

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA E
DESENVOLVIMENTO

Emily Santos Mota

**A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO
MILITAR BRASILEIRO**

SANTA MARIA, RS
2020

Emily Santos Mota

**A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO
MILITAR BRASILEIRO**

Dissertação defendida no Programa Pós-Graduação em Economia e Desenvolvimento da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Economia e Desenvolvimento.**

Orientador: Prof. Dr. Igor Castellano da Silva

SANTA MARIA, RS

2020

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Finance Code 001

Mota, Emily Santos
A inserção feminina no mercado de trabalho militar brasileiro /
Emily Santos Mota.- 2020.
117 p.; 30 cm

Orientador: Igor Castellano da Silva
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro
de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Economia
e Desenvolvimento, RS, 2020

1. Forças Armadas 2. , Instituições 3. Gênero I. Silva, Igor Castellano da
II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

Declaro, EMILY SANTOS MOTA, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poder resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

Emily Santos Mota

**A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO MILITAR
BRASILEIRO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia e Desenvolvimento da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Economia e Desenvolvimento**.

Aprovado em 16 de Março de 2020:



Igor Castellano da Silva, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)



Júlio Eduardo Rohenkohl, Dr. (UFSM)


Documento assinado digitalmente
Danielle Jacón Ayres Pinto
Data: 21/09/2020 09:14:27-0300
CPF: 291.367.488-70

Danielle Jacón Ayres Pinto, Dra. (UFSC) - Videoconferência

Santa Maria, RS
2020

RESUMO

A presente pesquisa teve como problemática principal a questão do avanço feminino no mercado de trabalho militar, e desdobra essa análise dentro da economia institucional, tratando o pensamento e os hábitos sociais como bases necessárias para analisar em que contexto esse avanço tem ocorrido dentro da carreira. Ao adentrar na discussão do gênero como instituição social, formadora de hábitos e estereótipos femininos que contribuem para a divisão social do trabalho no mercado em questão, a pesquisa teve como objetivo principal analisar como essas mulheres tem avançado, e para tal, utilizou de dados disponibilizados pelo Sistema de Informação ao Cidadão (e – SIC) no período tempo entre 2014 e 2019. Os resultados foram obtidos por meio de uma análise descritiva, e foram testados em hipóteses formadas com base em leituras de pesquisas relacionadas à área e em períodos anteriores ao analisado no momento. O avanço foi caracterizado pela presença de mulheres nas Forças Armadas, pela ascensão delas, e o tipo de especialização que cada uma atua recorrentemente. O resultado final corroborou em sua maioria com as hipóteses em questão, levando a perceber que as mulheres tem sim avançado nesse mercado, mantendo-se mais presente em todas as Forças (maior presença de mulheres) e gradativamente ocupando cargos anteriormente ocupados apenas por homens, no entanto, ainda se faz perceber a dificuldade de tal avanço, a demora para atingir cargos mais elevados (dificuldade na ascensão) se comparada a homens, e em determinadas situações não o fazendo.

Palavras-chave: Forças Armadas, Instituições, Gênero

ABSTRACT

This research has as main problem the issue of female advancement in the military job market, and unfolds this analysis within the institutional economy, treating social thinking and habits as necessary bases to analyze in what context this advancement has occurred within the career. When entering into the discussion of gender as a social institution, forming habits and female stereotypes that contribute to the social division of labor in the market in question, the main objective of the research was to analyze how these women have progressed, and for that, used data provided by the Citizen Information System (e - SIC). The results were obtained through a descriptive analysis, and were tested in hypotheses formed based on readings of research related to the area and in periods prior to the one currently analyzed. The advance was characterized by the presence of women in the Armed Forces, by their rise, and the type of specialization that each one operates repeatedly. The final result mostly corroborated with the hypotheses in question, leading to the realization that women have indeed advanced in this market, remaining more present in all forces and gradually occupying positions previously held only by men, however, it is still done realize the difficulty of such an advance, the delay in reaching higher positions compared to men, and in certain situations not doing so.

Keywords: Armed Forces, Institutions, Gender

LISTA DE GRAVURAS

- Figura 1 – Cursos para Oficiais das Forças Armadas
- Figura 2: Patentes das Forças Armadas
- Figura 3 – Organograma do Ministério da Defesa
- Figura 4 – Organograma da Marinha
- Figura 5 – Organograma do Exército
- Figura 6 – Organograma da Aeronáutica
- Figura 7 - Processo de inserção feminina nas Forças Armadas
- Figura 8 – Porcentagem de mulheres nas Forças 2001 - 2014
- Figura 9 – Efetivo total de mulheres por Força

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 - Número total de mulheres nas Forças Armadas
- Gráfico 2 - Número parcial de mulheres nas Forças Armadas
- Gráfico 3 - Quantidade nominal de mulheres separada por Força em 2019
- Gráfico 4 - Taxa total de inserção de mulheres separada por Força
- Gráfico 5 - Número parcial de mulheres separado por Força
- Gráfico 6 - Taxa de inserção proporcional de mulheres por Força
- Gráfico 7 - Total de mulheres por classes em cada Força
- Gráfico 8 - Total de mulheres por subclasse em cada força
- Gráfico 9 - Proporção de mulheres por classes em cada Força
- Gráfico 10 - Proporção de mulheres por subclasse em cada Força
- Gráfico 11 - Total de mulheres por classe (Forças agregadas)
- Gráfico 12 - Proporção de mulheres por classe (Forças Agregadas)
- Gráfico 13 - Total de mulheres por sub classe (Forças Agregadas)
- Gráfico 14: Proporção de mulheres por subclasse (Forças Agregadas)
- Gráfico 15: Proporção de mulheres por posto/graduação no Exército
- Gráfico 16: Proporção de mulheres por cargo no Exército (PG) – 2014 a 2019
- Gráfico 17: Proporção de mulheres por cargo na Marinha (PG) – 2014 a 2019
- Gráfico 18 - Idade mínima proporcional por P/G no Exército em 2019
- Gráfico 19 - Amplitude de idade por P/G no Exército em 2019
- Gráfico 20 - Variação anual de mulheres em posição de comando na Marinha
- Gráfico 21 - Proporção de Oficiais mulheres em relação a homens em cargos de comando
- Gráfico 22 - Proporção de homens e mulheres em posição de comando em relação ao total
- Gráfico 23 - Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (Oficiais de carreira)
- Gráfico 24 - Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (Praças de carreira)
- Gráfico 25 - Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Oficiais de carreira)
- Gráfico 26 - Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Praças de carreira)
- Gráfico 27 - Variação anual do número de mulheres por tipo de vínculo empregatício (Marinha)
- Gráfico 28 - Proporção de mulheres em relação a homens por tipo de vínculo empregatício (Marinha)
- Gráfico 29 - Proporção de mulheres e homens por tipo de vínculo empregatício em relação ao número total de indivíduos por Força (Marinha)
- Gráfico 30 - Variação anual do número de mulheres por tipo de vínculo empregatício
- Gráfico 31 - Proporção de mulheres e homens por tipo de vínculo empregatício em relação ao número total de mulheres e homens
- Gráfico 32 - Proporção de mulheres em relação a homens por tipo de vínculo empregatício
- Gráfico 33 - Variação anual do número de mulheres com treinamento/atuação no exterior (Marinha)
- Gráfico 34 - Proporção do número de mulheres em relação a homens com treinamento/atuação no exterior (Marinha)
- Gráfico 35 - Proporção do número de homens e mulheres em relação ao total de indivíduos com treinamento/atuação no exterior (Marinha)

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1- Proporção de homens por arma, quadro e serviço em relação ao número total trabalhadores na Força (2014-2019)
- Quadro 2 - Proporção de mulheres por arma, quadro e serviço em relação ao número total trabalhadores na Força (2014-2019)
- Quadro 3 - Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (Exército)
- Quadro 4 - Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Exército)
- Quadro 5 - Emprego de mulheres nas Forças Armadas em termos nominais
- Quadro 6: Emprego de mulheres nas Forças Armadas em termos proporcionais
- Quadro 7: Total de mulheres por força em 2019
- Quadro 8: Taxa de crescimento de mulheres por Força
- Quadro 9: Taxa de crescimento proporcional de mulheres por Força
- Quadro 10: Total de mulheres por classe - Exército
- Quadro 11: Total de mulheres por classe - Marinha
- Quadro 12: Total de mulheres por classe - FAB
- Quadro 13: Proporção de mulheres por classe - Exército
- Quadro 14: Proporção de mulheres por classe - Marinha
- Quadro 15: Proporção de mulheres por classe - FAB
- Quadro 16: Total de mulheres por subclasse - Exército
- Quadro 17: Total de mulheres por subclasse - Marinha
- Quadro 18: Total de mulheres por subclasse - FAB
- Quadro 19: Proporção de mulheres por subclasse - Exército
- Quadro 20: Proporção de mulheres por subclasse - Marinha
- Quadro 21: Proporção de mulheres por subclasse - FAB
- Quadro 22: Total de mulheres por subclasse (Forças Agregadas)
- Quadro 23: Proporção de mulheres por subclasse (Forças Agregadas)
- Quadro 24: Total de mulheres por classe (Forças Agregadas)
- Quadro 25: Proporção de mulheres por classe (Forças Agregadas)
- Quadro 26: Proporção de mulheres por cargo (Exército)
- Quadro 27: Variação anual do número de mulheres por tipo de vínculo empregatício (Exército)
- Quadro 28: Proporção de mulheres em relação a homens por tipo de vínculo empregatício (Exército)
- Quadro 29: Proporção de mulheres e homens por tipo de vínculo empregatício em relação ao número total de mulheres e homens (Exército)
- Quadro 29.1: Proporção de mulheres e homens por tipo de vínculo empregatício em relação ao número total de mulheres e homens (Exército)
- Quadro 30: Proporção de mulheres por arma, quadro e serviço em relação ao número total de homens e mulheres da Força (2014-2019)
- Quadro 30.1: Proporção de mulheres por arma, quadro e serviço em relação ao número total de homens e mulheres da Força (2014-2019)
- Quadro 31: Proporção de homens por arma, quadro e serviço em relação ao número total de homens e mulheres da Força (2014-2019)
- Quadro 31.1: Proporção de homens por arma, quadro e serviço em relação ao número total de homens e mulheres da Força (2014-2019)
- Quadro 32: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (2014-2019)

Quadro 32.1: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (2014-2019)

Quadro 33: Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (2014-2019)

Quadro 33.1: Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (2014-2019)

Quadro 34: Variação anual do número de mulheres por tipo de vínculo empregatício

Quadro 35: Proporção de mulheres em relação a homens por tipo de vínculo empregatício

Quadro 36: Proporção de Oficiais mulheres em relação a homens em Função de Comando

Quadro 37: Variação anual de mulheres em funções de comando (2014-2019)

Quadro 38: Proporção de mulheres e homens em funções de comando em relação ao número total de mulheres e homens da Força(2014-2019)

Quadro 39: Variação anual do número de mulheres com treinamento/atuação no exterior (2014-2019)

Quadro 40: Proporção de mulheres com treinamento/atuação no exterior (2014 - 2019)

Quadro 41: Proporção de mulheres e homens com treinamento/atuação no exterior em relação ao número total de mulheres e homens da Força(2014-2019)

Quadro 41.1: Proporção de mulheres e homens com treinamento/atuação no exterior em relação ao número total de mulheres e homens da Força(2014-2019)

LISTA DE ABREVIATURAS

AlteEsq – Almirante-de-Esquadra
ASOCEA - Assessoria de Segurança Operacional do Controle do Espaço Aéreo
ASPAER - Assessoria Parlamentar do Comandante da Aeronáutica
ASP OF – Aspirante a Oficial
CAD – Cadete
C ALT – Contra-Almirante
CAP - Capitão
CB – Cabo
CC – Capitão-de-corveta
CCIEEx - Centro de Controle Interno do Exército
CComSEEx - Centro de Comunicação Social do Exército
CECOMSAER - Centro de Comunicação Social da Aeronáutica
CENIPA - Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos
CEL – Coronel
CF – Capitão-de-fragueta
CIAER - Centro de Inteligência da Aeronáutica
COMAER - Comando da Aeronáutica
COMGAR - Comando Geral de Operações Aéreas
CGCFN - Comando-Geral do Corpo de Fuzileiros Navais
CIE - Centro de Inteligência do Exército
CJACEEx - Consultoria Jurídica Adjunta do Comando do Exército
COLOG - Comando Logístico
COMGAP - Comando Geral de Apoio
COMGEP - Comando Geral do Pessoal
ComOpNav - Comando de Operações Navais
CMG – Capitão-de-mar-e-guerra
CMiD - Conselho Militar de Defesa
CPO - Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica
CT – Capitão-Tenente
DCT - Departamento de Ciência e Tecnologia
DCTA - Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial
DEC - Departamento de Engenharia e Construção
DECEA - Departamento de Controle do Espaço Aéreo
DECEEx - Departamento de Educação e Cultura do Exército
DEPENS - Departamento de Ensino da Aeronáutica
DGMM - Diretoria-Geral do Material da Marinha
DGP - Departamento-Geral do Pessoal
DGPM - Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha
DGN - Diretoria-Geral de Navegação
EB – Exército Brasileiro
EMA - Estado-Maior da Armada
EMCFA – Estado-Maior conjunto das Forças Armadas
EMAER - Estado-Maior da Aeronáutica
EME - Direção-Geral por meio do Estado-Maior

e-SIC – Sistema de Informação ao Cidadão

EUA – Estados Unidos da América
FA's – Forças Armadas
FAB – Força Aérea Brasileira
GabCmtEx - Gabinete do Comandante do Exército
GABAER - Gabinete do Comandante da Aeronáutica
GEN BDA – General-da-Brigada
GEN DIV – General-de-divisão
GEN EX – General-do-exército
INCAER - Instituto Histórico-Cultural da Aeronáutica
MAJ - Major
MD – Ministério da Defesa
MN - Marinheiro
OG - Oficiais Gerais
OI – Oficiais Intermediários
Osub – Oficiais Subalternos
OSup – Oficiais Superiores
P – Praças
PE – Praças Especiais
SD – Soldado
SD 1 CL – Soldado de primeira classe
SD 2 CL – Soldado de segunda classe
SecCTM - Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação da Marinha
SEF - Departamento de Ciência e Tecnologia (DCT)
SEFA - Secretaria de Economia e Finanças da Aeronáutica
SGEx - Secretaria-Geral do Exército
SGM - Secretaria-Geral da Marinha
1 SGT – Primeiro sargento
2 SGT – Segundo sargento
3 SGT – Terceiro sargento
SO - Suboficial
SUB TEN - Subtenente
T CEL – Tenente Coronel
T1 CL – Taifeiro de primeira classe
1 TEN – Primeiro tenente
2 TEM – Segundo tenente
TM – Taifeiro-Mor
V ALT – Vice-Almirante

Sumário

Introdução.....	14
CAPITULO 1 – INSTITUIÇÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS.....	20
1.1 INSTITUIÇÕES E ECONOMIA: UMA TEORIA EVOLUCIONÁRIA	20
1.2 GÊNERO COMO INSTITUIÇÃO SOCIAL	25
1.3 GÊNERO E PATRIARCADO	27
1.4 ECONOMIA DO TRABALHO: UMA NOVA PERSPECTIVA.....	30
1.5 GÊNERO E FORÇAS ARMADAS	34
CAPÍTULO 2 – PATRIARCADO NA INSTITUIÇÃO FORÇAS ARMADAS	38
2.1 INSTIUIÇÃO FORÇAS ARMADAS.....	38
2.1.1 Forças Armadas como uma instituição burocrática	38
2.1.2 A organização militar como instituição total	39
2.1.3 A organização militar como instituição de “Dominação Masculina”	40
2.2 A INSTITUIÇÃO MILITAR E SEU PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO ...	41
2.2.1 Fase Pré-profissional	41
2.2.2 O profissionalismo militar	41
2.2.3 O Ministério da Defesa	43
2.2.4Marinha do Brasil	45
2.2.5Exército brasileiro	46
2.2.6Força Aérea	48
2.3 O PATRIARCADO NAS FORÇAS ARMADAS DO BRASIL	51
2.4.1 Mulheres na Marinha	56
2.4.2 Mulheres no Exército	57
2.4.3 Mulheres na Aeronáutica	57
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	59
3.1 ASCENSÃO PELA PRESENÇA	59
3.1.1 Empregabilidade feminina em níveis gerais nas Forças Armadas	59
3.2 Ascensão pela progressão	75
3.3 ASCENSÃO POR ESPECIALIZAÇÃO	88
CONCLUSÃO	108
Referências.....	113

Introdução

Perante à discussão sobre gênero no mercado de trabalho, os anos de 1970 foi um marco para o movimento feminista e para o processo de reestruturação produtiva, conforme foi percebido no livro *A mulher na sociedade de classes* de Heleieth Saffioti. Desenvolveu-se, então, uma nova conscientização da luta pela emancipação da mulher. (SAFFIOTI, 2013). Ainda nos dias atuais, a análise das condições do mercado de trabalho para a mulher continua sendo uma problemática que exige atenção. Desde a década de 70, com a inserção feminina no mercado de trabalho, diversos setores da economia passaram por grandes transformações em função dessa presença exercendo atividades antes praticadas apenas por homens.

Após o período industrial, os questionamentos sobre as formas de se analisar os processos econômicos e até mesmo a própria economia passaram a ser questionados. Diante desses questionamentos e dúvidas surge a economia feminista, criticando o *mainstream* econômico por analisar os processos sem considerar os fatores históricos, psicológicos, experiências vividas, e hábitos construídos socialmente que determinam os processos decisórios individuais. (TEIXEIRA, 2017)

Dentre os fatores deixados de lado pela economia tradicional está o patriarcado, instituição que precisou de cerca de dois mil e quinhentos anos para ser construído, e até os atuais tem sido o responsável por parte dos hábitos mentais considerados bons e agradáveis que concretizam a sub-valorização e marginalização da mão-de-obra feminina. (TEIXEIRA, 2017)

No período arcaico, em que as mulheres foram tratadas como primeira propriedade pelos homens e iniciando o processo da criação do patriarcado socialmente, os trabalhos braçais considerados proezas eram praticados apenas por homens por serem considerados fortes e capazes para tal feito. Os trabalhos domésticos, rotineiros e com pouca visibilidade eram destinados às mulheres por serem consideradas mais frágeis. Desde essa época até os dias atuais o patriarcado vem se sedimentando socialmente e afetando a formação do mercado de trabalho em função desses hábitos mentais construídos historicamente. Apesar de a sociedade moderna avançar com a entrada cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho, o estabelecimento de papéis de dois mil e quinhentos anos atrás continua afetando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, de modo que as

mulheres continuam passando por dificuldades para avançar na carreira, assumir postos de comando, e atuar em áreas consideradas masculinas, ou seja, de grande visibilidade e afeição social. (FLORIO e ROHENKHOL, 2018)

Segundo Souza (2009) o trabalho feminino começou a ser inserido no mercado por quatro fatores: crescimento da economia informacional global, mudanças tecnológicas no processo de reprodução, desenvolvimento do movimento feminista, e o maior de todos os fatores que é a necessidade básica de trabalhar e obter realização pessoal, assim como fonte de prazer. Probst, (2003) constatou que houve um avanço na quebra de tabus que não empregavam mulheres, como abrir mão da maternidade por exemplo, o aumento da informatização, escolaridade e mudança nas relações familiares transformaram as prioridades femininas.

O mercado de trabalho militar foi caracterizado por Helena Carreiras como fechado e tradicional, iniciou o processo de inserção feminina em suas atividades mais tarde se levado em consideração os demais, denotando em diversos aspectos os conflitos presentes nas relações sociais e de trabalho que esse mercado perpetua com o seu distanciamento da sociedade global. (CARREIRAS, 1995) Além da desproporcional inserção entre homens e mulheres, perpetua e expande a desigualdade além dos números referentes à entrada e esclarece que a qualidade dos trabalhos dentro da instituição militar denota uma má distribuição no avanço para cargos mais elevados, dentre eles os de comando, entre homens e mulheres (SANTOS, 2012) A instituição militar brasileira, conhecida por Forças Armadas, é composta pela Marinha, Exército e Aeronáutica, e são responsáveis por zelar pela defesa da pátria, garantia dos poderes constitucionais, entre outros (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2019).

Para se entender a problemática da desigualdade de gênero no mercado de trabalho militar, a teoria institucional surge como base para se compreender o estabelecimento de papéis criados socialmente. Veblen (1983), conceituando as instituições como as responsáveis por contribuir com a evolução social por meio de transformações dos hábitos mentais.

A discussão institucional se bifurca em sua tipologia, o gênero como instituição social como estabelecimentos informais de regras e comportamentos, e as instituições formais que regulamentam o mercado de trabalho (instituições normativas e reguladoras) Este trabalho discute de forma inovadora no contexto da desigualdade de gênero quando mostra não só a importância das regulações

formais, mas também as informais com base na teoria vebleniana ao tratar do gênero como instituição social, uma vez que os hábitos e comportamentos são fundamentais no estabelecimento de papéis dentro do mercado de trabalho, e a forma como o constrangimento social desses papéis, em conjunto com a ação das regras e normas das instituições formais podem caracterizar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, no caso deste o militar. A instituição militar, diante da sua caracterização fechada e conservadora, comporta-se como “veículo de transporte” de padrões e hábitos mentais de períodos anteriores, atraindo-os para o momento presente por meio da marginalização da mão-de-obra feminina. Há a possibilidade (limitada) de uma mudança na instituição militar que possibilite o avanço feminino neste mercado de trabalho. (HODGSON, 2006)

No mercado militar as mulheres se inseriram na Marinha em 1980 por meio da regulamentação dada pela Lei n. 6.807 de 1980. Na força aérea o trabalho feminino passou pelo processo de inserção em 1982 por meio da regulamentação dada pela Lei n. 7.831 de 1981. O exército absorveu parte da mão-de-obra feminina em 1992 por meio da regulamentação dada pela Lei n. 6.924 de 1981 (ALMEIDA, 2014).

Segundo Silveira (2004) analisar a inserção das mulheres nas Forças Armadas Brasileiras requer um estudo sobre o contexto social, político e econômico do período, uma vez que estas fronteiras entre a sociologia, a economia institucional e do trabalho foram fundamentais para tal feito. Os movimentos feministas na luta por uma igualdade conquistada posteriormente na Constituição de 1988, o processo de redemocratização que levantou a necessidade de tornar a instituição militar confiável, e o momento de crise política e econômica da década de 1970 e 1980 foram momentos determinantes para a entrada de mulheres nos quartéis. Sendo assim, os movimentos sociais, em especial o feminista, incontestavelmente é um pano de fundo e um pilar para as questões político-econômicas da época.

O não avanço feminino para cargos mais elevados é um dos aspectos que denota a desigualdade não só de gênero mas também no próprio mercado. Em função da pouca exploração que essa análise sofreu, há a necessidade de expandir a discussão além de números participativos, uma vez que acessar o mercado militar para funções temporárias e administrativas, em sua maioria, trata-se de um contexto desigual em uma instituição fechada e distante da realidade da sociedade global. Isto impede o desenvolvimento da mão-de-obra feminina também capacitada

de se desenvolver na carreira, e sofrendo marginalização em relação a benefícios e melhores salários.(CARREIRAS, 1995) Um bom exemplo disso é citado por Almeida (2014) quando esclarece que os Oficiais Subalternos é composto em sua maioria por profissionais temporários, o que dificulta o avanço para os cargos Intermediários (Capitão) e torna pouco atrativo o interesse feminino numa carreira militar.

O avanço na pesquisa atual caracterizar-se-á em três aspectos diferentes: a participação, a progressão e a especialização. A participação abrange a perspectiva da presença de mulheres em cada força do mercado militar, e a forma como essa participação tem fluído no decorrer dos últimos cinco anos. A ascensão pela progressão atua na forma de analisar o avanço por meio da proporção de mulheres que estão integradas nas subclasses (cargos) mais baixos e conseguem avançar para os mais avançados que em períodos anteriores eram permitidos apenas para homens. A ascensão pela especialização trata diretamente do tipo de função atribuída as mulheres nas Forças, possibilitando analisar se os cargos são caracterizados como mais masculinos, ou se as mulheres continuam a avançar apenas em funções de caráter femininos.

Por tratar o avanço como o foco da análise, ter mais mulheres nas fileiras militares não indica a redução da discriminação como afirma Silveira (2004). A autora discute a dificuldade de avanço feminino enfatizando a possibilidade de fatores socio-econômicos influenciarem demasiadamente no aumento numérico no corpo trabalhista, e a forma como a integração nas forças armadas e estímulo para desejar esse avanço pode implicar na barragem do mesmo.

A pesquisa busca analisar em que aspectos as mulheres vem ascendendo nas Forças Armadas no Brasil por meio de alguns objetivos específicos:

- a) Discutir o gênero como instituição social e seu impacto no processo de entrada e avanço feminino para cargos de comando;
- b) Analisar o panorama geral sobre o avanço do gênero nas Forças Armadas no Brasil;
- c) Analisar descritivamente variáveis que indicam avanço feminino nas Forças Armadas do Brasil

As hipóteses a serem testadas nessa pesquisa tem sua formulação baseadano conteúdo de outras bibliografias, as quais se caracterizam da seguinte forma:

Hp: Há aumento constante e regular no emprego de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, embora a inserção de mulheres no mercado de trabalho militar no Brasil seja limitada a Forças específicas (sobretudo Exército e Marinha) e classes, subclasses e cargos situados em níveis inferiores e intermediários na hierarquia militar.

Ha1: Em termos nominais há aumento anual constante do emprego de mulheres nas Forças Armadas Brasileiras nos últimos cinco anos.

Ha2: Em termos proporcionais há aumento anual constante do emprego de mulheres nas Forças Armadas Brasileiras em relação a homens nos últimos cinco anos.

Ha3: O Exército Brasileiro é a Força Armada em que há maior emprego de mulheres e que apresentou maior inserção de mulheres nos últimos 5 anos.

Ha4: A Marinha do Brasil é a Força Armada em que há maior emprego de mulheres proporcionalmente a homens e que apresentou maior inclusão de mulheres proporcionalmente a homens.

Ha5: A Exército é a Força Armada em que houve maior número de mulheres ascendendo à classe de oficial e a subclasses mais altas na hierarquia militar nos últimos cinco anos em termos nominais

Ha6: A Marinha do Brasil é a Força Armada em que houve maior número de mulheres ascendendo à classe de oficial e a subclasses mais altas na hierarquia militar nos últimos cinco anos, proporcionalmente a homens.

Ha7: Entre todas as Forças Armadas a classe militar que apresenta maior emprego de mulheres continua sendo a de praças, embora tenha havido incremento do número de mulheres oficiais, em termos nominais e proporcionais ao número de homens.

Ha8: Entre todas as Forças Armadas há emprego reduzido de mulheres em subclasses mais altas, havendo, na classe de oficiais, predominância de mulheres na subclasse de oficiais inferiores em termos nominais e proporcionais ao número de homens.

Ha9: Entre todas as Forças Armadas, há emprego reduzido de mulheres em cargos mais altos, havendo predominância do emprego de mulheres em cargos intermediários.

Ha10: Mulheres acendem de forma mais lenta na hierarquia militar do que homens.

Ha11: Mulheres experimentam menor progressão para funções de comando em termos absolutos e proporcional, embora esteja ascendendo gradualmente a estas funções.

Ha12: Mulheres atuam em atividades tidas como não-masculinas.

Ha13: Mulheres atuam em atividades próprias de vínculo empregatício temporário.

Ha14: Mulheres experimentam menor experiência em treinamento/atuação no exterior.

A pesquisa se iniciará com um capítulo teórico abordando o conceito de instituições, sociais e econômicas, que moldam as relações sociais e de trabalho, trazendo como pano de fundo a discussão do gênero como instituição social, e ainda a análise dos principais trabalhos realizados dentro e fora do Brasil objetivando estruturar um levantamento das principais variáveis relacionadas com a problemática da mulher no mercado militar. Em seguida será organizado um panorama geral sobre gênero nas Forças Armadas brasileira, desde a análise institucional militar com seus marcos legais que delimitaram o início da inserção feminina, até o processo de crescimento profissional feminino e os possíveis percalços que o patriarcado pode ter ocasionado nessa trajetória. Além disso, um levantamento das transformações recentes quanto a reestruturação institucional e a consequente heterogeneização da força de trabalho militar, este último sendo possibilitado pela disponibilidade de dados da Secretaria de coordenação, Organização institucional do Ministério da Defesa.

O trabalho se dividirá, além desta introdução, um capítulo teórico, seguido de um capítulo específico sobre gênero e Forças Armadas, e por último o capítulo descritivo das variáveis que permitem analisar o contexto do avanço feminino, e referências.

CAPITULO 1 – INSTITUIÇÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS

As Instituições, dentro da sua pluralidade de definições, podem surgir tanto como organizações governamentais possivelmente atuantes de maneira formal por meio de normas e regulamentos de atividades, como também informalmente através de arranjos moldadores de comportamentos, pensamentos, cultura, hábitos e tabus em contextos coletivos e individuais. Este capítulo trata em específico do último conjunto citado, trazendo a discussão para o gênero e como ele se comporta como uma instituição social moldadora de hábitos, pensamentos e formadores de opiniões, trazendo desigualdades e dificultando avanços.

O capítulo será dividido, além dessa introdução, Instituições e economia, a discussão do gênero como uma Instituição social, gênero e patriarcado, a discussão da economia do trabalho do ponto de vista feminista (abordando o ponto de vista institucional, e gênero e Forças Armadas).

1.1 INSTITUIÇÕES E ECONOMIA: UMA TEORIA EVOLUCIONÁRIA

O institucionalismo é traçado de forma interdisciplinar, permeando a Ciência política, Economia e Sociologia. A depender da área em que for abordado, o seu conceito é mais bem definido e delimitado. Mas independente da área, o novo institucionalismo se subdivide em dois pontos: os conflitos nas relações de poder entre os indivíduos; e o papel das instituições no comportamento dos indivíduos, na racionalidade e na influência cultural (THÉRET, 2003)

A teoria institucional da Ciência política iniciou seu percurso no âmbito normativo, traçando o aspecto da filosofia moral. Inicialmente, na década de 1930, o foco foi às constituições, gabinetes, e parlamentos, enquanto que em 1960 houve uma tentativa de romper com a filosofia moral que gerou uma aproximação do behaviorismo não psicológico. Essa nova perspectiva de se fazer ciência tentava conduzir uma análise empírica teoricamente guiada, de modo que a análise dos resultados políticos deveria deixar de ser influenciada pelos atributos formais das organizações, e sim na informalidade do poder, e comportamentos políticos. (SCOTT, 1995)

Na sociologia, a teoria institucional se destaca mais do que em qualquer outro campo de estudo. Embora as instituições, como a Igreja, a escola, ou a família serem independentes entre si em seus objetivos, o indivíduo sempre será resultado criativo

dessas instituições, fazendo-se perceber essa influência na divisão social de papéis, por exemplo, uma vez que a delimitação do papel social masculino ou feminino na construção social do gênero é intimamente influenciada pela igreja ou a família. As instituições relacionam-se direta e indiretamente com os indivíduos, criando padrões de pensamentos, formas de agir, e influencia na escolha de caminhos a se perseguir (carreiras). Esse tipo de relação proporciona ao indivíduo uma espécie de “licença” que justifica quando o indivíduo toma decisões erradas e até proibidas. (SCOTT, 1995)

Diante do que foi citado anteriormente no processo evolutivo do institucionalismo na Ciência política e na sociologia, é possível perceber como na economia houve uma contradição e falta de coerência lógica na forma de avançar como ciência institucional. A antiga economia institucional compactuava com as novas abordagens avançadas da ciência política e da sociologia, de modo que os contextos históricos e culturais dos indivíduos estariam moldando os processos econômicos dentro de estruturas sociais. A nova economia institucional, no entanto, deixa de lado o contexto histórico e cultural e aposta no “homem econômico” que calcula milimetricamente cada ação e decisão que vai moldar a economia. Em função dessa contradição com o processo de avanço institucional nas demais ciências, há a necessidade dentro da economia de voltar a considerar o comportamento e características cultural-cognitivas na análise dos processos econômicos e nas estruturas sociais. (SCOTT, 1995)

A dificuldade de definição das instituições dentro da economia institucional está diretamente atrelada à forma como essa abordagem econômica engloba a totalidade de áreas, tornando-se distinta apenas na tipologia de especialidade da economia institucional que deve ser utilizada para tratar áreas específicas. As instituições econômicas podem estabelecer regras e normas nas pesquisas de desenvolvimento econômico e nos processos inovativos, assim como as instituições sociais podem estabelecer a criação de aspectos comportamentais, hábitos e tabus que direcionam a trajetória nas relações sociais, e conseqüentemente em diversos contextos econômicos. (SIMÕES, 2013)

Richard Scott entra, então, com a discussão sobre os três pilares da economia institucional, delimitando e expandindo melhor todo o aspecto da economia institucional que até então foi discutida (desde os antigos institucionalistas

até a nova Economia Institucional), logo, estes pilares são: O regulador, o normativo, e o cultural cognitivo.

