

Gabriella Caroline Araújo Matos

A Isonomia de Gênero em Instituições Militares: Um Cenário Possível?

Uberlândia

2021

Gabriella Caroline Araújo Matos

A Isonomia de Gênero em Instituições Militares: Um Cenário Possível?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia

Orientador(a): Professora Doutora Lígia Carolina Oliveira Silva.

Uberlândia

2021

Gabriella Caroline Araújo Matos

A Isonomia de Gênero em Instituições Militares: Um Cenário Possível?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva.

Banca Examinadora:

Uberlândia, 26 de Outubro de 2021

Professora Doutora Lígia Carolina Oliveira Silva (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia, MG

Professora Doutora Heila Magali da Silva Viega (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia, MG

Professora Doutora Pricila de Sousa Zarife (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia, MG

UBERLÂNDIA

2021

Dedicatória

Em primeiro lugar, à minha mãe, Adalgísia Araújo, que em todos os momentos apoiou minhas escolhas, dedicou e segue dedicando grande parte de sua vida a mim. À minha madrinha, Nísia Santos, que sempre foi fonte de inspiração para mim enquanto ser humano e profissional. Aos professores do ensino básico ao ensino superior que, através de seus ensinamentos, permitiram que eu ingressasse e concluísse, com êxito, a graduação e, especialmente, à minha orientadora, Lígia Carolina, que ao longo da elaboração desta pesquisa, se dedicou a descobrir comigo um pouco da realidade do que optei por pesquisar. E, por fim, aos meus amigos que vivenciaram comigo as angústias e alegrias que a graduação me proporcionou.

Resumo

Historicamente, as mulheres ocuparam posições subalternas no mundo do trabalho, fato que se mantém até os dias atuais e, principalmente, em profissões majoritariamente masculinas, como no caso de carreiras militares, onde uma série de obstáculos são impostos à elas mesmo antes do ingresso na profissão como a limitação de vagas e os estigmas sociais atrelados à profissão. Considerando tal desigualdade de gênero dentro do ambiente de trabalho e as consequências de tal questão na realidade laboral da mulher militar, o presente estudo teve como objetivo identificar a presença de barreiras estruturais, contextuais e perceptuais relativas ao ingresso, permanência e ascensão profissional de mulheres em carreiras militares. Para isso, 20 mulheres com idades entre 23 e 65 anos de diversos estados brasileiros, tanto da reserva quanto da ativa, foram entrevistadas a fim de investigar as questões supracitadas. Com isso, foi possível identificar os diversos tipos de barreiras, bem como cada uma delas perpassa a rotina de mulheres em profissões militares, a depender da posição que ocupam e do momento histórico em que pertenceram às instituições. Dada a escassez de pesquisas relacionadas ao tema em âmbito nacional e internacional, a presente pesquisa se apresenta como uma contribuição científica para auxiliar na busca por igualdade de gênero no serviço militar.

Palavras-chave: Militar, barreiras, carreira, mulheres, ascensão, ingresso, permanência

Abstract

Historically, women always occupied inferior positions in the working world, a fact that still remains true in current days, specially in professions male dominated, such as Military careers, in which a series of obstacles are imposed on them even before entering the profession, such as the limitation of vacancies and the social stigma attached to the profession. Considering such gender-based inequality in work environment and the consequences in the work reality of military women, the objective of the present study was identify the presence of structural, contextual and perceptual barriers related to the entrance, retention and professional advancement of women in Military careers. To achieve this, 20 women aged between 22 and 62 years from several Brazilian states, both part of the reserve and of the active, were interviewd in order to investigate the issues mentioned above. Thereby, was possible to identify the various forms of barriers, as well as how each of them crosses the routine of women in Military professions, depending on the position occupied and the moment of history they belonged to the institution. Given the lack of researches related to the theme at national and international levels, this research presents itself as a scientific contribution to assist in the search for gender equality in military service.

Keywords: Military, barriers, career, women, ascension, admission, permanence.

Sumário

Introdução	8
Referencial Teórico	10
Método	17
- Amostra	17
- Instrumento	18
- Coleta e Análise de Dados	18
Resultados e Discussão	20
Considerações Finais	34
Referências	36
Anexos	39

Introdução

Apesar da expansão do trabalho dos últimos séculos e do aumento das conquistas de direitos sociais para mulheres, o mercado de trabalho para elas ainda é limitado a alguns setores, principalmente em atividades consideradas historicamente masculinas, como engenharias, tecnologia, algumas áreas da medicina e carreiras militares. Por esse motivo, mulheres que optam por exercer tais profissões encontram uma série de barreiras, seja na vida pessoal ou profissional, fazendo com que o trabalho para as mulheres seja mais desgastante (Freitas, 2001).

Em se tratando de profissões militares, as barreiras laborais impostas às mulheres tornam-se evidentes antes mesmo do ingresso na carreira uma vez que, além do preconceito existente na sociedade devido à antigos estigmas relacionados à questão de gênero, a quantidade de vagas destinadas às mulheres nos certames militares é mínima. Uma evidência da ainda atual predominância masculina nas instituições militares é que segundo uma pesquisa feita no Rio Grande do Sul, até 2003 não havia nenhuma mulher Coronel ou Tenente Coronel, os dois últimos postos da hierarquia militar, no Corpo de Bombeiros no Estado (Calazans, 2003).

Na Marinha Brasileira, a realidade também não é muito diferente, já que em todos os níveis de escolarização (do ensino básico ao superior) é possível perceber distinções com base no gênero. Enquanto meninos podem ingressar na corporação ainda no ensino fundamental, as

meninas só entram a partir do ensino médio. Já no nível superior, ambos os sexos podem pleitear as vagas disponíveis, com exceção do Quadro Complementar da Armada e de Fuzileiros Navais, no qual existem vagas destinadas apenas ao público masculino, também conforme dados disponíveis no site da Marinha do Brasil, em 2019. Em contrapartida, é válido destacar que, nos últimos 30 anos, a quantidade de mulheres presentes nessas profissões cresceu exponencialmente, chegando atualmente a 12% do total do efetivo nacional (Ribeiro, 2016).

Após o ingresso na carreira, ainda há os desafios que envolvem a ascensão na hierarquia militar, os assédios no ambiente de trabalho e desmotivação em relação à carreira. Logo, identifica-se uma baixa procura de mulheres por tais profissões, fazendo com que ambientes militares sejam prioritariamente ocupados por homens, reforçando estereótipos de que atividades que exijam maior vigor físico e alto risco sejam profissões consideradas masculinas, enquanto profissões voltadas para cuidados e assistência à saúde, por exemplo, sejam destinadas às mulheres (Tardin & Lima, 2015).

Cabe ainda pontuar que, dentro da literatura voltada para essa temática, não há evidências que justifiquem a limitação de vagas destinadas ao sexo feminino em algumas corporações militares estaduais como Minas Gerais, Rio de Janeiro, Goiás, Distrito Federal, Santa Catarina, Bahia, Amazonas, Rio Grande do Norte e Tocantins. Nesses casos, existem apenas leis estaduais, como a lei nº 2.578, de 20 de abril de 2012, do estado do Tocantins, que viabiliza a limitação do quadro de vagas destinadas às mulheres, porém não esclarecem o motivo por trás dessa restrição. Por outro lado, alguns estados, como o Paraná, possibilitam isonomia ao público feminino no que tange à quantidade de vagas dos editais.