O pilar regulador, que se assemelha aos neoinstitucionalistas, necessita de um apoio formal, escrito e coercitivo para impor regras, cujo personagem principal é o Estado. Geralmente é abordado por historiadores econômicos, Douglas North, estabelecendo regras formais acompanhadas de crenças pré-estabelecidas. Considera-se, nesse pilar, que a busca pela satisfação das necessidades individuais e egoístas acontecem constantemente, de modo que os indivíduos e empresas a fazem racionalmente por meio da análise custo-benefício. O Estado como o principal regulador, estabelece seus próprios interesses e os fazem cumprir pelos demais atores sociais, estabelecendo regras que limitem os excessos de indivíduos e empresas que comprometam esses interesses estatais. (SCOTT, 1995)

Dando continuidade a descrição dos três pilares institucionais, o normativo atua como o que inclui valores e normas capazes de influenciar o comportamento humano. A partir do estabelecimento de metas (lucros ou ganhos do jogo, por exemplo) essas normas determinam funções para determinados grupos e controlam seus comportamentos para que as executem a fim de atingir tais objetivos. A concepção normativa é abordada por alguns sociólogos como Durkheim, e passou a se afastar a racionalidade total do indivíduo, aproximando-se da nova economia institucional e sua racionalidade limitada. (SCOTT, 1995)

O terceiro e último pilar, o cognitivo, preocupa-se com a mediação entre os estímulos externos e a resposta individual de cada organismo, ou seja, tudo que uma criança faz ou pensa estar certo está de acordo com o que se foi criado no ambiente daquele indivíduo. O interesse individual não mais é delimitado por uma instituição somente visando atingir uma meta pré-definida, e sim em função do que a construção social daquele ambiente considera como algo de interesse a se perseguir, ou seja, o que é de interesse de um determinado indivíduo que se encontra em determinada localidade, nem sempre coincide com o interesse de um segundo indivíduo numa localidade de cultura diversa do primeiro. Enquanto a perspectiva normativa é atingir uma meta normativa a partir de estabelecimento de valores e normas, os institucionalistas cognitivos enfatizam a identidade social: a própria concepção de quem se é, e os modos de ação que fazem sentido em cada situação. (SCOTT, 1995)

Dessa forma, muitos dos antigos institucionalistas, Thorstein Veblen e John Commons, iniciaram suas discussões baseadas na preocupação com a criação social, expondo a importância da análise do indivíduo dentro da realidade não abordada pelos neoclássicos, levando em consideração experiências e comportamentos transmitidos socialmente no decorrer dos anos que impactam no processo decisório e na forma de agir. Estando amparada na própria biologia, repleta da capacidade de transformação no decorrer dos anos, as instituições para a maioria dos autores não só moldam os comportamentos como também tem a capacidade de transformá-los. (Hodgson, 2006)

Veblen, dentro do processo de desenvolver a teoria institucional que percorre a economia e adentra na sociologia, tornou claro alguns conceitos, como hábitos e instintos, que funcionam como suporte para se fazer entender essa teoria, dentro do pilar cultural cognitivo, conhecida como vebleniana, mostrando o caminho de conceitos que levou Veblen a elaborar a conceituação das instituições e seu papel social. (SILVA, 2010)

O instinto na teoria institucional vebleniana não limita os interesses individuais e coletivos apenas como fruto de uma condição fisiológica e totalmente inconsciente, como se a sobrevivência para o ser humano tivesse os mesmos pressupostos dos baixos animais, uma vez que para a condição humana, a inteligência e a racionalidade existem para que haja aproximação com o que exige as normas sociais, e os instintos e interesses precisam estar inclusos no que permitem ou não essas normas. Ao passar por um processo de criação histórica, os instintos têm suas características formadas também conscientemente e depende das características culturais de cada grupo, ou seja, a sobrevivência e as motivações de interesse são construídas com as experiências vivenciadas e disseminadas para as próximas gerações que estão por vir. A construção do conceito de instinto gera consequentemente a formação do conceito de hábito. (SILVA, 2010)

Os hábitos para Veblen não se tratam apenas de hábitos de vida, e na verdade, estes quando reproduzido em um largo espaço de tempo geram consequentemente hábitos de pensamento. As atitudes em períodos pretéritos servem de base para tudo que é considerado natural atualmente e é tido muitas vezes como hábitos de necessidade social. Assim como os instintos, funcionam como uma forma de despertar as ações sociais que estão fora da capacidade racional do indivíduo, justificando ações e decisões que inúmeras vezes não se

conhece o porquê ou o como foram executadas ou tomadas respectivamente. Uma vez aceito e instaurado socialmente, os hábitos de vida se transformam em pensamento e seguem uma caminhada que se trilha em sua maioria no papel de continuidade ao invés de ruptura, estando, dessa forma, cristalizado em máximo potencial e atuando na percepção do que é certo e errado naquele grupo ou sociedade, conforme comenta Silva (2010, p. 298):

O hábito, uma vez consagrado socialmente, cristaliza-se de modo quase inabalável. Mesmo que o indivíduo não faça ideia de sua origem ou de sua aplicabilidade, o hábito pode persistir sem que ninguém ou nada o altere. Dessa forma, o sujeito está subordinado a imperativos que, no mais das vezes, fogem ao seu controle.

A cristalização de valores, com o estabelecimento de hábitos de pensamento, levou ao desenvolvimento do conceito de instituições. Do ponto de vista webleniano, as relações sociais começam a estabelecer e compartilhar de rotinas que hegemonomizam grupos sociais, passando a ser essa a principal função das instituições: unificar um grupo que se identifica simbolicamente por meio de crenças e ações estabelecidas historicamente e praticadas inicialmente de forma individual, e assim tornar essa característica permanente. (SILVA, 2010)

A trajetória, continuamente influenciada pelas instituições no decorrer dos anos, se forma e se transforma a partir de mudanças e rupturas no caminho pelo qual ocorrem os processos, sejam eles os de desenvolvimento ou os de mudanças sociais que geram transformações nas relações sociais. É preciso esclarecer que apesar das instituições sociais impactarem na trajetória dos processos sociais, não afasta essa tipologia da abordagem e das análises da economia institucional, uma vez que o comportamento e hábitos sociais construídos historicamente, as influências nas transformações cultural-cognitivas, mudam a forma de pensar e de se relacionar, e conforme as mudanças ocorram socialmente, a economia também vai se adaptando e se transformando. (CATANEO, 2009)

Independentemente de ser instituição econômica ou social, o *path dependence* se fará presente como uma trajetória orientada por acontecimentos do passado. Segundo Simões (2013) não significa que o passado será copiado para o presente na íntegra, no entanto, as instituições existem como veículos de transporte de determinadas características de períodos anteriores para os atuais. Apesar de construir normas ou comportamentos e hábitos, as instituições são capazes de se transformar e gerar rupturas de padrões que elas mesmas construíram, e uma vez

rompido o padrão, ela também segue veiculando o transporte dessas novas características no decorrer dos anos.

Tratando as instituições como a base do processo de construção social de pensamentos e tabus, as relações sociais encontram-se amparadas na idéia institucional de criação e no processo de suas próprias transformações. O gênero, dessa forma, passa a ser tratado como uma instituição social por meio da dinâmica de se formar e se transformar em momentos históricos diferentes e em suas diversas sociedades, atribuindo papéis e estabelecendo limites de potencialidades. O ponto principal é que nada é tão natural que não pode mudar e evoluir.

1.2 GÊNERO COMO INSTITUIÇÃO SOCIAL

As instituições sociais como portadora de características e modos de pensar dos indivíduos também participa da associação do gênero como uma construção social, parte da dinâmica social. Segundo a socióloga Patrícia Martins, o gênero mobiliza a sociedade ideologicamente e em comportamentos, atuando de forma direta nas relações sociais e na atuação do Poder. (SOUZA, 2009)

A análise institucional do gênero, ou simplesmente tratar o gênero como a própria instituição social, permite o processo de transformação constante entre períodos históricos, diferentemente de algumas visões tradicionais do patriarcado, e dessa forma, o Path dependence não só veicula características e padrões dentro da ideologia de gênero historicamente construída, como também proporciona o mesmo processo de desconstrução. A instituição social traz como crítica então a possibilidade de transformação e evolução social a partir do constrangimento humano em função dos próprios comportamentos. (SOUZA, 2009)

A necessidade dessa discussão sociológica se mostra satisfeita ao se atingir as relações de poder, pois é a análise das suas mudanças que permeiam a economia institucional e do trabalho, abordando como as transformações de uma determinada instituição que anteriormente era cristalizada em limitações nas divisões de papéis se configura como um fator de orientação para repaginação do mercado de trabalho.

As instituições sociais segundo Lakatos (1997, pag. 74) são sistemas que estabelecem papéis em um código de conduta social para os cidadãos, e que também criam um padrão que designa a forma como essas instituições irão intervir

de forma específica na sociedade. As principais instituições sociais são: Família, Empresa, Estado, Igreja, e Escola.

Segundo Quintaneiro; Barbosa; Oliveira (2003) Durkheim possui uma discussão de referência sobre a relação do indivíduo com a coletividade e seu impacto na formação comportamental. Para ele, a sociologia é a própria “ciência das instituições, da sua gênese e do seu “funcionamento” – O teórico - versa que as instituições regulamentam o comportamento social mediante uma influência autoritária na maneira de se portar, pensar, e até mesmo sentir. Essa intervenção externa que impacta o comportamento coletivo foi denominada de fato social.

O fato social, pelo ponto de vista de Durkheim, é um processo externo ao indivíduo, ou seja, o social ou dito “todo” impacta o processo criativo de forma padronizada das partes, embora sejam elas que forme o todo, não é a soma delas que resulta num comportamento global. Dentre os exemplos já mencionados anteriormente, a família é uma instituição social e interfere nas formas de pensar, de agir e de sentir de cada cidadão que compõe essa família. Dessa forma, a instituição familiar determina a não aceitação desse padrão e resulta em um constrangimento dessas regras por parte do componentefamiliar. (QUINTANEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA, 2003)

A definição de mudança social estabelecida porLakatos e Marconni (1999) é que “toda transformação observável no tempo que afeta, de maneira não provisória ou efêmera, a estrutura ou o funcionamento da organização social de dada coletividade e modifica o curso de sua história”. A dinâmica pode funcionar de três formas: processo social, e evolução social. O ponto em comum entre elas é o acúmulo de transformações que ocorrem em um dado período de tempo, uma vez que a principal distinção entre a primeira e última fase é o tempo de acúmulo, ou seja, o tipo de transformação, sendo eledecurtoelongo prazo respectivamente. Atuando como mediadora entre mudança e evolução, a transformação pode acontecer de forma benéfica, progressiva, planejada ou não. (CATANEO, 2009)

A autora Martin (2004) apresentou uma série de características das instituições sociais que auxiliam ou dificultam o indivíduo na sua forma de pensar e de agir, elas se enquadram inclusive na argumentação do gênero como instituição social que pode ser explanado como as questões sociais, a compreensão e as

transformações dessa instituição impactam em outros campos de variáveis sociais, uma vez que essa relação é complexa e se encontra estabelecida historicamente.

Os movimentos feministas, anteriormente já mencionados nessa discussão, exemplificam bem essa interação e impacto, uma vez que a busca por mudanças na forma de pensar e agir por parte de homens e mulheres no contexto da sociedade gerou um acúmulo de mudanças, e conseqüentemente, um processo social, que à longo prazo tem ocasionado uma evolução social dentro da instituição gênero. O equivalente aconteceu com a família, escola, e principalmente no mercado de trabalho.

Desse modo, as relações sociais constituídas no poder fizeram parte do processo de criação das desigualdades de gênero diante da divisão de papéis estabelecidas no processo histórico, ocasionando distribuições desiguais de cargos e transferindo à mão-de-obra mulheril funções estereotipadas como femininas relacionadas corriqueiramente a afazeres do lar: setor de costura, cozinha, limpeza, frequentemente associados a salários inferiores, enquanto que os homens possuíam com mais facilidade cargos de chefia e aqueles distantes da caracterização feminina. A equidade é ascendida pelas instituições que buscam amenizar essa disparidade e regular as relações no mercado de trabalho.

1.3 GÊNERO E PATRIARCADO

O conceito de gênero passou por diversas transformações no decorrer do tempo, estando sua construção inúmera vez atrelada ao sexo biológico em determinados momentos, ou sendo tratado como uma construção social com o apoio contemporâneo dos movimentos feministas, sendo embasada, de uma certa forma, pela divisão e estabelecimento de papéis distribuídos entre homens e mulheres historicamente. (RODRIGUES, s. d)

No dicionário, o conceito de gênero é aquilo que diferencia homens e mulheres em contexto biológico, aquilo que naturalmente determina o que é ser homem ou mulher. Mas segundo Rodrigues (s.d) se faz necessário estudar o homem e a mulher no contexto da construção social, levantando discussões com base na construção do que são papéis masculinos e femininos, e assim estabelecer análises acerca das relações sociais de poder que cercam homens e mulheres desde os tempos mais antigos até a contemporaneidade. Estudar homens e mulheres de forma relacional sai da idéia da homogeneidade da raça humana.

De acordo com Gaspari (2003) as mulheres desde o início foram levadas ao trabalho doméstico de reprodução e subordinação. Na educação, a mulher já sofria marginalização em relação à população masculina em não poder fazer parte da classe detentora do saber, e partir daí, o papel feminino ficou limitado e passou a ser considerado como aquele que tem pouco a acrescentar. Deste modo, um ser sem vontade própria e com poucos direitos de escolha, foi exigido como mãe e guardiã de costumes, assim como foi tratada e considerada inferior intelectualmente em relação a seus maridos.

No caminhar dos movimentos feministas, Simone de Beauvoir como uma escritora francesa que serviu de base para boa parte desses movimentos, estimulou a análise de que a mulher acaba por não possuir história, e que a única maneira dela se sentir humana e cidadã é adentrar no meio produtivo, iniciar um processo dentro da própria mulher que ela é um ser humano com direitos, deveres e capacidades a serem exploradas. A ideia de que a mulher é diferente do homem biologicamente, não justifica a desigualdade política, econômica e social em que ela é inserida mundial e historicamente. (BEAUVOIR, 1979)

A célebre frase de Beauvoir “não se nasce mulher, torna-se mulher” é exatamente o que aconteceu com o processo histórico de construção social do papel estabelecido como feminino aconteceu, e também o contrário, a quebra do paradigma da fragilidade feminina que as concentrava no lar e nos serviços domésticos. Com essa ressignificação, os conceitos passaram e estão passando ainda por revisão, uma vez que a mentalidade e a forma de enxergar a mulher social e economicamente de maneira diferente exige tempo, quebrando e desconstruindo pensamentos e hábitos que foram enraizados desde o início dos tempos até a época contemporânea. (RODRIGUES, s. d)

A partir dos anos de 1970 o movimento feminista ganhou força social e, juntamente com o período da ditadura militar, as mulheres também lutaram em prol da redemocratização do país, criaram grupos de discussão acerca dos problemas do meio feminino, e também estiveram em busca da melhor divisão sexual do trabalho. Dessa forma, começou a ser disseminada a visão de um mundo melhor, de modo que as diferenças levariam os indivíduos (homens e mulheres) a procurarem apoio entre si ao invés de lutarem por poder, e assim, criar uma sociedade melhor e com maior equidade entre os gêneros. (GASPARI, 2003)

A igualdade de gênero é a busca principal no feminismo, levando em consideração as diferenças entre homens e mulheres, e entre as próprias. Diferentemente do que se acha, o feminismo não exige que as mulheres se tornem homens, uma vez que *diferença versus semelhança* é uma discussão necessária tão importante quanto a diferença entre *igualdade versus desigualdade*. O que é diferente também pode compartilhar do quesito qualidade, direitos e deveres em proporções de igualdade, não existindo dentre os diferentes, o que é mais ou menos importante. (BEAUVOIR, 1979)

Discutir sobre o feminismo e suas bases que levam a maior equidade entre os gêneros e não falar do patriarcado amputa analiticamente um dos grandes problemas femininos acerca da desigualdade entre homens e mulheres quanto à construção social de papéis. O conceito sociológico do patriarcado que permeia as discussões de gênero é dado por Klinenberg (1967, p. 364) como “aquele que designa o total de padrões de cultura associados com um *status* em particular”. No conceito estabelecido por Weber (2000, p. 184) chama-se patriarcalismo “a situação na qual, dentro de uma associação, na maioria das vezes fundamentalmente econômica e familiar, a dominação é exercida (normalmente) por uma só pessoa, de acordo com determinadas regras hereditárias fixas”.

A cultura do patriarcado dentro da análise institucional cognitiva aplica-se como o aprendizado de papéis internalizados conforme os indivíduos se identifiquem em um grupo social. Dentro de cada período histórico e em diversas culturas, o patriarcado se instalou com base na idéia da propriedade privada, não só de bens, mas também na posse do homem pelo homem, e no papel atribuído ao homem dentro do meio privado (reprodutivo). A dominação masculina passou a ser aceita e se tornar crescente nas diversas culturas e sociedades, tornando a mulher hierarquicamente subordinada e incapaz de tomar suas próprias decisões, trazendo como consequência a extrema desigualdade na divisão sexual do trabalho. (BARBOSA et. Al, 2011)

O patriarcado, no entanto, possui críticas e conceitos baseados em diversos pontos de vista que diferem quanto ao tipo de análise segundo Morgante e Nader (2014). No ponto de vista de Heleieth Saffioti, a base marxista da dominação do homem sobre a mulher inicia no âmbito familiar e adentra na problemática do capitalismo, mulheres exploradas marginalmente e consideradas inferiores na divisão sexual do trabalho. Na visão Weberiana, o patriarcado trata da dominação

masculina nas construções familiares, no entanto, Mary Castro e Lena Lavinas discordam da visão de Weber e consideram o patriarcalismo um termo heterogêneo, presente em diferentes famílias contemporâneas e impregnado na própria dinâmica social.

Quando utilizado em apenas uma perspectiva, o patriarcado limita-se a idéia de superestrutura e da dominação masculina na divisão sexual do trabalho, deixando de administrar toda construção histórica e cultural por trás da própria exploração, e atribuindo a essa estruturação uma caracterização definitiva. A essência do patriarcado de construção social e cultural também precisa ser abordada no âmbito do constrangimento dessa estrutura cristalizada, mostrando o processo de mudança na aprendizagem e na forma de reestruturação nas relações sociais e na forma de pensar. (MORGANTE e NADER, 2014)

Ficou perceptível o quanto o processo institucional na formação das relações de gênero e também a atuação do patriarcado podem afetar outras instituições. O mercado de trabalho também passa por processos de reestruturação conforme haja o constrangimento dos hábitos e a descrystalização das formas de pensar individuais, e com isso, a economia do trabalho passa por uma reforma analítica e insere a problemática da mulher em suas discussões e abrangendo uma perspectiva feminista no mercado de trabalho.

1.4 ECONOMIA DO TRABALHO: UMA NOVA PERSPECTIVA

A economia do trabalho estuda a força de trabalho dentro do processo produtivo, sua base teórica analisa os fatores que afetam a eficiência, ou seja, como ocorre a alocação das diferentes ocupações em um público heterogêneo, e suas determinantes formas de pagamento.

O trabalho, desde as suas raízes históricas que o tratava como produção necessária para sobrevivência humana, tem seu conceito transformado até os dias atuais a partir de cada vivência das diferentes civilizações em diferentes épocas, tanto no que se refere a articulação dos agentes, quanto os conteúdos das diversas formas de trabalho e suas segmentações de papéis. Cada um desses fatores passou por um processo de mutação no seu conteúdo analítico conforme o trabalho exercido adentra a frente no tempo.

As transformações do mercado de trabalho, que acompanham as mudanças de uma sociedade contemporânea, levam ao surgimento de mudanças necessárias

quanto às funções institucionais que regem e coordenam esse mercado de trabalho. Uma vez que o processo de mutação social se inicie, as instituições possuem suas demandas funcionais modificadas ou até mesmo expandidas para atender a uma nova sociedade que posiciona-se de forma diferenciada no mercado de trabalho referente as remunerações, ocupações e segmentações relacionadas a capacidades de execução. (REIS, 1997)

O processo transformador não foi desencadeado apenas no trabalho, mas também alcançou a forma de se analisar os processos econômicos e a própria economia. Um dos principais motivos para tal foi o surgimento da economia feminista no período da sociedade industrial, que ao introduzir o estudo de gênero na ciência econômica, vem tentando alargar o número de ferramentas antes ignoradas pelo mainstream econômico. (FLORIO e ROHENKOHL, 2018)

A economia feminista possui um ponto tangencial com a economia institucional, uma vez que ambas concordam que para se compreender o caminhar dos processos econômicos de uma sociedade, antes é necessário se fazer entender a construção social por trás dela. Dentre os diversos argumentos e vertentes da economia feminista, a que se intercepta com a economia institucional é segundo Teixeira (2017, p. 59) aquela em que “a realidade é uma complexa interação de forças mercantis e não mercantis, de relações de classes e de gênero que estão entrelaçadas e agem de forma simultânea”. O mainstream ao considerar o indivíduo como racional, que não tem passado e não passou por nenhum processo de formação social, limita todas as decisões econômicas em torno da maximização da utilidade, distanciando-as do contato social individual.

Analisar a economia feminista não se faz possível sem tratar da economia social, uma vez que esta associa-se à economia em contextos culturais, políticos e sociais, ou seja, tais contextos influenciam nas decisões econômicas diferentemente do que acredita o Mainstream. (FRANÇA FILHO, 2002) As instituições atreladas à economia social preocupam-se principalmente com as demandas sociais, buscando reduzir as desigualdades e discriminações sociais. (OBESP, 2011) Essa nova forma de se fazer ciência, analisando o contexto de forma mais real e por trás das cortinas, possui duas vertentes de análise: Economia feminista de conciliação, e Economia feminista de ruptura. (TEIXEIRA, 2017)

A Economia feminista de conciliação, em primeiro lugar, busca tornar visível o trabalho reprodutor redefinindo o conceito de trabalho. Em segundo lugar, discutem

afinco as desigualdades nas relações sociais de gênero afim de compreender as relações econômicas mais a fundo mediante a junção dos conceitos de gênero, sexo e patriarcado. O terceiro ponto analisa a desigualdade nas causas do que é considerado mercado e o que não é considerado mercado, estando esta evoluindo cada vez mais nas discussões dentro da metodologia da economia feminista.

A Economia feminista de ruptura reconhece que o trabalho produtivo e reprodutivo de fato tem diferenças principalmente no que cabe a importância dada a cada um deles, desta forma, traz a reflexão de que o bem-estar social não está atrelado apenas ao lucro, mas também ao afeto e às relações. Nessa perspectiva de análise, o trabalho doméstico ou o serviço do cuidado tem importância na melhoria de vida da população. Em função disso, deveria ser mais valorizado e redistribuído com os homens na vida doméstica, visando melhorar a qualidade de vida das mulheres, que muitas vezes se financiam da casa.

Não só do ponto de vista institucional, mas também o social, a ciência econômica na sua vertente ortodoxa não leva em consideração as interações sociais (hábitos, costumes, crenças), e determinam superficialmente as decisões individuais com base no lucro, deixando de lado toda interdisciplinaridade e pluralidade nas metodologias de análise econômica. (TEIXEIRA, 2017) A economia feminista, apoiada nesses dois pontos de vista, esclarece que as escolhas das mulheres nem sempre estarão de acordo com o que diz a teoria tradicional, uma vez que seus papéis e responsabilidades mais têm a ver com o que foi construído culturalmente do que uma decisão racional baseada em lucro. Essa nova forma de ver a economia não se preocupa em estudar a economia das mulheres, mas traz a reflexão de que essa classe não pode ser analisada de forma tão simplista como pede o tradicionalismo econômico, uma vez que o processo construtivo da mulher socialmente não aconteceu igual aos homens. (GRANOVETTER, 1985)

As mulheres foram ignoradas pelo pensamento econômico, que negou a elas o direito de criar conhecimento e o estatuto de sujeito de direitos políticos e econômicos, além da condição de agentes economicamente ativos, ao estabelecer uma distinção entre o econômico e o não econômico, o trabalho e o não trabalho. (TEIXEIRA, 2017)

E apesar de não existir nessa vertente a intenção de estudar exclusivamente um lado da economia que foi ignorado (o feminino), entender a formação da classe ociosa e da propriedade pela ótica de gênero enriquece a análise econômica tanto

para questões masculinas como para questões femininas. A forma como se deu a construção social em torno do pré-estabelecimento de papéis implica na forma de pensar, de agir, e de se relacionar socialmente, afetando não só os processos econômicos como também a economia. (FLORIO e ROHENKOHL, 2018)

A economia feminista surgiu em meados de 1970 como uma crítica ao modelo do mercado de trabalho da época. As decisões do homem englobavam as decisões da esposa, e o trabalho doméstico era considerado lazer, não se fazendo presente nas contas nacionais. O trabalho feminino, e seu papel de proporcionar bem-estar, que de uma forma ou de outra contribui com o alavanco da carreira masculina foi deixada de lado e tratada como invisíveis. (NELSON 2005)

A classe ociosa é reflexa de uma divisão social de papéis desde o período arcaico, quando homens, atuantes em um estilo de vida bárbara, demonstravam o seu valor socialmente com a conquista de terras e vencendo batalhas. Historicamente, esse tipo de trabalho era visto como proeza pelo resultado que realizava, enquanto que os trabalhos rotineiros (cuidar da casa e dos filhos) eram vistos como indignos por ser um ato reprodutivo e diário. (VEBLEN, 2003)

A distinção entre proeza e trabalho penoso coincide com uma diferença entre os sexos. Os sexos diferem, não só em estatura e força muscular, mas talvez ainda mais decisivamente em temperamento, e isso deve ter dado início a uma correspondente divisão do trabalho. As atividades que em geral se classificam como proezas tocam aos homens, porque são mais fortes, mais firmes, mais capazes de tensão súbita e violenta, e mais facilmente inclinados à auto-afirmação, à emulação ativa e à agressão. (VEBLEN, 2003, P. 11)

A propriedade surgiu como uma forma de demonstrar poder no período arcaico, e Veblen (2003) argumenta que a primeira e mais primitiva forma de propriedade envolve a dominação do homem sobre a mulher. Ao ser confiscada nos períodos de guerras como troféu, dando origem aos casamentos por propriedade, foi estereotipada a figura do homem chefe de família autoritário e com benefícios, e da mulher submissa e inferior em suas atribuições.

Com base nesse estabelecimento de papéis ditos masculinos ou femininos, o meio militar como um tipo de mercado se destaca claramente na separação sexista de papéis, de modo que a presença de feminilidade atua como um empecilho para ao avanço feminino e contribui para tornar quase que imutável a desigualdade de gênero nesse mercado de trabalho.

Conforme discutido anteriormente, o processo institucional em conjunto com a análise da economia feminista mostra como a construção de pensamentos e hábitos tem norteado a organização do gênero no mercado de trabalho, influenciando na escolha de cargos por parte das mulheres por exemplo, e dando abertura, por parte dessas Instituições, para inserção e avanço por meio de decretos e portarias. A criação de novas crenças atua diretamente na reestruturação do mercado de trabalho, em especial o militar.

1.5 GÊNERO E FORÇAS ARMADAS

As Forças Armadas brasileiras, segundo o Ministério da Defesa, é o Instrumento militar responsável pela defesa do país e é constituído pela Marinha, Exército e Aeronáutica. Age sob a suprema autoridade do presidente da República e possui como funções principais: assegurar a integridade do território nacional, proteger os cidadãos de bem, proteger os interesses e os recursos naturais, tecnológicos e industriais do país (CARREIRAS, 1997).

Os estudos sobre a problemática de gênero na instituição militar tratam principalmente da incorporação feminina nas Forças Armadas no Brasil. A autora Silva (2007) elaborou uma análise comparativa entre Brasil e Argentina. A discussão permeia a análise institucional militar acerca de valores, sendo que a principal consideração é que se trata de uma organização fechada e com um corpo de trabalhadores homogêneo caracterizadamente masculino. As principais mudanças nesse mercado iniciaram no mundo pós Guerra Fria, pois novas condições foram criadas que tornaram imprescindíveis o estabelecimento necessário de uma modernização institucional e, a possibilidade de participação feminina. A pesquisa, de forma geral, busca identificar o processo que permeou a incorporação feminina no meio militar, traçando um período histórico com os resultados obtidos nos Estados Unidos, uma vez que se trata de um país, que em relação ao continente sul americano, antecipou o processo de entrada de mulheres, assim como permitiu o combate como um dos postos de trabalho masculinos para ocupação feminina.

Por se tratar de uma questão recente e de cunho sociológico, estudos como o da autora Stella Resende busca analisar os fatores que geram falhas ao tentar inserir o corpo feminino nas operações de paz das Nações Unidas, considerado um ambiente de isonomia de gêneros. A temática e discussão são abordadas com base nas teorias de Dominação Masculina, de Bourdieu (2003); da Construção Hierárquica

da Diferença, de François Héritier (1989); e a teoria de Divisão Sexual do Trabalho, segundo Hirata e Kergoat (2008), trazendo justificativas sociológicas sobre a posição subalterna da mulher incorporando a análise na realidade militar. Uma das considerações trata do reconhecimento internacional do papel fundamental que as mulheres exercem nas Operações de Paz, e os esforços realizados por elas em prol da igualdade de gêneros, como a Resolução 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança da ONU (RESENDE, 2017).

Analisar a inserção das mulheres nas Forças Armadas Brasileiras requer um estudo sobre o contexto social, político e econômico do período, uma vez que a flexibilização das fronteiras entre a sociologia, a economia institucional e o trabalho foram fundamentais para tal feito. Os movimentos feministas lutaram por uma igualdade conquistada posteriormente na Constituição de 1988, o processo de redemocratização que levantou a necessidade de tornar a instituição militar confiável, e o momento de crise política e econômica da década de 1970 e 1980 foram momentos determinantes para a entrada de mulheres nos quartéis. Sendo assim, os movimentos sociais, em especial o feminista, incontestavelmente são um pano de fundo e um pilar para as questões político-econômicas da época. A incorporação das mulheres nas Forças Armadas do Brasil se deu a partir de 1980 segundo Vitor Hugo de Araújo Almeida, este período coincide com a luta por igualdade das mulheres para com os homens, bem como o período de abertura política brasileira pós-Regime militar. A necessidade em meio a questões econômicas e com o incentivo dos movimentos sociais, as mulheres começaram a buscar sua inserção por direito no mercado de trabalho, almejando cargos e funções que antes eram permitidas apenas pela mão-de-obra masculina. Um deles é o mercado militar, de modo que essa participação foi efetuada no voluntariado e, sobretudo nas funções administrativas e de saúde. Nesse sentido, o estudo abordará aspectos jurídicos, nos níveis constitucional, legal e regulamentar, sobre os princípios da igualdade na instituição das Forças Armadas. (ALMEIDA, 2014)

O ponto crucial de análise sobre a mudança estrutural no corpo de funcionários das Forças Armadas foi a forma como as mulheres tiveram permissão para a entrada no meio militar. Uma delas foi a época de guerra, quando boa parte dos homens que o integravam foram realocados para os campos de batalha, surgiu a necessidade de profissionais na área administrativa e de saúde. Outra forma seria a

exigência por avanços tecnológicos e profissionalização das forças militares tornaram as forças armadas dependentes do mercado de trabalho global (CARREIRAS, 1995).

O mercado de trabalho militar sofreu transformações referente a participação feminina e rompeu com a organização tradicional dessa instituição. Passando de atuantes apenas em cargos de apoio (características do pré-guerra) para aqueles que carecem de formação idêntica a dos homens.

Dessa forma, a instituição militar passou a contar com a mão-de-brã feminina em sua composição e trouxe dois vetores de problemática que percorrem um trajeto inseparável, a saber: o plano sócio-organizacional que embasa as mudanças estruturais na instituição, e o plano simbólico cultural que discute as relações sociais de gênero. (CARREIRAS, 1995)

Em pesquisas desenvolvidas na década de 50 nos EUA, o profissionalismo está diretamente atrelado a condição de agente do indivíduo que compõe esse mercado, destacando a homogeneidade dos oficiais que buscam se inserir principalmente por identificar vocação, e se diferenciando da sociedade global nas formas de buscar avanço profissional nessa área. Na década de 70, segundo Carreiras (1995) Mosko defendeu a ideia de que a instituição militar passou da lógica vocacional para uma lógica profissional, uma mudança na motivação de decidir se inserir nesse mercado, partindo de um modelo institucional baseado na vocação para uma perspectiva de carreira estruturada em critérios salariais e outros benefícios.

Shields (1988), então, elabora uma discussão que traz a problemática de que a tese vocacional indica que a busca por emprego militar entre as mulheres parte da necessidade de um emprego seguro que garanta a satisfação de suas necessidades, e ao mesmo tempo deixa claro que há vários estudos realizados nos EUA que trouxe resultados divergentes, não necessariamente o salário e os benefícios determinem o interesse pela instituição, mas a aventura também se apresenta como um tipo de motivação.

Apoiado nessa compartimentação, o avanço feminino ou a falta dele pode ser explicado pela lógica vocacional ou ocupacional, de um lado há mulheres que vêem uma oportunidade de empregos, do outro as que encontram nas forças armadas uma vocação de vida. Além da necessidade de se discutir essas duas possibilidades mencionada por Santos (2012), a situação familiar corrente, a herança de uma família militar também pode se apresentar como fator que explique esse fenômeno. Em um suposto não rompimento com a estrutura tradicional por parte das

Forças Armadas, a nãorealização da reestruturação interna mencionada por Santos (2012) precisa ser analisada. Com base nisso, é importante analisar se na instituição militar as mulheres estão em maior número em cargos temporários, se surge dificuldade para ascender aos cargos de comando, se é remunerada de forma inferiorizada em relação aos homens em cargos equivalentes, se recebem menos prêmios e honrarias, e surge menos oportunidade de treinamento no exterior.

CONCLUSÃO

O gênero e o patriarcado comportam-se como uma Instituição social quando tem o poder de atuar na divisão social do trabalho, na caracterização do feminino e do masculino, quando há a dificuldade de ascensão em carreiras em função do que foi estereotipado em períodos passados e perpetuados em períodos futuros, e na construção dos hábitos. Estes, em Instituições como a militar, conhecida por ser mais fechada e de caráter masculinizada, continuam a existir e persistir no que foi institucionalizado em um passado antigo e remoto

CAPÍTULO 2 – PATRIARCADO NA INSTITUIÇÃO FORÇAS ARMADAS

As Forças Armadas possuem uma caracterização específica como Instituição em função da forma que se deu o processo de profissionalização e da construção da própria carreira. A burocracia, segundo Weber (2008), é o principal molde institucional e age diretamente na construção da identidade do indivíduo militar. De acordo com a teoria webleniana, a cristalização de hábitos e formas de pensar participa diretamente da formação cognitiva no ambiente militar, na motivação profissional desse corpo trabalhista, e principalmente na percepção do certo e o errado, ou do que é ou não é bom. Dessa forma, compreender as principais características dessa instituição é o ponto principal pra tornar possível a análise do processo de institucionalização e suas transformações, e do agregar de características.

Esse capítulo será composto, além dessa introdução, da caracterização da Instituição Forças Armadas, o processo de profissionalização da carreira militar, o patriarcado nas Forças Armadas, e o processo de inserção feminino nesse mercado

2.1 INSTIUIÇÃO FORÇAS ARMADAS

As Forças Armadas, na construção do *ethos militar*, caracteriza-se por ser uma instituição burocrática, totalitária e masculina, conforme será discutida a seguir.

2.1.1 Forças Armadas como uma instituição burocrática

A burocracia é caracterizada pela impessoalidade dentro das organizações, uma vez que a lei é a principal norteadora das ações dos agentes. Além da especialização de atividades, os indivíduos nessas instituições burocráticas caracterizam-se pela cooperação constante entre si. Para Weber (1999) a principal característica da sociedade moderna é a racionalidade perante a burocracia, que só se tornou uma realidade possível após a ascensão do capitalismo. (MOREIRA, 2011)

O princípio da burocracia é a autoridade hierárquica que independe de uma autoridade pública ou privada, pois essa característica é comum a todas as organizações burocráticas. Na hierarquia os cargos inferiores são supervisionados e coordenados pelos superiores, e uma vez criados, os postos serão sempre ocupados conforma haja avanços dentro da hierarquia de patentes. (MOREIRA, 2011)

A subordinação presente nas instituições militares é uma forma de separar a realidade castrense (militar) da realidade civil. A mentalidade criada dentro dessas organizações distingue quem é e quem não é militar e transforma as características individuais, norteadas as condutas nos campos militares, inicialmente por meio da divisão social de tarefas, os papéis atribuídos e os status adquiridos nas Forças Armadas. A hierarquia não acontece somente entre patentes, mas também entre pessoas, e por isso a estruturação não é em pirâmide. (MOREIRA, 2011)

A intelegibilidade criada dentro da instituição militar após o estabelecimento da hierarquia gera um comportamento entre militares que vai além das cadeias de comando e atingem a vida privada de cada um deles. Na vida privada os militares levam comportamentos criados dentro da instituição, considerando a mistura de círculos de convivência como “promiscuidade hierárquica”. (LEIRNER,1997) Em estudos recentes realizados por SILVA (2007) há a criação da “família militar” em função da característica hierárquica fora do ambiente militar: a forma de viver e conviver, a submissão feminina no ambiente privado, e organização das moradias, mostrando que a característica hierárquica e burocrática dessa instituição ultrapassa os limites do quartel e forma o indivíduo militar na convivência social.

2.1.2 A organização militar como instituição total

Em uma pesquisa realizada por Castro (1990) identifica que ao se inserir na instituição militar, o indivíduo passa por um processo de rituais que transformam sua forma de pensar e a percepção do mundo fora do contexto militar, de modo que é criado o ser militar, diferente daquele que habita no universo fora dos quartéis.