Dada a manutenção do baixo percentual de ocupação e hierarquia das mulheres em

carreiras militares, torna-se evidente a necessidade e relevância de estudos voltados para este público. Faz-se necessário analisar quantas e quais barreiras tais mulheres enfrentam ao longo de suas trajetórias profissionais e, ainda, verificar como o militarismo perpassa a vida das mulheres inseridas nesse contexto. Sendo assim, a presente pesquisa objetivou investigar a presença de barreiras estruturais, contextuais e perceptuais relativas ao ingresso, permanência e ascensão profissional das mulheres em carreiras militares, analisando o quanto essas barreiras podem estar relacionadas à insuficiência de mulheres no ambiente militar assim como nos postos mais altos da hierarquia. Devido à escassez de pesquisas voltadas para a temática em âmbito nacional, assim como em função das diversas dificuldades enfrentadas pelas profissionais no ramo castrense, a presente pesquisa torna-se fundamental ao contribuir para fornecer bases sobre como seria possível transpor barreiras para mulheres em carreiras militares.

Referencial Teórico

A partir do século XX, com a modernização, a urbanização crescente e o avanço das ciências e da tecnologia oriundos da globalização, é possível observar uma mudança nas dinâmicas de valores, práticas e papéis que as pessoas desempenham nas mais variadas sociedades, principalmente nos países em desenvolvimento (Biasoli-Alves, 2000). Diante de tais alterações, as mulheres passaram a ocupar um espaço diferente do que até então lhes era atribuído.

Em meados da década de 1930, Getúlio Vargas admite, no Brasil, novas condições sociais e econômicas para atender às demandas da crescente globalização. Sendo assim, em 1932, uma nova Constituição Federal brasileira é promulgada, possibilitando direitos às

mulheres que até então eram negados, como a expansão da educação feminina e o direito ao voto (Azevedo & Ferreira, 2016). Além disso, também ocorreram mudanças no âmbito trabalhista, como o Decreto de Nº 21.417, que assegura que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; é vedado o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida nas quatro semanas que antecedem e nas quatro semanas que sucedem o parto; é proibido despedir mulher grávida pelo fato da gravidez” (Constituição do Brasil, 1988).

Entretanto, mesmo com estes e outros direitos aparentemente adquiridos, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) aponta que o trabalho feminino ainda é mais desvalorizado em termos monetários, especialmente quando comparado ao masculino. Enquanto a média salarial dos homens gira em torno de 2.036 reais, as mulheres apresentam rendimentos de aproximadamente 1.764 reais, em média (IBGE, 2018). Em contrapartida, segundo o censo do IBGE, a quantidade de mulheres de 25 anos ou mais com ensino superior completo supera a quantidade de homens na mesma condição, conforme apresentado na Figura 1.



Figura 1 adaptada - Fonte: IBGE. Indicador de questões de gênero (2016;2017).

De forma geral, as estatísticas dispostas na Figura 1 demonstram que existe um número considerável de mulheres com alto grau de qualificação, mas que ainda recebem salários inferiores aos de seus colegas do sexo masculino, além da pouca participação feminina nos processos decisórios que muitas vezes, dizem respeito às próprias mulheres. Outro ponto de destaque da Figura 1 é o tempo que as mulheres se dedicam aos afazeres domésticos ou cuidados de pessoas, sendo quase o dobro do tempo que os homens dedicam para tal. Isto reflete diretamente no trabalho remunerado desempenhado pelas mulheres fora de casa, pois devido ao tempo destinado aos afazeres domésticos, poderá haver impactos significativos no que diz respeito ao desempenho e progresso na carreira.

Porém, a desigualdade de oportunidades e condições de trabalho não se encerra nas estatísticas, uma vez que refletem principalmente em carreiras onde há um predomínio

masculino, o que contribui para que as mulheres nessas profissões estejam sujeitas ao preconceito de gênero. Na presente pesquisa, entende-se por preconceito de gênero os discursos e condutas sociais que inferiorizam, denigrem e até descartam as mulheres em razão de seu sexo (Silva & Ribeiro, 2014).

Para além disso, apesar das mulheres atualmente serem responsáveis por 41% da população economicamente ativa no Brasil, a desigualdade salarial entre homens e mulheres pode ser, em partes, explicada por fatores como experiência, idade e setor de trabalho. Contudo, tais características explicam apenas uma parcela dessa diferença, sendo o restante atribuído à um elemento residual relacionado à discriminação de gênero visto que, mesmo que essas variáveis sejam igualadas, ainda é perceptível a diferença salarial entre os dois grupos (Giuberti & Menezes-Filho, 2005). No entanto, apesar de haver, no Brasil, uma lei que garanta a isonomia salarial, na prática não é o que ocorre, especialmente no setor privado.

Já na Europa, o aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu entre as I e II Guerras Mundiais, pois os homens, que até então eram os únicos provedores do lar, precisaram se ausentar para lutar nas frentes de batalha. Sendo assim, coube à mulher a função de assumir o lugar no mercado de trabalho deixado pelo marido, para garantir o sustento da família (Pelegriani & Martins 2010).

Neste momento histórico-social, as mulheres ganharam espaço também nas Forças Armadas, lugar até então ocupado exclusivamente por homens. Em alguns países, elas passaram a integrar as instituições militares, porém somente em setores nos quais sua participação era permitida, como prestação de serviços de saúde e apoio em áreas de retaguarda. No Brasil, a permissão da presença feminina na polícia, por exemplo, se deu principalmente em uma tentativa de humanização, devido à ênfase em estratégias de

prevenção e menos truculência no policiamento dos espaços. No entanto, as evidências indicam que as funções mais desempenhadas por elas no contexto militar ainda se restringem, em sua maioria, às tarefas assistenciais ou de policiamento preventivo (Capelle & Mello, 2010).

Apenas na Rússia as mulheres atuaram como pilotos de caça e guerrilheiras em situação de combate (Santos, 2014). Já no Brasil, por sua vez, a presença feminina nas Forças Armadas se deu primeiramente em funções como auxiliares, sendo a Marinha a primeira corporação a admiti-las na área de manutenção eletrônica, em meados de 1980 (Lombardi et al, 2009). Em função deste restrito início, a presença feminina nas carreiras militares permanece ínfima. No Brasil, apenas 10% do total de vagas nos concursos públicos são destinadas ao público feminino (Ribeiro, 2016). Segundo dados do Senado Federal, no ano de 2017, dos 222 mil soldados que compunham o Exército Brasileiro, apenas 9,6 mil eram mulheres, o que representa cerca de 4,3%. Um agravamento é que havia, ainda, setores da corporação em que as mulheres absolutamente não participavam, tais como a Escola de Sargentos das Armas (ESA) e a Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx). Nestas, somente em 2017 foram abertas as primeiras turmas femininas. Na Aeronáutica, por sua vez, as mulheres ainda não podem participar do Curso de Formação de Oficiais da Infantaria da Aeronáutica (CFOINF), segundo dados do site da Força Aérea Brasileira, em 2019.

Além da questão da escassez, também há outra problemática no que diz respeito à presença das mulheres em ambientes militares: sua pouca ascensão nas hierarquias. Uma das possíveis explicações é o fenômeno do “teto de vidro”, que refere-se às barreiras impostas às mulheres que dificultam que elas cheguem ao topo da pirâmide organizacional, sendo que tal

dificuldade se dá principalmente pelo gênero (Pitts et al, 2014). O termo “teto de vidro” é uma representação simbólica de uma barreira muito sutil e quase transparente, principalmente em organizações públicas, onde o tratamento para com os funcionários deveria ser igualitário. Tal fenômeno pode, ainda, ser observado mesmo quando as mulheres são dotadas de capacitação profissional igual ou superior às dos homens (Vaz, 2013).