O conceito de instituição total foi criado pelo sociólogo Erving Goffman. Segundo Goffman (2010, p. 11) a instituição total é “um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, leva uma vida fechada e formalmente administrada.” A instituição total tem o poder de controlar a vida dos componentes da instituição além das barreiras trabalhistas, atuando também na vida privada, na organização da casa, nas escolhas individuais, o lazer acontece na companhia de outras pessoas, de modo que esse controle formal estabelece horários e procedimentos na execução.

Segundo Moreira (2011, p. 13):

Quartéis e academias militares são incluídos por Goffman como exemplos de instituições totais. Ao longo de toda a obra, o autor torna repetidas vezes a fazer referências diretas a casos militares de instituições totais. É o que ocorre ao discorrer sobre o processo de “mortificação do eu”, de desconstrução da identidade prévia do interno, cita para isto, um episódio ocorrido em um alojamento de soldados, onde um militar superior hierárquico usa sua autoridade de forma abusiva para impor aos subalternos o compromisso com a obediência.

Esse processo é a típica institucionalização cultural cognitiva, uma vez que a instituição militar em seu treinamento do corpo funcional cria um novo indivíduo, o militar, por meio das novas formas de pensar, de agir, de decidir e até mesmo de sentir. A hierarquia invade não só a vida profissional do militar, como também interfere na forma de viver, de lidar com familiares, de estabelecer contato ou qualquer tipo de percepção com o meio externo. É uma criação cultural de comportamentos e hábitos que o *Path Dependence* veicula do passado, quando a instituição militar se profissionalizou e determinou o que seria militar e o que não seria, para o presente em características, hábitos e pensamentos.

2.1.3 A organização militar como instituição de “Dominação Masculina”

Dentre toda discussão sobre o ethos militar, ou seja, quando o indivíduo original deixa de existir e no lugar surge o militar, a masculinidade é um dos pontos diversos incorporado na característica de cada um deles, pois os quartéis sempre foram associados à guerra, e a guerra sempre foi um ambiente característico de homens em sua maioria. (JANOWITZ, 1967) Para Bordieu (2010) “as Forças Armadas talvez seja a mais masculina de todas as instituições sociais”.

Por se tratar de uma instituição em que o avanço está atrelado à competência após seu processo de profissionalização, e tal merecimento se refere a habilidades físicas, a dominação androcêntrica se justifica na maior capacidade masculina no campo da força, atribuindo ao homem maiores características positivas, enquanto que para a mulher sobra a imagem negativa, uma vez que a força da jovialidade exigida na construção da carreira da mulher está biologicamente conjunta à maternidade. (MOREIRA, 2011)

Apesar das mulheres serem vistas como frágeis, meigas e maternais por natureza, Mathias (2009) traz a atenção para a necessidade da inserção feminina no meio militar logo após o fim dos regimes totalitários, buscando de alguma forma a

redução dos abusos que seu pares realizaram nesse período, e trabalhando melhor na humanização nesse ambiente. E por falar em humanização, a inserção feminina caracterizou o período como o mais civilizado e de maior capacidade de flexibilidade do período.

2.2 A INSTITUIÇÃO MILITAR E SEU PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO

A profissão militar, independente das esferas em que se vá tratar como carreira passou por diversas fases dentro de um processo histórico do próprio Estado Nacional. Ao ser considerada a profissionalização militar um produto histórico da Idade Média, Moreira (2011) cita que as diversas classes sociais protagonizaram a condução de guerras do século XVII ao XIX, sendo que o primeiro momento foi considerado a fase pré-profissional e o último o profissionalismo militar.

2.2.1 Fase Pré-profissional

A Força militar, nesta fase, tinha iniciado seu processo de institucionalização do que passou a caracterizar o militarismo. O oficialato, que alimentava a imagem do mercenário, não era considerado uma profissão e sim uma forma de venda de mão-de-obra para os reis da época da Idade Média. Esse exército era caracteristicamente heterogêneo, apresentava dificuldades para inserir disciplina e utilizavam de armamentos variados. (MOREIRA, 2011)

O sucesso dos exércitos ingleses, segundo Maquiavel explicitou já no século XVI, está associado exatamente pelo patriotismo, homogeneidade dos militares, e o caráter religioso dentro do treinamento dos soldados que dava a idéia de que as causas pelos quais se lutavam eram sagradas. Com o passar do tempo, as tropas mercenárias e amadoras começaram a ser trocadas pela necessidade de proteção permanente.

2.2.2 O profissionalismo militar

















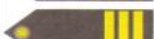





















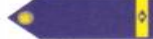





















O Estado prussiano foi o responsável pela inauguração do processo de profissionalização militar no século XIX. Dentro dessa caminhada na Prússia, que finalizava a fase pré-profissional, foi extinta distinção de classes na instituição militar, permitindo, dessa forma, que a ascensão na carreira ocorresse por merecimento e

especializações. Essa nação foi a responsável pela valorização da formalidade militar estabelecida socialmente, e com isso iniciou-se uma nova forma de se pensar a guerra, o armamento entrou em um processo inovativo, os transportes e comunicação avançaram juntamente com o patriotismo. Segundo Huntington(1996, p.50). As funções do profissional militar passaram a ser mais burocráticas do que se costumava ser anteriormente, tornando-se mais especializadas do que a política e polícia.

Conforme os Estados começaram a competir entre si, surgiu então uma necessidade de formalizar a profissão militar e tornar o corpo de trabalho permanente, mais especializado e com o objetivo claro de lutar pelos interesses nacionais, no entanto, apenas com os recursos conseguintes do desenvolvimento dos Estados-nação é que se tornou possível financiar um corpo de oficiais. Conjuntamente com o aumento desse financiamento, a inserção e ascensão na carreira militar passou por diversas mudanças no que se refere a critérios: inicialmente um treino profissional básico e teste de competências, e posteriormente uma formação geral mínima realizada por Escolas Superiores autônomas e não vinculadas a estabelecimentos militares, dessa forma, a promoção passou a acontecer por antiguidade e mérito. (MOREIRA, 2011)

O avanço nas Forças equivale ao subir de patentes. Cada Força possui uma subdivisão de patentes específicas, conforme mostra a imagem a seguir:

Figura 1: Patentes das Forças Armadas

	 MARINHA	 EXÉRCITO	 AERONÁUTICA
OFICIAIS GERAIS	 Almirante  Almirante-de-Esquadra  Vice-Almirante  Contra-Almirante	 Marechal  General-de-Exército  General-de-Divisão  General-de-Brigada	 Marechal-do-Ar  Tenente-Brigadeiro  Major-Brigadeiro  Brigadeiro
OFICIAIS SUPERIORES	 Capitão-de-Mar-e-Guerra  Capitão-de-Fragata  Capitão-de-Corveta	 Coronel  Tenente-Coronel  Major	 Coronel  Tenente-Coronel  Major
OF INT	 Capitão-Tenente	 Capitão	 Capitão
OFICIAIS SUBALTERNOS	 1º Tenente  2º Tenente  Guarda-Marinha	 1º Tenente  2º Tenente  Aspirante-a-Oficial	 1º Tenente  2º Tenente  Aspirante
	 Suboficial	 Subtenente	 Suboficial
PRAÇAS	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento
	 Cabo	 Taifeiro-Mor  Cabo	 Cabo  Taifeiro-Mor
	 Marinheiro	 Taifeiro de 1ª Classe	 Soldado de 1ª Classe  Taifeiro de 1ª Classe
		 Soldado  Taifeiro de 2ª Classe	 Taifeiro de 2ª Classe

Fonte: Ministério da Defesa, 2019

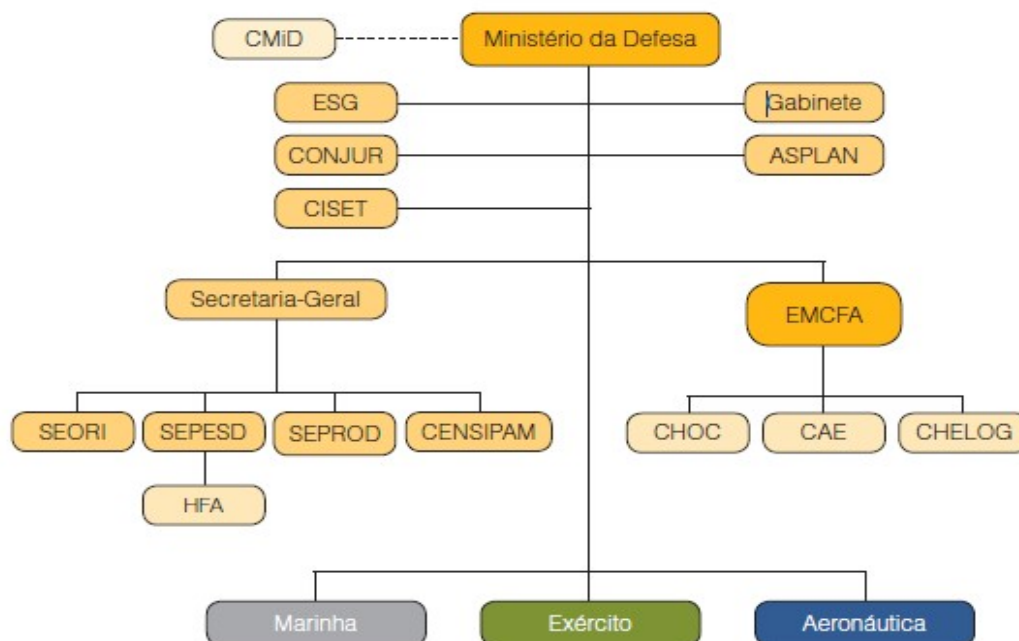
2.2.3 O Ministério da Defesa

A Defesa nacional é orientada pelo Ministério da Defesa, criado em 10 de junho de 1999 para substituir o Estado-Maior das Forças Armadas. Os Ministérios militares (também substituídos pelo ministério da Defesa) transformaram-se em Comandos da Marinha, Exército e Aeronáutica. A direção de tais comandos é executada respectivamente pelo Almirante de Esquadra, General de Exército e Tenente-Brigadeiro do Ar, ambos, Oficiais-Generais atuantes no maior posto hierárquico dentro das Forças Armadas. (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2019)

O Ministério da Defesa é o ator principal e mais importante no processo de defesa do país, atuando desde as funções mais simples até as mais complexas, alinha, dessa forma, as atuações da defesa com os demais campos de

desenvolvimento do Governo Federal, dentre elas: operações militares, orçamentos de defesa, políticas militares, ciência tecnologia, inovação, saúde, além do serviço militar.

Figura 2: Organograma do Ministério da Defesa



Organograma do Ministério da Defesa

Fonte: Livro branco do Ministério da Defesa

Diretamente ligado ao Ministério da Defesa encontram-se o Estado – Maior conjunto das Forças Armadas (EMCFA) e o Conselho Militar de Defesa (CMiD) conforme estruturado no Organograma acima.

O EMCFA tem como função principal elaborar o programa de emprego conjunto das Forças Armadas, assessorando diretamente o Ministro de Estado da Defesa, planejando operações de paz ou qualquer outra atividade necessária e anteriormente estabelecida. Ao ser planejada a Estratégia Nacional de Defesa, o EMCFA é o responsável por executá-la com a finalidade principal de otimizar os meios militares na defesa do país, atuando na áreas de segurança nas fronteiras e resgates humanitários, e atuando tática e estrategicamente, as Forças Armadas utilizam-no como instrumento de aperfeiçoamento das capacidades operacionais nas operações dentro e fora do país. O Conselho Militar de Defesa (CMiD) é composto pelas representantes da Marinha, Força Aérea, Aeronáutica, e o chefe do Estado-

Maior conjunto das Forças Armadas (EMCFA) e tem como presidente o Ministro da Defesa. (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2019)

O Ministério da Defesa em seu organograma estrutural liga-se não só diretamente ao EMCFA e CMiD como também engloba três esferas das Forças Armadas: Marinha, Exército e Aeronáutica.

2.2.4 Marinha do Brasil

A Marinha do Brasil teve sua origem em meados do século XVIII em cerca de Julho de 1736, quando D. João V, o atual rei de Portugal da época, deu origem à Secretaria do Estado dos Negócios da Marinha, diretamente subordinada à realza. Em 1808 em função das invasões napoleônicas, esta secretaria foi oficialmente transferida para o Brasil, no Rio de Janeiro, por meio da nomeação de D. João Rodrigues de Sá e Menezes. (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2019)

Embora em 1821 tivesse sido assinado um importante alvará que legalizava a instituição e nomeava Manoel Antônio Farinha como Secretário de Estado da Repartição da Marinha no Brasil, em 1613 um brasileiro já havia assumido o comando de missões navais. Jerônimo de Albuquerque, nascido em Olinda, Pernambuco, liderou uma ocupação francesa no Maranhão partindo de Recife.

Missão

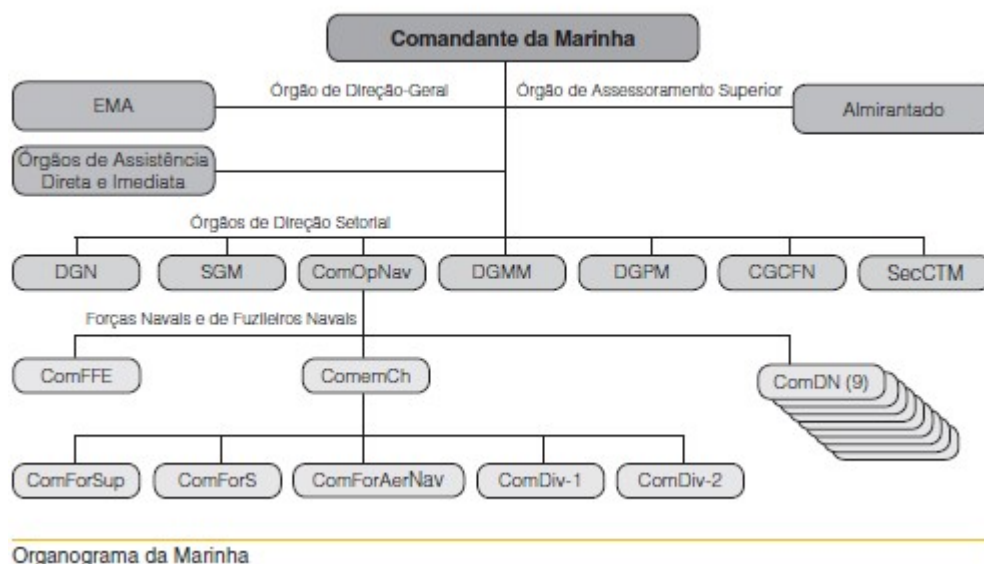
Como objetivo principal, cabe a Marinha preparar e contribuir para o bom estabelecimento do Poder Naval, na defesa da Pátria, segue o que determina a Constituição Federal, age em organismos internacionais buscando garantir os interesses brasileiros no exterior. A Marinha busca fazer cumprir as determinações do Ministério da Defesa por meio de seus órgãos operativos.

Segundo o Livro aberto do Ministério da Defesa, atribui-se à Marinha como atividades particulares:

- Orientar e controlar a Marinha Mercante e suas atividades correlatas, no que interessa à Defesa Nacional;
- Prover a segurança da navegação aquaviária;
- Contribuir para a formulação e condução de políticas nacionais que digam respeito ao mar;
- Implementar e fiscalizar o cumprimento de leis e regulamentos, no mar e nas águas interiores, em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, federal ou estadual; e

- Cooperar com os órgãos federais na repressão aos delitos de repercussão nacional ou internacional, quanto ao uso do mar, das águas interiores e das áreas portuárias, na forma de apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução.

Figura 3: Organograma da Marinha



Livro Branco do Ministério da Defesa

A Marinha se estrutura organizacionalmente por ordem de autoridade da seguinte forma: Direção Geral chamada de Estado-Maior da Armada (EMA); o Assessoramento Superior; Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Comandante da Marinha; Órgãos de Direção Setorial: Comando de Operações Navais (ComOpNav), Diretoria-Geral de Navegação (DGN), Secretaria-Geral da Marinha (SGM), Diretoria-Geral do Material da Marinha (DGMM), Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha (DGPM), Comando-Geral do Corpo de Fuzileiros Navais (CGCFN), e Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação da Marinha (SecCTM).

2.2.5 Exército brasileiro

O Exército brasileiro teve suas origens no período colonial em batalhas contra os holandeses e seu processo evolutivo se confunde com o do próprio Brasil. Em 1822 quando D. Pedro I lutou pela independência do Brasil, essa esfera das Forças Armadas participou diretamente na emancipação política do país. Em 1889 foi peça fundamental no processo de restauração do regime republicano por comando de Marechal Deodoro da Fonseca. (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2019)

Missão

O Exército tem como objetivo principal cumprir com a Lei e a Ordem conforme explicitada na Constituição Federal, garantindo os Poderes constitucionais. Deve cumprir também com algumas atividades solicitadas por leis complementares: ações humanitárias, cooperar com o desenvolvimento nacional, contribuir com a defesa civil, apoiar nas operações de paz e nas políticas internacionais brasileiras.

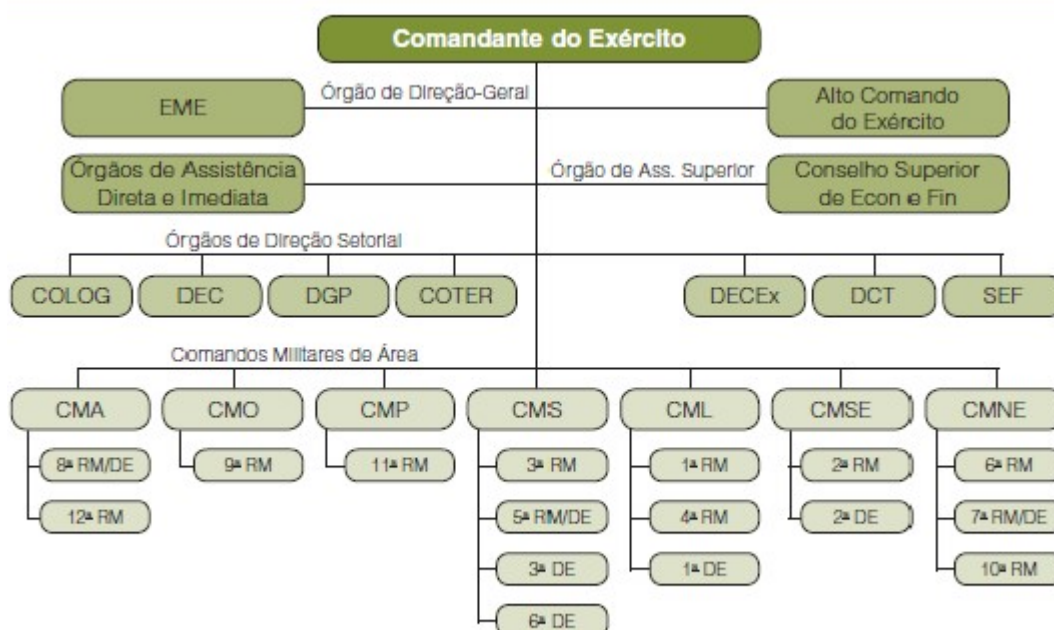
É um órgão integrante do Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil (SINPDEC) e atua no processo de reconstrução e resgate em todo território nacional atendendo, inclusive, no resgate de pessoas em situações de desastres naturais. Além do que já foi citado anteriormente, o Exército tem como atividades principais e particulares, segundo o Livro aberto do Ministério da Defesa:

- Atuar, por meio de ações preventivas e repressivas na faixa de fronteira terrestre, contra delitos transfronteiriços e ambientais, isoladamente ou em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, realizando, entre outras, ações de patrulhamento; revista de pessoas, de veículos terrestres, de embarcações e de aeronaves; e prisões em flagrante delito;

- Cooperar com órgãos federais, quando se fizer necessário, na repressão a delitos, no território nacional, com apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução; e

- Cooperar com órgãos públicos federais, estaduais e municipais na execução de obras e serviços de engenharia.

Figura 4: Organograma do Exército



Organograma do Exército Brasileiro

Fonte: Livro Branco do Ministério da Defesa

O Exército brasileiro se estrutura organizacionalmente da seguinte forma: A Direção-Geral por meio do Estado-Maior (EME); o Assessoramento Superior através do Alto Comando do Exército e o Conselho Superior de Economia e Finanças; a Assistência Direta e Imediata ligada ao Comandante do Exército é composta pelo Gabinete do Comandante (GabCmtEx), a Secretaria-Geral do Exército (SGEx), Centro de Inteligência do Exército (CIE), Centro de Comunicação Social do Exército (CComSEx), Centro de Controle Interno do Exército (CCIEEx), e Consultoria Jurídica Adjunta do Comando do Exército (CJACEx); os Órgãos de Direção Setorial, que são sete: Comando Logístico (COLOG), Departamento de Engenharia e Construção (DEC), Departamento-Geral do Pessoal (DGP), Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEEx), Comando de Operações Terrestres (COTER), Departamento de Ciência e Tecnologia (DCT), e a Secretaria de Economia e Finanças (SEF). No total, o Exército conta hoje com 575 organizações militares em todo o território nacional.

2.2.6 Força Aérea

A Força aérea foi uma das esferas que teve suas origens dentro das duas demais que compõem o tripé das Forças Armadas, nas aviações da Marinha e do Exército brasileiro. Em 1916 a Marinha criou sua primeira Escola de Aviação Naval

no Rio de Janeiro, e em 1919 o Exército fundou sua Escola de Aviação na mesma cidade, com sede no Campo dos Afonsos. Em 1941 foi criado o Ministério da Aeronáutica durante a Segunda Guerra Mundial, quando essa esfera teve de fato o seu batismo de fogo. Após a criação do Ministério da Defesa em 1999, o Ministério da Aeronáutica foi transformado no Comando da Aeronáutica (COMAER). (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2019)

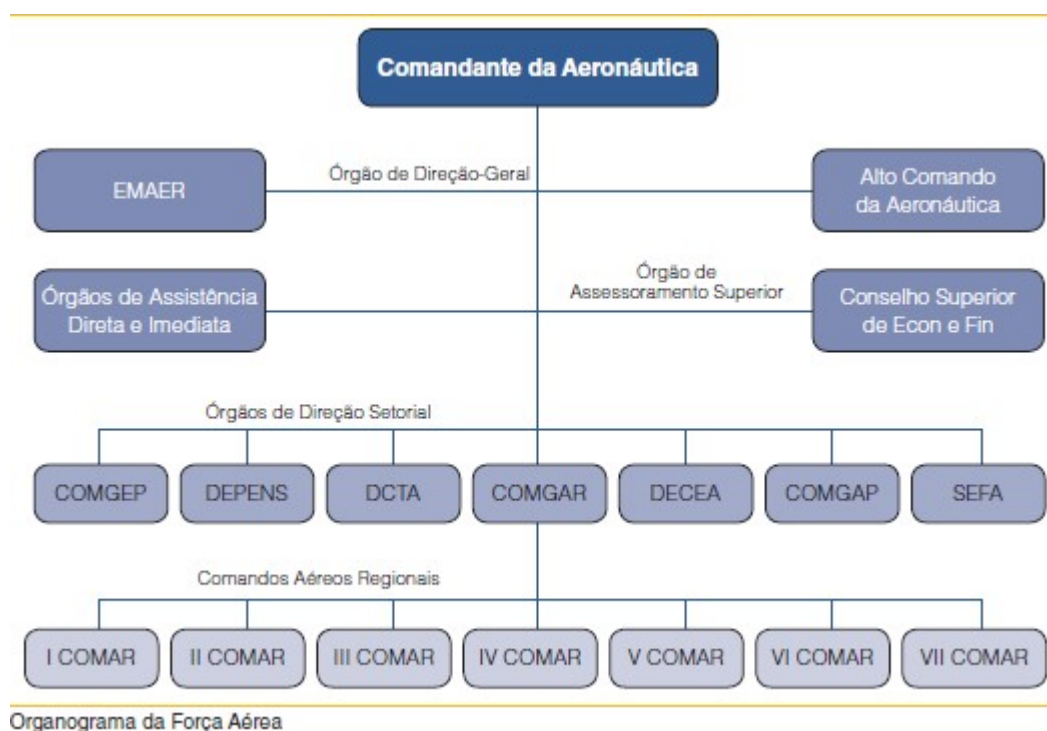
Missão

A missão da Força Aérea é de alguma forma complexa, pois acompanha em sua complexidade, a extensão territorial do país buscando defender a pátria em contextos nacionais e internacionais, e impedindo qualquer uso aéreo que vai de contra aos interesses nacionais. Diante da sua capacidade de vigilância, o Livro aberto do Ministério da Defesa estabelece as atividades principais e particulares da Força Aérea como:

- Prover a segurança da navegação aérea;
- Estabelecer, equipar e operar a infraestrutura aeroespacial, aeronáutica e aeroportuária sob sua responsabilidade;
- Operar o Correio Aéreo Nacional;
- Cooperar com os órgãos federais na repressão aos delitos que envolvam o uso do espaço aéreo e de áreas aeroportuárias, na forma de apoio logístico, inteligência, comunicações e instrução; e
- Preservadas as competências exclusivas das polícias judiciárias, atuar, de maneira contínua e permanente, por meio das ações de controle do espaço aéreo brasileiro, contra todos os tipos de tráfego aéreo ilícito, com ênfase nos relacionados ao tráfico de drogas, armas, munições e passageiros ilegais.

A estrutura se dá da seguinte forma:

Figura 5: Organograma da Aeronáutica



Fonte: Livro Branco do Ministério da Defesa

No alto poder hierárquico encontra-se inicialmente o Órgão de Direção-Geral, o Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER); Dois Órgãos de Assessoramento Superior: Alto Comando da Aeronáutica e Conselho Superior de Economia e Finanças; Oito Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Comandante: Gabinete do Comandante da Aeronáutica (GABAER), Centro de Inteligência da Aeronáutica (CIAER), Centro de Comunicação Social da Aeronáutica (CECOMSAER), Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos (CENIPA), Assessoria Parlamentar do Comandante da Aeronáutica (ASPAER), Instituto Histórico-Cultural da Aeronáutica (INCAER), Comissão de Promoções de Oficiais da Aeronáutica (CPO), e Assessoria de Segurança Operacional do Controle do Espaço Aéreo (ASOCEA); Sete Órgãos de Direção Setorial: Comando Geral de Operações Aéreas (COMGAR), Comando Geral de Apoio (COMGAP), Comando Geral do Pessoal (COMGEP), Secretaria de Economia e Finanças da Aeronáutica (SEFA), Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA), Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial (DCTA), e Departamento de Ensino da Aeronáutica (DEPENDS).

As três esferas das Forças Armadas, desde o seu período de origem e delimitação de objetivos iniciou, junto com as transformações sociais e do Estado

Nacional, o processo de institucionalização de características desse mercado e a construção da carreira militar, estando esta delimitada e orientada de acordo com o que sociologicamente acredita e pratica-se nessa Organização. Significa ressaltar que a distribuição das Armas, serviços e especializações segue a dinâmica da burocracia, totalidade e dominação masculina, destacando a má distribuição de cargos e funções entre homens e mulheres.

2.3 O PATRIARCADO NAS FORÇAS ARMADAS DO BRASIL

A dominação masculina ou subordinação da mulher seja ela no meio político, econômico ou social, e simbólico, inúmeras vezes se caracteriza pela falta de violência ou abuso físico, ou seja, o fato social surge no entendimento das pessoas como algo normal e correto, e por isso acaba sendo respeitado e aceito em função do exercício do Poder. Bourdieu (2003) procura analisar os processos responsáveis pela transformação da dominação masculina que acompanham os processos sociais. Héri-tier (1989) procura identificar o valor do trabalho masculino em detrimento do feminino, buscando entender a divisão sexual do trabalho dentro do quesito biológico, destacando que para a mulher a amamentação e a gestação são fatores que dificultam sua inserção no meio reprodutivo. (SILVA, 2006)

A Revolução Industrial foi o primórdio da diferenciação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nessa fase histórica a mulher foi realocada para serviços parecidos com os de reprodução anteriormente executados no ambiente doméstico. (CALIL, 2007) Nos serviços de produção o mesmo serviço executado por homens e mulheres era acompanhado por diferenciações salariais não justificáveis, exceto a desculpa da fragilidade, inferioridade e incompetência feminina. Atualmente, ainda há barreiras para as mulheres para se inserirem na esfera pública e até atingir cargos de comando, e quando conseguem alcançar essa esfera, a remuneração (que se diferencia do salário base) é nitidamente mais baixa que as dos homens. (RESENDE, 2017)

Apesar de cada cultura enxergar a valoração de homens e mulheres de forma diferenciada, uma vez que nem todas as culturas exaltam a capacidade masculina em relação à feminina da mesma maneira, o Ocidente se destaca pelo patriarcalismo nas diversas esferas. As discussões feministas passaram a se embasar no livro “O segundo sexo” de Simone de Beauvoir (1949) que tratou o gênero como construção social e abandonando as questões biológicas, com isso,

mudou-se a concepção do que é ser homem e ser mulher, uma vez que não se nasce uma coisa nem outra, apenas torna-se. (SILVA, 2007)

Na Instituição militar a lógica da inferioridade do que é considerado como feminino ainda é forte. Alguns argumentos recorrentes acerca dessa desvalorização é citado por Matos et. Al (2016, p. 2) da seguinte forma: “a menor capacidade de força, a estrutura física diminuta, a sensibilidade aguçada, a necessidade de ter vínculos mais próximos com os filhos das mulheres em relação aos homens”. (RESENDE, 2017) Em função disso, a mulher continua sendo mulher após adentrar na academia, enquanto que o homem perde seu caráter civil e adquire o *ethos* militar. (ROCHA, 2018)

O *ethosmilitar* adquirido pelos homens ao se inserir na academia acaba por atingir também as mulheres, ou seja, ao se considerar inferior toda e qualquer característica conhecida como feminina, as mulheres no meio militar passaram a se masculinizar para ser aceita e levada a sério como profissional nas organizações castrenses conforme discute Mathias e Adão (2013, p. 152):

[...]até hoje quando a maioria das forças armadas ocidentais, e mesmo movimentos guerrilheiros como os suicidas islâmicos, aceitam mulheres e permite-lhes ascender a postos de comando, ainda há um sinal de que essas mulheres são diferentes, são quase másculas.

Ao longo da década de 1990 a ONU criou documentos e Políticas de Igualdade de gênero, entre elas nas Forças Armadas. Uma das discussões mais importantes realizada por Cynthia Enloe (1989) no livro *Bananas BeachesandBasessobre* a ida feminina às operações de paz, e ela tem como uma das conclusões que a participação principal é o apoio emocional direcionada a seus maridos, o que significa a manutenção das atividades diárias dos soldados. No entanto, uma das indagações de Enloe é sobre a participação feminina como soldados diretos nas Operações de paz, e destaca que a participação é de fundamental importância, uma vez que a característica feminina como ocuidado e a delicadeza são bem aproveitados nas missões de paz. (REBELO, 2013)

Em se tratando de características femininas que são de fundamental importância nas Missões de paz, a família e a maternidade eram, dentro de um contexto histórico, um fator de dificuldade na inserção e avanço de patentes por parte das mulheres, divergindo das exigências de estabilidade por parte da Instituição militar, segundo discute Carreiras (1988). Foi se percebendo que houve

um aumento no número nupcial entre militares, o que dificultou ainda mais o avanço feminino na carreira militar, uma vez que tanto a militar quanto a família são “instituições vorazes” que exigem tempo e esforço de ambos participantes. Diante disto, historicamente e socialmente construído, a mulher possui uma participação forte na família, e a exigência dessa instituição sobre ela é maior se comparado com os homens, sobrando para estes mais tempo de dedicação para a instituição militar.

Os debates sobre o patriarcado nas Forças Armadas começaram a ganhar força nas últimas décadas. Em 2005 a Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 2773/001 tentando acabar com a discriminação de homossexuais. Em 2014 as mulheres se inseriram no meio militar, Marinha mais especificamente, saindo da condição única de atuar na área da saúde e em serviços administrativos para expandir sua contribuição nesse mercado em postos considerados masculinos, no entanto, pouco se sabe sobre essas mulheres que tiveram a oportunidade de pegar em armas. (MOREIRA ET. AL, 2016)

A Instituição militar, caracterizada pela exclusão de um dos gêneros em sua análise de qualidade de corpo trabalhista, foi formada a partir da perspectiva de gênero em toda sua construção histórica. Foi na Segunda Guerra Mundial que começou mudar um pouco essa estruturação institucional, no entanto foi a década de 1970 que foi marcada pela desafiadora luta para a entrada de mulheres no corpo oficial das Forças Armadas do Brasil. (CARREIRAS E ALEXANDRE, 2013)

No Brasil foi a Marinha a primeira força a admitir mulheres em seu corpo no ano de 1980 com um Quadro Auxiliar. O Exército em 1992 realizou o primeiro concurso para a entrada feminina, so que dessa vez em seu corpo de Oficiais, concurso este que era misto e montava um quadro complementar de oficiais. Quatro anos depois, em 1996, a Aeronáutica foi a pioneira a permitir mulheres como cadete no Curso de Formação de Oficiais. (ZUCATTO, 2016)

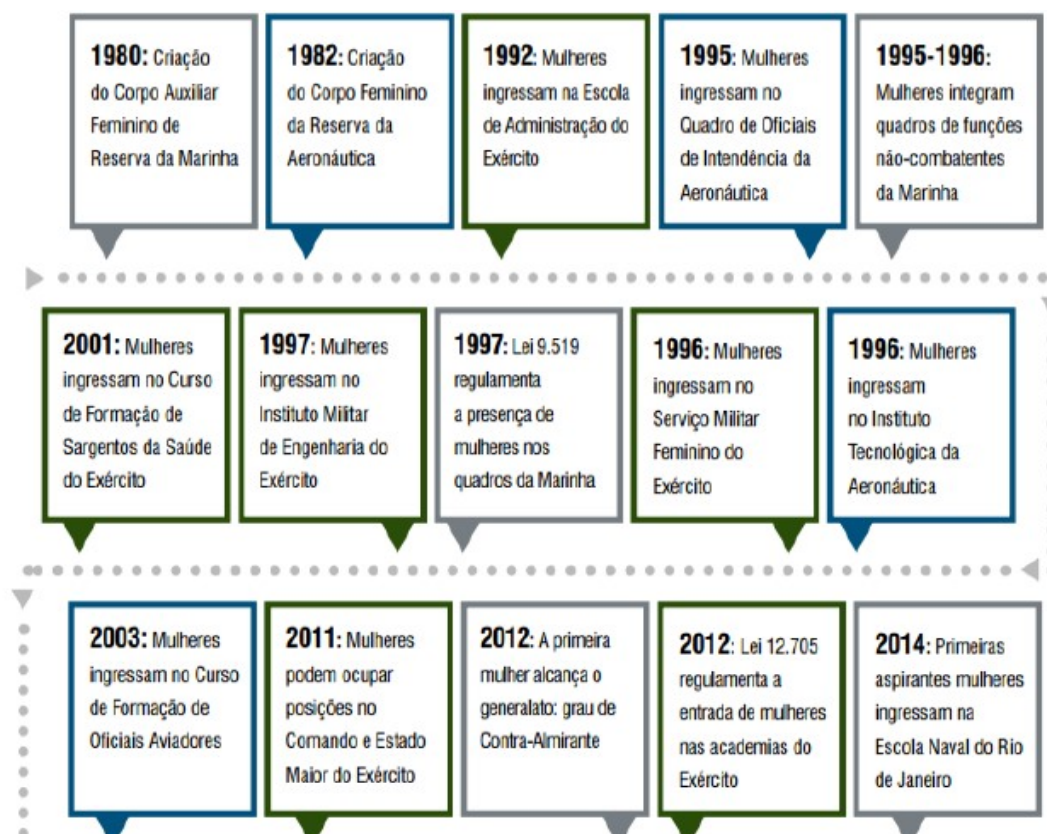
A inserção feminina não aconteceu de maneira uniforme, uma vez que cada Força foi identificando a necessidade da participação feminina e foi permitindo dentro de um processo lento e gradual que esse gênero adentrasse no meio militar. Algumas leis foram criadas no intuito de facilitar e permitir essa inserção: A Lei nº 6.807 em 1980 que permitia o trabalho feminino na Instituição militar nas áreas da saúde e nos setores administrativos na Marinha; A Lei nº 6.924 em 1982 que contribuía para a inserção na Aeronáutica; e a Lei nº 7.831 em 1992 apenas, instituiu

a entrada de mulheres no corpo do Exército por meio da Escola de Administração do Exército.(ROCHA, 2018)

Segundo Rocha (2018, p. 118):

A princípio, a inserção das mulheres era restrita aos serviços do Corpo Auxiliar, sendo aqueles desempenhados por militares (homens ou mulheres) que cursaram graduação no mundo civil e depois eram incorporados ao serviço militar, este podendo ser de carreira ou temporários, como é o caso de médicos, cirurgiões dentistas, nutricionistas, professores, enfermeiros, psicólogos, entre outros. A inserção da mulher como combatente se deu apenas no final dos anos 1990, uma vez que para atuar na linha de combate é necessária a formação nas Academias Militares – no caso do Exército, na Academia Militar das Agulhas Negras; na Marinha, a Escola Naval; na Aeronáutica, a Academia da Força Aérea.

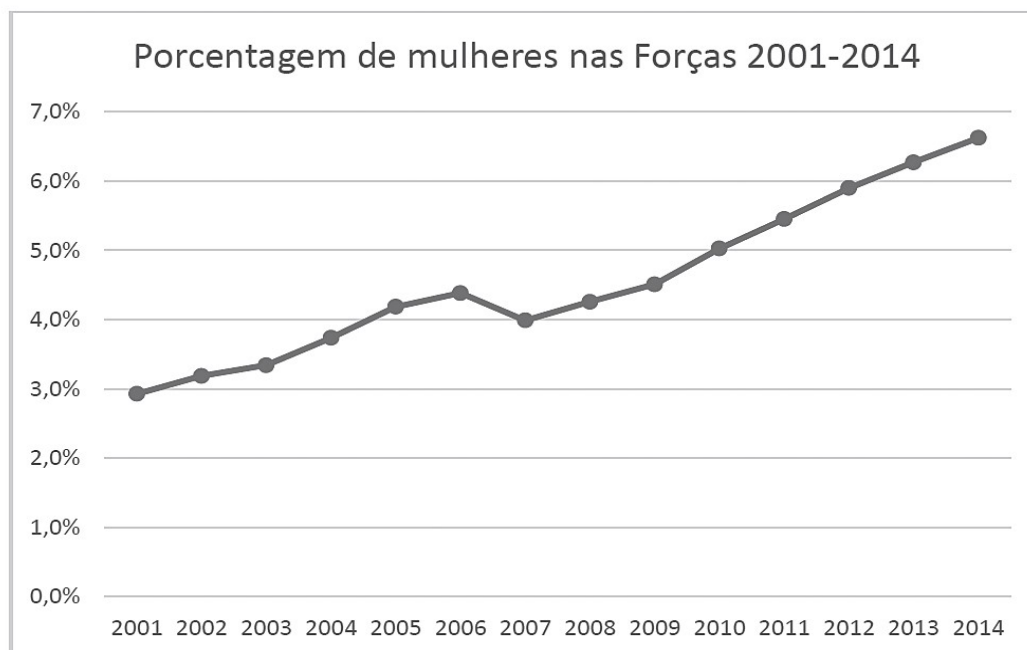
Figura 6: Processo de inserção feminina nas Forças Armadas



Fonte: RESENDE (2017)

Visando analisar o processo de inserção feminina com base no quadro acima, Almeida (2014) elaborou uma análise descritiva que abrange parte do período histórico acima abordado (2001 – 2014) em função das leis e decretos que beneficiaram a ocorrência desse fenômeno dentro da Instituição Forças Armadas. Com isso, ele encontrou resultados conforme demonstra o gráfico a seguir:

Figura 7: Porcentagem de mulheres nas Forças de 2001 a 2014



Fonte: Almeida (2014) com base em dados disponibilizados pelo e – SIC (Sistema de Informação ao Cidadão)

Diante do que se pode ser visto, a inserção feminina dentro de tal Instituição ocorreu de forma crescente especialmente entre o final de 2007 e início de 2014 de maneira geral, inicialmente sem se permitir analisar em quais Forças esse efetivo se deu em maior proporção. Na perspectiva de classes e subclasses, o número de mulheres Praças teve um aumento de 2,7 pontos percentuais dentro do prazo analisado, enquanto que Oficiais subalternos obteve 12,7 pontos, seguidos do aumento de 4 pontos percentuais nos Oficiais Intermediários, e 6 nos Oficiais Superiores. Essa mudança da classe de Praças para Oficiais anima a perspectiva feminina nesse mercado, no entanto, na subclasse de Oficiais subalternos estão a maioria de profissionais temporários, cenário este que explica o motivo do não aumento tão grande na subclasse seguinte, pois a condição anteriormente descrita limita a transição para cargos mais elevados.

No entanto, buscando aprofundar a discussão, Almeida (2014) separou a análise por cada Força dentro do ano de 2012, período recentemente anterior ao prazo final da análise do efetivo total descrita acima, trazendo as seguintes constatações:

Figura 8: Efetivo total de mulheres nas Forças Armadas

Força Armada	Efetivo Total ¹	Mulheres ²	% Mulheres
Marinha do Brasil	65.528	5.815	8,9
Exército Brasileiro	204.744	6.700	3,3
Força Aérea Brasileira	69.093	9.927	14,4
Total	339.365	22.442	6,6

Fonte: Almeida (2014)

Diante dos dados abordados, é discutido por Almeida (2014) que a presença feminina tem crescendo no decorrer dos anos, e a entrada em cargos mais elevados (Oficiais Gerais e Superiores) poderá acontecer naturalmente em períodos futuros. O mais interessante que foi discutido é que o Exército brasileiro, apesar de ser a maior Força em seu Efetivo total, possui o menor percentual de mulheres, seguido da Marinha que era a menor no ano de análise, e da Força Aérea. No entanto, em análises jurídicas é preciso mencionar que até o final de 2014 não era permitido a inscrição de mulheres para graduação em Cabo, o que impede a passagem da classe de Praças para a primeira subclasse da classe de Oficiais. Apenas com a Portaria no 1.497-Cmt Ex, de 11 de dezembro de 2014.

2.4.1 Mulheres na Marinha

Segundo Brasil (2012 a) apenas em 2014 as mulheres tiveram autorização de participar da Escola Naval e com vagas limitadas para cargos de Intendência, sendo que nessa época as voluntárias compunham um Quadro reserva da Marinha, nessa época formou-se a primeira turma com 12 aspirantes. Em 2012 a Presidente do Brasil Dilma Rousseff nomeou a primeira mulher para o cargo de Capitão-de-mar-e-guerra Dalva Maria Mendes atuante como médica e que entrou no corpo auxiliar em 1981, o que significou avanço e mostrou a real importância da presença feminina nas Forças Armadas, neste caso a Marinha. (BRASIL, 2014 b)

Em 2015 cerca de quase 7.000 estavam presentes no corpo trabalhista da Marinha, subdividindo-se entre Praças e Oficiais (em torno de 3.200 e 3.700 respectivamente). Em 2016 as mulheres na Marinha integravam 9,78% de um efetivo total de 81.477, o que significava cerca de 7.970 mulheres. Ainda no mesmo ano, Souza (2017, p. 10) mostra que “Débora Ferreira de Freitas concluiu o Curso de Especialização em Guerra Anfíbia e tornou-se a primeira mulher habilitada a comandar um pelotão de infantaria no Brasil”, e no ano seguinte integrou o 25°

Contingente de Batalhão de Infantaria no Haiti. Em 2017 esse número subiu aproximadamente de 13 a 14% do total de dois anos atrás. (ROCHA, 2018)

2.4.2 Mulheres no Exército

No Exército, diferentemente da Marinha, apenas em 2017 as mulheres tiveram a autorização de iniciar seus estudos militar bélico para assumir os cargos de Sargentos e Oficiais.

Em 1996 uma turma de 290 formou militares de diversas áreas: Médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior. Em 1997 o Instituto Militar de Engenharia matriculou uma turma de 10 mulheres, a primeira fora da área da saúde e serviços administrativos, para ocupar funções de Engenheiras no Exército brasileiro. Em 2001 a Escola de Saúde abriu vagas para o curso de Sargento da Saúde.

No quadro de 2015 estavam presentes 6.009 militares subdividindo-se entre 4.295 Oficiais e 1.714 Praças. Em 2016 abriu vagas para concurso onde mulheres puderam disputar 40 vagas nos quadros de Material bélico e Serviços de Intendência. Ainda no mesmo ano o corpo feminino no Exército representava 3,7% do total de 218.764 integrantes no total, o que significa 8.095 mulheres. (RESENDE, 2017) O preparo de mulheres segundo Souza (2017) foi programado para acontecer na Organização Militar Corpo e Tropa, em Juiz de Fora, sendo que a primeira turma formou-se em 2018.

2.4.3 Mulheres na Aeronáutica

Dentre as três forças a Aeronáutica foi a primeira que abriu espaço para mulheres em seu corpo de oficiais. Em 1996 abriu a primeira turma para mulheres no intuito de ocupar o cargo de Intendentes para carreira logística. Em 2003 abriu a primeira turma para o Curso de Oficiais aviadores disponibilizado para mulheres com turma formada em 2006. (ROCHA, 2018) Em 2007 a Aspirante Maria Regina Laffratta Cardoso pilotou como primeira mulher um helicóptero militar, e no mesmo ano a Aspirante Carla Borges foi a primeira mulher a pilotar uma aeronave caca da FAB, e a mesma foi a primeira a comandar uma aeronave presidencial.

De 2003 para 2012 o corpo feminino deu um salto muito grande se comparado as outras forças, partindo de 3.662 para 9.299 respectivamente. Em 2015 segundo Rocha (2018, P. 11) “o efetivo militar total da FAB era de 69.093 militares, sendo deste quantitativo apenas 9.322 mulheres, ou seja, 13,78% do total

(3.537 oficiais e 5.785 praças)”. Em 2016 segundo Resende (2017) cerca de 14% do total de 70. 148 integrantes são mulheres, o que significa aproximadamente 9.821 militares do sexo feminino. Em 2017 a Capitão Adriana Gonçalves a maior aeronave em operação na FAB (Boeing – 767). Nesse mesmo ano a FAB contava com 40 Oficiais e Aspirantes a Oficiais aviadoras. (SOUZA, 2017)

CONCLUSÃO

A Instituição militar, caracterizada por ser totalitária, burocrática e masculina, iniciou seu processo de inserção feminina depois dos demais mercados por meio de uma legislação vigente e necessidade do próprio mercado pela mão-de-obra em questão. Apesar dessa característica forte e de difícil mudança em seu conjunto de hábito, pesquisas anteriores mostraram a possibilidade de abertura e quebra do tradicionalismo masculino, e que essa perspectiva tem um percurso longo e possível pela frente.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Os Dados que serão analisados a seguir servem como um teste das hipóteses que já foram expostas anteriormente, objetivando dessa forma, não a busca por qualquer tipo de comprovação, mas sim testar o que fora discutido teoricamente em outros trabalhos mencionados no decorrer deste. A análise acontecerá dentro do período de tempo de 2014 a 2019.

As principais variáveis a serem analisadas foca-se primeiramente no nível de empregabilidade feminino em contextos em níveis de participação de forma geral. Em seguida o trabalho busca analisar o avanço na perspectiva da ascensão em cada Força (Exército, Marinha e Aeronáutica), para entender o processo de inserção feminina em cada uma delas, nesse contexto, inúmeras vezes será possível identificar cada uma delas com uma denominação diferenciada que contribui com a agilidade do trabalho: Exército – EB; Marinha – MB; e Aeronáutica – FAB. Em última instância será feita a análise em nível de especialização, testando em que tipo de serviço as mulheres estão empregada em sua maioria.

Além de utilizar o critério por Força. Em seguida utiliza-se outro, o de análise por classes: Oficiais x Praças, isso se faz necessário, pois os Oficiais caracterizam-se como classes maiores e de salários mais altos se comparado aos praças, e se faz de extrema importância identificar em que situação se encontra a distribuição entre homens e mulheres dentre elas. Depois de analisada distribuição por classes, haverá uma análise do número total de mulheres e sua proporção em relação a homens dentro das subclasses, que se configura da seguinte forma: a classe de Oficiais é composta por Oficiais Gerais, Superiores, Intermediários e Subalternos; enquanto que os Praças são compostos por Praças Especiais e Praças.

3.1 ASCENSÃO PELA PRESENÇA

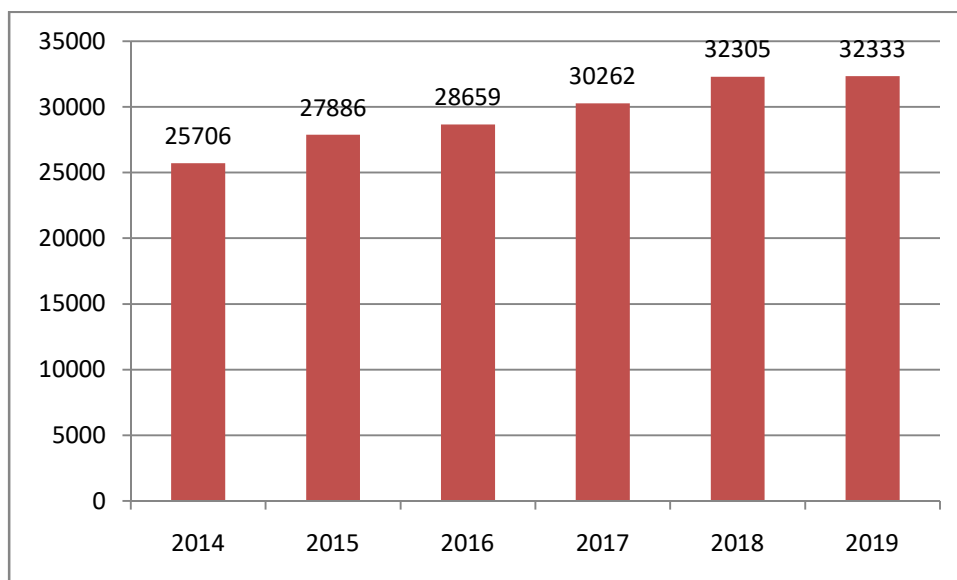
A ascensão pela presença detecta em que nível de participação a mulher se encontra nas Forças Armadas, desde números absolutos até em níveis proporcionais em relação aos homens.

3.1.1 Empregabilidade feminina em níveis gerais nas Forças Armadas

Utilizar o nível de empregabilidade feminina nas Forças Armadas consiste em um critério de análise institucional, tornando possível a percepção do processo de inserção das mulheres nesse mercado de trabalho e possibilitando o teste de algumas das hipóteses propostas por esse trabalho, analisando, dessa forma, dentro

de um período específico de 2014 a 2019, como o número total e proporcional de mulheres apresentou-se no Brasil até períodos recentes.

Gráfico 1: Número total de mulheres nas Forças Armadas



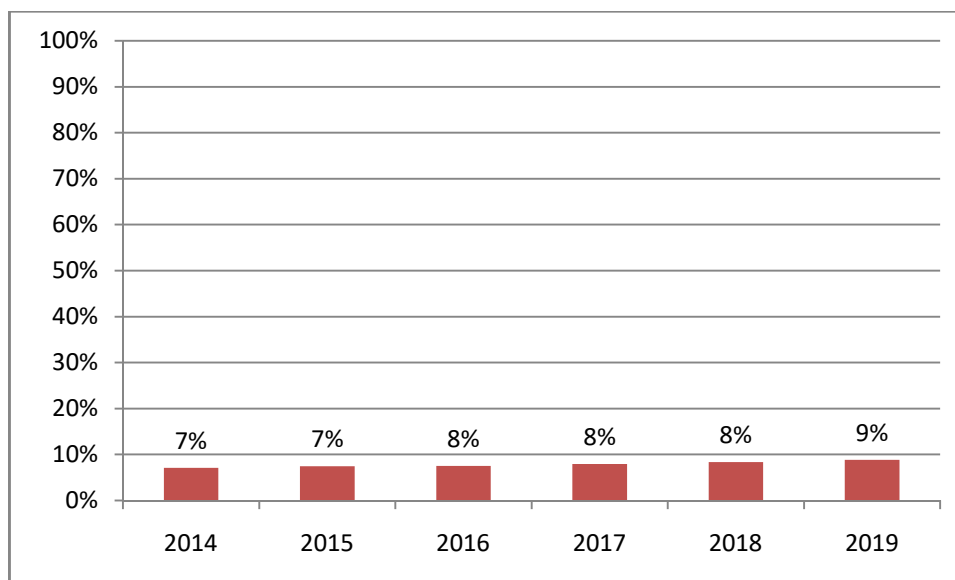
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD (Ministério da Defesa)

Para se obter essa visualização do processo foi organizada uma base de dados que continha o total do número de mulheres em todas as três Forças e abrangendo todas as classes e cargos, separando apenas pelos períodos de tempo propostos para tal análise. No Eixo X está o período de tempo de análise (2014 – 2019) possibilitando analisar a variação da empregabilidade feminina na Instituição em termos gerais. No Eixo Y está o número de mulheres empregadas nas Forças Armadas em cada ano. É possível constatar que o número de mulheres de forma geral tem crescido progressivamente (a cada ano o número tem aumentado), sendo que entre 2018 e 2019 foi o único período cujo aumento foi menor, enquanto que nos anos anteriores a progressão se mostra mais firme e continuada.

Esses dados são o primeiro ponto de análise institucional, mostrando que o que diz respeito à inserção, as mulheres tem tido a oportunidade de adentrar em maiores quantidades absolutas na carreira militar no decorrer dos anos, isso mostra a ponta do iceberg de uma possível abertura institucional no quesito de gênero.

Depois de calcular o número total de mulheres, foi necessário o mesmo para os homens, buscando uma forma de analisar como vem ocorrido a inserção parcial de mulheres nas Forças Armadas, ou seja, a divisão do número de mulheres pelo número de homens permitiu ter a percepção do quanto as mulheres estão se inserindo em relação a entrada de homens.

Gráfico 2: Número parcial de mulheres nas Forças Armadas



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Parcialmente buscam-se analisar o quanto as mulheres tem se inserido no mercado de trabalho militar em relação aos homens, ou seja, o quanto a variação de mulheres vem ocorrido proporcionalmente a variação de homens, se homens conseguem adentrar proporcionalmente em maior quantidade que as mulheres ou vice e versa. Em função desse tipo de análise, o gráfico em seu eixo Y possui valores de quesito proporcionais, de modo que foi efetuada a divisão do número de mulheres pelo de homens inseridos em determinado ano, enquanto que no eixo X está a variação do tempo de análise (2014 – 2019).

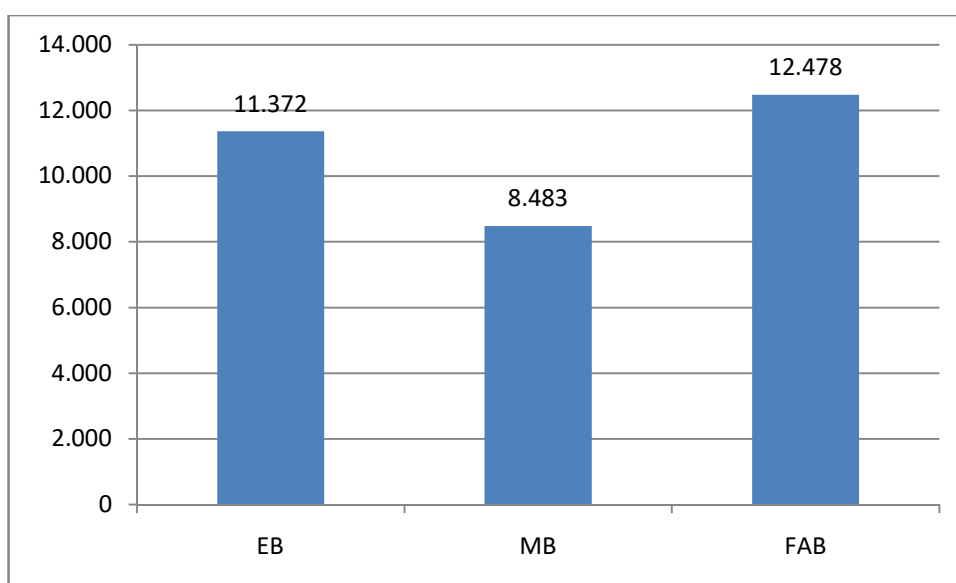
O mais interessante desse gráfico é a diferença causada entre as variações nominais e proporcionais: a primeira variação da análise proporcional (2014 – 2015) acompanha a empregabilidade nominal e indica o mesmo tipo de avanço, crescente. Daí em diante o gráfico atual começa a se comportar diferente do anterior, uma vez que apenas no próximo período (2016 – 2017) há uma estabilização na empregabilidade feminina, enquanto que nos períodos posteriores os dados mostram uma crescente presença feminina nas Forças se comparada a presença masculina, com menos picos e menos estabilizações que o gráfico anterior.

É importante deixar claro que a análise parcial pode variar positivamente por alguns motivos, dentre eles: em função do aumento de mulheres enquanto que homens posicionam-se em valores constantes no decorrer dos anos; ou que o aumento do número de homens aumenta tanto quanto o de mulheres, o que quer dizer que dentro de uma análise parcial esse crescimento marginal é crescente,

indicando que apesar do número de homens estarem aumentando o de mulheres também assim se faz. No que se referem aos dados presentes no gráfico, o número parcial de inserção feminina temporalmente aconteceu de forma constante, crescente e sem picos, e independente da variação na empregabilidade do número de mulheres terem sido maior ou igual ao de homens, de modo que causasse esse comportamento no fenômeno, proporcionalmente o aumento é perceptível.

Iniciou-se as análises sobre a empregabilidade feminina nesse mercado de trabalho em contextos gerais, mas para diversificar e aprofundar a percepção sobre a problemática, no próximo tópico será realizada análises para cada Força especificamente. Analisando por essa perspectiva das Forças, é possível não só perceber se houve ou não o crescimento da mão-de-obra de mulheres no mercado de trabalho militar, mas também esclarecer em quais das três esse fenômeno tem sido mais presente¹.

Gráfico 3: Quantidade nominal de mulheres separada por Força em 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

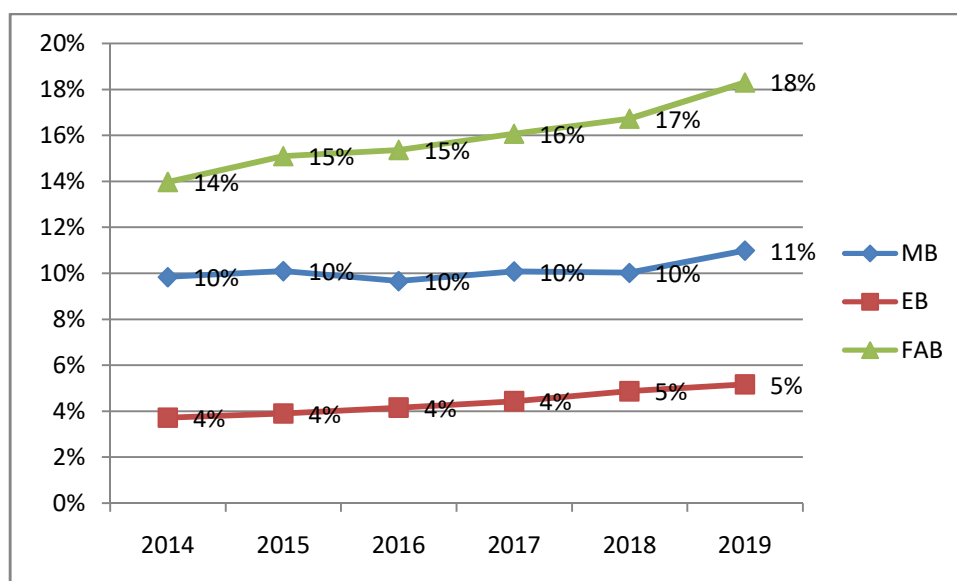
Para obter os dados presentes no gráfico acima se utilizou apenas do ano de 2019 para tal, e a partir daí foi reunido o número de mulheres por Força nesse ano específico. No Eixo X encontra-se a especificação das Forças analisadas: EB

¹ A título de esclarecimento, o trabalho busca analisar um fenômeno social e econômico, de forma que vários fatores podem ter influenciado no aumento ou na constância da mão-de-obra feminina em qualquer uma das Forças, o que implica em dizer que não há interesse por parte desta pesquisa discutir que áreas específicas desse mercado impede a entrada de mulheres no corpo trabalhista.

(Exército Brasileiro), MB (Marinha do Brasil), e FAB (Força Aérea Brasileira). No Eixo Y está o número total de mulheres separadas por força, a fim de identificar qual força concentrou em 2019 o maior ou menor número do grupo em questão. Dentre elas, a Força aérea (FAB) apresentou um número maior de mulheres no ano de 2019, seguida do Exército (EB) e Marinha (MB) respectivamente. Esses resultados indicam um fenômeno interessante, uma vez que a abertura institucional foi mais forte na FAB e menor na MB em 2019, sendo que a intermediária (EB) é a maior dentre as três, mas com o número reduzido de mulheres comparativamente.

Buscando analisar o processo de avanço feminino no mercado de trabalho militar, mostrou-se necessário expandir as análises em um período temporal. O gráfico a seguir se encarregará de demonstrar o processo de inserção feminina em cada uma das Forças separadamente dentro de um período de tempo.

Gráfico 4: Variação em pontos percentuais na inserção de mulheres separadaporForça



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

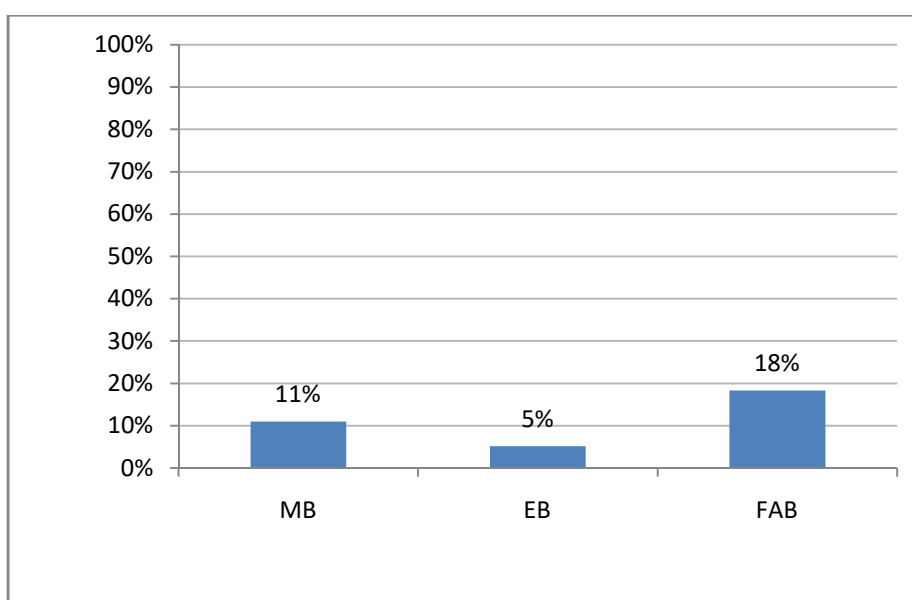
A variação na inserção feminina pode ser calculada ao separar cada uma das três Forças por cada ano de análise, para que se tornasse possível a visualização do fenômeno ano após ano. No Eixo X encontra-se a variação de tempo que vai permitir a análise (2014 – 2019), enquanto que no Eixo Y está o número total de mulheres presentes em cada Força separadamente. De forma geral, o gráfico tem a intenção de mostrar como tem se comportado cada uma das três Forças, desde 2014, no que se refere à inserção feminina no mercado de trabalho militar, de modo que cada variação indica a taxa de crescimento de mulheres no mercado militar

dentro de cada uma das três, especificamente. A linha verde caracteriza o fenômeno da FAB; a vermelha trata da MB; e a azul mostra as variações do EB.

Iniciando com o Exército, anualmente a inserção pareceu constante e positiva, no entanto com variações pequenas possíveis de serem percebidas pela pouca inclinação da curva, ou seja, quanto menos inclinada a curva mais evidenciada a pouca variação nessa Força. No outro extremo, a Força aérea apresentou variações menos constantes e com mais picos: a primeira variação indica crescimento e assim se mantém até 2018, a partir daí o crescimento da uma estabilizada. É possível notar que das três, a última citada foi a que mais teve sucesso na inserção neste período analisado. A Marinha apresentou menos picos e menos constância que a FAB e EB respectivamente. O Exército continua sendo uma questão interessante no fenômeno, inclusive nesse gráfico, pois apesar de ser a maior das Forças possui a menor taxa de inserção feminina.

A análise parcial permite de forma mais clara a análise quanto à inserção por Força em relação a homens, dessa forma, o gráfico a seguir terá a função principal de contrastar os números totais anteriormente apresentados com os números proporcionais, e assim se fazer entender a situação real da mulher em cada uma das três no ano de 2019.

Gráfico 5: Número parcial de mulheres separado por Força em 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

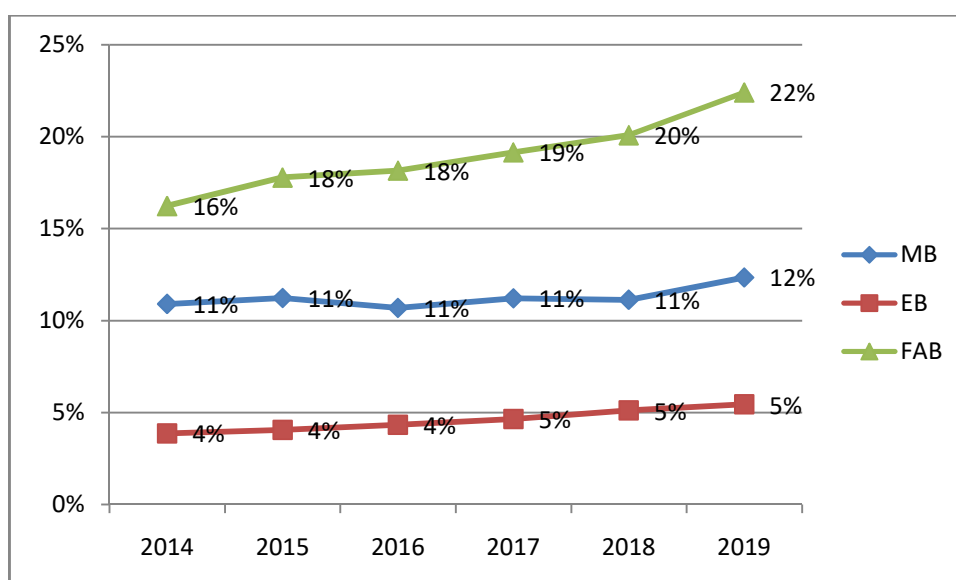
O número proporcional, assim como já explicado anteriormente, distancia-se da análise total e consegue captar a presença feminina em detrimento da masculina dentro de cada Força. No Eixo X está a especificação de cada uma delas

separadamente (EB, MB, e FAB). No Eixo Y está o número proporcional de mulheres por cada uma das Forças, obtido a partir da divisão do número total de mulheres pelo número total de militares, buscando analisar a proporção de mulheres.

Com isso é possível perceber uma mudança de cenário entre as duas primeiras Forças: o Exército (EB) apresentava maior número de mulheres em relação a Marinha (MB), no entanto em contextos proporcionais, a última se destaca em relação a primeira com o maior número de mulheres em relação a homens. Já a Força Aérea (FAB) continua com o maior número e agora não só totais como também proporcionais. Esse gráfico, assim como os anteriores, mostram o fenômeno da abertura institucional e diversificação do corpo trabalhista, de modo que a presença feminina cada vez mais tem se feito presente e com indícios da continuidade no crescimento, no entanto, o *ethosmilitar*, a caracterização masculina nessa instituição ainda é muito forte principalmente no Exército Brasileiro.

Mantendo a forma de analisar, posteriormente o procedimento será o mesmo, diferenciando-se apenas em relação ao período de análise, saindo da unicidade de 2019 e partindo para uma análise proporcional e temporal.

Gráfico 6: Inserção proporcional de mulheres em relação a homens por Força



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Em relação a taxa de inserção proporcional, no Eixo X encontra-se a variação de tempo que vai permitir a análise (2014 – 2019), enquanto que no Eixo Y está o número proporcional de mulheres presentes em cada Força separadamente em

relação a homens. De forma geral, o gráfico tem a intenção de mostrar como tem se comportado cada uma das três Forças proporcionalmente como já fora destacado em outras análises anteriores: identificar a real situação feminina em detrimento à masculina realizando uma análise temporal, desde 2014, destacando a inserção feminina no mercado de trabalho militar, de modo que cada variação indica a proporção de crescimento de mulheres no mercado militar. A proporção de 50% ou de $\frac{1}{2}$, por exemplo, mostra que existe uma mulher para cada dois homens nas Forças Armadas, e grandes percentuais indicam que o número de mulheres e homens estão próximos. Quando os percentuais ultrapassam 100%, significa que em determinadas situações o número de mulheres ultrapassam o de homens. A cor verde caracteriza o fenômeno da FAB; a vermelha trata-se da MB; e a azul mostra as variações do EB.

Assim como na quantidade proporcional em 2019, houve mudanças no cenário do fenômeno aqui trabalhado a título de proporção, uma vez que o Exército, que já apresentava pouca variação na inserção percentual feminina, apresentou uma redução na proporção de inserção, significando que apesar de levemente positiva, o gráfico mostra um menor avanço na participação no número de mulheres em relação a homens. Curvas como essa pode sinalizar que a entrada e saída de mão-de-obra tanto masculina quanto feminina estão ocorrendo na mesma proporção por exemplo.