De forma geral, as barreiras laborais impostas às mulheres podem ser divididas em estruturais, perceptuais e contextuais. As barreiras estruturais diferem-se entre legais e históricas. Sendo assim, apesar de legalmente a Constituição Federal Brasileira de 1988 assegurar, em seu Art. 5º, que “todos os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (Constituição do Brasil, 1988), historicamente as mulheres sempre ocuparam posições inferiores no mercado de trabalho, fato que se mantém até os dias atuais, conforme dados do IBGE e dentro das carreiras militares isso pode ser percebido pelo fato das mulheres ocuparem, majoritariamente, as patentes inferiores da hierarquia militar, enquanto os homens conseguem alcançar às últimas patentes com mais facilidade quando comparado às mulheres.

Já as barreiras perceptuais, por sua vez, são mais subjetivas e variam de acordo com o indivíduo. Elas podem ser divididas em percepção de autoestima, percepção de autoeficácia e conflito família-trabalho (CFT), sendo as duas primeiras geralmente associadas a uma falta de confiança no valor das próprias ideias (Alencar, 1999). O CFT, por outro lado, se relaciona com a dupla jornada de trabalho que ainda é atribuída às mulheres, já que diferente dos homens, além do trabalho fora de casa elas ainda precisam se ocupar dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos, o que lhes toma pelo menos 4 horas diárias (Silva et al, 2010). Isso também se reflete nas instituições militares, uma vez que é recorrente que as mulheres se sintam menos eficientes com relação às atividades desempenhadas em seu ambiente laboral,

visto que, dada a dificuldade de alcançar as posições de poder, isso afeta diretamente sua percepção de auto eficácia (Carreiras, 2004).

Já as barreiras contextuais estão relacionadas com o assédio moral e sexual. O assédio moral, por sua vez, significa um “esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo conduzir ou não ao assédio sexual” (Freitas, 2001, p.9). Geralmente, o assediador é alguém com maior poder, no caso das atividades profissionais, alguém em posição elevada na pirâmide organizacional em relação ao assediado. Essa prática é bastante comum nos ambientes de trabalho e provocam, no indivíduo assediado, uma queda na auto-estima, fazendo com que a experiência laboral se torne degradante (Freitas, 2001).

Vale destacar que, apesar das discussões sobre assédio moral serem contemporâneas, tal fenômeno é bastante antigo, já que, no Brasil, por exemplo, desde o período colonial, índios e negros foram explorados e assediados por colonizadores que julgavam-se superiores cultural, religiosa e socialmente a fim de impor-lhes uma visão eurocêntrica de mundo (Heloani, 2004).

Já o assédio sexual, apesar de ser criminalizado no Brasil, ainda é muito recorrente inclusive nos ambientes laborais. Segundo Pamplona Filho (2005), o fenômeno pode ser conceituado como uma conduta de natureza sexual não desejada que mesmo que seja repelida pelo destinatário, ainda é recorrente limitando a liberdade sexual do sujeito agredido. Ademais, pode estar relacionado com o fato da não aceitação das mulheres no espaço laboral pela sociedade, uma vez que a independência econômica conquistada pelo exercício profissional retira da mulher o lugar de submissão ao homem e ainda permite que elas participem de espaços que, anteriormente, era privativo da figura masculina. Tendo em vista esse aspecto, aumenta-se a possibilidade do ambiente de trabalho se tornar hostil, humilhante

e vexatório para o sujeito assediado (Higa, 2016).

Ainda sobre a temática do assédio, também é possível perceber tal fenômeno dentro das instituições militares, uma vez que mulheres apresentam uma série de sintomatologias físicas e psíquicas decorrentes de assédio moral, como depressão, sentimentos de inutilidade, distúrbios digestivos, tonturas, diminuição de apetite e falta de libido (Martins, 2006). Diante destas questões, a inserção das mulheres em espaços ocupados majoritariamente por homens ainda representa uma temática bastante pertinente, já que os estudos voltados para esse público não foram suficientes para conscientizar a sociedade no sentido de atenuar as discriminações sofridas pelas mulheres nestes espaços. Sendo assim, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, de maneira a identificar as barreiras estruturais, contextuais e perceptuais relativas ao ingresso, permanência e ascensão profissional de mulheres em carreiras militares.

Método

Amostra

A amostra foi composta por 20 participantes do sexo feminino inseridas em carreiras militares (especificamente Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG, Polícia Militar de Minas Gerais - PMMG, Força Aérea Brasileira, Marinha e Exército), sendo 4 da reserva e 16 da ativa, independente da patente e escolaridade, com idades entre 23 e 65 anos. A amostra reduzida se justifica pela dificuldade em encontrar mulheres que exercem tais profissões, visto que a quantidade de mulheres em carreiras militares corresponde a somente 10% do total do quadro de militares ativos. Além disso, segundo Minayo (2017), considerando os critérios utilizados para pesquisas qualitativas, uma quantidade consensual de

participantes seria de, pelo menos, 20 a 30 entrevistas para qualquer tipo investigação qualitativa, sendo a presente amostra definida em função desta recomendação.

A definição da faixa etária levou em consideração a idade média das mulheres que ingressam nessas carreiras, atrelada ao tempo de contribuição para se aposentarem. Considerando a maior frequência e disponibilidade de cada segmento pesquisado, a amostra foi composta por 9 mulheres da Polícia Militar, 6 do Corpo de Bombeiros, 3 da Força Aérea Brasileira, 1 da Marinha e 1 do Exército Brasileiro. Entretanto, a variação numérica entre participantes de cada uma das forças se deu pela facilidade de encontrá-las, assim como das indicações via bola de neve. De qualquer maneira, compreende-se que tal distribuição é relativamente equilibrada ao se considerar o total de 20, além de representar a quantidade de mulheres de cada segmento.

Instrumentos

O instrumento utilizado na pesquisa foi o roteiro de entrevista semi-estruturado, que contou com 18 questões que conduziram aos objetivos do estudo, além de um questionário sócio-demográfico e profissional que foi respondido ao final da entrevista, os quais estão disponíveis nos anexos desta pesquisa.

O roteiro de entrevista buscou identificar quais as principais barreiras estruturais, contextuais e perceptuais encontradas pelas entrevistadas ao longo da carreira, bem como quais foram as estratégias utilizadas por elas para lidar com tais barreiras. O questionário sócio-demográfico, por sua vez, teve a finalidade de identificar as entrevistadas quanto à posição hierárquica que ocupam ou ocuparam nas Instituições, bem como as respectivas

idades, tempo de serviço e em quais regiões do Brasil trabalham, a fim de investigar se há diferenças regionais quanto à percepção de barreiras na carreira.

Além disso, as participantes também foram questionadas sobre maternidade, se se consideram pertencentes a algum grupo étnico racial e estado civil, também com a finalidade de analisar se tais aspectos influenciam na percepção das barreiras laborais investigadas na pesquisa.

Coleta e análise de dados

Visando o alcance da população feminina em carreiras militares, foi feito contato apenas com mulheres que se enquadrassem nos critérios da pesquisa. As participantes foram convidadas através de publicação nas redes sociais e no perfil do Instagram do Grupo de Pesquisa “Trabalhando com as Marias”. Após terem acesso ao convite para participar da pesquisa, as mulheres interessadas entraram em contato com a pesquisadora e se disponibilizaram para serem entrevistadas. Em nenhum momento a pesquisadora entrou nos locais de trabalho das participantes, de forma que todas as entrevistas ocorreram por videoconferência, até mesmo para minimizar influências do ambiente de trabalho nas respostas das participantes. A partir das primeiras mulheres contactadas, foi solicitado que as mesmas indicassem outras colegas que pudessem participar da pesquisa, o que caracterizou a estratégia bola de neve.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, número CAAE: 23681419.2.0000.5152. Todas as participantes concordaram verbalmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo informado que as participantes poderiam desistir da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo algum.