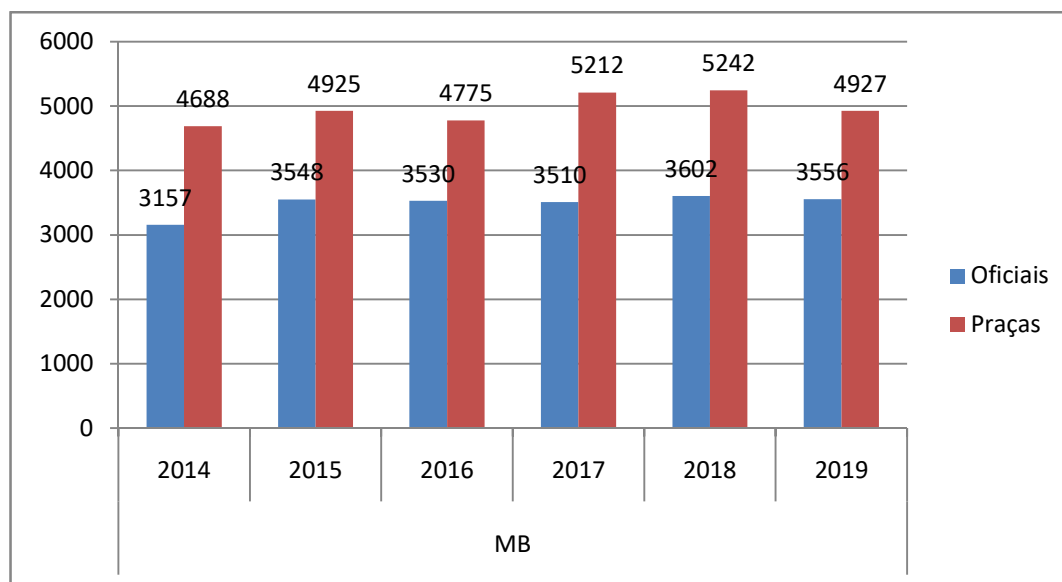
A Marinha de 2014 a 2016 apresentou a inserção proporcional de mulheres muito mais constantes se levado em consideração os números totais, trazendo o indicativo que nesses primeiros anos o fenômeno acompanhou o que aconteceu no Exército durante todos os outros. No entanto, a partir de 2016 essa Força experimentou uma inclinação maior da curva a cada ano que se passava, e se faz possível deduzir que a proporção entre mulheres e homens diminuiu nessa linha do tempo (aumento de mulheres com possível constância no número de homens).

A Força Aérea se destacou dentre as três com maior inclinação na curva de inserção desde 2014, permitindo analisar e perceber a semelhança do cenário presente na Marinha a partir de 2016, indicando um maior avanço dentre as três Forças na participação feminina em relação à masculina.

Há também a importância de analisar não só a inserção dentro de cada Força, como também se faz necessário perceber como em cada Força a mulher vem

ascendendo dentro de cada classe, das mais baixas para as mais altas, desta forma, o cenário seguinte encarrega-se de demonstrar essas informações.

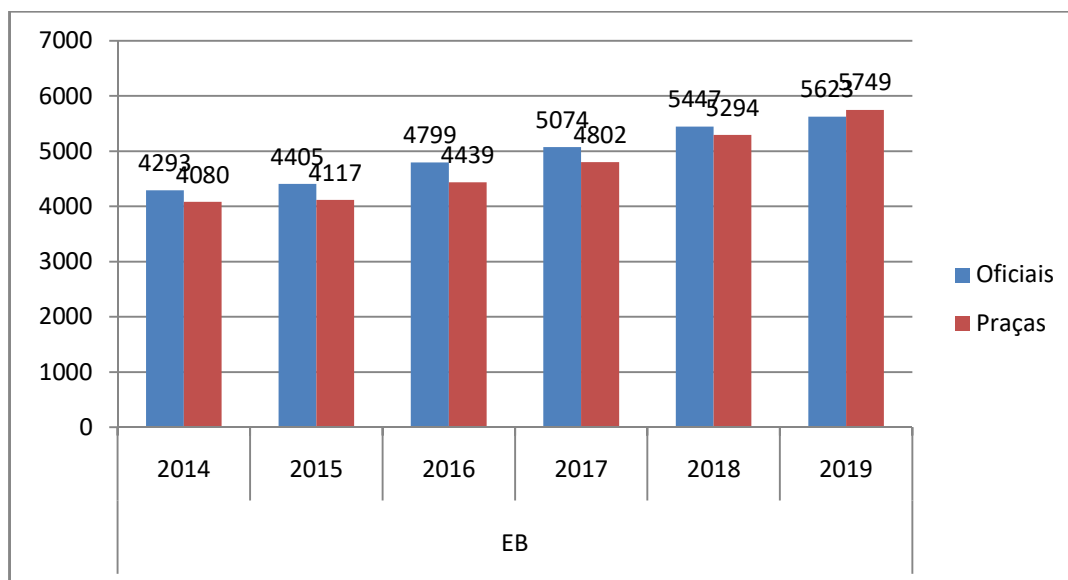
Gráfico 7: Total de mulheres por classes em cada Força (Marinha do Brasil)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Para que o gráfico anterior pudesse ser criado, inicialmente foi separada cada uma das Forças e em seguida cada uma delas passou por outra separação: entre as classes de Oficiais e Praças, e cada uma para cada ano. A Classe de Praças é uma classe inferior a de Oficiais, dessa forma a variação no gráfico indica o crescimento, constância ou redução de mulheres em cada uma dessas classes, permitindo analisar se em questões de gênero, a masculinidade tem se mantido mais forte na Classe mais alta em detrimento da feminina, e a possibilidade de perceber o avanço delas para classes mais altas. No Eixo X está a variação do tempo de análise (2014 – 2019), enquanto que no Eixo Y está o número de mulheres separadas por Classe dentro de cada Força. As barras azul e vermelho são a variação de mulheres nas classes de Oficiais e Praças respectivamente no Exército.

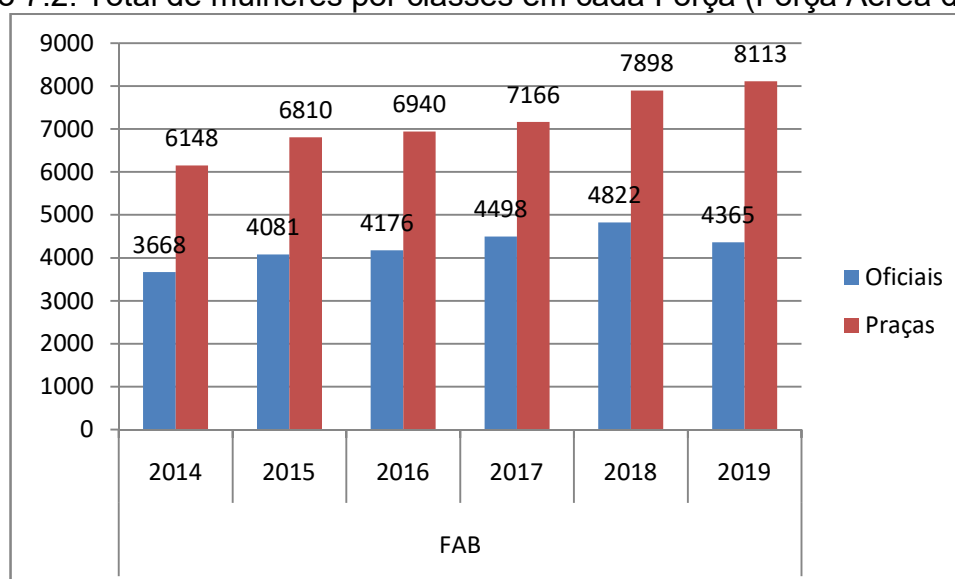
Gráfico 7.1: Total de mulheres por classes em cada Força (Exército brasileiro)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

As barras vermelhas e azuis são a variação de mulheres nas classes de Praças e Oficiais. O Exército apresentou uma menor entrada de mulheres na classe de Oficiais (o que indica menor avanço dentro dessa Força por parte das mulheres), enquanto que a classe de Praças mostrou-se maior, o que significa dizer que ele apresentou o menor avanço feminino entre classes se levado em consideração as demais (FAB e MB), sendo que estas não obtiveram muita diferença entre si quando se trata da diferença entre classes, ou seja, a quantidade de Praças e Oficiais foi parecida e apresentou um avanço proporcional entre elas.

Gráfico 7.2: Total de mulheres por classes em cada Força (Força Aérea do Brasil)

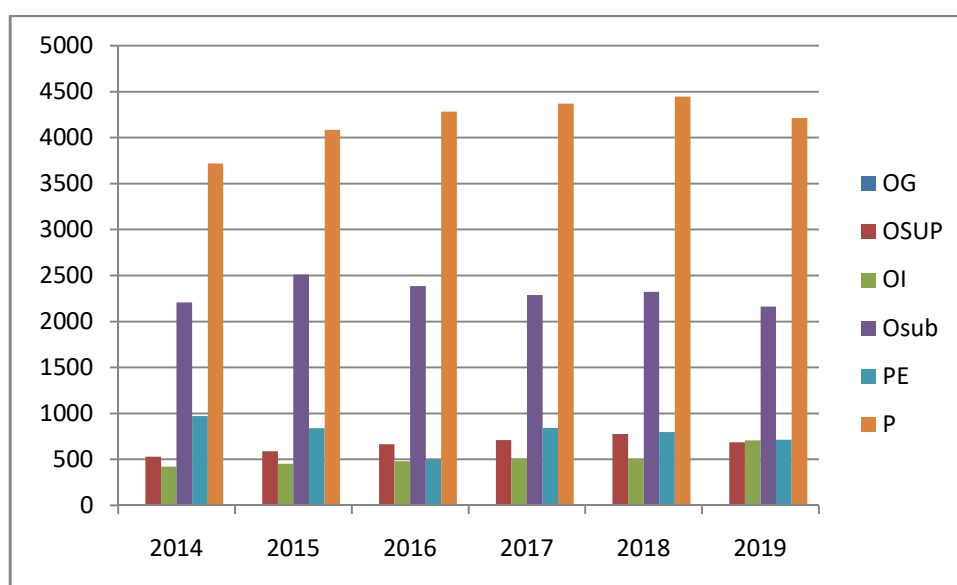


Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Independente da Força em questão, a classe de Praças se destaca em maior quantidade de mulheres se comparada com a de Oficiais, e essa pequena variação no decorrer do tempo nas quantidades de mulheres na classe mais alta mostra ainda a dificuldade do corpo trabalhista feminino em avançar para classes cujos salários também serão mais altos e historicamente ocupados por homens.

Cada classe possui as suas subclasses, e com isso consegue-se perceber como têm ocorrido os pequenos passos das mulheres nas Forças Armadas, conforme será visto a seguir.

Gráfico 8: Total de mulheres por subclasse em cada força (Marinha do Brasil)

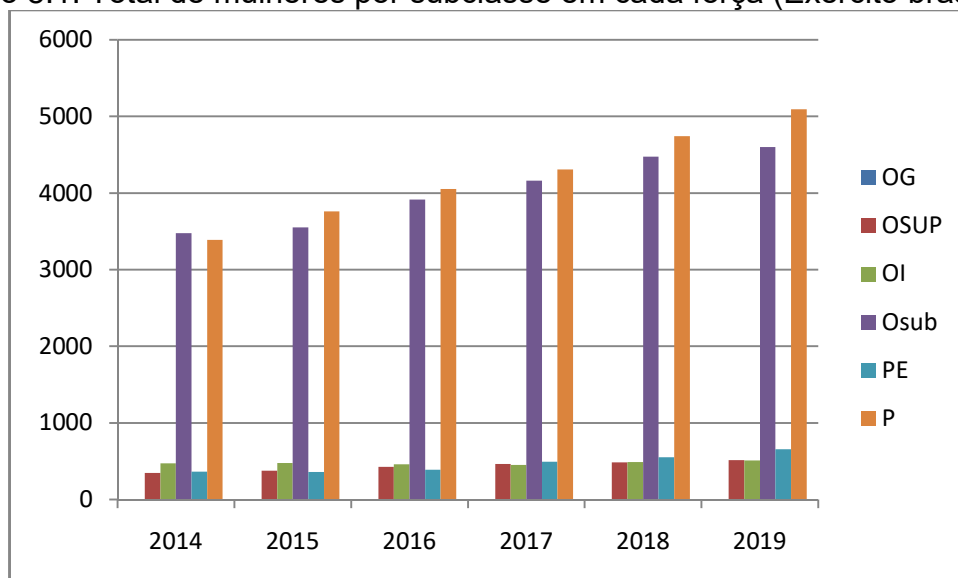


Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Os gráficos anteriores buscaram analisar o número total de mulheres por classe dentro de cada Força separadamente, de modo que o aumento ou redução de cada uma delas pode indicar avanço ou não. No Eixo X está o período de tempo de análise de 2014 – 2019, enquanto que no Eixo Y está o número de mulheres como foi citado anteriormente como objetivo do gráfico. A fim de facilitar a construção do gráfico, a variável “subclasse” precisaram tornar-se siglas que tem os seguintes significados: Oficiais Gerais (OG), Oficiais Superiores (OSUP), Oficiais Intermediários (OI), Oficiais Subalternos (Osub), Praças Especiais (PE), e Praças (P), sendo que a organização dele se deu por ordem crescente de subclasses (mais baixas para as mais altas). A separação por barras permitiu a visualização não só da quantidade de mulheres nessas subclasses como também tornou possível de ver o aumento ou redução dela no decorrer dos anos, e dessa forma, cumprir com o

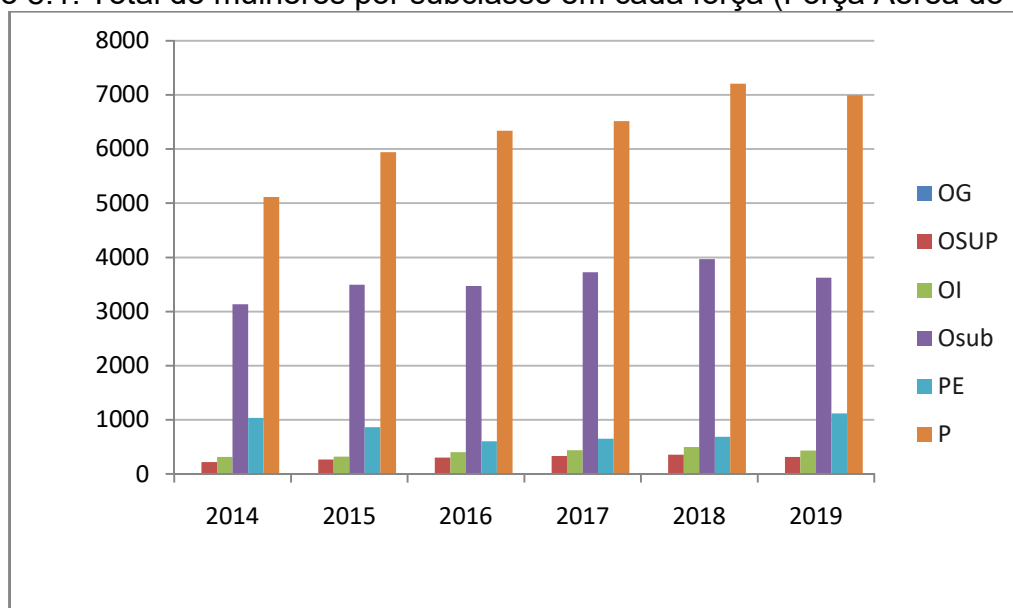
objetivo do gráfico de indicar se há aumento significativo de mulheres em subclasses mais altas.

Gráfico 8.1: Total de mulheres por subclasse em cada força (Exército brasileiro)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Gráfico 8.1: Total de mulheres por subclasse em cada força (Força Aérea do Brasil)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

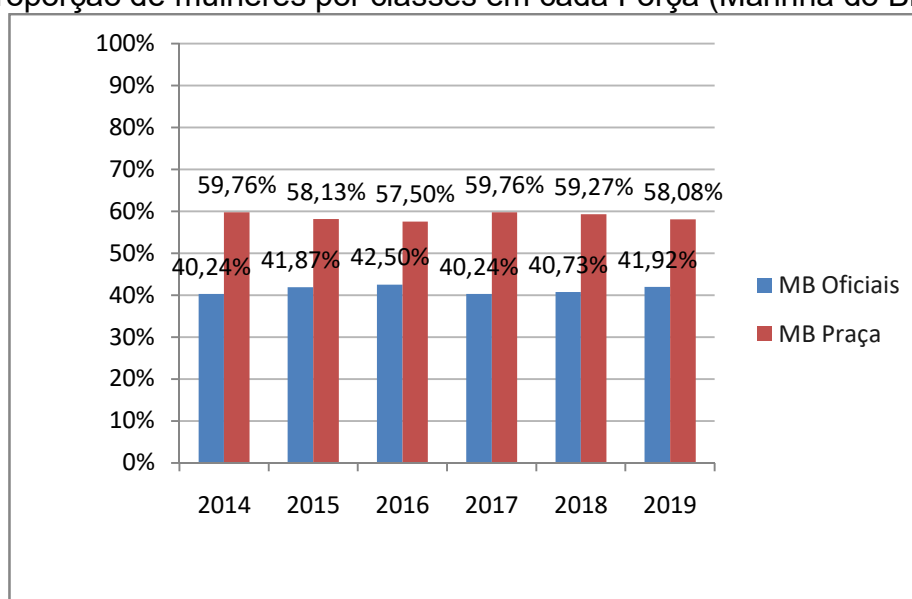
Diferentemente dos gráficos anteriores que apresentavam a condição atual do cenário de classes em cada Força, estes em questão não captam muita mudança entre as subclasses, ou seja, o período de análise não permitiu analisar muito claramente o avanço de mulheres desde Praças a Oficiais Gerais. No entanto, algumas informações podem ser destacadas, dentre elas: o Exército foi o que apresentou menor avanço entre as subclasses se comparadas as outras três (as

proporções entre as subclasses são mudam muito), exceto entre Praças especiais (PE) e Oficiais Subalternos (OSub), onde há aparentemente maior aumento temporal; a Marinha apresenta-se como a Força com contém avanço mais constantes e positivos, de modo que entre a menor e maior subclasse (Praças e Oficiais Gerais) as quantidades são parecidas; a Força Aérea tem resultados interessantes entre as subclasses (aumento perceptível nas subclasses Praças especiais, Oficiais Subalternos, e Intermediários), no entanto a classe mais baixa continua sendo a que mais contrata mulheres até então.

Desde a análise da quantidade de mulheres por Força em termos mais superficiais, até o presente momento de forma mais aprofundada, o fenômeno no Exército se comportou com o que tem menos mulheres e menores oportunidades de avanço embora seja a maior Força, enquanto que a Força Aérea foi a que apresentou maior inserção e foi detectado avanço feminino em seu processo de carreira. Dessa forma, a instituição militar tem se permitido abrir em termos de avanço de formas diferenciadas em cada Força, não podendo a análise institucional acontecer de forma generalizada.

Saindo da análise total e entrando na proporcional, o cenário a seguir tenta mostrar em que proporção as mulheres tem ascendendo entre as classes nas diferentes Forças.

Gráfico 9: Proporção de mulheres por classes em cada Força (Marinha do Brasil)

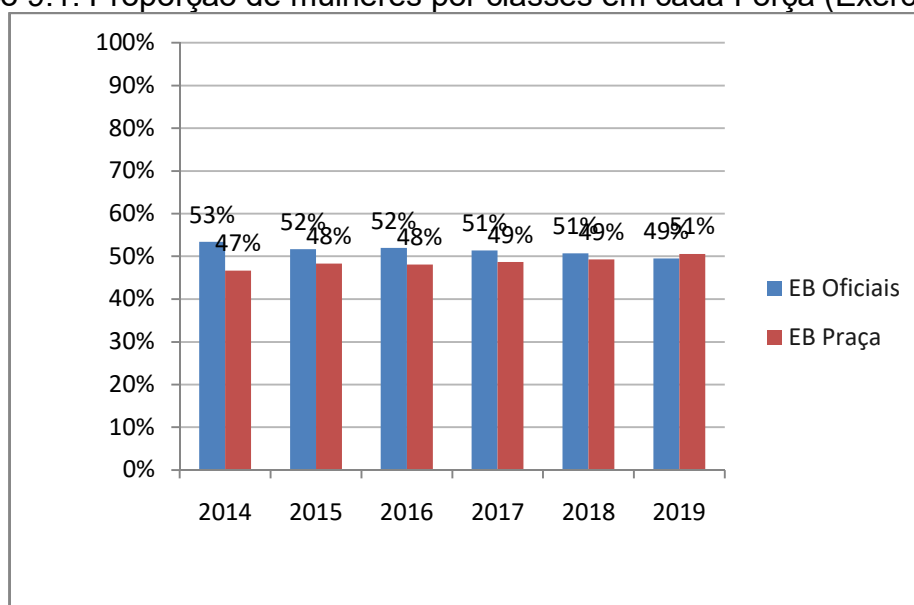


Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Os gráficos tem a intenção de indicar a proporção de mulheres por classe em cada Força separadamente, uma vez que a grande presença de mulheres em uma

delas não significa que a distribuição da proporção está coerente ou crescendo de fato, ou seja, o aumento do número de mulheres como Oficiais não indica avanço se o número de praças aumentarem o dobro. No Eixo X está o período de tempo de análise, enquanto que no Eixo Y está a proporção de mulheres por classe em cada Força. O valor proporcional foi obtido a partir da divisão do número de mulheres em cada classe pelo total de mulheres naquele ano.

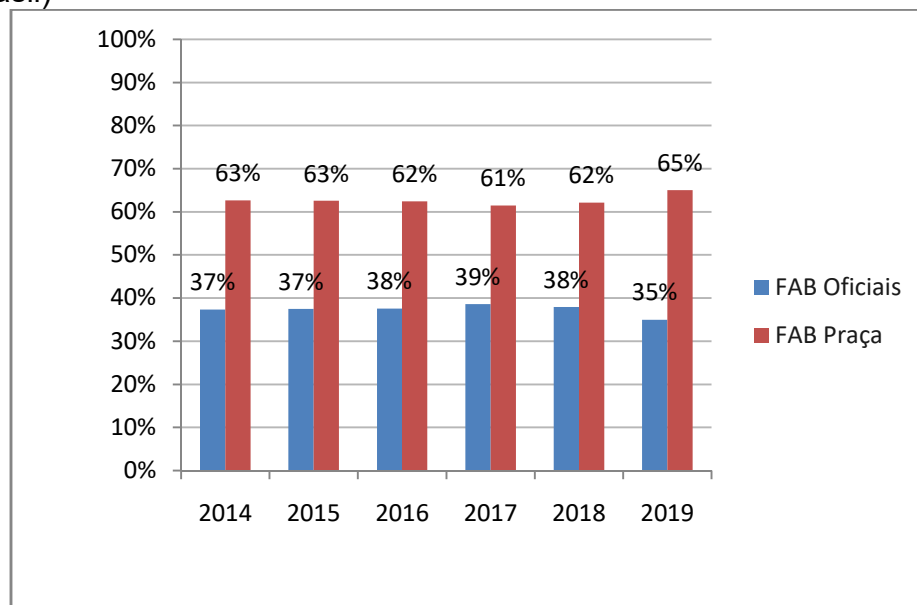
Gráfico 9.1: Proporção de mulheres por classes em cada Força (Exército brasileiro)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Dentre as três Forças, a Marinha foi a única que demonstrou avanço entre Praças e Oficiais nos últimos dois anos em relação a esse crescimento proporcional. Essa análise mostra o aumento de mulheres em cada uma das Forças, mas fica claro que apesar do aumento, as mulheres tem se concentrado nas classes mais baixas, e isso supera o aumento de mulheres entre os Oficiais.

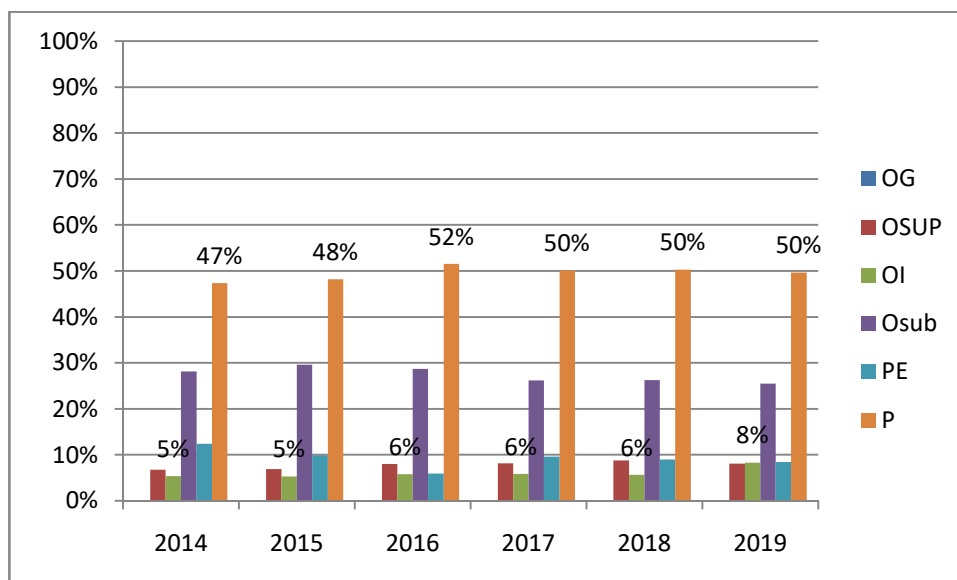
Gráfico 9.2: Proporção de mulheres por classes em cada Força (Força Aérea do Brasil)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

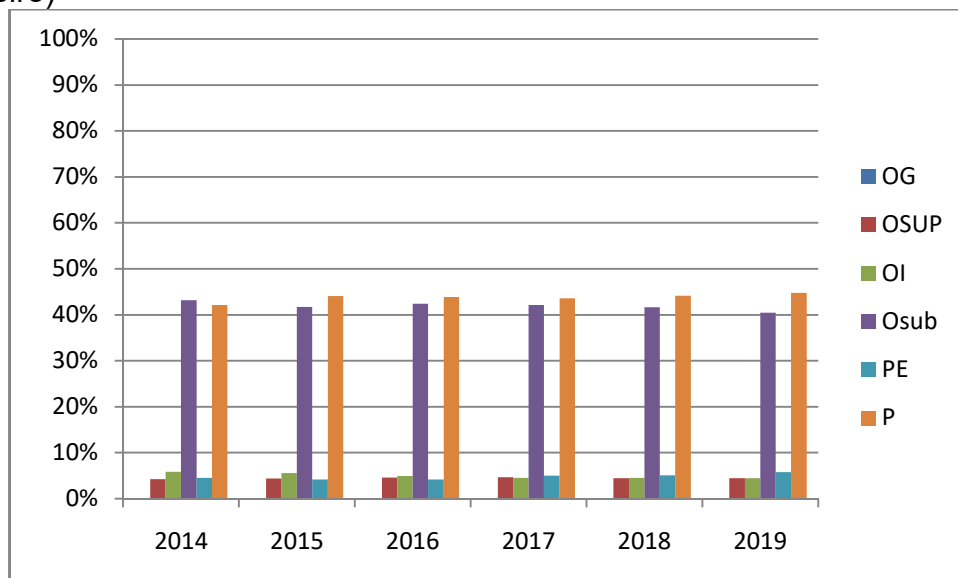
Saindo da análise total e entrando na proporcional, o cenário a seguir tenta mostrar em que proporção as mulheres tem ascendendo entre as subclasses nas diferentes Forças.

Gráfico 10: Proporção de mulheres por subclasse em cada Força (Marinha do Brasil)



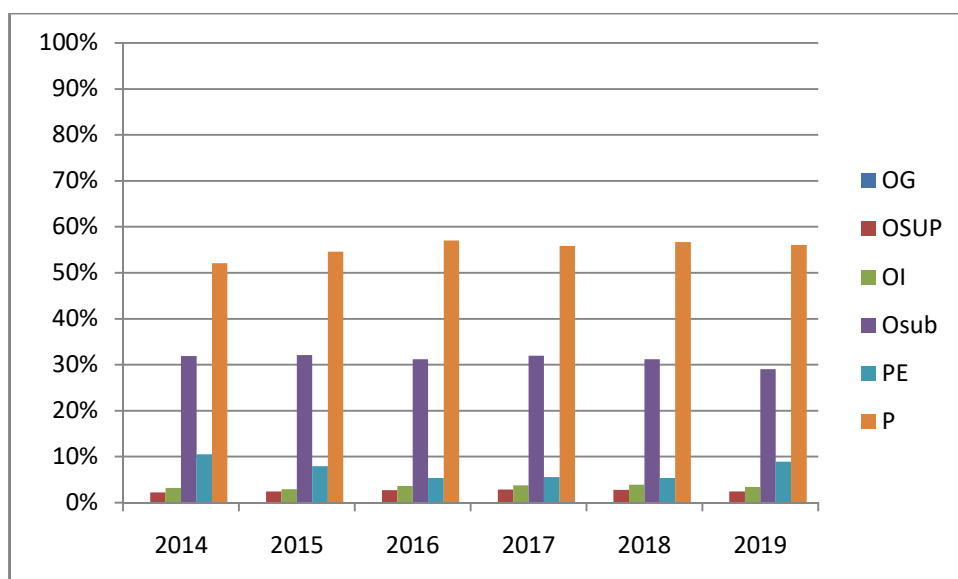
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Gráfico 10.1: Proporção de mulheres por subclasse em cada Força (Exército brasileiro)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Gráfico 10.2: Proporção de mulheres por subclasse em cada Força (Força Aérea do Brasil)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

Esses gráficos, não muito distantes do que mostrava os anteriores, mostra a Marinhacomoa Força que indica avanço proporcional de mulheres entre as

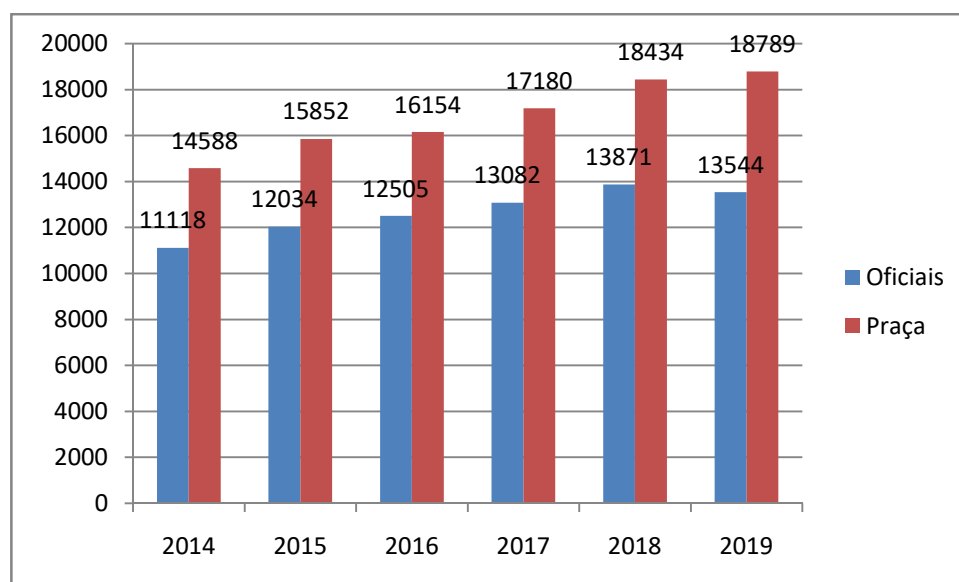
subclasses, de modo que o aumento de mulheres na Força de forma geral é acompanhada pela saída de mulheres em subclasses mais baixas e entrada para as subclasses mais altas.

É possível perceber que houve um considerável aumento do número de mulheres presentes nas Forças Armadas, e apesar da importância dessa análise é necessário retomar o que citou Silveira (2004) que analisa sua própria pesquisa e esclarece que o aumento no número de mulheres nas fileiras não é um indicativo forte de que o avanço feminino tem crescido no mercado de trabalho militar. Em função disso, iniciar-se-á a análise de progressão, uma das características do avanço anteriormente mencionada no trabalho.

3.2 Ascensão pela progressão

Saindo do foco das Forças, a intenção nos dados posteriores é analisar as classes especificamente e identificar em qual delas as mulheres vem estando mais presente, e de certa forma se fazer perceber o nível de progressão na carreira militar das mulheres, saindo de cargos ou classes mais baixas para classes mais altas.

Gráfico 11: Total de mulheres por classe (Forças agregadas)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

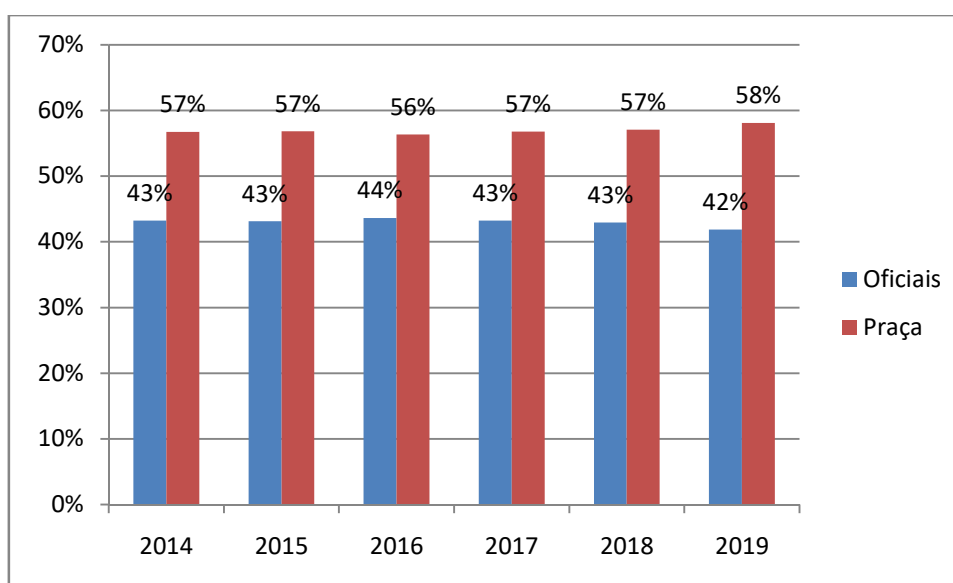
A análise agora concentrada nas Classes em si, busca analisar a progressão das mulheres independente da Força, uma vez não se trata mais da participação e a progressão também é uma das caracterizações do avanço. O gráfico no Eixo X traz a variação temporal para possibilitar analisar a progressão, enquanto que no Eixo Y está o total de mulheres em cada Classe (somando as três Forças em cada uma

delas). Em azul está a classe mais alta de Oficiais, e em vermelho a classe mais baixa de Praças. A variação a cada ano mostra se as mulheres estão avançando para classes mais altas caso haja o aumento da listagem azul entre 2014 e 2019.

Como se faz notar de forma clara no gráfico acima, a classe de Praças recebeu destaque no período de tempo escolhido, contrastando que pouco avanço ocorreu entre as classes segundo mostra os dados, ou seja, muitas mulheres conseguiram se inserir na mais baixa, mas não conseguiu avançar muito para a mais alta. Silveira (2004) tem a teoria de que ter mais mulheres nas fileiras não significa avanço necessariamente, e essa análise de progressão conclui a teoria.

O gráfico a seguir mostra a proporção de mulheres em relação a homens utilizando como critério a diferenciação entre classes, objetivando analisar a Classe com maior número de mulheres proporcionalmente a homens e quanto variou desde 2014.

Gráfico 12: Proporção de mulheres por classe (Forças Agregadas)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

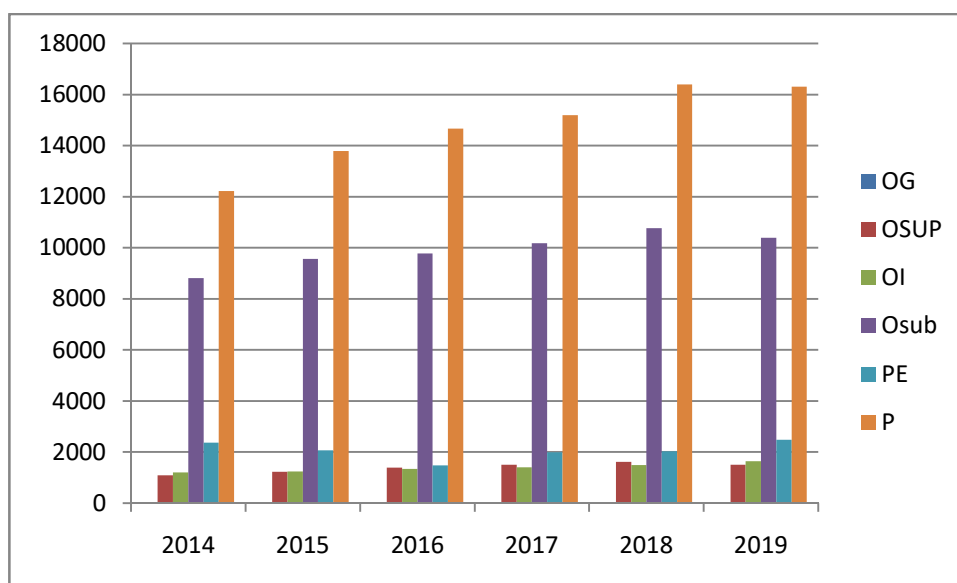
Na análise proporcional, em que se divide o número de mulheres de cada uma das classes pelo número total de mulheres nos anos específicos, busca analisar a progressão proporcional de mulheres entre classes, sendo que a linha vermelha indica a de Praças e a azul a de Oficiais. O Eixo X indica a variação de tempo para análise, enquanto o eixo Y indica a proporção de mulheres em relação a homens dentro de cada classe. A variação a cada ano que vai possibilitar analisar o avanço, consiste no aumento ou na redução das listas: caso haja aumento da vermelha e redução da azul no decorrer dos anos, significa que houve um aumento

na inserção na classe mais baixa mas pouco avanço para a classe mais alta, se for o contrário, indica que as mulheres vem avançando proporcionalmente.

Conforme é possível perceber no gráfico acima, a classe de Praças obteve o mesmo comportamento do gráfico anterior, embora agora se trate de uma análise proporcional, o que se leva a pensar que entre 2014 e 2015 o número de mulheres aumentou, mas a proporção entre as classes não ficou satisfatória, levando a classe de listagem vermelha inicialmente a categoria de maior empregadora de mulheres em questões proporcionais com pouca progressão.

A análise seguinte irá focar numa análise mais detalhada dentro de cada classe, as subclasses, na tentativa de identificar em qual delas há uma maior concentração em se tratando de números totais de mulheres: subclasses mais baixas ou mais altas e intermediárias.

Gráfico 13: Total de mulheres por subclasse (Forças Agregadas)



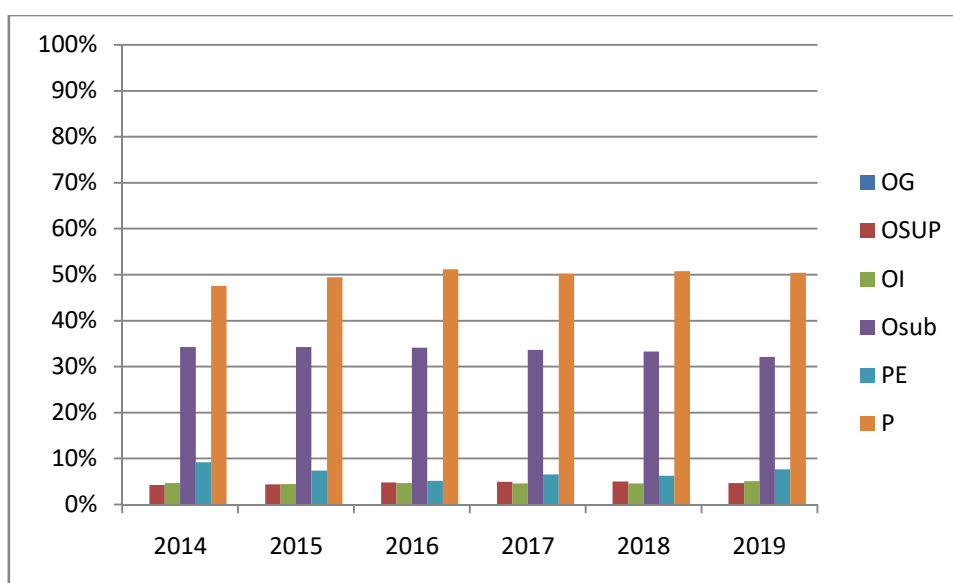
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

O gráfico indica em seu Eixo X a variação de tempo para a análise de 2014 a 2019, enquanto que em seu Eixo Y há a quantidade total de mulheres em cada subclasse sem levar em consideração a Força. A organização se deu por P (praças), PE (Praças Especiais), OSub (Oficiais Subalternos), OI (Oficiais Intermediários), OSUP (Oficiais Superiores), e OG (Oficiais Gerais). A variação a cada ano irá indicar se as mulheres têm conseguido avançar para subclasses mais altas, e isso será possível de observar conforme as listagens dos cargos mais altos estejam aumentando.

O que se percebe, então, é que mais uma vez a presença feminina é concentrada em questões nominais na subclasse de Praças, seguida de Praças Especiais e Oficiais subalternos. Dentre as Subclasses dentro da classe de Oficiais a progressão feminina tem crescido nos Oficiais Intermediários e subalternos, enquanto que as duas subclasses maiores apresentam um avanço quase irrisório. Conclui-se que a teoria da dificuldade de avanço ainda permanece nessa Instituição, esta entrou em processo de abertura e isso levou ao aumento participativo institucionalmente, mas na carreira aparentemente ainda há um grande caminho pela frente.

O gráfico a seguir mostra a proporção de mulheres em relação a homens utilizando como critério a diferenciação entre subclasses, objetivando analisar a Subclasse com maior número de mulheres proporcionalmente a homens e quanto variou desde 2014.

Gráfico 14: Proporção de mulheres por subclasse (Forças Agregadas)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MD

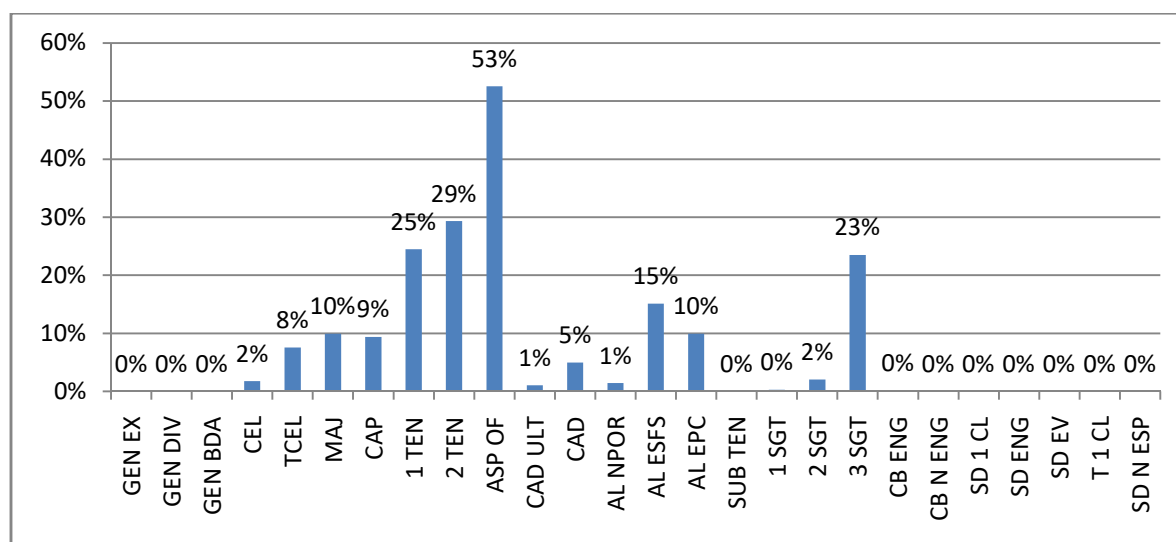
Ainda do ponto de vista da progressão, esse gráfico tem em seu Eixo X a variação do tempo para análise, e no Eixo Y a proporção de mulheres por subclasse. A análise proporcional permite perceber se a progressão feminina entre as subclasses. Conforma as barras das subclasses mais altas vá alterando no período estipulado é que se fará perceber como acontece o avanço.

Os dados mostram que a subclasse que maior concentra o número de mulheres proporcionalmente é a de Praças. Ao que parece, dentre todas, as intermediárias (Oficiais Intermediários e Subalternos) melhorou a sua proporção

feminina entre 2016 e 2018, o que indica um avanço perceptível. O avanço não pode ser negado, no entanto, é compatível com o que se esperava teoricamente da dificuldade de se avançar para cargos mais elevados (Superiores e Gerais).

O gráfico a seguir busca identificar onde se encontra a maior proporção de mulheres referente a Cargos/Graduações.

Gráfico 15: Proporção de mulheres por posto/graduação no Exército em 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB (Exército Brasileiro)

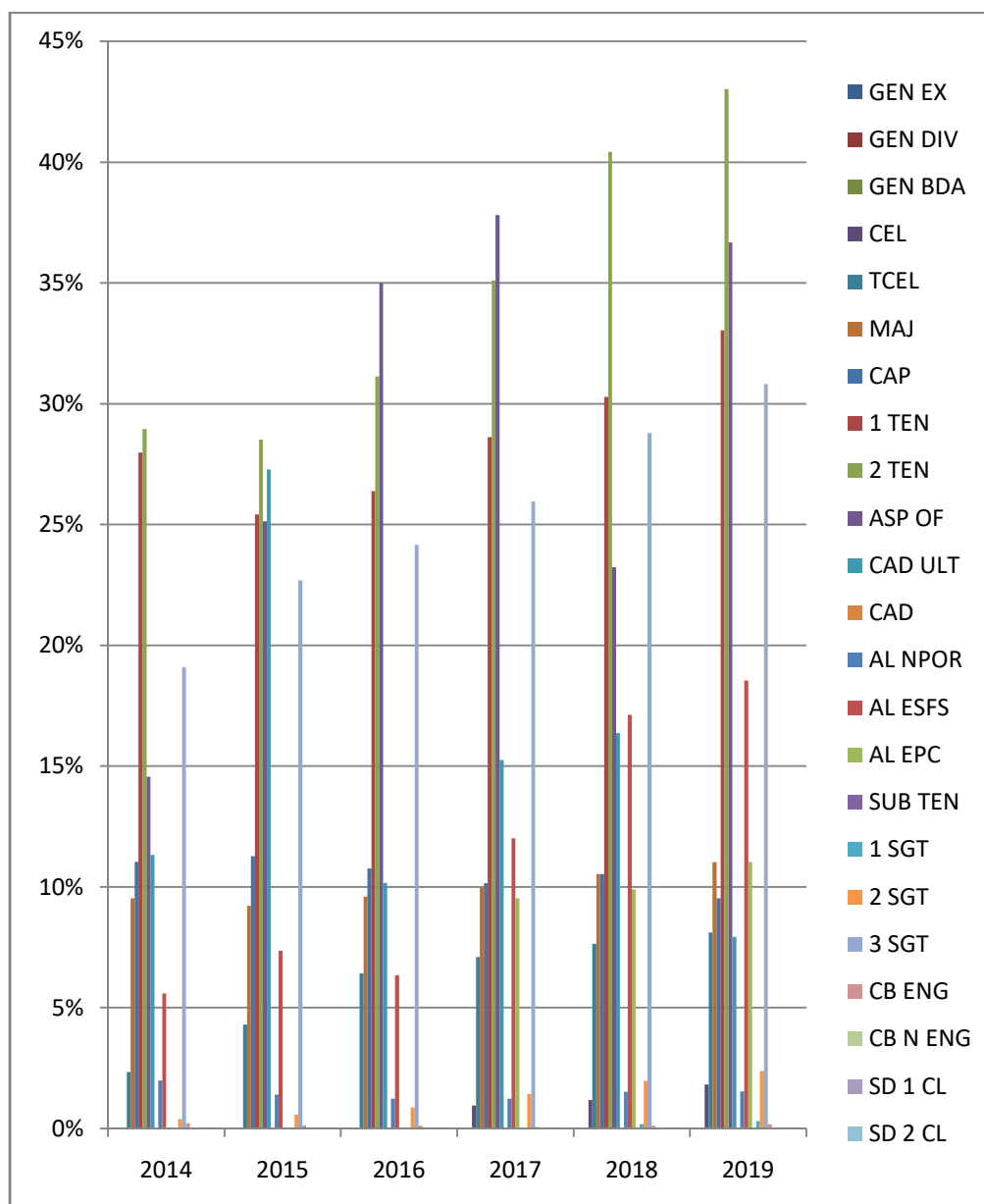
O presente gráfico busca facilitar a identificação do cargo onde se encontra a maior proporção de mulheres em relação a homens no Exército no ano de 2019, cuja informação encontra-se no Eixo Y, enquanto que no Eixo X está a denominação de cada um destes postos/graduações. A barra azul especifica individualmente a proporção para cada um dos postos. As variáveis analisadas são as seguintes: GEN BDA – General-da-Brigada; GEN DIV – General-de-divisão; GEN EX – General-do-exército; CEL – Coronel; TCEL – Tenente-Coronel; MAJ – Major; CAP – Capitão; 1TEN- 1º Tenente; 2 TEM – 2º Tenente; ASP OF – Aspirante a Oficial; CAD – Cadete; SUB TEN – Sub-Tenente; 1SGT – 1º Sargento; 2 SGT – 2º Sargento; 3 SGT – 3º Sargento; CB – Cabo, dentre outros.

É possível perceber que entre segundo Tenentes e Tenentes coronéis e também nos 3º Sargento, é que se encontra a maior proporção de mulheres em relação a homens no Exército (são os postos onde a quantidade proporcional de mulheres se aproxima da dos homens), no entanto, cargos como de Gerais ainda não foram alcançados pela mão-de-obra feminina nesta Força em específico. Resultados como este mostram a real dificuldade feminina em avançar para Postos

mais elevados, uma vez que se trata de um dado do último ano, muito tempo depois da abertura do mercado militar para que mulheres fizessem carreiras.

Além do recorte no ano de 2019, fez-se uma análise temporal buscando ampliar a percepção quanto à progressão feminina dentro das subclasses no Exército. Diante disso, o resultado se mostra da seguinte forma:

Gráfico 16: Proporção de mulheres por cargo no Exército (PG) – 2014 a 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

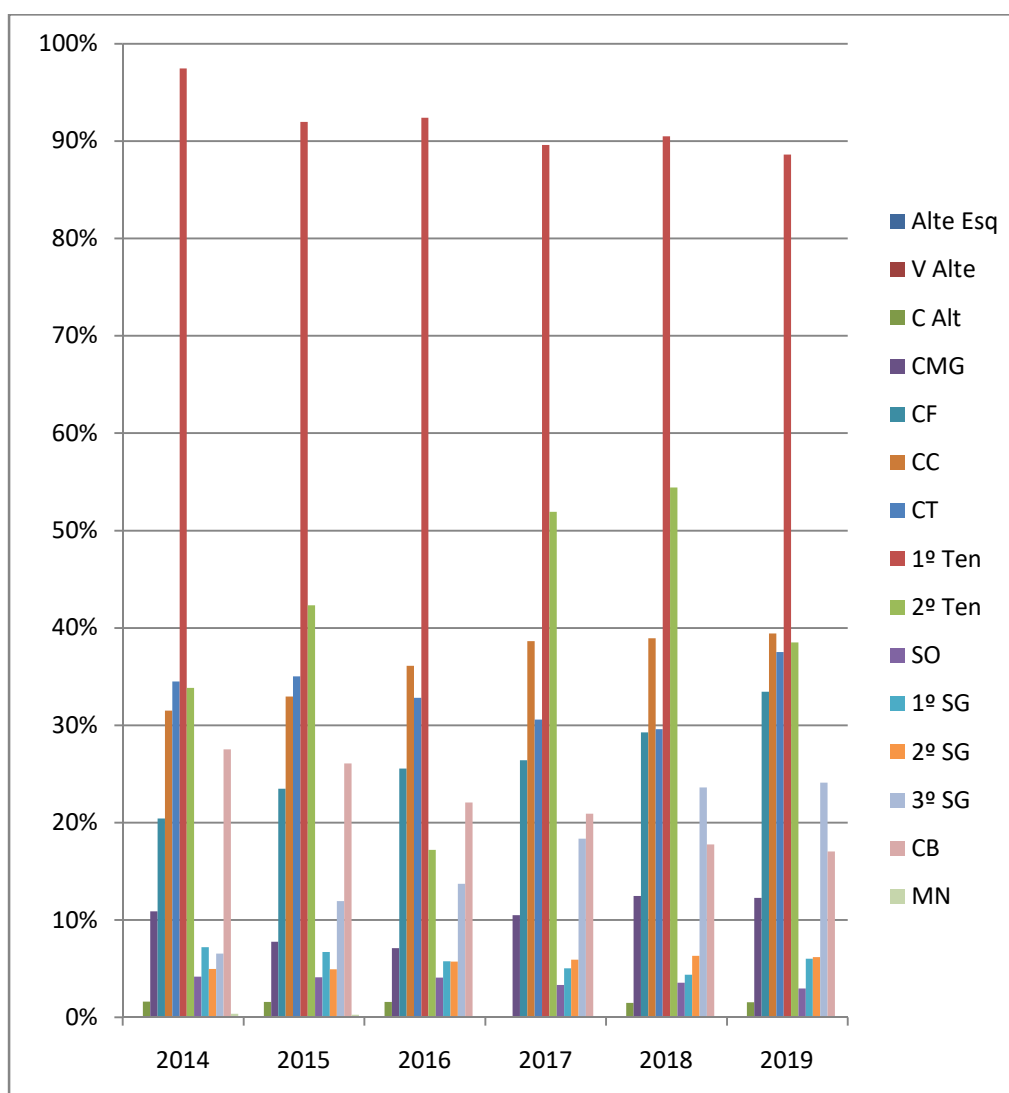
Este gráfico não se distancia do anterior em relação ao tipo de análise, pois ambos possuem a intenção de analisar a proporção de mulheres nos principais Postos/Graduações no exército, cuja informação encontra-se no Eixo Y. No entanto,

para se fazer entender a progressão, foi então realizada uma análise temporal cujo período foi estipulado no Eixo X (2014 – 2019). No Eixo horizontal (X) as informações são as seguintes: GEN BDA – General-da-Brigada; GEN DIV – General-de-divisão; GEN EX – General-do-exército; CEL – Coronel; TCEL – Tenente-Coronel; MAJ – Major; CAP – Capitão; 1 TEN - 1º Tenente; 2 TEM – 2º Tenente; ASP OF – Aspirante a Oficial; CAD – Cadete; SUB TEN – Sub-Tenente; 1SGT – 1º Sargento; 2 SGT – 2º Sargento; 3 SGT – 3º Sargento; CB – Cabo, dentre outros, de modo que cada cor especifica uma Graduação diferente. A variação nesse gráfico será importante para analisar se as mulheres estão conseguindo avançar para Postos mais altos, e isso vai ser possível de se perceber ao analisar a extensão das tiragens, as maiores indicam proporção de mulheres maiores dentro daquele Posto.

Conforme demonstra o gráfico acima, os três dos mais elevados Postos/ Graduações analisados – General do Exército (GEN EX); General de Divisão (GEN DIV); e General de Brigada (GEN BDA) não foram preenchidos pela mão-de-obra feminina, o que significa dizer que a progressão dentro desses cargos limita-se ao cargo de Coronel somente a partir de 2017. Os cargos de maiores progressão são: respectivamente segundo o gráfico Soldado, Taifeiro de 1º Classe, Taifeiro Mor Cabo, 3º sargento e 2º Sargento, todos dentro das subclasses de graduados. Os Aspirantes a Oficial foi um Posto que saiu de quase nada de proporção feminina e progrediu até 2019. Depois de analisar o gráfico de 2019, conclui-se que não só naquele ano em específico, mas desde 2014 a mão-de-obra feminina tem dificuldade de ascensão para esses cargos mais elevados

Assim como no Exército, a Marinha é outra Força que possibilita analisar a progressão feminina no percurso dessa carreira militar, assim como na Força anterior, o gráfico desta se tratará de uma análise no mesmo espaço de tempo abrangendo os Postos/Graduações.

Gráfico 17: Proporção de mulheres por cargo na Marinha (PG) – 2014 a 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB (Marinha do Brasil)

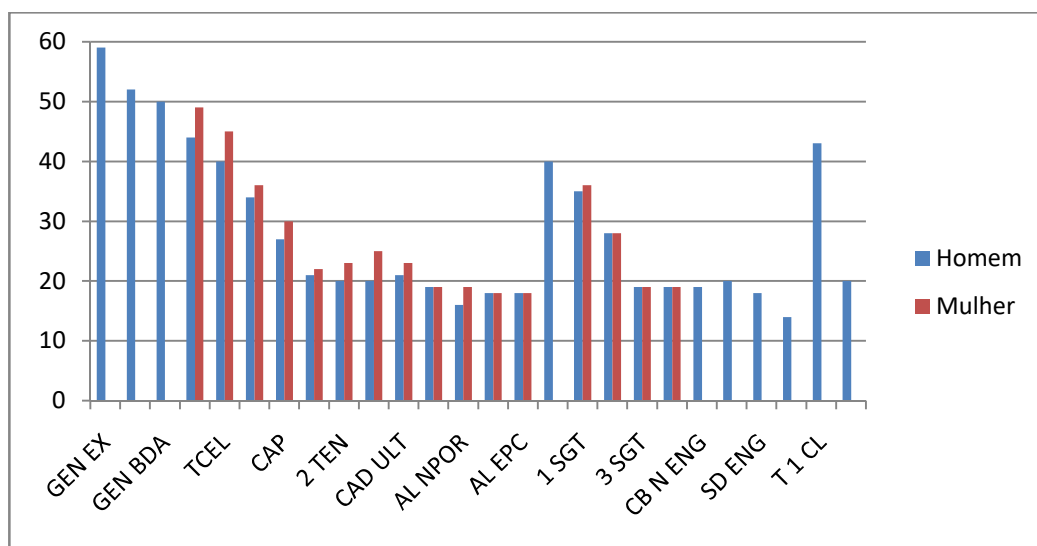
Nesse caso será realizada a mesma análise do Exército, ou seja, a proporção de mulheres em relação a homens dentre os Postos/Graduações, nesse caso, da Marinha, cujo conjunto de informações encontra-se no Eixo Y. Já no Eixo X há a presença do espaço temporal de análise de 2014 a 2019. No Eixo horizontal (X) as informações são as seguintes: AlteEsq – Almirante-de-Esquadra; CMG – Capitão-de-mar-e-guerra; MN – Marinheiro; C ALT – Contra-Almirante; V ALT – Vice-Almirante; 1º TEN – 1º Tenente; 2º TEN – 2º Tenente; CC – Capitão-de-corveta; CF – Capitão-de-fragueta; CT – Capitão-Tenente; CB – Cabo; 1º SGT – Primeiro sargento; 2º SGT – Segundo sargento; 3º SGT – Terceiro sargento; SO – Suboficial, de modo que cada cor especifica uma Graduação diferente. A variação nesse gráfico será importante para analisar se as mulheres estão conseguindo

avançar para Postos mais altos, e isso vai ser possível de se perceber ao analisar a extensão das barras, as maiores indicam proporção de mulheres maiores dentro daquele Posto.

Os cargos mais altos da Marinha: Almirante de Esquadra (AlteEsq), Vice-Almirante (V Alte), e contra Almirante (C Alt) não chegaram a ser preenchidos pela mão-de-obra feminina. Dessa forma, a progressão dentro dessa Força é reduzida a cargos mais baixos, de modo que a maior empregabilidade de mulheres em proporção a homens encontra-se nos cargos desde Marinheiros (MN) a SubOficiais (SO) na subclasse de graduados, como entre 1° e 2° Tenentes na subclasse de Oficiais Subalternos. Não muito diferente do que foi encontrado no Exército, os dados da Marinha mostram a real dificuldade feminina em ascender à postos mais elevados dentro da carreira.

Na intenção de testar a ascensão na Hierarquia dentro do Exército, e buscando analisar quando as mulheres normalmente atingem determinados cargos, fez-se uma análise em 2019 quanto a proporção da idade mínima de mulheres em relação a homens, ou seja, qual o tempo necessário que cada um precisa estar para atingir os cargos.

Gráfico 18: Idade mínima de homens e mulheres por P/G no Exército em 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

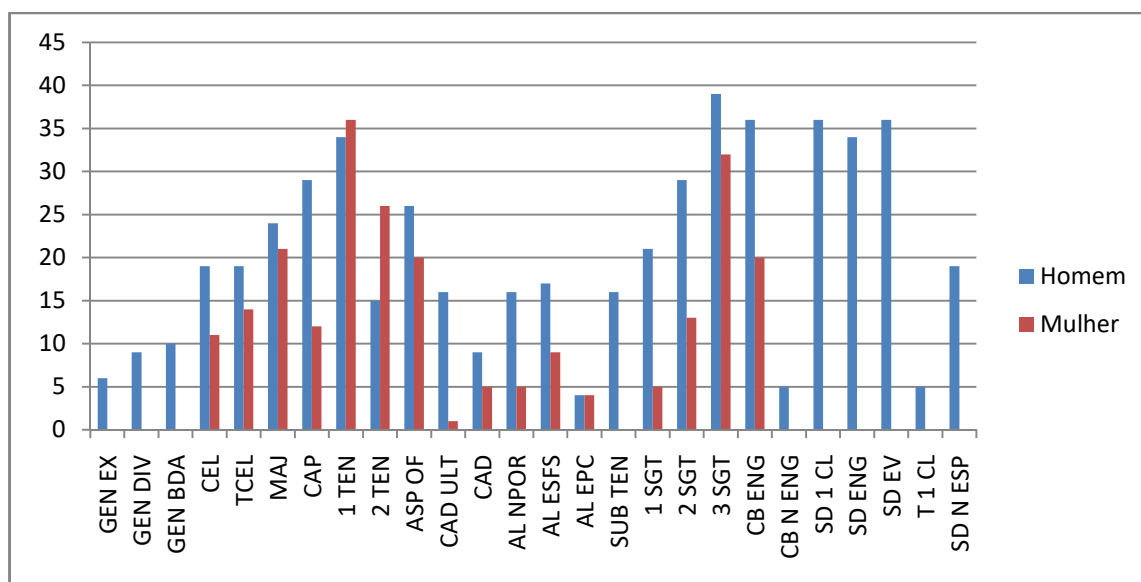
Para que o gráfico acima pudesse ser elaborado, foi separado cada um dos postos, e dentro de cada um deles foi selecionada idade mínima que homens e mulheres tem quando geralmente conseguem atingir tal posto, essa informação (idade mínima) encontra-se no Eixo Y do gráfico valorado entre 0 e 100, enquanto

que as graduações estão especificadas no Eixo X. No Eixo horizontal (X) as informações são as seguintes: GEN BDA – General-da-Brigada; GEN DIV – General-de-divisão; GEN EX – General-do-exército; CEL – Coronel; TCEL – Tenente-Coronel; MAJ – Major; CAP – Capitão; 1 TEN - 1º Tenente; 2 TEM – 2º Tenente; ASP OF – Aspirante a Oficial; CAD – Cadete; SUB TEN – Sub-Tenente; 1SGT – 1º Sargento; 2 SGT – 2º Sargento; 3 SGT – 3º Sargento; CB – Cabo, dentre outros, de modo que cada cor especifica uma Graduação diferente.

Com base no que foi detectado no gráfico acima, desde os Cargos mais baixos (Taifeiros de 1º Classe até 1º Sargento) até os mais altos (General do Exército (GEN EX); General de Divisão (GEN DIV); e General de Brigada (GEN BDA) as mulheres precisam ter mais idade, proporcionalmente a homens, para progredir de um cargo para o outro. O fato das mulheres precisarem de mais idade é um forte indicativo de dificuldade em progredir ao menos proporcionalmente a homens, uma vez que estes saem na frente em questão de idade.

O tempo dentro da carreira, ou amplitude de carreira, mostra quanto tempo as mulheres ficam em cada patente para então avançar. O resultado para o Exército no mesmo corte de tempo da análise anterior foi a seguinte:

Gráfico 19: Amplitude de idade por P/G no Exército em 2019



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

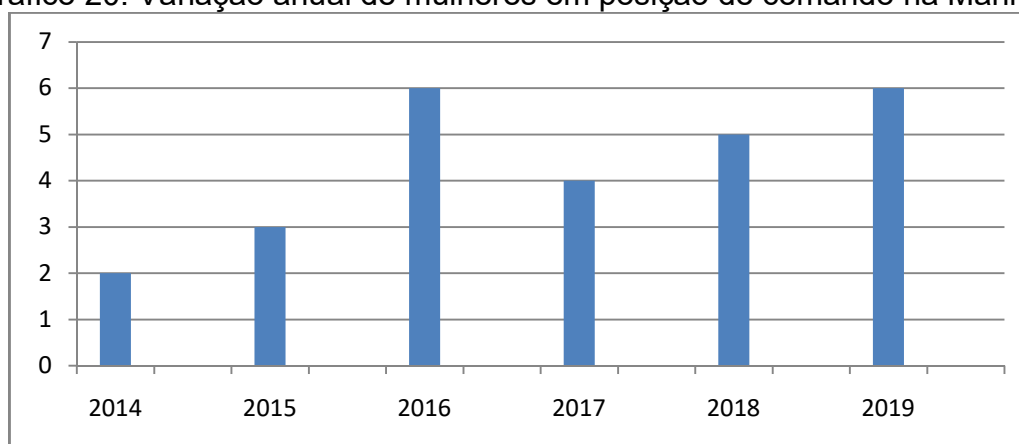
Para que o gráfico acima pudesse ser elaborado, foi separado cada um dos postos, e dentro de cada um deles foi efetuada uma subtração entre a idade mínima e máxima de homens e mulheres para se analisar quanto tempo cada um deles demoram para sair de um posto e progredir para outro, essa informação (idade

mínima) encontra-se no Eixo Y do gráfico, enquanto que as graduações estão especificadas no Eixo X. No Eixo horizontal (X) as informações são as seguintes: GEN BDA – General-da-Brigada; GEN DIV – General-de-divisão; GEN EX – General-do-exército; CEL – Coronel; TCEL – Tenente-Coronel; MAJ – Major; CAP – Capitão; 1 TEN - 1º Tenente; 2 TEM – 2º Tenente; ASP OF – Aspirante a Oficial; CAD – Cadete; SUB TEN – Sub-Tenente; 1SGT – 1º Sargento; 2 SGT – 2º Sargento; 3 SGT – 3º Sargento; CB – Cabo, dentre outros, de modo que cada cor especifica uma Graduação diferente.

Não muito diferente da análise anterior, as mulheres geralmente entram mais tarde e caracteriza-se por ser uma mão-de-obra jovem. Não se sabe ao certo o porquê de tal fenômeno, e seria necessária uma análise interna mais específica para se fazer entender, no entanto, entrar mais tarde em um posto é um forte indicativo de dificuldade de avanço caso homens e mulheres almejem o mesmo posto basicamente na mesma época e em uma idade parecida.

As funções de comando é uma das formas de analisar a progressão feminina dentro da carreira militar. É um tipo de resultado dentro de um período de tempo estimado que mostra também o quanto as mulheres estão recebendo treinamento e atingindo cargos de comando anteriormente com mais facilidade destinadas a homens. A Marinha é uma das Forças que irá proporcionar uma boa percepção sobre essa condição feminina nos últimos cinco anos, conforme mostra o gráfico a seguir.

Gráfico 20: Variação anual de mulheres em posição de comando na Marinha



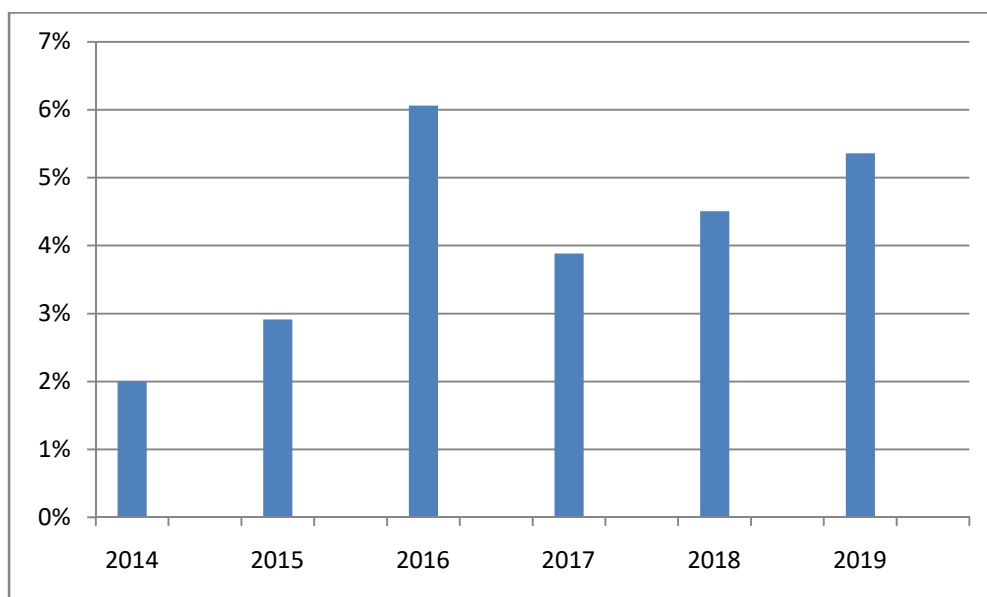
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

Para que o gráfico acima fosse elaborado, foi feita a união do número de mulheres em posições de comando na Marinha, sendo que essa informação está presente no Eixo Y valorado entre 0 e 7, o espaço de tempo utilizado para

possibilitar a análise encontra-se no Eixo X (2014 – 2019). Em cada um dos anos e especificado pela tira azul está o número de mulheres que estavam em posição de comando naquele ano. Foi possível perceber um substancial aumento nesse período, sendo que 2016 e 2019 foram os anos que apresentaram maiores picos em relação ao número total de mulheres que conquistaram tal feito. Mas independente da existência de picos, houve um aumento considerável de mulheres que estavam em posição de comando desde 2014.

Apesar da importância de se analisar a variação total do número de mulheres, identificando o nível de tal avanço faz-se necessário a proporção com que essas mulheres vêm atingindo cargos de comando em relação a homens, uma vez que os últimos foram sempre maioria nesse tipo de posicionamento, e o gráfico a seguir, que trata da proporção de oficiais mulheres em relação a homens em função de comando abordará tal questão.