As participantes também foram informadas que não haveria ônus ou bônus financeiro pela participação. Após concordarem verbalmente com o termo, o que foi gravado em formato de áudio, foi enviada uma via do TCLE para a participante, e outra foi armazenada pela entrevistadora.

As participantes foram entrevistadas individualmente por vídeo-chamada através da plataforma *Google Meet*, previamente agendada para este fim, em horário compatível com a agenda das entrevistadas e da entrevistadora. Em seguida, diante do consentimento da participante, a entrevista foi gravada e posteriormente transcrita. Ao final da entrevista, a participante foi convidada a responder ao questionário sócio-demográfico. A duração total das entrevistas levou, em média, 60 minutos.

A interpretação e sintetização dos dados foi realizada de acordo com os pressupostos da análise de conteúdo temática, que envolve a busca a partir de um conjunto de dados, de entrevistas, grupos focais ou de uma série de textos, a fim de encontrar os padrões repetidos de significado (Braun & Clarke, 2006). Foram seguidas as seis fases recomendadas para a realização da análise de conteúdo temática, a saber: 1) Familiarização com os dados; 2) Geração dos códigos iniciais; 3) Busca por temas ou categorias; 4) Revisão dos temas ou categorias; 5) Definição e denominação dos temas ou categorias; 6) Produção de relatório. A análise de dados foi realizada através do *software QDA Miner*, um programa de análise de conteúdos qualitativos e métodos mistos que tem por objetivo agrupar as discrepâncias e semelhanças das respostas, além de indicar o percentual de ocorrência de determinados temas e categorias.

Resultados e Discussão

A análise dos resultados resultou em 8 categorias e 40 subcategorias, agrupadas de acordo com as respectivas temáticas. Cabe, ainda, destacar que os percentuais apresentados nas tabelas ultrapassam 100% em cada categoria, pois a mesma subcategoria pode aparecer mais de uma vez nas falas das entrevistadas, vez que, de acordo com a classificação feita pela *Software QDA Miner*, os percentuais representam o número de casos em que a subcategoria aparece entre as falas das entrevistadas.

A Tabela 1 apresenta a categoria de Ingresso na Carreira, que reúne as respostas das mulheres a respeito das motivações que as fizeram escolher a carreira, como foi o passar pelas etapas do concurso, bem como as justificativas, dificuldades e legislações que perpassam a limitação de vagas femininas nos certames.

Diferente do que ocorreu nas demais categorias, nesta, foram usadas duas subcategorias, a fim de melhor classificar as respostas referentes ao primeiro bloco de perguntas do roteiro de entrevista: ingresso na carreira. Por se tratar de uma categoria ampla que compreendeu desde as percepções das entrevistadas sobre a limitação de vagas até as motivações que levaram cada uma das participantes a optarem pela carreira militar.

Considerando a primeira subcategoria “limitação de vagas”, a variável “justificativas da corporação” foi a que apresentou maior frequência de resposta com 50%, seguida por “legislações” com 45% e, por fim, “injustiças” e “dificuldades encontradas”, ambas com 15% de frequência entre as respondentes.

Já na subcategoria “concurso”, onde foram analisados os principais aspectos relacionados às etapas dos certames e cursos de formações, a maior frequência de respostas foi observada em “desafios do concurso”, com 45%, seguida por “dificuldades do curso de

formação” e “critérios de ingresso”, ambas com 40% de frequência e finalmente “adaptações” aparecendo com 35%.

Por fim, na subcategoria “motivações”, “acaso” foi apontado como principal fator para escolha da carreira com 50%, demonstrando que, na maioria dos casos, não há um desejo pessoal por trás da escolha. Em seguida, “estabilidade profissional” e “influência familiar” foram apontados como fatores motivacionais para o ingresso na carreira com frequências de 35% e 25%, respectivamente.

Tabela 1: Categoria Ingresso na Carreira

CATEGORIA	SUBCATEGORIA 1	SUBCATEGORIA 2	PERCENTUAL
<p>INGRESSO NA CARREIRA: Nessa categoria foi analisado quais foram as motivações que as fizeram optar pela carreira militar, além dos aspectos objetivos e subjetivos que permeiam a limitação de vagas nos concursos bem como as vivências do curso de formação</p>	<p>Limitação de vagas: Procurou-se investigar quais são os aspectos subjetivos (vivências e opiniões pessoais) bem como os aspectos objetivos (legislações, justificativas da corporação) para a limitação de vagas para mulheres na carreira</p>	<p>Justificativas da corporação: Quais as justificativas que são dadas pelas instituições para a limitação de vagas</p>	50,0%
		<p>Legislações: Se existem e quais são as legislações que justificam a limitação de vagas</p>	45,0%
		<p>Injustiças: Como as entrevistadas enxergam tal limitação de vagas</p>	15,0%
		<p>Dificuldades Encontradas: Como as entrevistadas vivenciaram a limitação de vagas</p>	15,0%
	<p>Concurso: Principais aspectos relacionados às fases do concurso e também ao curso de formação tais como desafios e adaptações ocorridas.</p>	<p>Desafios do Concurso: Principais dificuldades enfrentadas para ser aprovada nas etapas do concurso</p>	45,0%
		<p>Dificuldades do Curso de Formação: Desafios encontrados durante o curso de formação</p>	40,0%
		<p>Critérios de Ingresso: Quais são e como foram as etapas do concurso e quais critérios são utilizados para aprovar ou reprovar os candidatos</p>	40,0%
		<p>Adaptações: Quais os arranjos pessoais e profissionais foram feitos pelas entrevistadas para ingressar na carreira militar</p>	35,0%
	<p>Motivações: Quais foram os motivos que levaram as entrevistadas a optarem pela carreira militar</p>	<p>Acaso: Circunstâncias não previstas ou não planejadas que levaram à escolha da carreira</p>	50,0%
		<p>Estabilidade Profissional: Oportunidade de melhores salários e estabilidade do serviço público levaram a escolha pela carreira</p>	35,0%
		<p>Influência Familiar: Influência da família para a escolha da carreira.</p>	25,0%

Considerando a primeira subcategoria da Tabela 1, a saber, “Limitação de Vagas”, a subcategoria 2 com maior frequência (Justificativas da Corporação) indica que a maior parte

das entrevistadas não sabem quais são as justificativas das instituições para as limitações de vagas ou, quando sabem, não acreditam que tais justificativas sejam satisfatórias para explicar as desigualdades de gênero nas corporações, conforme demonstra o trecho a seguir:

“Ah, eles alegam todos os motivos possíveis machistas e sem o menor sentido, todos: “não tem alojamento”, “as mulheres não vão se adaptar”, “o avião não é adaptado”, “elas menstruam”... coisas assim que não tinham estudos. E lá fora tem todo um estudo comprovado, em Israel as mulheres vão à frente de combate, nos EUA também. O mundo inteiro tem mulheres militares.” (Entrevistada 013)

Tais relatos demonstram que mesmo antes do ingresso, as barreiras estruturais começam a surgir, já que muitas vezes a presença da mulher nos ambientes militares causa incômodo e é combatida, muitas vezes, com preconceito e descrédito. Além disso, denota estereótipos de gênero arraigados na sociedade, perpetuando a ideia de que o militarismo esteja relacionado à força e virilidade, características atribuídas historicamente aos homens (Tardin & Lima, 2015).

Os argumentos apresentados no trecho de fala reforçam ainda mais os estereótipos socialmente construídos da suposta falta de aptidão das mulheres para ingresso em carreiras militares quando, na verdade, o que ocorre é resistência por parte das instituições para admissão de mulheres em seus quadros. Tal questão pode ser também observada no trecho de fala do ex-Ministro da Marinha, Mauro César Rodrigues Pereira, em entrevista ao CPDOC/FGV (D’Araujo, 2003):

“Há justificativas de ordem física. Bota 40 quilos de mochila nas costas de uma fuzileira e manda ela caminhar 10 quilômetros. Não chega. Não agüenta. Nos Estados Unidos, fizeram essa experiência. Num grupo enorme de mulheres, apenas uma chegou. Provavelmente, não era bem mulher [...] Quando tinha que suspender um navio nunca perguntei a um marinheiro, a um oficial meu, se o filho estava com febre, se a mulher estava doente. Íamos embora passar 10, 30 dias fora. Eu posso fazer isso com uma mãe? Não posso.

É diferente [...] E se tiver que morrer, é preferível morrer o homem do que a mulher”.

Diante do relato dado pelo ministro, é possível perceber que características biológicas se tornam justificativas para impedir que mulheres ingressem em tais carreiras com igualdade de condições com os homens, além de refletir e reforçar os estereótipos de fragilidade e maternidade tradicionalmente atribuídos às mulheres, como se fossem instintos naturais do gênero, diferentemente do que ocorre com os homens.

Ainda na Tabela 1, ao se observar a alta frequência da motivação "acaso" para o ingresso na carreira, os resultados apontam que boa parte das mulheres entrevistadas não planejaram suas carreiras como militares, ou seja, foi por acaso que ingressaram na profissão. Isto denota, por exemplo, que não há incentivo suficiente para que mulheres e meninas busquem tais carreiras.

A Tabela 2, acerca da categoria “Permanência na Carreira”, versa sobre como é o tratamento dos colegas de trabalho, quais atividades são desempenhadas, a forma como a população civil recebe mulheres militares, bem como as legislações internas que permeiam as instituições e a importância da mulher nesses espaços. Nesse sentido, a subcategoria que apresentou maior percentual foi “Atividades Desempenhadas” com 85%, que aborda as principais atividades desempenhadas na profissão, bem como quais são os critérios para distribuir tais atividades entre os servidores. Em segundo lugar, com 65%, as subcategorias que apresentaram maior relevância foram “Importância da Mulher” e “Tratamento dos Colegas de Trabalho”, seguidas por “Tratamento da População” com 50%; “Cursos Internos” com 45% e, por fim, “Legislações Internas” com 30%.

Tabela 2: Permanência na Carreira

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
<p>PERMANÊNCIA NA CARREIRA: Como é o tratamento dos colegas de trabalho, quais atividades são desempenhadas, a forma como a população civil recebe essas mulheres, bem como as legislações internas que permeiam as instituições militares, a importância da mulher nesses espaços.</p>	<p>Atividades Desempenhadas: Quais são as atividades desempenhadas pelas entrevistadas e como é feita a distribuição de tais atividades.</p>	85,0%
	<p>Importância da Mulher: Como as entrevistadas avaliam a importância da mulher nas instituições militares.</p>	65,0%
	<p>Tratamento dos Colegas: Como os colegas de trabalho tratam as mulheres no ambiente de trabalho.</p>	65,0%
	<p>Tratamento da População: Como a sociedade civil enxerga as mulheres nas instituições militares.</p>	50,0%
	<p>Cursos Internos: Quais são os cursos internos oferecidos aos militares, bem como as formas de ingresso e os desafios de tais cursos.</p>	45,0%
	<p>Legislações Internas: Quais são legislações internas que permeiam as instituições militares e qual o impacto delas no cotidiano das entrevistadas</p>	30,0%

Consoante com a discussão prévia sobre o ingresso na carreira, os desafios para permanência ainda se mantêm, conforme mostra o trecho a seguir:

“Quando a gente sai da escolinha que é o curso de formação, a gente já sai querendo a ala operacional por ser o serviço do bombeiro. Mas vai da unidade que você está. Tem unidades que não aceitam mulheres na ala operacional. Eles são machistas nesse nível, simplesmente não aceitam e fim. Tive uma amiga que foi mandada pra uma unidade dessas e o cara disse “o que vou fazer com uma mulher aqui?” e ela ficou acabada né? E isso não é raro. Eu não tive esse problema na unidade que eu estou, mas sei que existem casos de mulheres que foram impedidas de trabalharem na área operacional simplesmente por conta disso.”(Entrevistada 02)

Tal relato confirma as premissas levantadas na pesquisa, uma vez que além das barreiras estruturais já mencionadas acima, as mulheres também enfrentam barreiras contextuais durante a permanência na carreira, além de demonstrar a hostilidade com que muitas vezes são tratadas. Cabe ainda destacar que, assim como na década de 1980, quando as primeiras mulheres ingressaram em instituições militares, o cenário atual ainda parece ser o mesmo, não permitindo que mulheres exerçam as atividades-fim da Força, ficando encarregadas de atividades-meio, como gestão administrativa e trabalhos assistenciais (Ribeiro, 2016).

Apesar disso, as entrevistadas apontam como a inserção das mulheres nesses espaços

contribui para elevar a eficiência das Forças, demonstrando que, além de força física, inteligência e capacidade técnica também são essenciais nas atividades militares, conforme demonstrado pelo trecho a seguir:

“[...] essas praças mulheres são muito qualificadas, a qualificação dessas mulheres fez com que a inveja dos homens os fizesse estudar; você tem poucas fontes de motivação, mas você colocar uma mulher muito bem preparada, pós graduada, competente do lado de homens que pararam há muito tempo... qual é a ascensão que ele tem? Porque faz parte do universo masculino, ele ter uma ascensão intelectual também e eles não estavam tendo, então começaram a se esforçar muito, fazer faculdade... Mas assim, uma massa, centenas, milhares, então isso melhorou o nível da força. Se não motivou pela importância da educação, motivou pela inveja”. (Entrevistada 011)

Já a Tabela 3 apresenta a categoria “Ascensão na Carreira”, onde buscou-se apresentar os principais critérios utilizados para promoções, bem como a quantidade de mulheres que chegaram até a última patente da hierarquia militar. Diante disso, a subcategoria que apresentou maior relevância foi “Critérios Analisados” com 75%, que aponta os principais parâmetros considerados para que o militar possa ascender hierarquicamente, seguido por “Mulheres na Última Patente da Hierarquia”, com 65%.

Tabela 3 : Ascensão na Carreira

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
ASCENSÃO NA CARREIRA: quais são os principais critérios utilizados para promoções bem como a quantidade de mulheres que chegaram até a última patente da hierarquia militar.	Critérios Analisados: Quais são os critérios adotados para ascensão na carreira	75,0%
	Mulheres na Última Patente da Hierarquia: Quantas são as mulheres que chegaram à última patente hierárquica	65,0%

Sendo assim, os resultados apontam que, além do critério de antiguidade, frequentemente usado no serviço público para promover funcionários, o critério merecimento também é considerado, principalmente para os postos mais altos da hierarquia, conforme aponta o trecho que se segue:

“Quando entro como soldado, vou virar cabo dali a 8 anos e pronto. Não depende de mais nada, de vaga disponível, nada. Porém, de major para cima, depende de indicação, entendeu? E já passa a ser um cargo político em certos aspectos. Em uma turma, a cada ano, entram 30 oficiais e são poucos

coronéis no estado. Então são poucos os que vão chegar lá na ativa. Então vejo esse fato também, além de sermos poucas mulheres, acho difícil uma pessoa escolher uma mulher em detrimento de um homem para comandar um batalhão.” (Entrevistada 02)

Com isso, é possível observar que critérios subjetivos também são considerados para promoções no serviço militar, geralmente analisados por autoridades nos últimos postos da hierarquia que, em grande parte das vezes, são homens. Tal questão reforça a teoria do “Teto de Vidro”, que se refere-se à barreiras sutis impostas às mulheres e que dificultam que elas cheguem ao topo das hierarquias organizacionais, sendo que tal dificuldade se dá, em grande parte das vezes, pelo gênero (Pitts et al, 2014).