Gráfico 21: Proporção de Oficiais mulheres em relação a homens em cargos de comando na Marinha



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

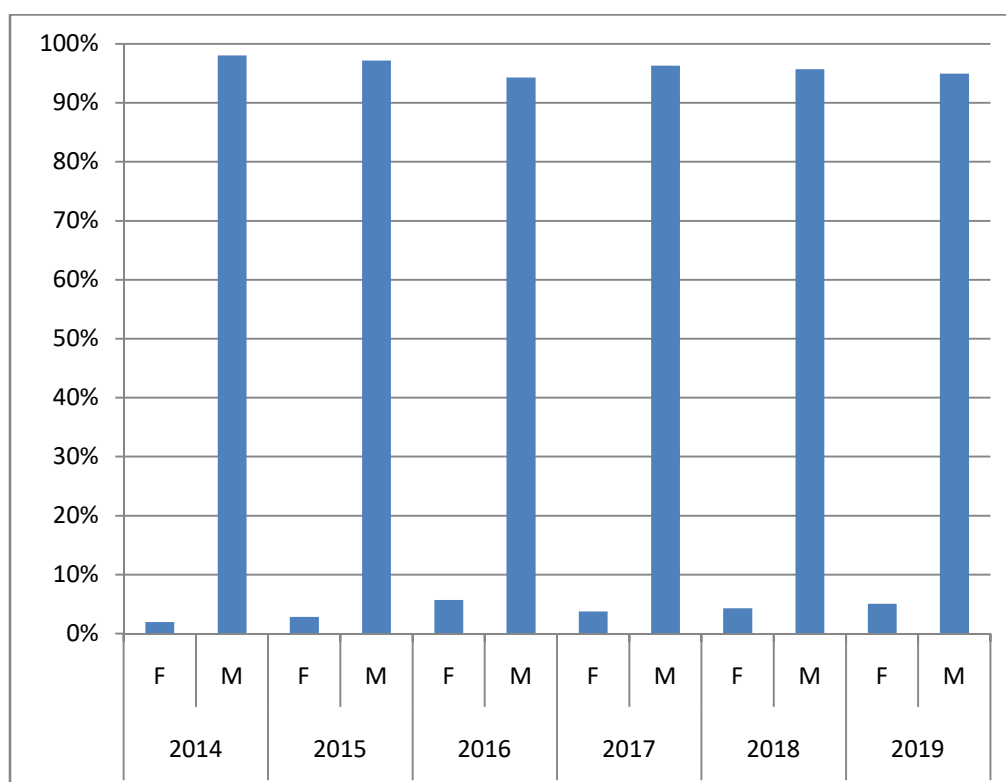
Para que o gráfico acima fosse elaborado, foi feita a união do número de mulheres em posições de comando na Marinha e efetuada a divisão pelo número total de militares (homens e mulheres) nesse mesmo tipo de posição, para que assim fosse calculada a quantidade proporcional de mulheres em relação ao total, sendo que essa informação está presente no Eixo Y valorado entre 0 e 0,07. Já o espaço de tempo utilizado para possibilitar a análise encontra-se no Eixo X (2014 –

2019). Em cada um dos anos e especificado pela tira azul está o número proporcional de mulheres que estavam em posição de comando naquele ano.

Entre 2014 e início do ano de 2016, o número proporcional de mulheres em cargos de comando cresceu significativamente, reduzindo um pouco em 2017 e mantendo-se em crescimento crescente e constante até 2019. Não se pode deixar de perceber o quanto vem crescendo, e possivelmente continue a crescer, o número de mulheres em posição de comando conforme essa Instituição permita se distanciar do tradicionalismo histórico, e isso é um indicativo de avanço, uma vez que atingir cargos de comando, pela teoria, é um dos critérios de análise.

Além de se analisarem o número proporcional de mulheres em relação ao total e perceber o avanço no tempo, se faz necessário comparar a proporção de homens em posição de comando levando em consideração o número total de indivíduos presentes nesses cargos o resultado é o seguinte:

Gráfico 22: Proporção de homens e mulheres em posição de comando em relação ao total na Marinha



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

Para que o gráfico fosse criado, foi calculado o número de mulheres e homens em posição de comando separadamente e depois dividido cada um dos valores pelo valor total de militares (homens e mulheres). Ao ser realizado esse

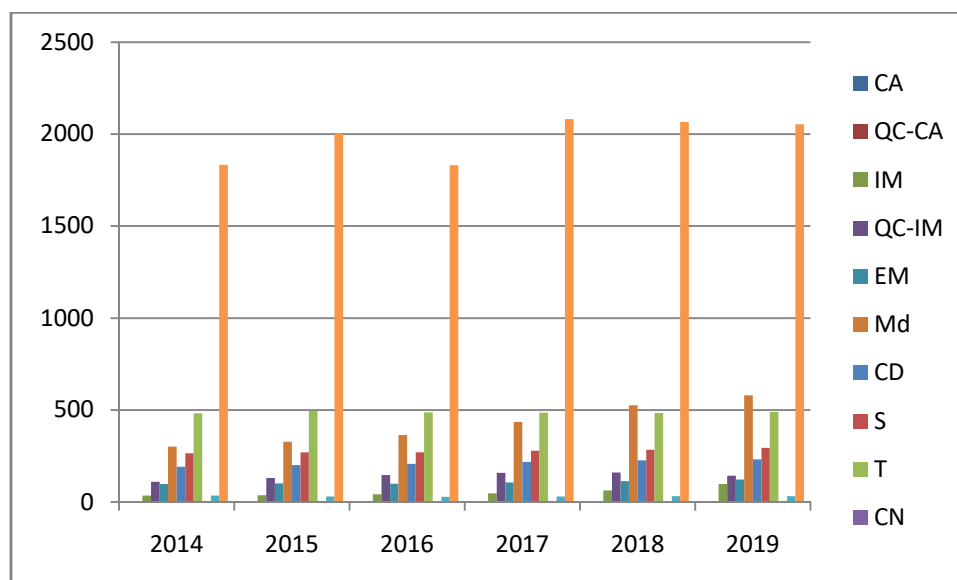
cálculo de forma separada, passou a ser possível comparar a proporção de homens e mulheres nesse posicionamento, cuja informação está caracterizada pela tiragem azul e medida pelo Eixo Y. Já no Eixo X está o período de tempo de análise com a separação entre feminino (F) e masculino (M).

Os dados anteriores mostram que as mulheres em todos os anos têm um número esmagadoramente mais baixo que o de homens em posições de comando, levando em consideração o número total de mão-de-obra presente nesses cargos. Essa característica do avanço, a progressão, mostra que as mulheres tem conseguido progredir para cargos mais altos, o que conversa com a discussão tanto de Cataneo (2009), que discute o processo de transformação e evolução institucional ser possível, e Almeida (2014) que acredita na possibilidade das mulheres conseguirem avançar para classes mais altas na carreira militar, e que pode ser possível que com o passar do tempo esse fenômeno intensifique. A seguir o ponto de análise será a especialização, caracterizando o tipo de serviço executado pelas mulheres.

3.3 ASCENSÃO POR ESPECIALIZAÇÃO

A ascensão por especialização trata diretamente das atividades que as mulheres vem executando nas Forças Armadas, sai um pouco do cargo e se direciona para o campo do tipo de trabalho, se é mais ou menos masculino, caracterizando o que é aceito por parte do trabalho da mulher dentro do esteriótipo de gênero, a perpetuação do feminino ou a abertura para o masculino. A seguir, Forças como a Marinha e o Exército proporcionam essa análise. Na Marinha a divisão será de acordo com as classes: análise no tempo dos Oficiais e Praças de carreira. Nos cálculos proporcionais os valores no Eixo Y não estão em percentual, nem tampouco ficam no total de 1, pois essa proporção não é em relação ao total de indivíduos, e sim proporcionalmente a homens. Quanto mais próximo de 1 é essa proporção maior a proximidade do número de mulheres em relação a homens, muito abaixo de 1 significa uma distância muito grande entre homens e mulheres, e acima de 1 significa que naquela especialização o numero de mulher ultrapassa.

Gráfico 23: Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (Ofícias de carreira) na Marinha



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pela MB

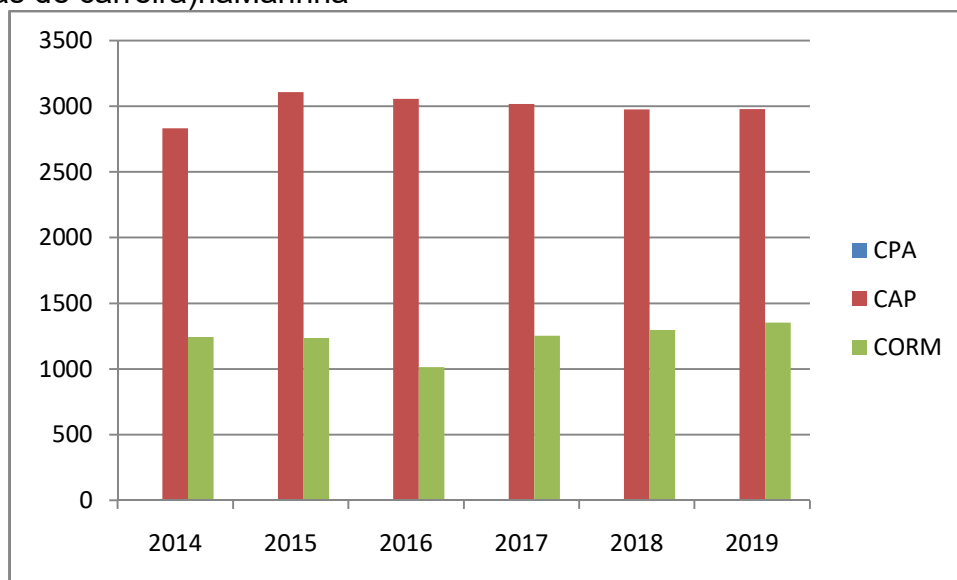
O dados vistos no gráfico acima trata-se dos ²cargos (especializações) da Marinha, e busca analisar a variação da presença de mulheres em cada um deles, cuja informação se faz presente pelas tiragens coloridas e com valores atribuídos a cada um presentes no Eixo Y. Já no Eixo X está o período de tempo de análise de 2014 a 2019. A variação será percebida conforme as tiragens aumentem ou diminuam no período estimado, o que pode indicar variação positiva ou negativa respectivamente.

Segundo o gráfico, cargos como CPRM (Corpo de Praças da Reserva da Marinha) e AA (Corpo Auxiliar da Armada - Auxiliar da Armada) ou CN (Corpo Auxiliar da Armada - Capelão Naval) que são serviços administrativos apresentaram-se em sua maioria na especialização feminina na Marinha, enquanto que CA (Corpo da Armada) que executa as estratégias surge como quase nula como uma especialização feminina nessa Força. A caracterização do estereótipo de feminino e masculino ficou claro nos resultados que foram encontrados anteriormente, uma vez

² Nem todos os cargos puderam ser descritos na análise em função da falta de informação do que significa cada sigla, não encontrado no site da Força em questão ou nos documentos disponibilizados por ela.

que o que é aceito como de homens é praticado em sua maioria por homens, inúmeras vezes até anulando a presença feminina nesses cargos

Gráfico 24: Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (Praças de carreira) na Marinha



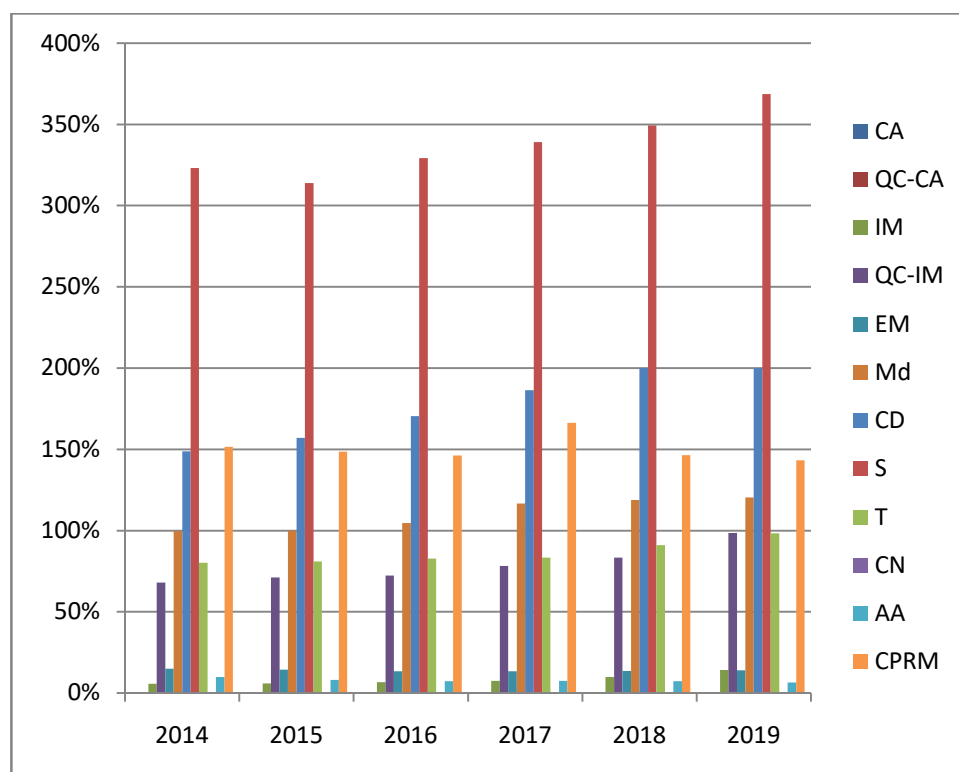
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O dados vistos no gráfico acima trata-se dos cargos (especializações) da Marinha, e busca analisar a variação da presença de mulheres em cada um deles, cuja informação se faz presente pelas tiragens coloridas e com valores atribuídos a cada um presentes no Eixo Y. Já no Eixo X está o período de tempo de análise de 2014 a 2019. A variação será percebida conforme as tiragens aumentem ou diminuam no período estimado, o que pode indicar avanço no tipo de especialização ou não.

Os dados presentes no gráfico acima esclarece que na Marinha o serviço de CPRM (Corpo de Praças da Reserva da Marinha) e CAP encontra-se como maioria na especialização entre as mulheres, enquanto que o CPA (Corpo de Praças da Armada) função de meio operacional possui nula em especialidade feminina. Essa última informação não se distancia do resultado encontrado no último gráfico.

Além da análise das mulheres em seu teor de variação, perceber a proporção de mulheres em relação a homens na distribuição dessas armas se torna necessária e será efetuada logo a seguir.

Gráfico 25: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Oficiais de carreira) na Marinha

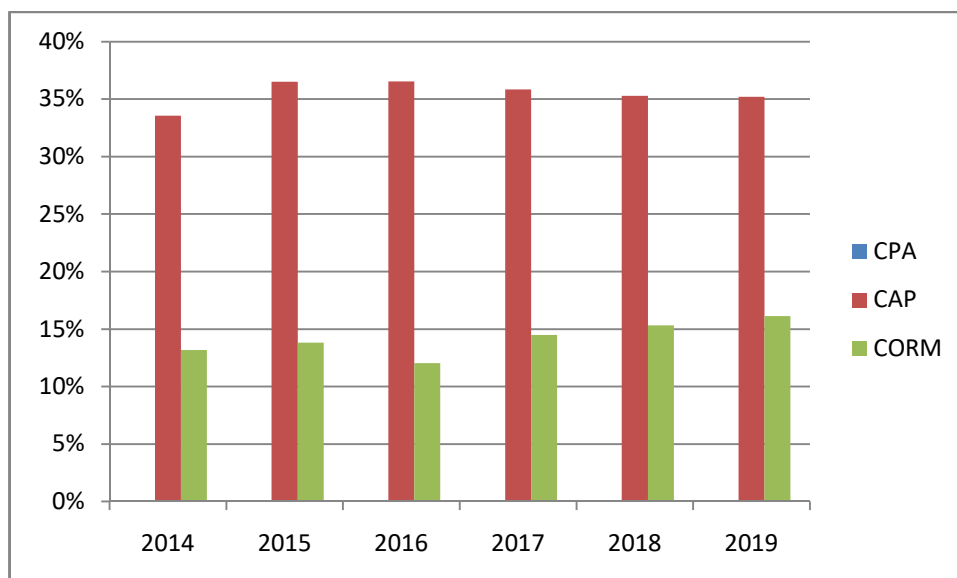


Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O gráfico anterior trata-se de uma análise proporcional da variação anual de mulheres de acordo com a especialização na Marinha, sendo que essas informações estão presentes nas tiragens coloridas e com valores especificados no Eixo Y. Enquanto isso o Eixo X destaca o período anual de análise de 2014 a 2019.

Em concordância com a análise nominal, a proporção de mulheres em relação a homens quanto a especialização coloca a mulher em categorias estereotipadas como não masculinas em sua maioria, pois Segundo o gráfico, cargos como CPRM (Corpo de Praças da Reserva da Marinha) e AA (Corpo Auxiliar da Armada - Auxiliar da Armada) ou CN (Corpo Auxiliar da Armada - Capelão Naval) que são serviços administrativos apresentaram-se em sua maioria na especialização feminina na Marinha, enquanto que CA (Corpo da Armada) que executa as estratégias surge como quase nula como uma especialização feminina nessa Força.

Gráfico 26: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Praças de carreira) na Marinha



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O gráfico trata de uma análise proporcional de mulheres em relação a homens quanto a especialização dos Praças de Carreira, os dados são especificados nas tiragens vermelhas, azuis e verde, e as proporções são valoradas no Eixo Y. Já no Eixo X está o período de análise de 2014 a 2019. Conforme as tiragens aumentem ou reduzam no decorrer dos anos, a variação da proporção pode ser percebida.

A análise proporcional quanto a classes de praças destaca, assim como nominalmente, que nesta também estão as mulheres especializadas desde 2014 até 2019 em Armas consideradas de caráter não masculino (CPRM), atingindo a proporção nula na CPA.

Quadro1: Proporção de homens por arma, quadro e serviço em relação ao número total trabalhadores no Exército (2014-2019)

Oficiais de Carreira

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CA	0.241159	0.231797	0.237694	0.225969	0.225622	0.228434
QC-CA	0.022888	0.025415	0.025735	0.024274	0.022994	0.019537
IM	0.058841	0.05621	0.057926	0.055433	0.055584	0.058356
QC-IM	0.015914	0.016974	0.018903	0.017919	0.016598	0.012263
EM	0.064538	0.0653	0.069624	0.070262	0.072009	0.073748
Md	0.029666	0.030331	0.032566	0.033013	0.038295	0.040765
CD	0.012672	0.011873	0.011417	0.010327	0.009768	0.009811
S	0.008055	0.007977	0.007674	0.007238	0.007002	0.006766
T	0.059136	0.056859	0.055119	0.051373	0.045989	0.042033
CN	0.004322	0.004452	0.004866	0.005031	0.0051	0.005159
AA	0.034676	0.034227	0.036122	0.035131	0.037172	0.03975
CPRM	0.118861	0.125128	0.117163	0.124989	0.122061	0.121279

Praças de Carreira						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CPA	0.553308	0.556078	0.56069	0.552445	0.549942	0.550417
CAP	0.171831	0.173441	0.175968	0.176501	0.179275	0.179663
CPRM	0.191859	0.181998	0.177652	0.181492	0.179934	0.177943

Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

Os dados da tabela anterior possuem Armas já descritas anteriormente em período de tempo já especificado em análises anteriores. Além de não mostrar nenhuma Arma de valor nulo para homens, possui um percentual elevado, o que leva a se esperar que a proporção complementar de mulheres em relação ao corpo trabalhista total da Marinha é basicamente de homens, principalmente no que traz o caráter masculino como papel principal.

Quadro2: Proporção de mulheres por arma, quadro e serviço em relação ao número total trabalhadores no Exército (2014-2019)

Oficiais de Carreira						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CA	0	0	0	0	0	0
QC-CA	0	0	0	0	0	0
IM	0.00334	0.00334	0.00393	0.00415	0.00545	0.00829
QC-IM	0.010806	0.012058	0.013663	0.014035	0.013831	0.012094
EM	0.009627	0.009368	0.009264	0.009357	0.009855	0.010318
Md	0.029568	0.030331	0.034063	0.038485	0.04547	0.049053
CD	0.018861	0.018644	0.019465	0.019243	0.019537	0.019621
S	0.026031	0.025044	0.025267	0.024539	0.024464	0.024949
T	0.047446	0.046007	0.045574	0.04281	0.04184	0.041357
CN	0	0	0	0	0	0
AA	0.003438	0.002783	0.00262	0.002648	0.00268	0.002622
CPRM	0.180157	0.185883	0.171346	0.183776	0.178683	0.173799

Praças de Carreira						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CPA	0	0	0	0	0	0
CAP	0.057698	0.063321	0.064331	0.063265	0.06328	0.063258
CPRM	0.025304	0.025161	0.021359	0.026296	0.027569	0.028719

Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

O quadro acima mostra a proporção de mulheres por Arma. Os resultados foram possíveis ao analisar a proporção pelo número total de indivíduos e não só em relação a homens. Nesse caso, é possível perceber assim como toda análise acerca da classe de Oficiais de carreira que é quase nula a presença de mulheres especializadas em armas de caráter não masculina, se comparadas à proporção de homens em relação a essa mesma totalidade.

O Exército também traz dados interessantes quanto a especialização de homens e mulheres em sua composição. A tabela a seguir vai mostrar a variação

anual feminina desde 2014 a 2019, indicando quais áreas as mulheres passaram a participar ou em quais elas nunca são alcançadas no que se refere a especialidade da Arma.

Quadro3: Variação anual do número de mulheres por arma, quadro e serviço (Exército)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Artilharia	72	82	3	1	0	57
Aviação	0	1	1	0	5	12
Cavalaria	7	4	3	0	0	0
Comunicações	7	5	3	18	42	64
Corneteiro / Clarim	7	4	1	0	0	0
QAS/QMS	107	78	74	54	43	56
Dentista	138	149	150	162	162	163
Engenharia	11	10	3	1	1	1
Farmacêutico	92	95	96	97	101	101
General Combatente	0	0	0	0	0	0
General Engenheiro Militar	0	0	0	0	0	0
General Intendente	0	0	0	0	0	0
General Médico	0	0	0	0	0	0
Infantaria	47	28	20	2	38	78
Intendência	18	18	12	26	46	93
Material Bélico	4	2	3	16	0	77
Médico	408	425	447	518	573	611
Músico	0	6	25	28	31	30
Administração Geral	0	1	1	1	1	1
Manutenção	0	0	0	0	0	0
Cabo Temporário	2	1	9	21	33	36
Quadro Auxiliar - Material Bélico	1	1	1	1	1	1
Quadro Auxiliar – Músico	1	0	1	0	0	0
Quadro Auxiliar – Saúde	0	0	0	0	0	0
Quadro Auxiliar – Topógrafo	0	0	0	0	0	0
Complementar de Oficiais	541	552	574	575	566	555
Quadro Especial	1	0	0	0	0	0

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Quadro de Engenheiros Militares	92	88	92	107	109	114
Quadro de Oficiais Temporários	1667	1730	1892	2037	2128	2197
Qualquer QMS	2	1	1	0	0	0
Saúde	736	813	937	965	1008	984
Serviço Técnico Temporário	4211	4748	5206	5622	6181	6578
Serviço de Assistência Religiosa do Exército	0	0	0	0	0	0
Topógrafo	2	2	2	9	19	22
Veterinária	1	1	1	0	0	0

Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

Os dados do Quadro anterior tratam da quantidade nominal de mulheres porespecializações do Exército, cuja variação é analisada no período de tempo de 2014 a 2019. Conforme os valores aumentem ou diminuam é possível perceber como o fenômeno se comporta nesta Força em específico, se cresce ou diminui para cargos considerados masculinos.

Segundo dados da tabela acima, as especializações mais recorrentes em falta ou baixa de mulheres são: Aviação, cavalaria, e qualquer especialização que esteja em torno de Generalato, no entanto, encontra-se em sua maioria nos cargos da área da saúde que traz o estereótipo do cuidado, serviços administrativos e temporários também compõe a maioria da especialização feminina nessa Força.

Além da análise nominal, que é de extrema importância, busca-se a seguir uma análise proporcional de mulheres em relação a homens quanto ao tipo de especialização nesta Força.

Quadro4: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Exército)

	2014	2015
Artilharia	0.008290155	0.000101636
Aviação	0	0
Cavalaria	0.000638104	0
Comunicações	0.00061598	0.001205465
Corneteiro / Clarim	0.012389381	0
Cód. p. cadastrar compl. de QAS/QMS	0.001426248	0.001077092
Dentista	0.770949721	0.947368421
Engenharia	0.001171584	8.91186E-05
Farmacêutico	0.578616352	0.042637363
General Combatente	0	0
General Engenheiro Militar	0	0
General Intendente	0	0
General Médico	0	0
Infantaria	0.001215601	0.285714286

Intendência	0.00152027	0.000542299
Material Bélico	0.000469208	0.000881397
Médico	0.607142857	0.053885364
Músico	0	0.042296073
Quadro Auxiliar de Oficiais - Administração Geral	0	0.00060024
Quadro Auxiliar de Oficiais - Manutenção de Com	0	0
Estágio Básico de Cabo Temporário	0.001409443	0.095454545
Quadro Auxiliar de Oficiais - Material Bélico	0.001831502	0.001329787
Quadro Auxiliar de Oficiais – Músico	0.007518797	0
Quadro Auxiliar de Oficiais – Saúde	0	0
Quadro Auxiliar de Oficiais – Topógrafo	0	0
Quadro Complementar de Oficiais	0.491818182	0.549188157
Quadro Especial	0.000104362	0
Quadro de Engenheiros Militares	0.11572327	0.14116095
Quadro de Oficiais Temporários	0.370197646	0.380179171
Qualquer QMS	0.001032525	0
Saúde	0.210767468	0.215401786
Serviço Técnico Temporário	0.720198392	0.701785046
Serviço de Assistência Religiosa do Exército	0	0
Topógrafo	0.004830918	0.020930233
Veterinária	0	0

Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

Quadro 4.1: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Exército)

	2016	2017
Artilharia	0.000317125	0
Aviação	0.001506024	0.006711409
Cavalaria	0.000245801	0
Comunicações	0.000207025	0.002765887
Corneteiro / Clarim	0.001412429	0
Cód. p. cadastrar compl. de QAS/QMS	0.001324835	0.001069891
Dentista	0.852272727	0.987804878
Engenharia	0.000280925	8.62962E-05
Farmacêutico	0.045261669	0.047529412
General Combatente	0	0
General Engenheiro Militar	0	0
General Intendente	0	0
General Médico	0	0
Infantaria	2.5	6.333333333
Intendência	0.000263129	0.000909109
Material Bélico	0.000177978	0
Médico	0.046475359	0.056270254
Músico	0.0382263	0.047400612
Quadro Auxiliar de Oficiais - Administração Geral	0.000581734	0.000634115
Quadro Auxiliar de Oficiais - Manutenção de Com	0	0

Estágio Básico de Cabo Temporário	0.04	0.156398104
Quadro Auxiliar de Oficiais - Material Bélico	0.00130719	0.001317523
Quadro Auxiliar de Oficiais - Músico	0.009615385	0
Quadro Auxiliar de Oficiais - Saúde	0	0
Quadro Auxiliar de Oficiais - Topógrafo	0	0
Quadro Complementar de Oficiais	0.524200913	0.568844221
Quadro Especial	0	0
Quadro de Engenheiros Militares	0.123655914	0.138676845
Quadro de Oficiais Temporários	0.344250364	0.364883402
Qualquer QMS	0.000321647	0
Saúde	0.210751237	0.200317965
Serviço Técnico Temporário	0.692287234	0.715559157
Serviço de Assistência Religiosa do Exército	0	0
Topógrafo	0.00486618	0.042889391
Veterinária	0	0

Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

Quadro 4.2: Proporção de mulheres em relação a homens por arma, quadro e serviço (Exército)

	2018	2019
Artilharia	0	0.004286359
Aviação	0.006711409	0.014510278
Cavalaria	0	0
Comunicações	0.002765887	0.003958926
Corneteiro / Clarim	0	0
Cód. p. cadastrar compl. de QAS/QMS	0.001069891	0.002849438
Dentista	0.987804878	1.058441558
Engenharia	8.62962E-05	7.10581E-05
Farmacêutico	0.047529412	0.943925234
General Combatente	0	0
General Engenheiro Militar	0	0
General Intendente	0	0
General Médico	0	0
Infantaria	6.333333333	0.001342559
Intendência	0.000909109	0.004518511
Material Bélico	0	0.006073034
Médico	0.056270254	0.918796992
Músico	0.047400612	0.020256583
Quadro Auxiliar de Oficiais - Administração Geral	0.000634115	0.00021245
Quadro Auxiliar de Oficiais - Manutenção de Com	0	0
Estágio Básico de Cabo Temporário	0.156398104	0.01817264
Quadro Auxiliar de Oficiais - Material Bélico	0.001317523	0.001305483
Quadro Auxiliar de Oficiais – Músico	0	0
Quadro Auxiliar de Oficiais – Saúde	0	0
Quadro Auxiliar de Oficiais – Topógrafo	0	0

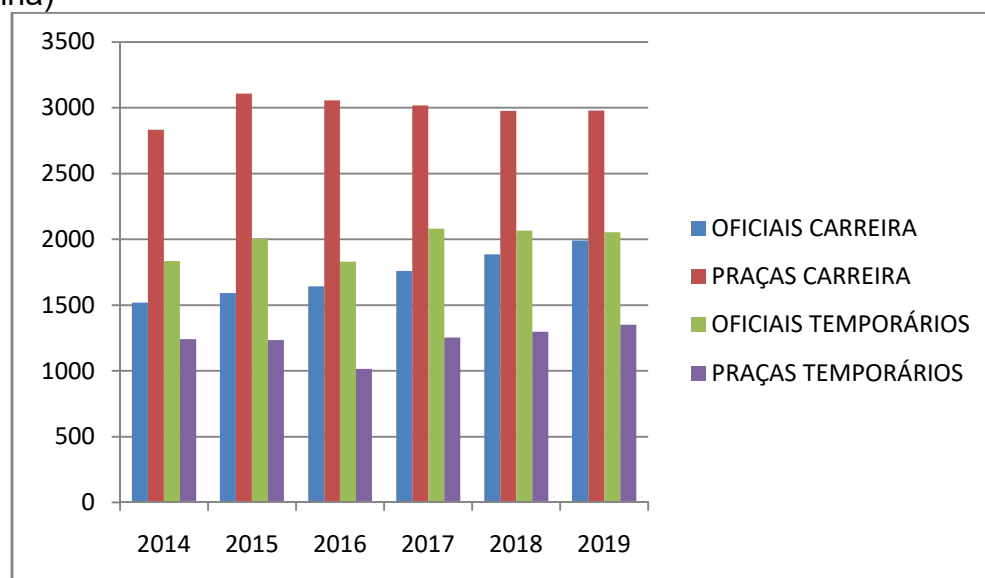
Quadro Complementar de Oficiais	0.568844221	0.587923729
Quadro Especial	0	0
Quadro de Engenheiros Militares	0.138676845	0
Quadro de Oficiais Temporários	0.364883402	0
Qualquer QMS	0	0
Saúde	0.200317965	0
Serviço Técnico Temporário	0.715559157	0
Serviço de Assistência Religiosa do Exército	0	0
Topógrafo	0.042889391	0
Veterinária	0	0

Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

Segundo dados da tabela acima, as especializações mais recorrentes em falta ou baixa de mulheres são: Aviação, cavalaria, e qualquer especialização que esteja em torno de Generalato, no entanto, encontra-se em sua maioria nos cargos da área da saúde que traz o estereótipo do cuidado, serviços administrativos e temporários também compõe a maioria da especialização feminina nessa Força.

Em relação ao vínculo empregatício, este se bifurca em dois cenários: aqueles vinculados pela carreira e os temporários. Como se sabe, o vínculo temporário é um dos empecilhos para o avanço na carreira militar, em função disso, os dados a seguir analisarão o número nominal e proporcional de mulheres com esse tipo de vínculo seja no Exército ou na Marinha.

Gráfico 27: Variação anual do número de mulheres por tipo de vínculo empregatício (Marinha)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

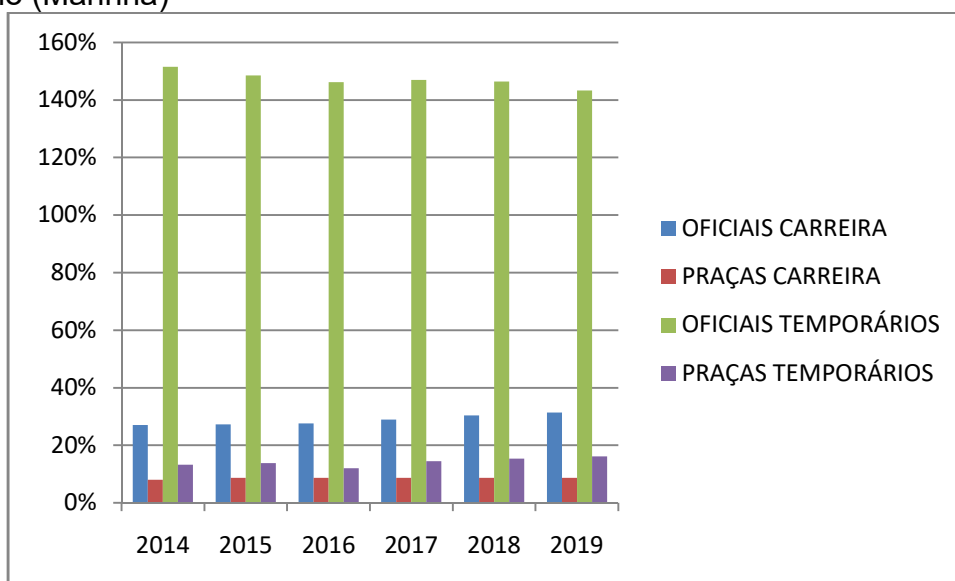
O gráfico é composto em seu Eixo Y pelos valores que contabilizam a variação anual de mulheres por vínculo empregatício, sendo que esta variação pode

ser percebida pelas linhas coloridas: a azul para Oficiais de carreira, a vermelha para os Praças de Carreira, verdes para Oficiais temporários, e lilás para Praças temporários. Conforme as linhas progredam ou regredam no período de tempo estipulado pelo Eixo X, pode-se analisar em quais vínculos a presença feminina vem se concentrando.

Conforme mostra os dados do gráfico anterior, entre 2014 e 2019 as mulheres vêm avançando em maior quantidade em cargos temporários, independente de classe (Oficiais ou Praças). Isso destaca uma característica que trava o avanço, uma vez que os cargos temporários não podem ascender para cargos de comando.

A análise a seguir será realizada conforme a proporcionalidade de mulheres em relação a homens, ou seja, em que proporção aos homens a mão-de-obra feminina vem crescendo ou diminuindo dentro do vínculo temporário.

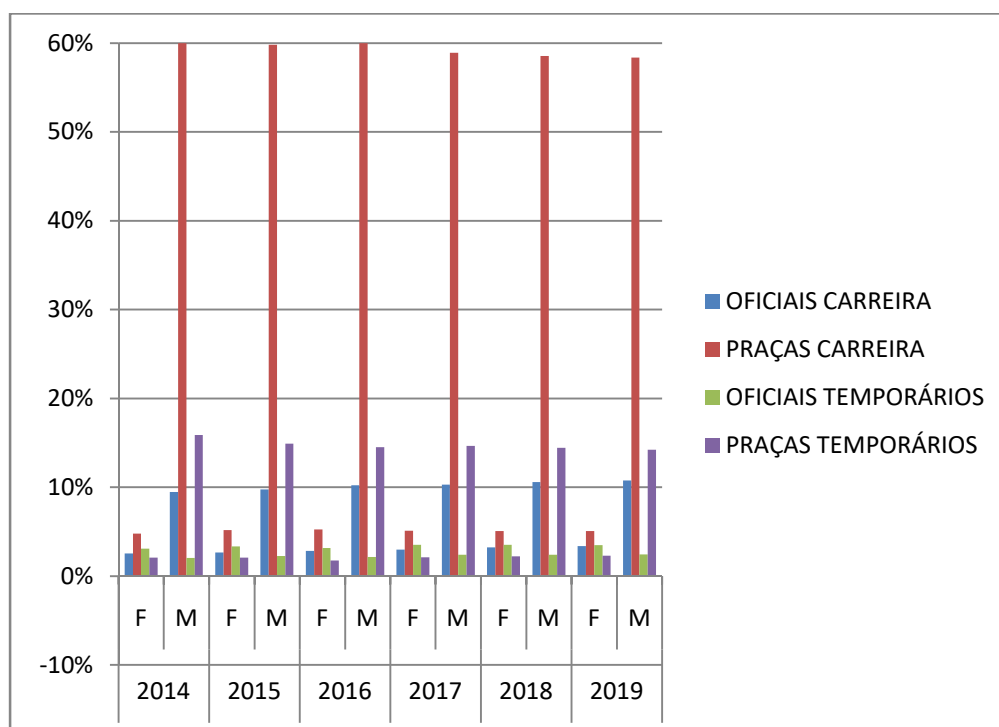
Gráfico 28: Proporção de mulheres em relação a homens por tipo de vínculo empregatício (Marinha)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O gráfico atual caracteriza-se em sua estrutura igualmente ao anteriormente analisado, e diferentemente da análise nominal, proporcionalmente as curvas de todas as formas de vínculo empregatício encontra-se com pouca inclinação, é um indicativo de que a proporção não variou muito no tempo estipulado para análise, podendo indicar uma menor proporção no número de homens em cargos temporários também, no entanto, não desqualifica a informação relatada anteriormente.