A Tabela 4, por sua vez, apresenta a categoria “Maternidade”, subdividida em outras três subcategorias, são elas: Quantidade de Mães na Instituição, com relevância de 70%; Apoio da Instituição e Falta de Apoio da Instituição, ambas com 20% de relevância.

Tabela 4: Maternidade

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
MATERNIDADE: Aspectos positivos e negativos da maternidade dentro das instituições militares bem como é a realidade atual das instituições no que tange à maternidade	Quantidade de Mães na Instituição: Quantas são as mães militares que atingiram as últimas patentes da hierarquia	70,0%
	Apoio da Instituição: Acolhimento da maternidade pela instituição militar.	20,0%
	Falta de Apoio da Instituição: Descaso e preconceitos vivenciados pela instituição como um todo após a maternidade.	20,0%

De acordo com as entrevistadas, é comum que as mulheres tenham filhos ao longo da carreira. Além disso, durante o período gestacional, exercem atividades administrativas para que não haja intercorrências na gravidez, porém, logo após a licença maternidade, essas mulheres voltam às suas atividades normais, seja no administrativo, seja no operacional, o que se observa no trecho a seguir:

“Sim, geralmente a maioria tem filhos sim. Uma coisa que eu vejo também, que é diferente no meio militar... como a gente é concursada... a maior parte das mães, na empresa privada, quando tem que deixar o filho elas balançam e pedem um tempo a mais, ou largam o serviço e depois voltam. A gente não tem essa opção, vai deixar a criança e voltar pro serviço que nem é mais interno, é na sua escala

de antes. Na gestação você fica interno, mas depois sua vida tem que voltar ao normal, pra sua escala de antes” (Entrevistada 017).

As entrevistadas ainda relatam que, de forma geral, as instituições militares apoiam a maternidade, concedem licenças estatuídas por lei, porém, em alguns casos, as mulheres sentem dificuldade de continuarem com suas rotinas operacionais, principalmente devido aos plantões, que geralmente ocorrem à noite, o que dificulta conciliar trabalho e maternidade. Sendo assim, muitas mulheres deixam o trabalho operacional para exercerem atividades administrativas dentro dos quartéis, uma vez que são em horário comercial.

Diante disso, é possível perceber que a questão da maternidade no militarismo é um ponto controverso pois, apesar ao mesmo tempo que a “aptidão natural” feminina para a maternidade é considerado positivo para um tratamento mais humanizado das forças militares, ele também é utilizado para impedir e limitar que mulheres tenham igualdade de condições para ingresso, permanência e ascensão em tais carreiras (Tardin & Lima, 2015). Ademais, segundo os relatos, as questões relacionadas à conciliação entre trabalho e maternidade são mais ou menos pacíficas a depender das chefias imediatas a que estão subordinadas, conforme mostra o trecho a seguir:

“No meu trabalho amanhã por exemplo, eu vou ter que trabalhar de manhã e ele [o marido] vai ter uma reunião o dia inteiro, vai ter de chamar uma funcionária da escola dela para ficar com ela, então assim se a gente não consegue uma negociação no trabalho, tem que arrumar alguém pra ficar com ela. Hoje é mais fácil que ele conseguisse essa negociação do que eu, mas por questão de chefia, meu chefe não libera.” (Entrevistada 010)

Dito isso, é possível perceber que o fato de a maioria dos chefes serem homens e, culturalmente, não se dedicarem aos cuidados domésticos e maternos da mesma forma que as mulheres, faz com que, mais uma vez, mulheres militares enfrentem outras barreiras além das já citadas, como a falta de apoio da chefia e da instituição na qual trabalha.

A Tabela 5 aborda a categoria “Chefia”, na qual consta os critérios considerados para

o escalonamento das chefias, a quantidade de mulheres chefes que as entrevistadas já tiveram ao longo da carreira, a forma como eram tratadas pelos chefes e se houve diferenças na forma de chefias entre chefes homens e chefes mulheres. Para tanto, tal categoria foi subdividida em três subcategorias: “Quantidade de Mulheres”, “Tratamento Recebido” e “Critérios Adotados para Chefiar”, com 90%, 85% e 40% de frequência entre as falas, respectivamente.

Tabela 5 - Chefia

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
<p>CHEFIA: Nessa categoria foi analisado quais são os critérios considerados para o escalonamento das chefias, a quantidade de mulheres chefes que as entrevistadas já tiveram ao longo da carreira bem como a forma como eram tratadas pelos chefes.</p>	<p>Quantidade de Mulheres: Quantas chefes mulheres as entrevistadas tiveram ao longo da carreira</p>	90,0%
	<p>Tratamento Recebido: Como as entrevistadas percebem o tratamento recebido pelos superiores hierárquicos bem como se há diferença de tratamento entre chefes homens e chefes mulheres</p>	85,0%
	<p>Critérios Adotados para Chefiar: Quais são os critérios considerados para o escalonamento das chefias nas instituições militares</p>	40,0%

A partir dos dados da categoria "Chefia", destaca-se que a maior parte das entrevistadas afirmaram terem tido poucas ou nenhuma mulher na posição de chefe ao longo da carreira, sendo este mais um obstáculo enfrentado para a permanência de mulheres em carreiras militares. Diante disso, pode-se reforçar a sub-representação de mulheres em espaços de poder no âmbito castrense (Carreiras, 2004), conforme trecho a seguir:

“Olha, eu não vou saber te falar em números, talvez eu tenha tido uma ou duas, mas é bem menos que homens, até porque como eles estão em maior quantidade geralmente são os homens que chefiam né. Nas ocorrências geralmente são 3 ou 4 pessoas que vão atender e, desses, 3 ou 4, geralmente tem uma mulher, pode ser que aconteça dela ser a mais antiga e estar como chefe, mas é raro” (Entrevistada 020)

Por estarem em menor quantidade desde o ingresso na carreira e entrarem para a reserva cinco anos antes, é evidente que as mulheres terão mais dificuldades para chegar ao topo da carreira. Cabe ainda destacar que o ingresso de mulheres nas forças militares só foi admitido amplamente na década de 1980 e, uma vez que o critério de antiguidade é também

considerado para o escalonamento de chefias, é provável que em grande parte das vezes, os militares mais antigos sejam homens, reforçando as barreiras encontradas para ascensão na carreira.

A categoria “Desafios da Carreira”, apresentada na Tabela 6, buscou apresentar as principais adversidades encontradas ao longo da carreira, seja por parte de seus pares e chefes, seja por parte da população civil. Para isso, a categoria foi separada em oito subcategorias, sendo elas: “Preconceito”, apresentando maior destaque, com 80%; seguida de “Assédio” com 65%, “Desvalorização da Mulher”, com 50%; “Desmotivação”, com 30%; “Infraestrutura dos Quartéis” e “Desgaste Físico” com 25%; “Desgaste Emocional”, com 20% e “Riscos da Profissão” com 15%. Conforme a tabela que se segue:

Tabela 6 - Desafios da Carreira

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
DESAFIOS DA CARREIRA: Quais foram/são os principais desafios que as mulheres militares enfrentam no ambiente de trabalho como preconceitos, assédio, desvalorização da mulher, desgaste físico e mental entre outros aspectos.	Preconceito: Quais são os preconceitos vivenciados pelas entrevistadas e como ele se apresenta no ambiente militar.	80,0%
	Assédio: Quais são as principais formas de assédio sofridas no ambiente de trabalho e como a instituição lida com tais questões.	65,0%
	Desvalorização da Mulher: Como as mulheres se sentem frente aos diversos desafios enfrentados na carreira militar.	50,0%
	Desmotivação: Quais são as razões que levam as entrevistadas à perda de motivação na carreira	30,0%
	Infraestrutura dos Quartéis: Como é a estrutura dos quartéis, se são preparados para receber militares do sexo feminino e como isso impacta as entrevistadas.	25,0%
	Desgaste Físico: Como a carreira, bem como as atividades exercidas, impacta fisicamente as entrevistadas.	25,0%
	Desgaste Emocional: Como a carreira, bem como as atividades exercidas, impacta emocionalmente as entrevistadas.	20,0%
	Riscos da Profissão: Quais são os principais riscos inerentes à profissão e como isso impacta as entrevistadas	15,0%

Diante disso, observa-se que o preconceito foi a subcategoria mais citada pelas entrevistadas, visto que a carreira de muitas militares foi permeada por discriminações,

principalmente no tocante à gênero, conforme mostra o trecho a seguir:

“Ouvi muitas vezes que mulher serve pra esquentar a barriga no fogão, esfregar roupa no tanque e humilhação também existe. Um cara que é mais antigo, às vezes se vê nesse direito. E o cara que é mais moderno, “não posso dar mole pra ela porque ela é minha encarregada”. Cheguei lá onde tinham 10 caras mais antigos de farda e então tive que aprender a me colocar num lugar para que não me humilhassem, nem menosprezassem.” (Entrevistada 03)

Considerando tal relato, observa-se que o preconceito sofrido advém não só de superiores hierárquicos, como também de pares e subordinados, demonstrando que nem mesmo a hierarquia, princípio fortemente respeitado no militarismo, seja suficiente para que situações de discriminação e assédio diminuam. Em um contexto amplamente visto como masculino, em que a disciplina é um dos principais pilares que perpassam as relações nessas instituições, é comum a presença de subordinados silenciados e agressores que utilizam de estratégias de dominação mais ou menos explícitas para reforçar as posições de poder e manter o *status quo* de relações em que assédios sejam justificados pela hierarquia, quadro esse que se reforça pela questão de gênero presentes nos espaços institucionais (Freitas, 2001).

Além disso, as mulheres não contam com uma rede de proteção institucional para denunciar tais ocorrências, fazendo com que haja um silenciamento delas no espaço de trabalho. Outro ponto que cabe destacar é a resistência que as mulheres enfrentam de seus subordinados, que frequentemente não aceitam que mulheres estejam em posições de liderança, fazendo com que a experiência laboral se torne ainda mais árdua (Freitas, 2001).

Na Tabela 7, com a categoria “Conquistas Obtidas”, são identificadas as principais conquistas que essas mulheres consideram ter tido após ingressarem na carreira militar. Para isso, quatro subcategorias foram analisadas: Orgulho, com 55% de relevância; seguida de “Autoconfiança”, com 30% e “Reconhecimento” e “Independência” com 25% e 15% de relevância entre as falas, respectivamente.

Tabela 7 - Conquistas Obtidas

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
CONQUISTAS OBTIDAS: Quais foram as principais conquistas que essas mulheres consideram ter tido após ingressarem na carreira militar	Orgulho: Satisfação com o próprio valor após ingressar na carreira.	55,0%
	Autoconfiança: Após ingressar na carreira, passou a acreditar e ser capaz de fazer ou realizar alguma coisa, seja no aspecto pessoal ou profissional.	30,0%
	Reconhecimento: Se sentiu reconhecida seja no aspecto pessoal ou profissional após o ingresso na carreira.	25,0%
	Independência: Após o ingresso na carreira, passou a ser independente, seja financeira ou pessoal	15,0%

Perante o exposto, pode-se verificar que “Orgulho” foi a principal conquista citada entre as participantes, principalmente ao se considerar o histórico de discriminação de gênero nas instituições militares, que ainda se mostra presente nos dias atuais, a partir dos relatos das entrevistadas. Por esse motivo, ocupar um espaço predominantemente masculino e se manter no mesmo, é, para muitas mulheres, motivo de orgulho e uma forma de resistência, conforme explicita o trecho a seguir:

“Eu me sinto muito forte, né? Eu gosto dessa ideia de quebrar paradigmas porque, acho que você viu na minha foto de perfil, sou preta, nordestina e mulher... é muito paradigma para ser quebrado. Então ocupar uma carreira majoritariamente masculina é só mais um paradigma a ser quebrado. Enquanto eu tiver forças eu quero quebrar paradigmas porque, antes de mim, alguém já abriu caminho e não é justo que eu aproveite disso sem abrir caminho pra quem vai chegar depois” (Entrevistada 01)

Além da questão de gênero, outra conquista também abordada pelas entrevistadas diz respeito ao reconhecimento que possuem de familiares, amigos e da população civil. Por fim, a autoconfiança também foi apontada como uma das conquistas que obtiveram ao longo da carreira, vez que, desde o ingresso, as entrevistadas relataram que precisaram se reafirmar suas competências no ambiente de trabalho mais do que seus pares homens, o que gerou um aumento da percepção de autoconfiança.

Por fim, a categoria “Mudanças Históricas na Corporação”, apresentada na Tabela 8, foi subdividida em outras 3 subcategorias, sendo elas: “Respeito com os Modernos”, com

45% de relevância, seguida por “Valorização das Mulheres”, com 35% e “Ampliação dos Espaços Femininos na Força”, com 20%.

Tabela 8 - Mudanças Históricas da Corporação

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERCENTUAL
MUDANÇAS HISTÓRICAS DA CORPORACÃO: Buscou-se analisar quais são as vantagens e desvantagens geradas pelas mudanças ocorridas nas instituições militares desde a entrada da mulher nesses espaços em meados da década de 1980	Respeito com os Modernos: Como o tratamento dos mais antigos em relação aos mais modernos mudou ao longo dos anos.	45,0%
	Valorização das Mulheres: Como as mulheres foram sendo mais reconhecidas e valorizadas ao longo dos anos desde sua admissão nos quadros efetivos em meados de 1980	35,0%
	Ampliação dos Espaços Femininos na Força: Quais foram as áreas que passaram a admitir mulheres com o passar do tempo.	20,0%

A análise de tal categoria foi viável, principalmente, a partir da comparação dos relatos entre as mulheres da ativa com as da reserva, já que foi possível verificar as mudanças históricas que ocorreram nas instituições a partir e pela entrada das mulheres nas instituições militares. Entretanto, tais mudanças não foram lineares, além de terem sido marcadas por forte resistência dos militares mais antigos nas instituições, como se observa no relato a seguir:

“Tem algo de ética agora que melhorou muito, antes era completamente arbitrário. Já vi história de um Sargento que na época dele, bateram nele. No meu curso, não pode nem encostar a mão. Mudou muito nesse sentido, eles respeitam mais.” (Entrevistada 05)

Tal relato demonstra que, com a ampliação dos espaços femininos nas instituições militares, o avanço dos movimentos sociais no fim do século passado e a valorização dos Direitos Humanos, após a promulgação da Constituição Federal em 1988, os abusos de poder cometido dentro das corporações militares, resquícios ainda presentes da ditadura militar, diminuíram (Tardin & Lima, 2015). Entretanto, observa-se que ainda há uma série de barreiras a serem transpostas pelas mulheres no âmbito castrense, a começar pela isonomia de

gênero para ingresso nestas carreiras, além da necessidade de ampliação dos espaços de atuação e promoção dentro das instituições militares brasileiras.