Gráfico 29: Proporção de mulheres e homens por tipo de vínculo empregatício em relação ao número total de indivíduos por Força (Marinha)



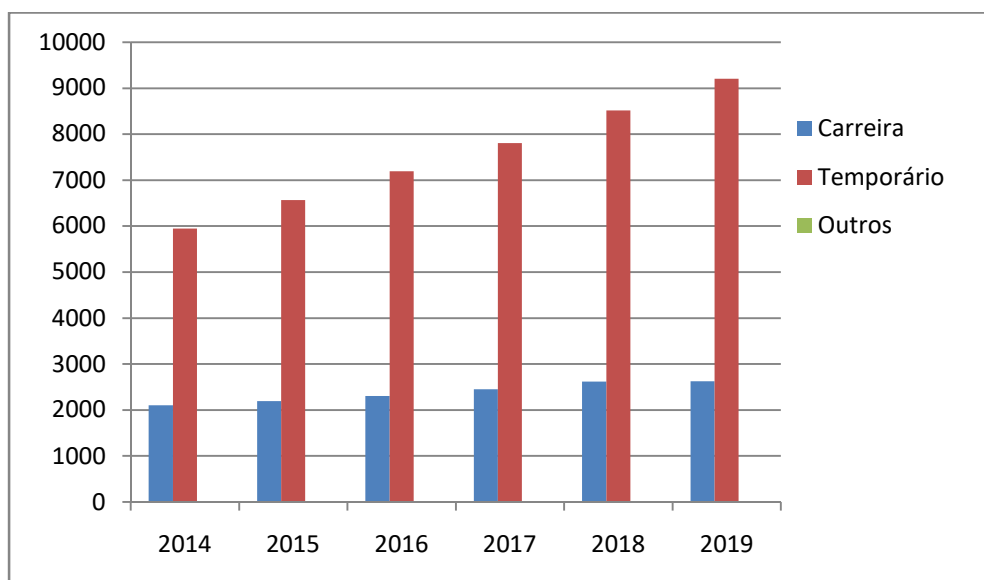
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O gráfico atual precisou de uma estruturação diferente, uma vez que a intenção é tentar avaliar comparativamente a proporção de homens e mulheres em relação ao total de militares. Dessa forma, no Eixo X está o período de tempo escolhido para análise, de modo que para cada ano há informações proporcionais de homens e mulheres para os já mencionados vínculos empregatícios. Cada um destes caracterizados por uma barra de cor diferente, desde o azul até o vermelho. No Eixo Y estão os valores que permitirão mensurar essa proporção.

Segundo o gráfico em todos os anos as mulheres possuem a mesma proporção tanto nos vínculos de carreira quanto nos vínculos temporários. Os homens seguiram na mesma constância proporcionais em relação ao total de indivíduos, no entanto o que chama atenção é na diferença da proporção entre homens e mulheres, estando em algumas situações, os homens cinco vezes mais em vínculos de carreiras do que as mulheres. Essa análise é importante para perceber a desigualdade na oportunidade de avanço, pois se os homens estão muitas vezes cinco vezes mais concentrados em cargos de carreira do que as mulheres, indica que para estes a facilidade é muito maior.

Além da Marinha, o Exército também traz dado que testam a grande presença feminina em vínculos temporários que comprometem o avanço na carreira. A análise a seguir se trata de variações nominais entre 2014 e 2019 do número de mulheres relacionado aos vínculos em questão.

Gráfico 30: Variação anual do número de mulheres por tipo de vínculo empregatício (Exército)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

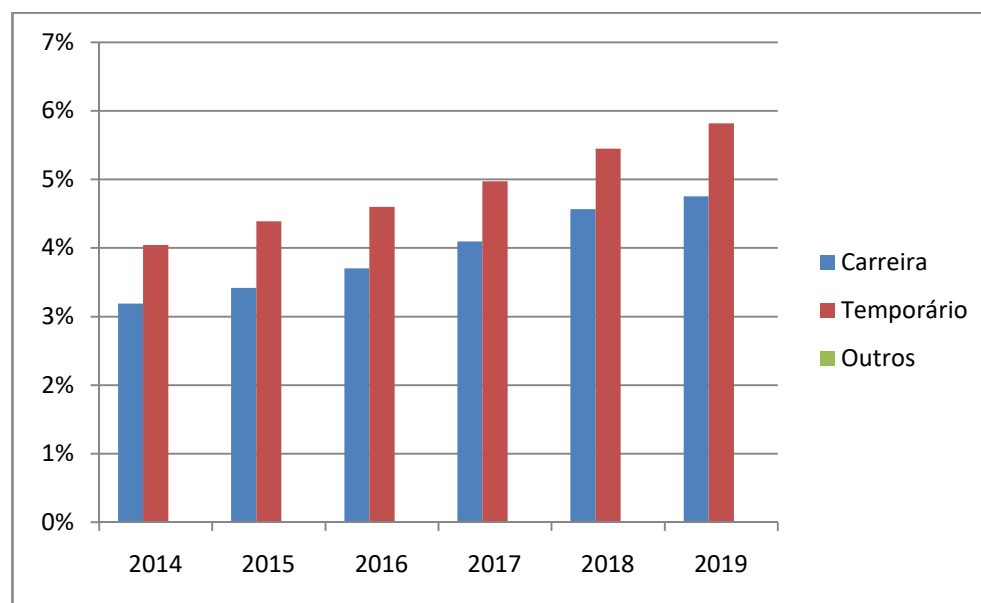
O gráfico atual trata de dados do Exército e tem como intenção analisar a variação anual feminina por vínculo empregatício, assim como nas análises anteriores. Neste caso a diversificação de análise é reduzida, e o vínculo se bifurca entre Cargos temporários, de carreira e outros, sendo que eles são especificados por barras vermelhas, azuis e verdes respectivamente. A análise da variação pode indicar aumento ou redução da presença de mulheres em vínculos de carreira conforme aumente ou diminua a extensão das barras. O Eixo X traz o período de tempo para análise, enquanto que o Eixo Y traz os valores que possibilitam analisar essa variação.

De acordo com os dados presentes no gráfico acima, os vínculos de carreira para mulheres quase não sofrem variação no período analisado, diferentemente do temporário, que tem seu valor quase duplicado. Isso indica que no Exército, assim como na Marinha, as mulheres não estão passando por um processo de aumento de inserção no mercado com possibilidade de carreira

A análise proporcional é interessante após o contato com a variação nominal, uma vez que dessa forma pode se perceber também o impacto masculino, ou seja,

entender não apenas as variações femininas, mas também se os homens seguem a mesma forma de distribuição.

Gráfico 32: Proporção de mulheres em relação a homens por tipo de vínculo empregatício (Exército)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo EB

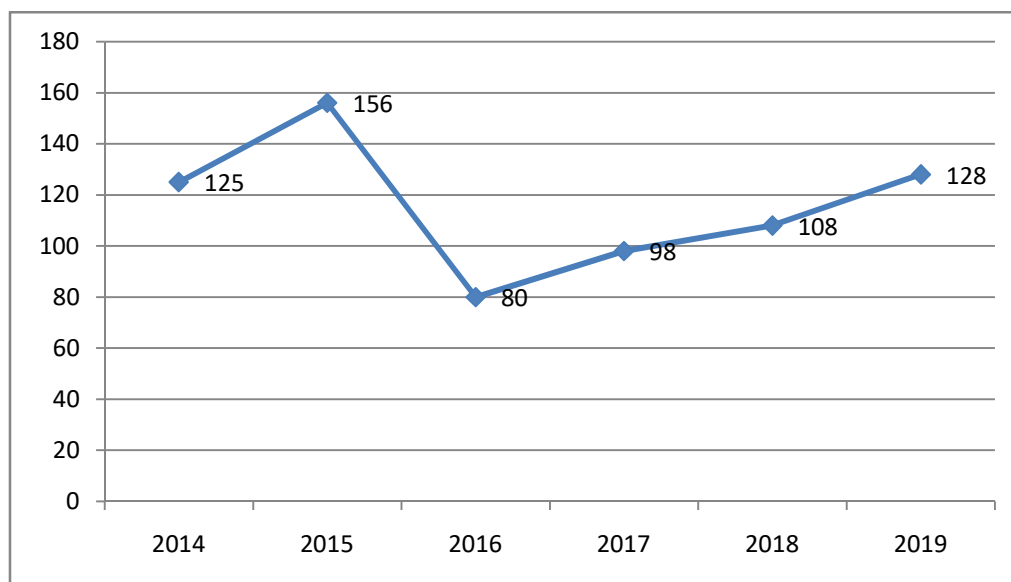
O gráfico atual trata de dados do Exército e tem como intenção analisar a variação anual das mulheres por vínculo empregatício (militares de carreira, temporários, e outros), assim como nas análises anteriores. Eles são especificados por barras azuis, vermelhas e verdes respectivamente, e é por meio da percepção dessas barras que a análise da variação pode ser feita, indicando aumento ou redução da presença de mulheres em vínculos de carreira conforme aumente ou diminua a extensão das barras. O Eixo X traz o período de tempo para análise, enquanto que o Eixo Y traz os valores que possibilitam analisar essa variação.

O conteúdo disponível acima indica o quanto a participação masculina pode modificar a percepção feminina, uma vez que os vínculos de carreira passaram a variar menos do que os nominais, o que pode indicar uma menor participação masculina nesse cenário. Já a proporção de temporária passa pelo mesmo efeito da análise nominal.

Outro aspecto que impacta diretamente no avanço feminino na carreira militar por meio da ascensão pela especialização é a oportunidade de treinamento no exterior. Dentro da carreira pode significar uma forma de aprofundamento e indica uma possível mudança no estereótipo do que é masculino ou feminino na atuação

da mulher, uma vez que fora do país de origem há boas possibilidades de se atuar em papéis mais caracterizados como masculinos. A análise a seguir vai tratar da variação feminina no período de 2014 a 2019 atuantes no exterior.

³Gráfico 32: Variação anual do número de mulheres com treinamento/atuação no exterior (Marinha)



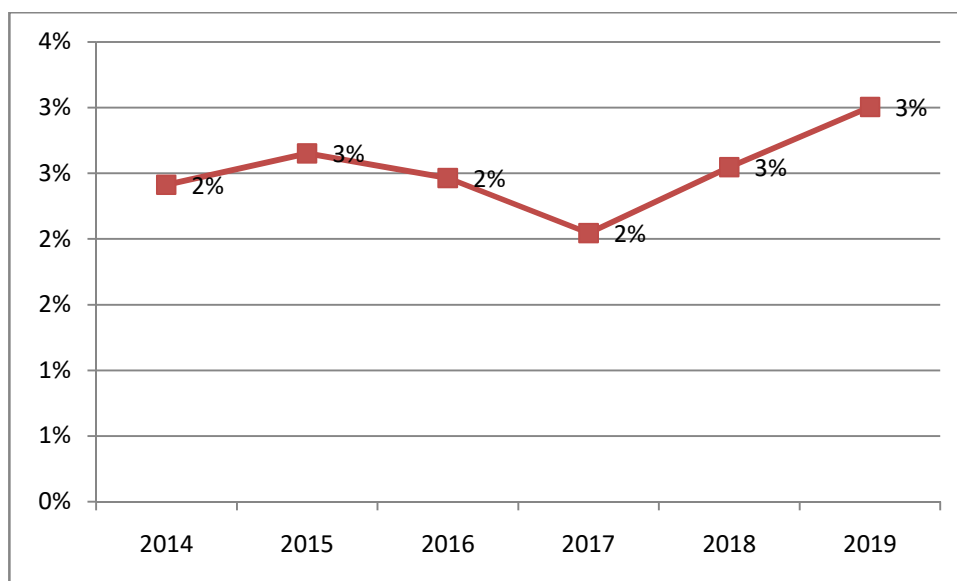
Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O gráfico atual busca analisar a variação anual do número de mulheres que tiveram a oportunidade de treinamento no exterior. A linha azul indica em quanto variou em condições nominais esse número durante o período estipulado no Eixo X. O Eixo Y traz os valores que possibilitam mensurar essa variação.

Os dados presentes no gráfico mostram um relevante aumento na participação feminina em treinamentos no exterior, mostrando uma queda entre 2015 e 2016, no entanto volta a crescer nos demais períodos de análise. Posteriormente será tratado de valores proporcionais com intuito de enriquecer a análise.

³Os números indicam, por exemplo, que em 2014 5.307 militares estiveram por algum período no exterior. Não é correta a interpretação de que existia no exterior, simultaneamente, 5.307 militares.

Gráfico 33: Proporção do número de mulheres em relação a homens com treinamento/atuação no exterior (Marinha)

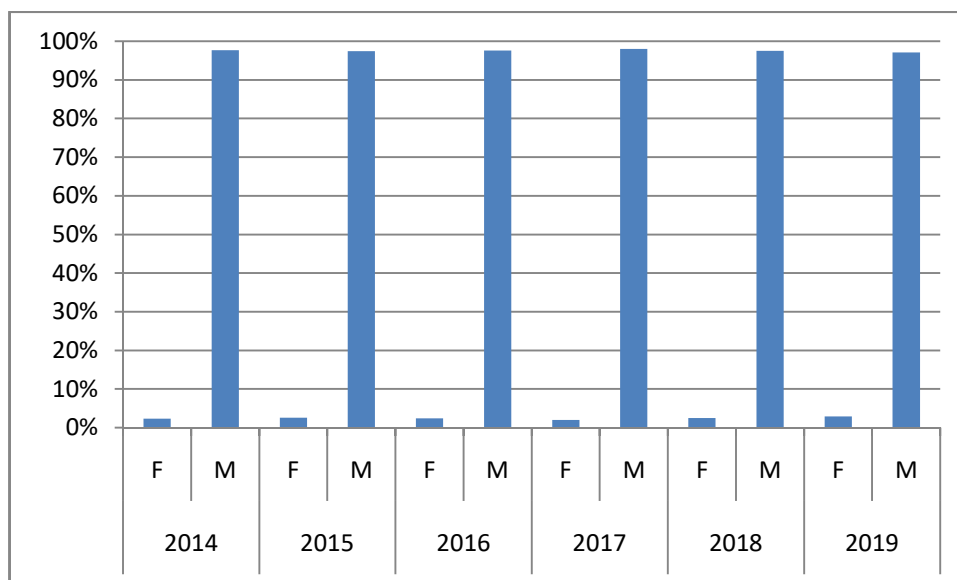


Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

O gráfico tem em seu Eixo X a variação do tempo de análise, enquanto que o Eixo Y destaca a proporção de mulheres em relação a homens que possuem treinamento no exterior. A variação pode ser verificada na linha vermelha, que conforme seja mais inclinada e para cima indica um aumento na proporção, e com isso um número maior de mulheres em relação a homens, enquanto que ao ser menos inclinada ou para baixo, indica uma menor variação ou uma queda na proporção.

A nova perspectiva orna uma análise interessante, uma vez que ao inserir a quantificação masculina as curvas tornaram-se menos inclinadas, o que pode indicar uma participação mais que proporcional de homens com treinamento no exterior em relação a das mulheres. Para identificar em que proporção cada um (homens e mulheres) tiveram mais oportunidades no exterior para enriquecer sua especialização, o gráfico a seguir tratará da proporção de homens e mulheres em relação ao número total de indivíduos atuantes no exterior no período de análise.

Gráfico 34: Proporção do número de homens e mulheres em relação ao total de indivíduos com treinamento/atuação no exterior (Marinha)



Fonte: Produzido pela autora com base em dados disponibilizados pelo MB

Fica claro diante do que foi demonstrado acima que a proporção de homens com oportunidade de atuação no exterior é maior que a das mulheres em quantidades extremamente relevantes. Isso indica de alguma forma, a facilidade atuar em cargos ditos não masculinos, e proporciona uma facilidade na hora de atuar em cargos por conta desse tipo de especialização.

Veblen (1983) e Scott (1995) em suas discussões institucionais relatam sobre a capacidade institucional de transportar características e hábitos de períodos anteriores para períodos presentes, assim como construir essas características, o que para o gênero como uma instituição social teve a divisão social de papéis construída historicamente. Bordieu (2010) citou que “as Forças Armadas talvez seja a mais masculina de todas as instituições sociais”, e em função disso, o *ethos* militar criou uma característica masculina para o serviço militar, idéia essa alimentada até os dias atuais, mas que está em constante processo de transformação.

CONCLUSÃO

Dentre as Forças que mais se destacou na empregabilidade feminina foi a Força Aérea, sendo que o Exército apesar de ser a maior dentre as três foi que menos apresentou destaque nesse aspecto. As mulheres costumam progredir apenas até subclasses intermediárias, e apresentam pouca progressão para a

classe mais alta. O estereótipo nas especializações continua limitando o grupo feminino a cargos considerados menos masculinos.

CONCLUSÃO

Toda abordagem institucional acerca do papel feminino no mercado de trabalho militar está diretamente atrelada ao modelo institucional que rege a construção social em aspectos culturais e cognitivos, seja ele nas formas de pensar ou de agir do indivíduo e, conseqüentemente, da sociedade, e assim se fazer perceber como a criação do pensar do que é certo dentro das relações sociais estão influenciando o estereótipo feminino na divisão de papéis dentro de Instituições como as Forças Armadas. Durante o processo de criação da ciência institucional, a ciência econômica tem buscado trazer o centro de análise para esse novo contexto, e na dinâmica do mercado de trabalho, tornar possível e mais realista a discussão dessas dinâmicas por meio da economia feminista que antes não eram presenciadas ou percebidas pelos modelos normativos e reguladores.

As Forças Armadas, caracterizada desde sua fase profissional como burocrática, totalitária e de dominação masculina, adquiriu tal pensamento e posicionamento em períodos passados e transportaram essa essência da guerra e da força até os dias atuais. Neste período inicial, e diferente dos dias atuais, as mulheres não tinham a oportunidade de demonstrar suas capacidades e atribuições, no entanto, a forma de pensar masculinizada continua sendo uma das características mais fortes desse mercado, e atua de forma influente no tipo de cargo e serviço onde cada um dos indivíduos irá atuar e avançar dentro da carreira.

Diante da análise institucional da criação de papéis de elaboração de hábitos sociais, a pesquisa se dispôs a testar o processo de avanço feminino em cada uma das Forças que compõem o mercado de trabalho militar sob a perspectiva de presença, ascensão e especialização. Foram criadas algumas hipóteses com base em pesquisas anteriores, e que puderam ser testadas com a disponibilização dos dados pelo Sistema de Informação ao Cidadão (e – SIC). Concluiu-se o seguinte:

<p>Hp: Há aumento constante e regular no emprego de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, embora a inserção de mulheres no mercado de trabalho militar no Brasil seja limitada a Forças</p>	<p>Corroborando com a hipótese testada, o resultado indica que o emprego de mulheres nas Forças Armadas é crescente de forma nominal e proporcional em todas as Forças</p>
---	--

específicas (sobretudo Exército e Marinha) e classes, subclasses e cargos situados em níveis inferiores e intermediários na hierarquia militar.	(sobretudo Marinha e Força Aérea). As subclasses são atingidas em sua maioria os níveis inferiores e intermediários.
Ha1: Em termos nominais há aumento anual constante do emprego de mulheres nas Forças Armadas Brasileiras nos últimos cinco anos.	Corroborando a hipótese, há aumento anual de emprego constante de mulheres em níveis nominais nas Forças Armadas nos últimos cinco anos.
Ha2: Em termos proporcionais há aumento anual constante do emprego de mulheres nas Forças Armadas Brasileiras em relação a homens nos últimos cinco anos.	Em corroboração a hipótese, o emprego anual de mulheres em proporção a homens tem aumentado constantemente nos últimos cinco anos.
Ha3: O Exército Brasileiro é a Força Armada em que há maior emprego de mulheres e que apresentou maior inserção de mulheres nos últimos cinco anos.	Discordando da hipótese testada, a Força Aérea é a Força em que há maior emprego de mulheres não só em 2019, mas a que mais expandiu desde 2014.
Ha4: A Marinha do Brasil é a Força Armada em que há maior emprego de mulheres proporcionalmente a homens e que apresentou maior inclusão de mulheres proporcionalmente a homens.	A Força Aérea é a Força em que há maior emprego de mulheres proporcionalmente a homens nos últimos cinco anos, seguida da Marinha e Exército respectivamente.
Ha5: O Exército é a Força Armada em que houve maior número de mulheres ascendendo à classe de oficial e subclasses mais altas na hierarquia militar nos últimos cinco anos em termos nominais.	A Força Aérea e a Marinha foram as Forças em que houve mais mulheres ascendendo à classe de oficial e as subclasses mais altas, estando em último lugar o exército.
Ha6: A Marinha do Brasil é a Força Armada em que houve maior número de mulheres ascendendo à classe de oficial e subclasses mais altas na hierarquia militar nos últimos cinco	A Marinha do Brasil é a Força em que houve maior número de mulheres ascendendo à classe de oficial e subclasses mais altas na hierarquia militar nos últimos cinco anos,

anos, proporcionalmente a homens.	proporcionalmente a homens.
Ha7: Entre todas as Forças Armadas a classe militar que apresenta maior emprego de mulheres continua sendo a de praças, embora tenha havido incremento do número de mulheres oficiais, em termos nominais e proporcionais ao número de homens.	Concordando com a hipótese testada, a classe militar que apresenta maior emprego de mulheres continua sendo a de praças, embora tenha havido incremento do número de mulheres oficiais, em termos nominais e proporcionais ao número de homens.
Ha8: Entre todas as Forças Armadas há emprego reduzido de mulheres em subclasses mais altas, havendo, na classe de oficiais, predominância de mulheres na subclasse de oficiais inferiores em termos nominais e proporcionais ao número de homens.	Corroborando com a questão hipotética testada, há emprego reduzido de mulheres em subclasses mais altas, havendo, na classe de oficiais, predominância de mulheres na subclasse de oficiais inferiores em termos nominais e proporcionais ao número de homens.
Ha9: Há emprego reduzido de mulheres em cargos mais altos, havendo predominância do emprego de mulheres em cargos intermediários.	O resultado confirma a hipótese testada, as mulheres estão em minoria nos cargos mais altos e predomina nos intermediários.
Ha10: Mulheres ascendem de forma mais lenta na hierarquia militar do que homens.	As mulheres ascendem de forma mais lenta na hierarquia militar do que os homens, pois precisam de mais tempo para avançar.
Ha11: Mulheres experimentam menor progressão para funções de comando em termos absolutos e proporcional, embora esteja ascendendo gradualmente a estas funções.	Apesar de aumentar gradualmente no decorrer dos anos, as mulheres possuem uma progressão menor para as funções de comando proporcionalmente a homens.
Ha12: Mulheres atuam em atividades tidas como não-masculinas.	As mulheres experimentam atividades menos masculinas como administrativas, e em sua maioria não conseguem atender a demanda de estratégias ou outras atividades tidas como masculinas.

Ha13: Mulheres atuam em atividades próprias de vínculo empregatício temporário	Apesar da existência de diversas mulheres com vínculos de carreira, a maioria encontra-se em situação de vínculo temporário nas Forças Armadas.
Ha14: Mulheres experimentam menor experiência em treinamento/atuação no exterior	Apesar da existência de mulheres com experiência no exterior, o número dessa oportunidade de especialização é extremamente reduzido se comparado a homens.

Os resultados demonstraram por um lado a dificuldade feminina em avançar para cargos mais altos e se dispor de atividades mais masculinas reforçando o que fora discutido anteriormente no que se refere ao embasamento institucional sobre o processo de criação dos hábitos, uma vez que a instituição militar criou a característica de dominação masculina que foi transportada até a atualidade. No entanto, não se pode deixar de mencionar o constante processo de abertura dessa Instituição que vem acontecendo ano após ano conforme se constanja parte dos hábitos e pensamentos que foram construídos até agora, de modo que qualquer construção de hábitos podem ser transformadas no decorrer do tempo por meio da ruptura e constrangimentos dessas formações de pensamento. As Forças Armadas, apesar de ainda ser uma instituição masculinizada, tem experimentado uma fase de abertura a novas perspectivas segundo análises que os dados trouxeram, e pode em um futuro não muito distante reduzir ainda mais a disparidade entre homens e mulheres no percorrer da carreira militar.

Por se tratar de uma inserção tardia, o avanço feminino tem engatinhado, mas encontra-se em processo continuado. É perceptível o aumento crescente do número de mulheres de forma nominal e também proporcionalmente a homens, no entanto, a inserção é um fato mais concretizado do que o processo de avanço, uma vez que as mulheres entram nesse mercado de forma crescente mas em uma proporção pequena em relação a homens e com uma concentração em cargos mais baixos, tornando a progressão ainda mais irrisória.

A dificuldade das mulheres começa no processo seletivo, quando o edital especifica a quantidade de vagas específicas, de modo que não podem entrar para a ampla concorrência. Uma vez dentro das Forças Armadas, precisam provar

diariamente sua capacidade de promoção baseada na antiguidade, que torna o avanço mais dificultoso por se tratar de um avanço tardio, no merecimento, que coloca a prova a capacidade feminina de executar funções historicamente caracterizadas como masculinas, e escolha, partindo da decisão do Presidente da República em entregar a uma mulher o comando maior.

Conforme a especificação da Lei nº 5.821 a promoção para as subclasses de Oficiais Subalternos e Intermediários é dada por antiguidade, para Oficiais Superiores por antiguidade e merecimento, e para Oficiais Gerais por escolha. Com base nisso, a maior presença de mulheres nas subclasses mais baixas mostra uma maior facilidade de promoção com base na antiguidade em relação ao merecimento. Para que o avanço na carreira militar feminina se concretize continuamente, é necessário tempo e a elaboração de mais políticas voltadas para igualdade de gênero dentro da instituição.

Como dificuldade de realizar a pesquisa, a Força aérea não possui boa parte das informações solicitadas, e os dados de forma geral ainda não se encontra devidamente organizado, tomando tempo para tal e impossibilitando uma profundidade maior quanto a análise do fenômeno. Pesquisas futuras podem se dispor a analisar o fenômeno além dos dados fornecidos, conhecer mais de perto a realidade dessas mulheres e buscar entender como cada uma se sente dentro da construção da sua carreira militar.

Referências

ALMEIDA, V. H. de A. Mulheres nas forças armadas brasileiras: situação atual e perspectivas futuras. Cadernos ASLEGIS: 2014.

_____, Presidência da República. LEI Nº 12.705. Brasília, 8 DE AGOSTO DE 2012 (a). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12705.htm. Acesso em: 19/12/2019

BEAUVOIR. In: Nova Enciclopédia de Biografias. Rio de Janeiro: PlanaltoEditorial, 1979. v. 1. p.120.

BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003 [1998].

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. 30 de Abril de 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765> Acesso em:28 de Setembro de 2018.

CARREIRAS, Helena, Mulheres nas Forças Armadas, Lisboa, Ed. Cosmos, 1997^a

CARREIRAS, Helena, "Mulheres nas Forças Armadas: Mudança Institucional e Recrutamento Feminino" Sociologia - Problemas e Práticas n018, Lisboa, CIES, 1995b

CARREIRAS, H.; ALEXANDRE, A. Research Relations in Military Settings: How Does Gender Matter?. In: CARREIRAS, H.; CASTRO, C. Qualitative Methods in Military Studies. Abingdon: Routledge, 2013.

CASTRO, Celso. O espírito militar: um estudo de antropologia social na Academia Militar das Agulhas Negras. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1990.

CATANEO, M. E. **Conhecendo Ambientes Educativos : livro didático**; design instrucional Carmen Maria CiprianiPandini. – Palhoça :UnisulVirtual, 2009.

_____. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília:Editora da Universidade de Brasília, vol. I e II, 1999.

ENLOE, Cynthia. Bananas, beaches, and bases: making feminist sense of international politics. Updated edition Berkeley: University of California, 1989.

FRANÇA FILHO, G. C. de. **Terceiro Setor, Economia Social, Economia Solidária e Economia Popular**: traçando fronteiras conceituais. *Rev. Bahia Análise*

e *Dados*. Junho de 2002, vol. 12, n. 1, p. 9-19. ISSN 0103 8117. Disponível em: <<https://intranet.dcc.ufba.br/pastas/ondadigital/backupAnexoSite/incluiSim/EconomiaSolidria-FronteirasConceituais.pdf>>

GOFFMAN, Erving. *Prisões, manicômios e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 2010.

GRANOVETTER, M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, vol. 91, nº 3.p. 481-510, 1985. Disponível em <https://www2.bc.edu/~jonescq/mb851/Feb26/Granovetter_AJS_1985.pdf>.

HÉRITIER, Françoise. Masculino/Feminino. In: *Enciclopédia Einaudi*, Vol. 20, Imprensa Nacional – Casa da Moeda, p. 11-26, 1989.

HODGSON, G. Institutions and economic development: constraining, enabling and reconstituting. In: DYMINSK, G.; DE PAULA, S. (Ed.). *Remaining growth: towards a renewal of Development Theory*. London: Zed Books, 2005. p. 85-98.

HUNTINGTON, Samuel P. *O Soldado e o Estado: teoria e política das relações entre civis e militares*. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército: 1996.

JANOWITZ, Morris. *O soldado profissional: um estudo social e político*. Rio de Janeiro: edições GRD, 1967.

KLINENBERG, O. *Psicologia Social*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1967.

LEIRNER, Piero de C. *Meia volta volver: um estudo antropológico da hierarquia militar*. Rio de Janeiro: Ed. da FGV, 1997.

MARTIN, P.Y. (2003). *Gender As Social Institution*. Louisiana: Southern Sociological Society.

MATOS, Deise Justino; et al. *Mulheres nas Forças Armadas: Desenvolvimento Histórico-Jurídico da Participação Feminina na Defesa Nacional*. Disponível em: <[http://www.defesa.gov.br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/mulheres_nas_forcas_armadas-_desenvolvimento_historicojuridico_da_participacao_feminina_na_defesa_nacional_final_\(1\)](http://www.defesa.gov.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))> Acesso em 28 de Setembro de 2018.

MATHIAS, Suzeley K. (Org). *Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

_____, Ministério da Defesa. Mulheres já representam 6,34% do efetivo total nas forças armadas brasileiras. Brasília, 2014 (a). Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2013/03/mulheres-ja-representam-6-34-do-efetivo-total-nas-forcas-armadas-brasileira>. Acesso em: 17/10/2017.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Presença feminina é cada vez maior no meio militar. Brasília: 2019.

MOREIRA, Nádia Xavier. **INSTITUIÇÕES MILITARES: UMA ANÁLISE SOCIOLOGICA**. 2011. 132 f. Tese (Doutorado) - Curso de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

NELSON, J. Feminist Economics. 2005. In. The New Palgrave Dictionary of Economics
Disponível em <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjpouzTuevNAhUBFpAKHRcFC68QFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ase.tufts.edu%2Fgdae%2Fabout_us%2Fcv%2Fnelson_papers%2FFeminist_economics_Palgrave.doc&usq=AFQjCNGq_UG6aCJ5JDVZeCUyOtDKmMhM0g&sig2=IlyA4PM aIMO 8diwX_Xm6w>

OBESP, Observatório da Economia Social em Portugal. A Economia Social: Conceito Proposto pela OBESP. Disponível em: http://www.cases.pt/wpcontent/uploads/OBESP_Conceito_de_Economia_social_09_DEZ_2011.pdf

PROBST, E.R. A Evolução da mulher no mercado de trabalho. Disponível em: . Acesso em: 25 setembro 2016.

REBELO, Tamyá Rocha. O equilíbrio de gênero nas operações de paz:: avanços e desafios. **Revista Estudos Feministas**, Santa Catarina, v. 21, n. 3, p.817-837, set. 2013.

RESENDE, Stella. UMA QUESTÃO DE GÊNERO:: Mulheres, Forças Armadas e Operações de Paz. **Cadernos de Relações Internacionais**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p.76-95, nov. 2017.

ROCHA, Stela Medeiros Dantas. A PRESENÇA DAS MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE DA SUA INSERÇÃO E OS DESAFIOS ATUAIS. **Revista de Iniciação Científica em Relações Internacionais**, João Pessoa, v. 6, n. 11, p.109-125, 22 dez. 2018.

Rodrigues, V. L. A importância da mulher. Acesso em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>

SAFFIOTI, H. A mulher na sociedade de classes. 3 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.

SILVA, Cristina Rodrigues. “Masculinidade e Feminilidade nas Forças Armadas: uma etnografia do ser militar, sendo mulher”. VII Reunião de Antropologia do Mercosul. Porto Alegre, julho, 2007.

SILVA, Fernanda Chinelli M. da. “Eu adoro ser mulher de militar”: um estudo exploratório sobre a vida das esposas de militares. In: 1º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa. São Paulo, setembro 2007.

SILVEIRA, C. C., As mulheres militares no Brasil. In: LASA Congress. 2004.

SIMÕES, A. Instituições e desenvolvimento econômico: os contrastes entre as visões da nova economia institucional (NEI) e dos neoinstitucionalistas. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2013.

SOUZA, M. F. da P. de. GÊNERO E DESIGUALDADE SOB O ENFOQUE INSTITUCIONAL. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Juiz de Fora, v. 7, n. 3, p.42-57, ago. 2009

SOUZA, Nasciara Nascimento. **A ORIGEM DA FEMINIZAÇÃO NAS FORÇAS ARMADAS BRASILEIRA**. 2017. 14 f. TCC (Graduação) - Curso de Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. 2017. 228 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

THÉRET, Bruno. AS INSTITUIÇÕES ENTRE AS ESTRUTURAS E AS AÇÕES. **Lua Nova**, v. 11, n. 58, p.226-257, nov. 2003.

VEBLEN, T. A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições. São Paulo: Abril Cultural, 1983

_____. **The Instinct of Workmanship and the State of Industrial Arts** (1ª edição: 1914). New Brunswick: Transaction Publishers. 1989.

WEBER, Max. Burocracia. In: GERTH. H. H.; MILLS, C. Wright (Org.). Max Weber – Ensaio de Sociologia. 5. ed. Rio de Janeiro: LCT, 2008.

WEBER M. Economia e Sociedade. 3ª edição. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2000.

ZUCATTO, Giovana Esther. **INSERÇÃO FEMININA NAS FORÇAS ARMADAS: ANÁLISE TEÓRICA COMPARATIVA**. In: ENCONTRO NACIONAL DA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA (ENABED), 9., 2016, Florianópolis . Florianópolis: Enabed, 2016. p. 1 - 17.