Considerações Finais

Levando em consideração os resultados apresentados, conclui-se que a pesquisa atingiu seu objetivo, uma vez que foram identificadas barreiras estruturais, contextuais e perceptuais que perpassam a rotina de mulheres militares. Tais barreiras aparecem em maior ou menor grau, a depender da posição que ocupam e do momento histórico que trabalharam nas instituições, considerando que tanto mulheres da ativa como da reserva foram entrevistadas.

Uma das principais contribuições da presente pesquisa foi analisar alguns dos motivos da escassez de mulheres nestas carreiras, assim como colaborar para que mulheres e meninas possam ser incentivadas a seguirem profissões militares, dirimindo os preconceitos existentes nessas instituições, além de apregoar e fazer valer o disposto no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal de 1988, o qual alega que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição” (Constituição do Brasil, 1988), reafirmando o princípio da isonomia.

De fato, não é em vão que o constituinte de 88 declarou, em um dos artigos mais importantes da Carta Magna, que os direitos previstos em seu texto são extensíveis a todos, independentemente do gênero ao qual pertençam. Dessa forma, é inadmissível que, para ingresso no serviço público, haja critérios de discriminação entre homens e mulheres. Cabe ainda pontuar que na presente pesquisa, pelo menos uma mulher de cada uma das forças militares foi entrevistada, o que denota que a discriminação de gênero não é um fato isolado

ou específico de uma determinada instituição, e sim, um problema social que reflete diretamente nas vivências das entrevistadas dentro do militarismo, um espaço predominantemente masculino. Além disso, vale assinalar que as pesquisas a respeito do tema ainda são escassas no âmbito internacional e, principalmente, no âmbito nacional, o que denota que há pouco incentivo às pesquisas sobre a temática. Por esse motivo, ainda há muito o que ser explorado em pesquisas posteriores acerca do assunto.

Como limitação da pesquisa, pode-se pontuar que as variáveis orientação sexual e raça não estiveram presentes na análise. Sendo assim, sugere-se para futuras pesquisas incluir tais variáveis, a fim de avaliar se esses fatores influenciam nas experiências das entrevistadas. Sugere-se, ainda, que haja para cada uma das forças a mesma quantidade de entrevistadas, para que a amostra fique mais equânime neste sentido. Por fim, outra possibilidade para novas pesquisas é a realização de estudos de caso, que visem avaliar, por exemplo, as diferenças de cultura organizacional dentre as instituições abordadas, assim como realizar uma análise documental para verificar as mudanças ocorridas ao longo do tempo.

Referências

- Alencar, E. M. L. S. de. (1999). Barreiras à criatividade pessoal: desenvolvimento de um instrumento de medida. *Revista de Psicologia Escolar e Educacional*, 3(2), 123-132.
- Azevedo, N. & Ferreira, L. O. (2006). Modernização, políticas públicas e sistema de gênero no Brasil: educação e profissionalização feminina entre as décadas de 1920 e 1940. *Cadernos Pagu* (27), 213-254.
- Biasoli-Alves, Z. M. M. (2000). Continuidades e Rupturas no Papel da Mulher Brasileira no Século XX. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(3). 233-239.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2). 77-101.
- Calazans, M. E. (2003). *Um estudo sobre policiais femininas na brigada militar do Rio Grande do Sul*. (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil).
- Capelle, M. C. A. & Melo, M. C. de O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. *Revista Adm. Mackenzie*, 11(3), 71-99.
- Carreiras, H. (2004). Mulheres em contextos atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas. *Revista Etnográfica*, 8(1), 91-115.
- Constituição da República Federativa do Brasil (1988). (1998). Brasília: Senado.
- D'Araujo, M. C. (2003). Mulheres e questões de gênero nas Forças Armadas brasileiras. *Seminário Sobre Investigación y Educación en Estudios de Seguridad y Defensa*, 6.
- Freitas, M. E. (2001) Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Giuberti, A. C. & Menezes-Filho, N. (2005). Discriminação de rendimento por gênero: uma

- comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Revista de Economia Aplicada*, 9(3), 369-383.
- Heloani, R. (2004). Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-Eletrônica*, 3(1).
- Higa, F. da C. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, 12(2), 484-515.
- IBGE (2018). Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas, 38.
- Lombardi, M. R. (2009). *As mulheres nas Forças Armadas brasileiras: A Marinha do Brasil*. (Dissertação de Mestrado, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, Brasil).
- Martins, V. F. (2006). *O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do Assédio Moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia*. (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil).
- Minayo, M. C de S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12.
- Pelegri, J. & Martins, S. N. (2010). A história da mulher no trabalho: da submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeadenses neste contexto. *Revista Destaques Acadêmicos*. 2(2), 57-66.
- Pitts, P. F.; Ferraz, S. B & Lima, T. C. B. (2014). Qualidade de vida no trabalho: um estudo com mulheres na Polícia Militar. *Revista Unilasalle*, 57-73.
- Ribeiro, L. (2016). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 26(1).
- Pamplona Filho, R. (2005). Assédio sexual: questões conceituais. Sistema de Publicação Eletrônica: teses e dissertações.

- Santos, L. R. dos (2014). A participação das mulheres nas Forças Armadas brasileira: um debate contemporâneo. (Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista, Marília, Brasil).
- Silva, F. F. & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. *Red de Revistas Científicas da América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 20(2), 449-466.
- Tardian, E. B. & Lima, L. L da G. (2015). A mulher militar brasileira do século XXI: antigos paradigmas, novos desafios. *Revista Ágora*, 22, 70-82.
- Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Revista Economia e Sociedade*, 22(3), 765-790.

Anexos

Anexo 1 - Roteiro de Entrevista

Bloco 1- Ingresso na carreira militar

- Você encontrou algum desafio para ingressar na carreira militar? Se sim, qual/quais?
- Quais os motivos que te levaram a escolher essa profissão?
- A limitação de vagas destinadas ao sexo feminino foi um problema para você?

Bloco 2 - Percepção de barreiras na carreira

- No seu local de trabalho, existem mulheres que atingiram a última patente da hierarquia? Se sim, quantas?
- Na sua visão, quais as barreiras enfrentadas pelas mulheres para ascender na hierarquia da corporação?
- Quais foram as conquistas que você considera que teve enquanto mulher após ingressar na Corporação?
- Como você percebe a distribuição de vagas na Corporação? Quais as explicações que a instituição dá para justificar essa distribuição?
- Na corporação em que você trabalha, existe algum setor em que as mulheres não podem participar? E, para você, qual o motivo da não participação da mulher nesses espaços?
- As mulheres que você conhece que ocupam os postos mais elevados da hierarquia possuem filhos?
- Quantos chefes você já teve? Quantos eram mulheres?
- Você acredita que tem diferença de chefia entre suas chefes mulheres e seus chefes homens?

- Quais os critérios utilizados para a atribuição de funções aos funcionários?

Bloco 3 - Igualdade de tratamento no espaço laboral

- Como você enxerga a questão do assédio no seu ambiente de trabalho?
- Como você enxerga a questão do tratamento por você ser mulher, em comparação aos seus colegas homens?
- O quanto você considera que o fato de você exercer uma profissão majoritariamente masculina interfere na forma como você se enxerga?
- Se você pudesse resumir, quais as principais diferenças você enxerga no exercício da profissão sendo mulher em comparação aos homens?
- Como você avalia a importância das mulheres na corporação que trabalha? Na sua opinião, faz diferença ter mulheres na Corporação?
- Tem alguma coisa que você gostaria de acrescentar ou alguma situação vivenciada que você gostaria de acrescentar?

Anexo 2 - Questionário Sócio-demográfico

- Idade:
- Tempo de serviço:
- Patente atual:
- Você deseja chegar a alguma patente específica?
- Possui filhos? Se sim, qual idade?
- Estado civil:
- Cidade e estado de origem:
- Cidade e estado que trabalha: