

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS
SAN TIAGO DANTAS – UNESP, UNICAMP E PUC-SP

TAYLOR BUTLER

A construção da militar mulher e sua condição de agência na MINUSTAH

São Paulo

2021

TAYLOR BUTLER

A construção da militar mulher e sua condição de agência na MINUSTAH

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência para obtenção do título de Mestre em Relações Internacionais, na área de concentração “Paz, defesa e segurança internacional”, na linha de pesquisa “Estudos de Segurança Internacional, Segurança Regional, novos temas e abordagens”.

Orientador: Prof. Dr. Samuel Alves Soares

São Paulo

2021

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Instituto de Políticas Públicas e Relações Internacionais – Biblioteca
Graziela Helena Jackyman de Oliveira – CRB 8/8635

Butler, Taylor.

B985 A construção da militar mulher e sua condição de agência na
MINUSTAH/ Taylor Butler. – São Paulo, 2021.
138 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Samuel Alves Soares.

Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais) –
UNESP/UNICAMP/PUC-SP, Programa de Pós-Graduação em
Relações Internacionais San Tiago Dantas, São Paulo, 2021.

1. Mulheres militares. 2. Missão das Nações Unidas para a
estabilização no Haiti. 3. Brasil – Relações exteriores – Haiti –
Aspectos militares. 4. Mulheres e paz. I. Título.

CDD 355.0082

TAYLOR BUTLER

A construção da militar mulher e sua condição de agência na MINUSTAH

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência para obtenção do título de Mestre em Relações Internacionais, na área de concentração “Paz, defesa e segurança internacional”, na linha de pesquisa “Estudos de Segurança Internacional, Segurança Regional, novos temas e abordagens”.

Orientador: Prof. Dr. Samuel Alves Soares.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Samuel Alves Soares (Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”)

Profa. Dra. Suzeley Kalil Mathias (Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”)

Profa. Dra. Tamyá Rebelo (Escola Superior de Propaganda e Marketing – São Paulo)

São Paulo, 25 de março de 2021.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Marinha dos Estados Unidos e a *Olmsted Scholar Foundation* pela oportunidade única de passar dois anos da minha carreira miliar estudando Relações Internacionais no programa de San Tiago Dantas em São Paulo, Brasil. A experiência de conhecer o país, sua língua, sua cultura, e uma perspectiva diferente não tem preço e continuará comigo pelo resto da minha carreira e vida.

Aos professores e funcionários do San Tiago Dantas, agradeço o apoio, conhecimento compartilhado, debates e conversas. Cada aula e seminário realmente foi importante à minha formação e minha pesquisa. Quero destacar especialmente o acompanhamento e direção do meu orientador, Prof. Samuel, que me recebeu no programa e acompanhou meu trabalho ao longo dos dois anos, inclusive durante a pandemia, ensinando tanto sobre as relações internacionais quanto sobre a vida em São Paulo e no Brasil. Também, quero agradecer a Profa. Suzeley e Profa. Tamyra por sua orientação no estudo de gênero e segurança e pelas indicações referentes a minha pesquisa.

Quero agradecer o apoio constante da minha família, especialmente durante o afastamento obrigatório e prolongado sustentado pela pandemia.

Finalmente, agradeço os amigos que estiveram ao meu lado em São Paulo e minha turma de San Tiago Dantas. Os laços que construímos se tornaram inexplicavelmente importantes durante a pandemia.

RESUMO

A inserção permanente de mulheres nas forças armadas brasileiras começou em 1980 e continua até hoje, com as militares brasileiras continuamente sendo incorporadas em novos papéis e áreas militares. Esta pesquisa examina a condição de agência das militares brasileiras e a construção da militar mulher que resultaram do processo de expansão da inclusão de mulheres na organização masculina das forças armadas, especificamente considerando se foram afetadas pela participação das *peacekeepers* militares na MINUSTAH. A análise inclui a consideração da inserção de mulheres nas forças armadas no contexto internacional, o processo realizado no Brasil e os fatores sociais particulares ao caso brasileiro, e a inclusão de mulheres nas forças armadas em relação à participação do país nas missões de paz da ONU. Estas questões são analisadas via pesquisa bibliográfica da teoria de agência e estrutura e o gênero como uma estrutura, a inserção das mulheres nas forças armadas brasileiras desde a Segunda Guerra Mundial até o presente, e a participação de mulheres nas forças armadas no contexto da Resolução 1325 da ONU e a agenda de Mulheres, Paz e Segurança. A abordagem destas questões no contexto da MINUSTAH se base, em grande parte, em três entrevistas originais com oficiais mulheres do Exército que participaram na MINUSTAH como membras do contingente de *peacekeepers* brasileiros. A hipótese considerada é que a inserção inicial de mulheres nos espaços novos nas forças armadas facilita sua participação, que fora isso poderia ser proibida, porém complica sua condição de agência na organização militar que valoriza a violência e a masculinidade.

Palavras-chave: Mulheres, Paz e Segurança. Militares mulheres. Missões de paz.

ABSTRACT

The permanent insertion of women in the Brazilian armed forces began in 1980 and continues until today, with female officers and enlisted personnel continuously being incorporated into new roles in the military. This research examines the condition of agency of Brazil's female military members and the construction of the female military professional that have resulted from the process of expanding the inclusion of women in the masculine organization of the armed forces, specifically considering whether these were affected by female military peacekeepers' participation in MINUSTAH. Analysis includes consideration of the insertion of women into the armed forces in the international context, the process undertaken in Brazil and societal factors particular to the Brazilian case, and women's inclusion in the Brazilian military in relation to its participation in United Nations peacekeeping missions. These questions are analyzed via bibliographical research of agency/structure theory and gender as a structure, the insertion of women into the Brazilian armed forces from World War II until present day, and female military participation in the context of UN Resolution 1325 and the Women, Peace and Security agenda. In the context of MINUSTAH, analysis is based in large part on three original interviews with female Army officers who participated in MINUSTAH as part of Brazil's deployed peacekeeping force. The hypothesis considered is that the initial insertion of women into new spaces and specialties within the armed forces in the context of the Women, Peace and Security agenda facilitates their participation, which may otherwise be prohibited, but complicates the women's condition of agency in the military organization which values violence and masculinity.

Keywords: Women, Peace and Security. Female soldiers. Peacekeeping.

RESUMEN

La inclusión permanente de las mujeres en las fuerzas armadas brasileñas comenzó en 1980 y continúa hoy, con mujeres oficiales y personal alistado femenino incorporándose continuamente a nuevos roles en la milicia. Esta investigación examina el estatus de agencia de las militares brasileñas y de la creación de las mujeres militares que resultó del proceso de expansión de la inclusión de las mujeres en la organización masculina de las fuerzas armadas, considerando específicamente si fueron afectadas por la participación del grupo de mujeres de las fuerzas de mantenimiento de la paz en MINUSTAH. El análisis considera la inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas en el contexto internacional, el proceso realizado en Brasil y sus factores sociales propios, y la inclusión de las mujeres brasileñas en las fuerzas armadas en relación con la participación del Brasil en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU. Estos temas se analizan a través de la investigación bibliográfica de la teoría de agencia y estructura y el género como estructura, la inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas brasileñas desde la Segunda Guerra Mundial hasta la actualidad y de la participación de las mujeres en las fuerzas armadas en el contexto de la Resolución 1325 de la ONU y la agenda Mujeres, Paz y Seguridad. El enfoque de estos temas en el contexto de la MINUSTAH se basa en gran medida en tres entrevistas originales con mujeres oficiales del Ejército que participaron en la MINUSTAH como miembros del contingente de fuerzas de paz brasileñas. La hipótesis planteada es que la introducción inicial de las mujeres en nuevos espacios de las fuerzas armadas facilita su participación actual, que de otro modo podría estar prohibida, pero complica su condición de agencia en la organización militar que valora la violencia y la masculinidad.

Palabras clave: Mujeres, Paz y Seguridad. Militares mujeres. Misiones de paz.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 —	Tendências na Representação de Mulheres nas Forças Armadas da OTANNATO (2000-2017).....	43
Quadro 1 —	Binários de gênero presentes nos argumentos contra a participação das mulheres nas Forças Armadas	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFA	Academia da Força Aérea.....
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras.....
CAFRM	Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha.....
CCOPAB	Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil.....
CFRA	Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica.....
CIGS	Centro de Instrução de Guerra na Selva.....
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas.....
END	Estratégia Nacional de Defesa.....
FEB	Força Expedicionária Brasileira.....
IDF	Forças de Defesa de Israel.....
ITA	Instituto Tecnológico de Aeronáutica.....
LTTE	Tigres de Libertação do Tamil Eelam.....
MINUSTAH	Missão das Nações Unidas para a Estabilização no Haiti.....
MONUSCO	Missão de Estabilização das Nações Unidas na República Democrática do Congo.....
ONU	Organização das Nações Unidas.....
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte.....
PEND	Política e Estratégia Nacional de Defesa.....
PNA	Plano Nacional de Ação.....
PND	Política Nacional de Defesa.....
QCO	Quadro Complementar de Oficiais do Exército.....
SEA	Abuso e exploração sexuais.....
TCC	País que Contribui com Tropas.....
UNAVEM III	Terceira Missão de Verificação das Nações Unidas em Angola.....
UNIFIL	Força Interina das Nações Unidas no Líbano.....
UNMIL	Missão das Nações Unidas na Libéria.....
UNMISSET	Missão das Nações Unidas de Apoio a Timor-Leste.....
UNOCI	Operação das Nações Unidas em Côte d'Ivoire.....

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	A INSERÇÃO DE MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS NO CONTEXTO INTERNACIONAL E HISTÓRICO.....	15
2.1	Agência e estruturas masculinas	16
2.2	Casos temporários de inserção de mulheres nas forças armadas.....	24
2.3	Inserção de mulheres nas forças armadas e movimentos feministas.....	30
2.4	Inserção de militares mulheres nas forças armadas e Resolução 1325.....	35
2.5	Inserção atual	42
2.6	Conclusões parciais.....	44
3	A INSERÇÃO DE MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS DO BRASIL.....	48
3.1	Contextos brasileiros: gênero e as Forças Armadas.....	49
3.1.1	Gênero na sociedade brasileira.....	49
3.1.2	O contexto social e político das forças armadas no Brasil.....	54
3.2	A inserção de mulheres nas forças armadas brasileiras: a primeira fase	56
3.2.1	As enfermeiras militares na Segunda Guerra Mundial.....	56
3.2.2	Possíveis motivos para a inserção permanente das mulheres nas forças armadas.....	59
3.2.3	Ingressos e avanços de mulheres na Marinha.....	62
3.2.4	O ingresso de militares Mulheres na Força Aérea.....	65
3.2.5	A inserção de mulheres no Exército.....	69
3.3	Argumentos comuns contra a expansão do papel das militares mulheres	71
3.4	Conclusões parciais.....	74
4	A INSERÇÃO DAS MILITARES BRASILEIRAS NAS FORÇAS ARMADAS NO CONTEXTO DA MINUSTAH.....	77
4.1	Brasil nas missões de paz.....	78
4.1.1	A participação brasileira histórica	78
4.1.2	A institucionalização das missões de paz nas Forças Armadas brasileiras.....	81
4.2	Militares mulheres nas missões de paz.....	85

4.2.1	Dados sobre sua participação histórica.....	85
4.2.2	O discurso da ONU sobre as contribuições das <i>peacekeepers</i> mulheres.....	87
4.2.3	A dedicação da ONU à maior representação de mulheres entre os <i>peacekeepers</i>	88
4.3	Militares brasileiras na MINUSTAH.....	90
4.3.1	A participação cotidiana das militares na MINUSTAH.....	92
4.3.2	O contato das militares com a população local e o impacto geral.....	96
4.3.3	A condição de agência das militares brasileiras na MINUSTAH.....	99
4.4	O legado da participação das militares na MINUSTAH.....	101
4.4.1	O efeito nas carreiras individuais das militares.....	101
4.4.2	O efeito das <i>peacekeepers</i> da MINUSTAH no Exército.....	102
4.4.2.1	Machismo e os papéis tradicionais de gênero.....	103
4.4.2.2	A participação continuada de militares mulheres nas missões de paz.....	106
4.4.2.3	Consciência da ênfase internacional na inclusão de militares mulheres nas missões de paz.....	108
4.4.3	A condição de agência das militares pós-MINUSTAH.....	109
4.5	A trajetória atual do processo de inserção.....	112
4.5.1	Avanços no Exército e na Marinha.....	112
4.5.2	O PNA brasileiro.....	113
4.6	Conclusões parciais.....	116
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
5.1	A construção da militar brasileira e sua condição de agência.....	119
5.2	Proposições para pesquisas futuras.....	124
	REFERÊNCIAS.....	128

1 INTRODUÇÃO

A participação das mulheres nas forças armadas tem se expandido consideravelmente nos últimos oitenta anos, impulsionada pela necessidade que surgiu durante a Segunda Guerra Mundial devido ao alto número de baixas, fazendo com que mulheres fossem inseridas nas forças armadas dos Aliados e do Eixo (CAMPBELL, 1993). Depois do término da guerra, a participação de mulheres nas forças militares desses países diminuiu substancialmente, ao passo que Israel incorporou militares mulheres nas suas forças armadas desde sua inauguração em 1948 (RIMALT, 2007, p. 1100-1001). Nas décadas posteriores, a participação de mulheres nas forças armadas de outros Estados começou a aumentar novamente, desta vez sustentada por movimentos feministas focados na igualdade para as mulheres, em vez de alguma demanda decorrente de um conflito bélico específico. Esses movimentos também advogaram pela maior inclusão de mulheres nos processos de segurança internacional e na resolução de conflitos violentos, pedindo o apoio da comunidade internacional e da Organização das Nações Unidas (ONU) (ALVES, 2001; PRATT; RICHTER-DEVROE, 2011; RIMALT, 2007).

Em 2000, o Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) aprovou a Resolução 1325, que, após um período inicial de quase dez anos durante o qual a Resolução não teve muito efeito, tornou-se importante para a continuação da trajetória de maior representação de mulheres militares nas forças armadas. A Resolução apresentou, como demanda central, maior participação de mulheres na prevenção, gerenciamento e resolução de conflitos, junto à proteção para mulheres e meninas durante e depois de conflitos violentos. Embora o objetivo da Resolução não fosse especificamente exigir maior representação de militares mulheres nas forças armadas, este foi um dos efeitos porque a Resolução, em conjunto com outras da agenda de Mulheres, Paz e Segurança, exigiu maior participação de *peacekeepers* mulheres nas missões de paz da Organização das Nações Unidas (ONU). Assim, facilitou a incorporação de militares mulheres em novos cenários que desafiaram exclusões tradicionais, como a proibição da participação de militares mulheres em combate, e permitiu que tivessem novas experiências operacionais.

A pressão da ONU por meio da agenda de Mulheres, Paz e Segurança para maior incorporação de mulheres entre os *peacekeepers* foi especialmente importante para as forças armadas dos países que frequentemente contribuem com tropas militares nas missões de paz. Um desses países é o Brasil, que enviou a primeira militar mulher a uma missão de paz em 2003. Essa pioneira foi a Capitão Médica Ângela Bezerra, que fez parte do penúltimo contingente brasileiro desdobrado à UNMISSET no Timor-Leste (HAMANN *et al.*, 2019, p. 14).

Depois da sua chegada na missão, o general brasileiro que comandava o contingente brasileiro na missão disse para a Capitão: “você aqui não é uma mulher, não é uma capitão, não é uma médica. Você é a bandeira do Brasil feminina. Sua conduta vai abrir ou fechar as portas para suas companheiras. Lembre-se sempre disso” (HAMANN *et al.*, 2019, p. 15). Segundo esse general, a participação, comportamento e performance da Capitão teriam um efeito importante na integração das militares mulheres nas Forças Armadas brasileiras. A experiência operacional facilitada pela missão de paz, de acordo com o general, seria uma oportunidade para abrir mais espaço para ela e suas colegas mulheres na organização bélica.

O objetivo desta pesquisa, com base na afirmação supracitada, é examinar a inserção de militares mulheres nas forças armadas a partir da sua participação nas missões de paz. Até que ponto a participação delas teve algum efeito na trajetória da sua inclusão, oportunidades, e posição nas Forças Armadas brasileiras? Dito de outra forma, buscamos analisar a contribuição que a participação de militares mulheres em missões de paz teve no processo da *construção da militar mulher*.

Com o fim de melhor entender essa questão, o caso específico examinado neste trabalho é o das *peacekeepers* militares brasileiras que participaram da Missão das Nações Unidas para a Estabilização no Haiti (MINUSTAH). O Brasil tem uma história contínua, desde o fim da ditadura militar, de contribuição de tropas às missões de paz da ONU, bem como tem participado intermitentemente como membro não permanente do CSNU. A inclusão de mulheres nas Forças Armadas brasileiras começou de maneira permanente em 1980 e continua até hoje. A MINUSTAH foi a primeira missão na qual militares brasileiras foram consistentemente integradas nos contingentes brasileiros desdobrados ao Haiti, e continua sendo a missão que contou com a maior participação de militares mulheres brasileiras. Mesmo que o Brasil não tenha participado em nenhuma missão de paz no mesmo nível da MINUSTAH desde sua conclusão em 2017, as Forças Armadas continuam se posicionando como capazes de agir em missões de paz futuras. Assim, o caso das *peacekeepers* militares brasileiras na MINUSTAH apresenta a possibilidade de estudar os efeitos da participação das militares na missão, nas suas carreiras depois do retorno da MINUSTAH, e o efeito que a preparação continuada para contribuição a missões de paz tem no processo de inclusão de mulheres nas forças armadas.

As forças armadas tradicionalmente incluíam apenas homens e a organização *per se* é uma organização masculina (BARRETT, 1996; TICKNER, 1992). Quando mulheres entram pela primeira vez nessa organização, elas constituem uma novidade: a militar mulher. A presença das militares mulheres desafia a masculinidade hegemônica militar, necessitando uma

reconciliação entre a presença de corpos femininos e os valores construídos em contraste com feminilidade, ou seja, os valores masculinos (KRONSELL, 2005). Para considerar esse processo, oferecemos a proposta conceitual da *construção da militar mulher*. A intenção da seleção do termo *militar mulher*, em vez de *mulher militar*, é focar nas expectativas da organização bélica para esse novo tipo de militar, oficial ou praça, em vez das expectativas que a sociedade, a família ou a militar mesma tenha sobre ela como uma mulher. O conceito parte da teoria sobre a construção da realidade de Berger (1991), segundo qual a realidade é construída, transformada e mantida através da conversa cotidiana. Mostraremos que, desde o início da sua incorporação nas forças armadas, a militar mulher não ia existir em igualdade plena com o militar (homem). Em alguns casos, as diferenças entre as militares e os militares são definidas na lei. Em outros, são reificadas informalmente na vida cotidiana militar. Ao longo do processo de inserção de militares mulheres em novos espaços e missões, os limites e expectativas da militar são desafiados, repensados, redefinidos e, importantemente, generificados. Mais que a desigualdade da sua situação nas forças armadas, pretendemos mostrar sua generificação, ou seja, como as expectativas, ideais e imagens da militar mulher eram construídas como distintas em relação às do militar (homem) e baseadas na sua feminilidade. Especificamente, abordamos como a participação das militares brasileiras na MINUSTAH pode ter contribuído à construção da militar brasileira, considerando: o contexto da sua participação na missão, influenciado pela agenda de Mulheres, Paz e Segurança; a experiência das militares no Haiti; e os efeitos dessa experiência operacional nas suas carreiras depois da MINUSTAH.

A pesquisa está dividida em cinco seções, contando esta introdução e as considerações finais. A segunda seção traz uma abordagem histórica da inserção de mulheres nas forças armadas para entender se é possível identificar tendências nesses casos no contexto internacional. Essa seção é baseada em uma pesquisa bibliográfica que inclui a teoria de agência e estrutura em organizações sociais, o gênero como uma estrutura e as forças armadas como uma organização generificada. Depois, vários casos históricos são examinados, inclusive alguns que aconteceram no contexto da aprovação e implementação da Resolução 1325 por Estados-membros da ONU. A terceira seção também se baseia em pesquisa bibliográfica e discute a inclusão das militares mulheres nas Forças Armadas brasileiras e os aspectos de gênero na sociedade brasileira que impactam na sua integração na organização militar. A quarta seção, que aborda a participação das militares brasileiras na MINUSTAH, traz uma pesquisa bibliográfica sobre a participação brasileira nas missões de paz, fazendo uma apresentação breve do contexto histórico da missão no Haiti e da participação brasileira nesta. Também inclui

três entrevistas originais com oficiais brasileiras que foram desdobradas na MINUSTAH com os contingentes brasileiros e continuam no Exército até o presente. As entrevistas tratam das experiências delas na MINUSTAH e no Exército e suas observações sobre a situação das militares mulheres nas Forças Armadas brasileiras.

O foco da pesquisa é o processo de *construção da militar mulher*, a sua inclusão nas forças armadas e sua condição de agência nesse processo e no seu trabalho. A pesquisa trata dos efeitos do gênero, ou seja, das expectativas diferenciadas para as militares mulheres em comparação com seus colegas homens, a trajetória distinta e morosa da sua inclusão na organização militar brasileira e as barreiras à sua plena participação, que não têm uma ligação direta com a diferença biológica entre homens e mulheres, mas que se devem a ideias preconceituosas ou expectativas sociais. Porém, cabe clarificar que o sujeito da pesquisa são as mulheres conforme a maneira em que elas são definidas nas forças armadas, de forma predominantemente biológica. Na organização militar o gênero é uma estrutura importante e o entendimento de gênero é tradicionalmente muito binário. Assim, os termos utilizados neste trabalho incluem “oficiais mulheres”, “militares mulheres” e “*peacekeepers* mulheres” em vez de “femininas”, porque o tratamento diferenciado experimentado pelas militares como abordado na pesquisa decorre de que são biologicamente mulheres, não necessariamente porque são femininas. As militares mulheres consideradas na pesquisa incluem as que participavam do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) e outros corpos similares, mesmo que esses corpos fossem auxiliares na organização militar no início. As suas narrativas e os efeitos da sua participação contam como uma parte do processo da inclusão de mulheres nas forças armadas, tanto como as de outras oficiais e praças mulheres que eventualmente integraram a Marinha, a Força Aérea e o Exército em si. E de maneira mais geral, como proposto, constituem parte do processo de construção da militar mulher.

2 A INSERÇÃO DE MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS NO CONTEXTO INTERNACIONAL E HISTÓRICO

Em 2018, a ONU estabeleceu uma meta para que seus contingentes de tropas operando em missões de paz incluíssem 15% mulheres até 2028, através de sua Estratégia para a Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado. Esta Estratégia foi a declaração mais recente de uma sequência de políticas e resoluções que tem influenciado a incorporação de mulheres nas forças armadas dos seus estados-membros desde 2000. O objetivo identificado foi ambicioso. Enquanto a porcentagem de mulheres militares trabalhando na organização inteira foi de 9,67% em 2018, a representação nas tropas contingentes operando nas suas missões foi de apenas 3,9% (UN PEACEKEEPING, 2020a). Ao mesmo tempo, considerando a história completa da participação feminina em forças armadas, essa meta constitui simultaneamente um objetivo ambicioso e uma indicação dos avanços significativos que vêm ocorrendo na representação de militares mulheres nas três décadas passadas. O objetivo deste capítulo é a investigação deste processo de inserção de mulheres nas forças armadas.

Primeiro, é importante considerar as diferentes etapas no longo processo de inserção de mulheres nas forças armadas que contam como parte desse processo. Essas etapas incluem quando mulheres entram pela primeira vez em um braço (*branch*) das forças armadas (por exemplo: o Exército, a Marinha, a Força Aérea ou os Fuzileiros Navais), em uma área específica de um destes braços (os navios de guerra, os submarinos, os pilotos de caça), ou mesmo uma unidade dentro destas áreas (um navio-de-guerra que ainda não teve nenhuma mulher na sua tripulação, mesmo que outros navios similares já tenham). Pode também incluir uma militar, por exemplo uma médica, participando pela primeira vez em um tipo específico de missão, como um desdobramento a uma área de guerra ou ao alto-mar em um navio-de-guerra. Outras etapas podem incluir a abertura de novas áreas e unidades a mulheres, o aumento da quantidade de militares mulheres nas áreas que já contam com pelo menos umas militares, e a promoção de militares mulheres às patentes mais altas e posições de chefia.

Nesta pesquisa, definimos o ponto final do processo da inserção de mulheres nas forças armadas como sua participação em pé de igualdade com os militares homens. Atualmente não há nenhuma força armada que já tenha atingido este ponto. Cabe anotar que, para algumas perspectivas, este ponto final não é preferido à manutenção do status quo, seja pela participação insignificante de mulheres militares, seja por sua plena exclusão. Por exemplo, uma pesquisa conduzida em 2000 nas forças armadas dos Estados Unidos concluiu que um discurso de homens militares focado nas diferenças em padrões entre eles e suas colegas mulheres foi

utilizado para expressar de forma disfarçada diferença de gênero, superioridade masculina, raiva sobre competição de mulheres e sofrimento sobre a perda do espaço militar como sendo livre de mulheres (COHN, 2000, p. 147). Atitudes similares não são particulares a esse caso específico. Este ponto será revelado ainda mais na discussão da história da inserção de mulheres nas forças armadas, especialmente nos casos da sua participação temporária, e considerado em relação à situação atual da participação de mulheres.

Exemplos isolados da participação de mulheres em forças armadas têm ocorrido ao longo da história da guerra, mas o processo da sua inserção permanente começou apenas a partir da segunda metade do século XX. A análise do processo de inserção de militares mulheres é centrada em casos históricos e atuais. Aspectos diferentes dos vários exemplos são considerados, inclusive o ímpeto para sua inserção, a maneira em que as militares mulheres foram inseridas, o caminho que o processo de inserção seguiu, e as contribuições à construção da militar mulher realizadas através desse processo. Importante à análise dos caminhos diferentes é um entendimento da natureza masculina da instituição militar, e como o ingresso de corpos femininos nestes espaços muda a estrutura existente e/ou são as mulheres ingressantes que mudam para existir em seu interior. Estas questões são exploradas via pesquisa bibliográfica, que aborda a teoria feminista de gênero, estruturas generificadas, e masculinidade hegemônica nas forças armadas. Também é considerado o potencial para mudanças institucionais a partir da teoria de agência e estrutura, examinando especialmente a capacidade de agência das mulheres militares que são as agentes do processo de inserção.

2.1 Agência e estruturas masculinas

Para examinar a inserção de mulheres nas forças armadas, é útil começar com um entendimento do porquê elas não estão já representadas, com participação igualitária entre mulheres e homens. Kronsell (2005), reconhecendo e examinando as características masculinas automaticamente associadas a militares, indica que esse reconhecimento faz parte da necessária metodologia para pesquisar a participação de mulheres em espaços historicamente masculinos. Questionar a associação automática de militares com homens é uma etapa importante do processo de “estudar os silêncios” que definem e reforçam normas que parecem naturais em várias instituições historicamente dominadas por homens (KRONSELL, 2005, p. 110). Estes processos são analisados a partir da estrutura e agência que constroem, reforçam e às vezes causam mudanças nas instituições.

A consideração da agência e da estrutura como constitutivas da vida social no contexto internacional tem sido um dos debates principais nas relações internacionais desde o fim dos anos 1970. Este debate sublinhou o surgimento do construtivismo, feminismo e outras perspectivas críticas nas relações internacionais e depende de duas suposições, a primeira sendo que “seres humanos e suas organizações são atores intencionais cujas ações ajudam a reproduzir ou transformar a sociedade em que eles vivem” (WENDT, 1987, p. 337-338, tradução nossa). Esta suposição é ligada à agência, e destaca a importância da intenção de atores com acesso à agência. Esta intenção os diferencia dos agentes cujas ações são predeterminadas completamente pela força complementar, a estrutura. “Agência” é entendida como a interseção de consciência, poder e escolha intencional. Aqui, a “escolha” consiste em desejos, opções e processos para tomar decisões, e “poder” refere-se à habilidade de um ator para agir, tomar decisões, fazer o que ele tenha escolhido, produzir algum efeito, etc. Agência implica que um resultado realizado dependeu da ação do ator envolvido, que ele teve outras opções e que, sem ele, o mesmo resultado não teria sido alcançado. “Escolha” inclui tanto ação como não-ação (FRIEDMAN; STARR, 1997, p. 31-32).

A segunda suposição fundamental ao debate teórico sobre a agência é que “a sociedade é feita de relações sociais, que estruturam as interações entre estes atores intencionais” (WENDT, 1987, p. 337-338, tradução nossa). Esta suposição introduz a noção de estrutura, que age em conjunção com a agência na constituição da sociedade. Há várias concepções e definições de estrutura, além de teorias sobre o peso relativo da relação entre a agência e a estrutura. Mas, em geral, “estrutura” refere-se às normas subjetivas das interações dos agentes de uma sociedade, informados por condições materiais, interesses e ideias (WENDT, 1999). A estrutura pode, no mesmo momento, constranger e possibilitar as escolhas, a consciência e o comportamento de agentes (FRIEDMAN; STARR, 1997, p. 38). Uma metáfora inicialmente utilizada por Russett (1972, p. 112-113) compara a estrutura a um cardápio, que apresenta e limita as opções de um agente (opções e limitações baseadas em relações/construções sociais, em vez de restrições materiais), mas não faz a escolha por ele.

O debate sobre agência e estrutura têm abordado as forças relativas dos dois - os desejos e ações dos atores individuais (ou organizações, Estados etc.) versus as imposições das estruturas no interior das quais eles agem (sociedade, economia, o sistema internacional etc.). Abordagens focadas na estrutura pressupõem que a organização social impõe restrições a seus atores, e muda a ênfase da sua análise dos indivíduos e suas racionalidades para as estruturas, instituições e discursos. Os comportamentos e interesses dos atores são vistos como efeitos de relações estruturais em vez de preferências ou “racionalidades” individuais (WHARTON,

1991). Estas abordagens tendem a minimizar ou negar a agência, que é entendida como o mecanismo de manutenção da estrutura. Em geral, abordagens e teorias que enfatizam ou a estrutura ou a agência são consideradas menos adequadas do que aquelas que incorporam ambas (WHARTON, 1991). Por isso, e para facilitar uma análise do processo de mudanças estruturais em instituições como as forças armadas, considera-se aqui uma teoria que enfatiza a relação contínua, recíproca e temporal entre agência e estrutura. Esta teoria, oferecida por Friedman e Starr (1997), defende que agentes de ação social são condicionados por seu ambiente social enquanto estruturas são construídas pela ação destes agentes. Ilustra como a consciência, escolhas e comportamentos – elementos de agência – contribuem para a produção da estrutura que, depois, influencia estes mesmos elementos. Tanto agência como estrutura são necessárias para explicar a ação social (FRIEDMAN; STARR, 1997, p. 38). Expandindo a metáfora do cardápio, explicam que um agente pode pedir algo que não aparece no cardápio e, eventualmente, contribuir para uma mudança do cardápio (FRIEDMAN; STARR, 1997, p. 6). Assim, a agência afeta a estrutura que, posteriormente, influencia as escolhas do agente.

Entre o conjunto de relações sociais que dão estrutura para as interações entre atores individuais figura a questão do gênero, considerado uma construção social por perspectivas críticas de relações internacionais. Distinto de “sexo”, que se refere às categorias de “masculino” e “feminino” baseadas na diferença biológica entre corpos masculinos e femininos, “gênero” refere-se à “ordenação pervasiva de atividades, práticas, e estruturas sociais humanas em termos das diferenças entre mulheres e homens” (ACKER, 1992, p. 567) É uma instituição que estrutura a vida social e, ao mesmo tempo, depende da reprodução e reforço contínuo no cotidiano humano por meio de ações e práticas individuais – em diferenças de roupas, comportamento, discurso, papéis assumidos na família, separações pervasivas no trabalho e normas de interações. A teoria de gênero tem dois aspectos normativas para o feminismo. Primeiro, feministas afirmam que gênero é um processo de poder e dominação que privilegia o masculino ao feminino. Masculinidade é definida em contraste à feminilidade, e associada com o público ao invés do privado, lógica ao invés de emoção, guerreiros ao invés de vítimas etc.

Segundo, para o feminismo, gênero faz parte da estrutura geral da vida social, em vez de ser uma estrutura separada que age em conjunção com várias outras. Esta ideia contribui ao entendimento de “instituições generificadas”, explicado por Acker (1992) como o reconhecimento de que “o gênero está presente nos processos, práticas, imagens e ideologias e distribuições de poder nos vários setores da vida social” (p. 567, tradução nossa). Exemplos incluem a lei, a política, a religião, o Estado e a economia. Todas essas instituições são organizadas em linhas de gênero. Segundo Acker (1992), os efeitos de gênero se manifestam

nas instituições por quatro processos distintos. O primeiro processo é a concretização, através de leis, regras e normas, de várias segregações, exclusões, e construções hierárquicas baseadas em gênero. Estas incluem a divisão do trabalho, comportamentos aceitáveis, localizações físicas, poder, entre outros. O segundo processo envolve a construção de símbolos e imagens que ilustrem e reifiquem as divisões mencionadas com fim de legitimar as instituições. Junto a este processo está a manutenção da ilusão de que a instituição é neutra em termos de gênero. Terceiro, toda interação entre pessoas na organização é marcada por normas de gênero, seja entre homens e homens, mulheres e mulheres, ou homens e mulheres. Quarto, indivíduos trabalham para apresentar uma versão do seu gênero apropriado para a instituição e se comportam segundo as expectativas presentes.

As forças armadas são um dos exemplos mais claros de uma instituição generificada, e ilustram bem os processos de construção de masculinidade identificados por Acker. Divisões de trabalho são onipresentes, sendo as mulheres proibidas de exercerem certos papéis específicos, inclusive no combate, e mais representadas em outros, como apoio médico e logístico, ambos historicamente e ainda atualmente. Imagens que associam masculinidade a ideais militares têm sido pervasivas ao longo do tempo (BARRETT, 1996, p. 129). Racionalidade, força, poder, autonomia e independência são qualidades associadas tanto a militares quanto à masculinidade (TICKNER, 1992). Cohn (2000) mostrou como fardas militares para mulheres têm tanto construído diferenças de gênero quanto negado a feminilidade nas forças armadas. Kronsell (2005) estudou como militares mulheres nas forças armadas da Suécia tomaram cuidado para adotar uma feminilidade que não incomodasse os homens militares, evitando uma aparência provocativa demais ou masculina demais, e frequentemente adotando a versão mais tolerada – uma “mãe” dos outros soldados, atenciosa e simpática.

Além de caber bem a definição de uma instituição generificada, as forças armadas são consideradas um local de masculinidade hegemônica, um termo que se refere à masculinidade normativa e idealizada. Esta masculinidade é difícil de atingir, rara, e considerada superior a todas as outras versões subordinadas de masculinidade. Estabelece uma hierarquia de masculinidades entre homens, e legitima a subordinação de mulheres (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005, p. 832). Depende de um alinhamento entre o ideal de um membro ou um líder da organização e a organização em si (CONNELL, 1987). Assim, um militar bom e uma força armada boa dependem um do outro e são idealizados similarmente, como agressivos, ousados, violentos, independentes, racionais etc. Um estudo identificou que na Marinha dos Estados Unidos, oficiais homens se posicionaram em comparação com o ideal masculino – o piloto de caça, considerado o mais independente, agressivo, e ousado entre todos

os oficiais – por vezes justificando-se ou mesmo buscando desculpar-se por sua versão subordinada de masculinidade (BARRETT, 1996). A realização da importância da masculinidade é estabelecida pela construção de diferenças com outros militares menos masculinos ou com pessoas não-militares, ou pela subordinação de mulheres que são classificadas como uma categoria débil, passiva e incapaz de cumprir as tarefas que fazem parte da justificação das diversas masculinidades (BARRETT, 1996, p. 133).

Sendo uma estrutura masculina e historicamente composta só de homens, as forças armadas se submetem a uma mudança quando passam a incluir mulheres em suas fileiras. Porém, esta mudança pode ter vários níveis de duração/permanência e de extensão em termos da inclusão de mulheres nas áreas diferentes (logística versus combate, por exemplo). Vários fatores contribuem à probabilidade de permanência e continuação de um projeto de inserção de militares mulheres versus a manutenção da organização ou da exclusão já existentes. Para examinar este processo de mudanças, é necessário entender como transformações sociais acontecem nas estruturas institucionais.

Para Berger (1991), a manutenção ou transformação de sociedade acontece pelo diálogo, o que ele designa o “aparelho conversacional”. Especificamente, acontece por meio da conversação que ocorre no contexto cotidiano que se assume como dado. Ele dá um exemplo ilustrativo do seguinte intercâmbio que pode ser imaginado entre uma esposa e seu marido: “‘Bom, chegou a hora de eu ir para a estação’, ‘Claro, amor só não se esqueça de levar sua arma’” (BERGER, 1991, p. 173, tradução nossa). Nesta interação simples, breve e aparentemente inconsequente, se vê várias instituições da vida social cotidiana reforçadas, inclusive a polícia, o porte de armas, a semana de trabalho e a dinâmica familiar. O aparelho conversacional também serve para transformar a realidade social, pelo acréscimo ou exclusão de certas palavras, efetivamente enfraquecendo certas normas e fortalecendo outras. Sem ser concretizadas em conversações, certas versões de realidade ficam instáveis. Uma transformação, para ser realizada, precisa tornar-se parte do aparelho conversacional. Assim, confirma para as pessoas na sociedade que a realidade é assim. Mesmo sendo novo ou estranho, quando uma nova tendência é comentada por outros, confirma seu lugar no cotidiano e, depois, na realidade (BERGER, 1991, p. 177). Eventualmente, a realidade antiga precisa ser desconstruída ou reinterpretada para apoiar a nova realidade. A história do passado pode ser novamente entendida como um precursor da realidade presente, como se a transformação que aconteceu fosse inevitável, natural, ou já em andamento. É útil pensar na confirmação pessoal de “antigamente, eu *achava*..., agora, eu *sei*” (BERGER, 1991, p. 179, tradução nossa, grifo do autor).

Cabe anotar que termos como “militares mulheres” também são problematizados por sua reificação de militares como masculinos. Destaca a diferença entre militares mulheres e militares, e implica sua subordinação e inabilidade de ser militares na mesma extensão como homens. Nos termos de Berger (1991), faz parte do processo de transformação de uma realidade para outra. Então, pode-se compreender que esta é uma etapa inicialmente necessária, mas, eventualmente, a transformação pode ser promovida por um novo entendimento do termo original de “militar” que inclui mulheres em vez do acréscimo de um termo específico e diferente.

É possível imaginar a transformação envolvida na integração de mulheres em forças armadas neste contexto. Um ambiente de soldados e marinheiros, com frases cotidianas como “Sim, senhor!”, pela inserção de militares mulheres se tornaria um ambiente com soldadas, marinheiras e frases como “Sim, senhora!”. Mas, antes disso, a ideia da inclusão de mulheres e a eventual existência de militares mulheres precisariam ser imaginadas e faladas. Depois, precisaria ser repetida regularmente. Ouvida pela primeira vez por um certo militar homem, poderia parecer esquisita, errada, ou longe da realidade. Mas, depois de ser ouvida com frequência e de muitas pessoas diferentes, nos termos de Berger, se tornaria mais real. Depois de trabalhar com uma colega mulher durante um ano, viraria uma parte do cotidiano que faz parte da realidade dele. E um militar com esta experiência poderia ser o primeiro a trazer o conceito da força que inclui mulheres para uma nova unidade que ainda não experimentou contato com militares mulheres. O uso naturalizado que ele faria destes termos e a facilidade com qual ele relataria sua experiência poderia fortalecer a nova realidade para militares ainda em uma realidade que não inclui mulheres.

Para completar a transformação plena à nova realidade na qual as forças armadas incluem mulheres, para usar a formulação de Berger, uma etapa necessária seria o abandono completo da realidade antiga. Este processo não é simples, especialmente no contexto militar, porque a inclusão de militares mulheres normalmente começa em áreas isoladas e acontece gradualmente. Então, demora para a organização como um todo entrar em contato com a nova realidade o suficiente para abandonar a realidade antiga. Um outro aspecto da inserção de mulheres nas forças armadas não abordado nesta estratégia de mudança é a qualidade da participação de mulheres atingida. Simplesmente incluir mulheres em uma força armada e acostumar-se com a presença delas não implica que a masculinidade hegemônica e a hierarquia relacionada parem de existir, que elas sejam aceitas na organização como membros iguais, ou que elas não deixem de enfrentar discriminação baseada no seu sexo.

Um outro possível caminho apresentado na literatura para atingir a participação substancial de mulheres nas forças armadas é via agência feminista, definida como “a capacidade das mulheres de serem eficazes contra sua própria opressão” (ISAACS, 2002, p. 129, tradução nossa). Agência feminista requer acesso à agência, porém é um conceito distinto. Especificamente, uma mulher pode ter agência (consciência, poder e escolha intencional) sem usá-la com fim de se opor à opressão a que está sujeita. O conceito de agência feminista leva em consideração alguns pressupostos do feminismo: primeiro, que a sociedade é patriarcal e oprime mulheres; segundo, que a opressão sexista é injusta e deve ser combatida; terceiro, que essa opressão entre em prática através da desigualdade, falta de oportunidades para mulheres, e pela socialização feminina que encoraja as mulheres a serem passivas, preocupadas com as outras, dependentes, etc. (ISAACS, 2002). Segundo estes pressupostos, mulheres são simultaneamente sujeitos de opressão e fazem parte do mecanismo da continuação desta opressão, porém têm uma responsabilidade de combater esta opressão.

Para Isaacs (2002), a agência feminista tem a possibilidade de ser eficaz se as funcionárias mulheres de uma organização enfrentarem a opressão sexista juntas. Assim, elas podem unir vários casos de discriminação individual com o fim de estabelecer uma sequência ou padrão de desigualdade e entender como trabalhar como um grupo na resistência a essa opressão (ISAACS, 2002). A proposição dela tem mérito, mas depende muito da maneira na qual as mulheres foram inseridas em uma força armada. Por exemplo, onde as mulheres são alocadas (em termos de geografia e de setor), quando iniciaram no emprego e quantas trabalham em determinado local vão determinar em muito a possibilidade de elas se comunicarem e se organizarem. Sen (1985) torna ainda mais complexa a proposta de Isaacs, pois destaca que a condição de agência de uma pessoa depende de suas metas, objetivos, alianças e conceito do que é o bem. Para agir como um grupo, um certo nível de alinhamento ou compatibilidade seria necessário, o que não pode ser pressuposto nas militares mulheres.

Davies (2000) apresenta ainda outra possibilidade de mudança institucional por agência feminista na sua consideração da constituição discursiva no pós-estruturalismo feminista. Segundo a autora, a agência envolve a capacidade de reconhecer a constituição discursiva e, em vez de procurar a liberdade para sair dela, utilizá-la para mudar o discurso atual. Ela argumenta que um agente pode ser entendido como uma pessoa com acesso à posição discursiva de falar com autoridade. Ela liga “autoridade” a “autoras”, afirmando que, pelo ato de falar e escrever a partir de uma posição de autoridade, mulheres têm a capacidade de mudar o discurso que as constrói. Nesta construção, as mulheres em questão são as primeiras a ter acesso a essa autoridade dentro dos seus contextos específicos. Ela admite que não é possível fazer isso

sozinha, porque o discurso tem que ser assumido e reproduzido por outros membros da organização – neste caso, por homens (DAVIES, 2000). Essa visão alinha-se à teoria de mudança social apresentada por Berger, porém sofre da mesma dificuldade da proposta de Isaacs: a impossibilidade de gerar o efeito descrito sozinha implica a necessidade de trabalhar conjuntamente com outras militares mulheres. Adicionalmente, esta estratégia depende do acesso feminino à autoridade, que, no contexto de uma estrutura militar, é virtualmente inatingível durante as primeiras décadas da participação de mulheres. Militares entram na instituição na patente mais baixa e avançam na hierarquia militar durante uma carreira que leva décadas, diferente de uma companhia privada que pode contratar um CEO de fora da organização. Então, essa estratégia pode ter um efeito gradual, mas provavelmente não teria muito efeito para as primeiras ondas de militares mulheres.

Para Kronsell (2005), o efeito da inserção de mulheres em uma instituição de masculinidade hegemônica é ainda maior por causa da sua hegemonia. A presença delas traz visibilidade às normas de gênero, que normalmente são vistos como dados, considerados normais ou mal percebidos no dia a dia, e a interação de corpos femininos com as práticas institucionais torna a generificação mais óbvia. Assim, a autora afirma que a inserção de mulheres nas forças armadas tem alto potencial transformativo pela mera presença de mulheres, e que a experiência e conhecimento desenvolvidos por militares mulheres devem ser considerados para melhor entender processos de transformação em instituições além do contexto militar. A hipótese dela é simples e lógica. Mas não deve ser aceita automaticamente como positiva para as militares mulheres ou como algo que afirme a potência de sua agência feminista. Os membros da organização militar, ao serem confrontados com a inserção de militares mulheres, precisam lidar com a questão de masculinidade. Mas há vários caminhos possíveis. Há como imaginar um caso no qual a nova presença feminina inspira o questionamento da masculinidade hegemônica e eventualmente causa mudanças que se alinham com a inclusão de corpos femininos, deixando-as participarem e contribuírem em um nível pleno, e garantindo seu acesso à agência dentro da organização. Mas, também, é possível imaginar o caso oposto, no qual as militares mulheres são defrontadas com a estrutura existente, efetivamente excluídas, retratadas como fora da organização e diferente dos militares reais, e/ou utilizadas para fortalecer ainda mais a associação de “militar” a “masculino”.

Propomos que durante esses processos de mudanças à estrutura militar, nos quais uma antiga realidade de uma força armada ocupada apenas por homens está transformando a uma nova realidade de uma força armada com ambos homens e mulheres, uma outra nova realidade está sendo construída do zero: a militar mulher. O militar (homem) já é uma identidade definida

e entendida. Ele é normalmente associado com uma imagem de uma pessoa ousada, forte, independente, violenta e, importantemente, masculina. Porém, ao início do processo de inserção de mulheres nas forças armadas *a militar* é uma nova construção que não necessariamente pode se alinhar com essas mesmas qualidades sem ameaçar a identidade do militar homem. Assim, a identidade, propósito, e imagem ideal da militar mulher é algo que passa por um processo de construção e definição ao longo do processo da sua inserção nas forças armadas. É necessário que a construção da militar mulher navegue a contradição entre o corpo feminino da militar e a masculinidade estrutural da organização bélica, e que enfrente ou reifique a subordinação do feminino nessa. Envolvidos nesse processo são as militares mulheres, novas na instituição militar, seus colegas homens, a história e as tradições da instituição que, até esse ponto, não incluíram mulheres, os documentos e leis que enquadram a participação das militares, a razão para sua inclusão nas forças armadas, entre tantos outros fatores. Assim, além da estrutura existente das forças armadas, dominada e interligada com masculinidade, a militar tem que lidar com a construção da sua própria identidade que vai sendo construída, inclusive ideais sobre os seus limites e o seu lugar na organização, os preconceitos sobre suas habilidades, e as expectativas sobre como ela deve se comportar e o que ela deve contribuir como a versão mulher do profissional militar.

2.2 Casos temporários de inserção de mulheres nas forças armadas

Para examinar o processo de inserção de mulheres nas forças armadas, é necessário considerar relevantes casos históricos, ou seja, casos históricos de militares mulheres. Essa tarefa é complexa, porque as narrativas de mulheres na guerra são em grande parte excluídas da história. Um historiador de guerra proeminente e respeitado, John Keegan, afirmou que a guerra é

a única atividade humana da qual mulheres, com as exceções mais insignificantes, sempre e em todo lugar, têm ficado apartadas [...] Mulheres, porém, não lutam [...] Se a guerra é tão antiga quanto a história e tão universal quanto humanidade, precisamos discutir a limitação supremamente importante de que [a guerra] seja uma atividade plenamente masculina (KEEGAN, 2004, p. 76, tradução nossa).

Essa asserção, publicada originalmente em 1994, é falsa – há inúmeros exemplos da participação de mulheres na guerra. Porém, mostra um aspecto crucial da história da guerra: a exclusão ou subestimação generalizada das contribuições de mulheres na história e memória da guerra. Nas palavras de De Pauw (2000 p. xiii, tradução nossa), “as mulheres sempre e em todo

lugar têm estado inextricavelmente envolvidas na guerra.” A negação da importância do seu envolvimento, ou às vezes a negação completa desse envolvimento, fazem parte da “amnésia cultural” no rescaldo da guerra que contribui à continuação do mito de “homens com armas e mulheres em casa” (COOKE, 1993, p. 178, tradução nossa). E a manutenção da natureza masculina de guerra reforça o ethos do guerreiro e a disposição dos soldados masculinos a participar de batalhas. Mas, mesmo com esta supressão da relação entre mulheres e guerra, há vários exemplos históricos da participação feminina em conflitos armados. O foco dos casos apresentados é a inserção de mulheres em forças armadas e, por isso, não são incluídos casos de soldados mulheres singulares que participaram de batalhas ou casos de mulheres que participaram em guerra disfarçadas de homens. Os casos selecionados ilustram vários temas comuns que surgem na conjunção de exemplos históricos de inserção de militares mulheres por um período temporário.

Um dos primeiros casos relevantes de inserção de mulheres nas forças armadas apareceu no século dezoito. Antes de uma batalha no Reino do Daomé em 1727, o rei acrescentou um regimento de mulheres atrás das suas linhas de soldados (o restante era masculino) para dar a aparência de uma força mais ampla. Como as mulheres lutaram bem durante a batalha, o rei as incorporou nas suas forças armadas permanentemente como segurança do palácio. Com o tempo, o tamanho da força feminina cresceu e também incluiu soldados mulheres de combate. Entre um décimo e um terço das forças armadas do Reino do Daomé eram mulheres (GOLDSTEIN, 2001, p. 61). Neste caso aparece um tema comum na inserção de mulheres nas forças armadas. Militares mulheres foram utilizadas com frequência como mão-de-obra reserva, chamadas durante tempos de guerra quando não havia homens suficientes para atuar como soldados (SEGAL, 1995, p. 761). Nesta instância, as primeiras mulheres inseridas, devido à demonstração da sua capacidade na primeira batalha, conseguiram abrir um espaço para sua participação mais ampla e por fim permanente dentro das forças armadas. Soldados mulheres continuaram a fazer parte das forças armadas do Reino do Daomé até que este se tornou um protetorado francês, em 1894.

A mão-de-obra reserva foi acionada em uma grande escala na Segunda Guerra Mundial, durante a qual mulheres foram incluídas nas forças armadas de vários países com diferentes capacidades. Um dos casos de participação feminina mais ampla aconteceu na Rússia, que perdeu mais de oito milhões de soldados nos primeiros três anos da guerra. Tanto mais sombria a situação russa ficava, mais plena a participação de mulheres. No primeiro ano da guerra, mulheres foram mobilizadas para a indústria e atividades de apoio à guerra. Depois de muitas baixas, no segundo ano, mulheres sem filhos foram alistadas nas forças armadas. Sua

participação foi crescendo e atingiu quase um milhão de militares mulheres, aproximadamente 8% das forças armadas russas. Elas serviram principalmente na área médica, especialmente como enfermeiras, e em unidades antiaéreas. Também agiram como pilotos de caça, infantaria e tropas blindadas (GOLDSTEIN, 2001, p. 64-66).

Durante a guerra, as militares mulheres enfrentaram as mesmas condições que os homens, inclusive participando em missões com o mesmo nível de perigo e convivendo nos mesmos ambientes precários. A impressão geral do serviço delas foi positiva, e foi relatado que elas executaram várias tarefas relacionadas ao combate e “‘provaram suas habilidades’, eventualmente ganhando a ‘aceitação e até a admiração’ dos seus colegas homens que eram ‘inicialmente céticos ou hostis’” (GOLDSTEIN, 2001, p. 65, tradução nossa). Apesar do seu sucesso, a presença de mulheres nas forças armadas diminuiu drasticamente depois do fim da Segunda Guerra Mundial e suas contribuições foram subestimadas ou até ignoradas na história russa. A grande maioria foi imediatamente desmobilizada, e as mulheres remanescentes foram restritas a poucas especialidades e limitadas nas suas possibilidades de promoção (JEROME, 2020, p. 61). As forças armadas russas reabriram o ingresso para mulheres em 1965. A história das militares mulheres russas que lutaram na Segunda Guerra Mundial até hoje é considerada entre os exemplos mais importantes de participação feminina em combate e ilustra outro tema comum da inserção de militares mulheres. Mulheres, chamadas às forças armadas como mão-de-obra reserva durante tempos de guerra, são frequentemente excluídas dessas instituições depois do fim do conflito, independentemente das suas realizações no período do conflito.

Em casos isolados, as mulheres russas conseguiram influenciar a percepção delas como militares. Há evidência anedótica que militares homens com certos pressupostos sobre a (falta de) capacidade feminina na guerra mudaram de opinião depois dos seus contatos pessoais com as militares mulheres. Conseguiram alterar sua própria posição de tratamento hostil para admiração. Porém, ainda que a participação delas fosse impactante, era isolada a certas áreas. Assim, os militares homens que trabalhavam junto com elas e que tinham mais oportunidade de mudar de opinião e realidade eram poucos em comparação com o número que continuava existindo na realidade completamente masculina. Analisando tais dados a partir da teoria de Berger, isso não foi suficiente para substituir e abandonar a realidade inicial de uma força armada sem mulheres para uma nova realidade na qual mulheres são consideradas uma parte igual das forças armadas. Se tivesse havido uma continuação e expansão do processo de inserção depois da guerra, talvez isso poderia ter melhorado a chance da sua participação ampla e permanente. Mas esse não foi o caso, e as forças armadas russas passaram por um retrocesso no processo de inserção. As mulheres foram excluídas de novo, evidenciando a impermanência

do progresso feito por militares mulheres. Neste caso, a agência das mulheres acabou sendo dominada pela estrutura já existente.

Outros exemplos de integração da Segunda Guerra Mundial mostram uma atitude diferente sobre o papel de mulheres nas forças armadas. Quando mulheres foram inseridas nas forças armadas da Grã-Bretanha em 1941, muitas eram utilizadas na defesa antiaérea, treinadas na manutenção, operação e direcionamento de armas antiaéreas, mas proibidas de atirar com as mesmas armas (CAMPBELL, 1993, p. 306). A tarefa descrita em relação a elas não foi classificada como “combate” pelo governo britânico (CAMPBELL, 1993, p. 313). Por sua vez, com baixas constantes, mulheres alemãs preenchiam vagas deixados por militares homens que eram mandados a unidades de combate, e elas trabalhavam como enfermeiras, intérpretes e funcionárias de laboratórios, entre tantas outras atividades. Elas também eventualmente entraram no espaço de defesa antiaérea, com as mesmas restrições que as militares britânicas. Mas, mesmo que elas executassem trabalhos previamente realizados por militares, tais atividades eram reclassificadas como não militares, e as mulheres eram consideradas parte de uma força auxiliar, em vez de membras das forças armadas (CAMPBELL, 1993, p. 314-315). A preocupação alemã e britânica sobre a classificação de mulheres como “não combatentes” era também compartilhada pelos Estados Unidos. Apesar de investigações sobre a possibilidade de unidades com mulheres e homens trabalhando juntos, e a conclusão de que estas eram mais eficazes em certos contextos que unidades exclusivamente masculinas, mulheres estadunidenses inseridas nas forças armadas eram impedidas de participarem em combate (CAMPBELL, 1993, p. 302).

Estes casos mostram mais um tema comum do processo de inserção de mulheres nas forças armadas. Quando sua mão-de-obra de reserva é necessária durante uma guerra, mulheres são muitas vezes inseridas segundo uma divisão de tarefas baseada em gênero. Sua participação é permitida, mas cuidados são tomados para distinguir um militar (homem) de uma militar mulher, ficando a segunda em posições de não combate, uma auxiliar, ou, de alguma forma, “menos militar”. Tais divisões, elaboradas por razões políticas, fortalecem o peso da estrutura masculina já existente e dificultam a possibilidade da agência feminista do coletivo das militares mulheres, mesmo antes do alistamento da primeira mulher, com o efeito final de resistir à participação permanente das militares depois da sua inserção inicial. Também contribuem à construção da militar mulher como não combatente e, em geral, menos capaz e útil que o militar homem. Independentemente das performances das militares mulheres, já são definidas como inseridas em uma estrutura hierárquica inferior, assim, seu acesso ao poder para mudar sua posição coletiva é dificultado. Segundo Berger (1991), a realidade é mantida ou

modificada a partir do aparelho conversacional, o diálogo cotidiano que reforça as normas da vida social. As divisões baseadas em gênero têm um efeito importante nestas conversas. Antes da sua inserção, várias decisões serão tomadas para definir o papel das militares mulheres, centradas em como mantê-las fora do combate, reificando sua identidade como não combatentes. Depois da inserção, as interações entre militares mulheres e militares homens acontecerão em contextos específicos e limitados. Como no caso russo, isso proibiria o contato da grande maioria dos militares com uma realidade de uma força armada que inclui as militares, eventualmente impossibilitando o abandono da realidade da força armada com apenas homens. Ademais, as conversas que acontecem entre militares mulheres e outros militares (no caso, entre mulheres militares e militares homens) raramente serão sobre combate e não serão sobre sua participação em combate. Assim, cada interação servirá para reforçar as divisões estabelecidas e dificultar uma eventual participação de mulheres em combate e classificação delas como militares plenas.

Segundo Kronsell (2005), a presença de corpos femininos no ambiente militar força o reconhecimento de normas de gênero e tem alto potencial para causar mudanças. Nesses casos apresentados da Segunda Guerra Mundial, fica claro que este potencial nem sempre implica uma mudança que favoreça a integração ou o status de militares mulheres. Em vez de mudar construções relacionadas às ligações entre “militar” e “masculino”, uma nova definição da militar mulher foi estabelecida. Sim, as normas de gênero foram consideradas, bem como a questão da inclusão das militares. Mas, as divisões em linhas de gênero estabelecidas no início do processo contribuíram à construção da militar mulher, limitando a participação de mulheres em vez de desafiando a masculinidade hegemônica da organização. Isso facilitaria impermanência das militares mulheres nas forças armadas depois da guerra. No caso alemão, as mulheres nunca eram consideradas “militares”, e, assim, não havia a necessidade de oficialmente expulsá-las. No caso britânico, a dependência de um homem para disparar a arma que a militar conservava e direcionava significava que ela valia menos que um homem na mesma posição. No caso dos Estados Unidos, a inclusão das militares foi feita permanente em 1948 através do “Women’s Armed Services Integration Act”. Mas, na mesma lei que afirmou esta permanência, sua inferioridade também se tornou oficial. As mulheres foram limitadas a 2% da força total, limitadas às patentes de comandantes (Marinha) e coronel-tenente (Exército), com a exceção de uma mulher na posição de capitão (Marinha) e uma na de coronel (Exército). Estas limitações pareciam naturais porque, devido às divisões de gênero estabelecidas bem no início do processo de integração, também parecia natural que militares mulheres servissem em

comunidades pequenas, cujos oficiais normalmente não atingiam as patentes de almirante (Marinha) ou general (Exército).

A inserção de mulheres em forças armadas em tempos de necessidade não é limitada às forças pertinentes ao estado. Mulheres participam com frequência em movimentos revolucionários, como ocorreu na Argélia, China, Nicarágua e Vietnã entre outros. Uma tendência que aparece nestes casos é que depois do conflito, quando a força guerreira é substituída por uma força armada convencional, as mulheres militares são excluídas ou escolhem voltar para seus papéis não militares (SEGAL, 1995, p. 761). Entre estes casos, há instâncias de participação de mulheres em um nível muito além do experimentado na Segunda Guerra Mundial. Por exemplo, mulheres faziam parte de vários grupos revolucionários durante a guerra civil do Sri Lanka, e constituíam uma percentagem notável do maior grupo, os Tigres de Liberação do Tamil Eelam (LTTE). O movimento nacionalista do povo Tâmil dentro do Sri Lanka começou na década 1970, e mulheres foram integradas oficialmente no LTTE dois anos depois do começo oficial da guerra civil em 1983. Pedidos para a participação de mulheres começaram por causa de uma escassez de homens devido ao alto número de baixas e, inicialmente, elas eram envolvidas em atividades de apoio. Logo depois foram treinadas também para combate, e participaram na sua primeira batalha em 1986. Chegaram a constituir entre 15% e 30% da força, integradas em quase todas as áreas do LTTE, inclusive sua força naval e forças suicidas (ALISON, 2003, p. 38-39). Sua participação culminou na inclusão, em 2002, de cinco mulheres na Comissão Central, um grupo de doze oficiais que lidaram o lado militar do LTTE. Tinham expectativas de que, por causa da sua experiência militar, mulheres conseguiriam participar na liderança política do movimento nacionalista.

No caso do LTTE, parece claro que os soldados mulheres, pela sua condição de agência, conseguiram abrir um grande espaço para sua inclusão militar e política na sua organização, o que é impressionante considerando-se o conservadorismo extremo associado à sociedade Tâmil no Sri Lanka. Elas foram rapidamente inseridas em quase todas as áreas do LTTE, inclusive por necessidade, favorecendo mudanças estruturais que facilitaram sua participação. Mesmo assim, a condição de agência das mulheres tâmiles que participaram do LTTE tem sido questionada e debatida, com bastante foco na tensão entre sua luta feminista para a liberação feminina na sua sociedade e sua luta nacionalista para a liberação do seu povo no interior do Sri Lanka. Para a liderança do LTTE, o sucesso do movimento feminista dependeu do sucesso do movimento nacionalista. Os dois movimentos estavam conectados, porém, o êxito do movimento feminista dependia do avanço do movimento nacionalista. Este sentimento foi compartilhado pelas mulheres do LTTE, que normalmente se uniam ao movimento por

sentimentos nacionalistas e aspirações de independência (ALISON, 2003, p. 39). Mas, para muitas feministas, a ligação entre feminismo e nacionalismo era problemática. A contradição da conexão entre feminismo e não violência e a possibilidade de avanços nos direitos de mulheres resultando de conflito violento foi um foco das críticas (ALISON, 2003, p. 46). Para outros, a não aceitação da posição nacionalista das mulheres tâmile constitui mais uma subordinação, vitimização, ou seja, a negação da condição de agência para as mulheres tâmile (ALISON, 2003, p.51). O LTTE foi definitivamente desmobilizado pelo governo do Sri Lanka antes do fim da guerra civil em 2009, deixando abertas as questões sobre a eventual posição das mulheres no estado Tâmil. Aqui são introduzidos alguns temas importantes que aparecem ainda mais claramente depois do reconhecimento oficial das Nações Unidas da importância da inserção de mulheres nas forças armadas. Um é a análise da conexão da agência de mulheres nas forças armadas com sua agência feminista no contexto maior do movimento feminista. Outro é a qualidade de agência atingível por mulheres inseridas em forças armadas para razões que não sejam sua igualdade ou direito de plena participação (por exemplo, por necessidade ou por razões políticas). Ambas estas questões afetam, ao final das contas, o processo de inserção e como a participação pode ou não mudar as estruturas masculinas nas quais elas estão inseridas.

2.3 Inserção de mulheres nas forças armadas e movimentos feministas

Depois de uma longa história de participação impermanente e limitada de militares mulheres, normalmente realizada por necessidade resultante de conflito armado, surgiu uma nova visão para forças armadas que incluíssem militares mulheres. A inclusão de mulheres nas forças armadas começou a ser vista como um direito, ou pelo menos um passo na luta para direitos das mulheres, no movimento feminista.

O primeiro caso a ser analisado neste contexto é o caso de Israel e das Forças Armadas Israelitas (IDF, Israeli Defense Forces em inglês). É um caso singular e importante porque foi realizado graças à intersecção de necessidade e interesse pelos direitos das mulheres cidadãs de Israel. Mulheres israelenses foram incluídas no alistamento mandatório da IDF desde sua inauguração. A estratégia de incluir homens e mulheres no serviço obrigatório do Estado israelense foi ligada ao nacionalismo necessário à manutenção da atitude de preparação contínua para guerra, fortalecendo a IDF, mas também para colocar em prática a igualdade de gênero incluída na Declaração do Estabelecimento do Estado de Israel (RIMALT, 2007, p. 1100-1001). Porém, apenas mulheres solteiras foram obrigadas a servir nas forças armadas, por durações mais curtas que os homens, e elas eram excluídas do combate. O alistamento

mandatário, estruturado assim, tinha um efeito duplo – criava uma ligação forte entre serviço militar e cidadania que era refletida nas esferas políticas e econômicas, e gerava outra associação forte entre militarismo e masculinidade. Isso, junto à priorização da maternidade para as mulheres, cimentou a posição das mulheres como inferiores na esfera pública do país (RIMALT, 2007, p. 1104). Assim, a inclusão de mulheres na IDF não só limitou a agência delas nas forças armadas, mas também restringiu sua agência feminista na vida pública, um efeito não alinhado com a igualdade dos sexos prevista na Declaração do Estabelecimento israelense. Numericamente, a IDF tinha o nível de representação mais alto de todas as forças armadas na época, porém também tinha uma cultura forte de subordinação feminina que ia além do contexto militar. A divisão baseada em gênero formou a estrutura de hierarquia masculina da IDF desde seu início, mesmo com a presença de mulheres.

A divisão entre militares mulheres e militares homens na IDF foi desafiada em 1994 quando uma mulher israelense, junto a uma organização internacional feminista, processou o governo por ter sido excluída do treinamento de pilotos. O caso dela foi levado ao Supremo Tribunal de Israel, no qual ela por fim alcançou seu objetivo, estabelecendo um precedente para a inserção de mulheres militares em várias áreas da IDF das quais elas eram previamente excluídas. Este caso fez parte de uma estratégia integracionista feminista, desenhada para desafiar a subordinação baseada em gênero pela inserção de mulheres em áreas exclusivamente ocupadas por homens nas forças armadas. Elas acreditavam que, com mais acesso e participação nas forças armadas, as mulheres teriam oportunidades para demonstrar suas habilidades, quebrar barreiras baseadas em gênero e ganhar status e poder em várias esferas públicas (RIMALT, 2007, p. 1104-1105). Um processo similar acontecia simultaneamente em outros países, inclusive nos Estados Unidos, no qual uma série de avanços e casos legais facilitou a participação mais ampla de mulheres na Marinha, como pilotos e em instituições de formação militar. Em 1993, mulheres estadunidenses entraram pela primeira vez em treinamentos de pilotos de caça e como membros permanentes das tripulações de navios-de-guerra (HERBERT, 1998, p. 5). Em 1996, a Suprema Corte dos Estados Unidos decidiu contra a exclusão de mulheres na Instituição Militar da Virgínia e, em 1997, uma mulher atingiu pela primeira vez a segunda patente mais alta¹ do exército, general-tenente. O movimento compartilhava as mesmas aspirações de Israel, sendo que “o processo integracionista teve o potencial de transformar a cultura masculina das forças armadas e minar a separação hierárquica entre feminilidade e masculinidade que é perpetuada pela instituição” (RIMALT, 2007, p.

¹ Durante tempos de paz. Em tempos de guerra, existe mais uma patente, “General do Exército”. A Segunda Guerra Mundial foi o último momento em que tiveram Generais do Exército ativos.

1106-1107, tradução nossa). Entendendo as problemáticas divisões generificadas que faziam parte da estrutura militar, pretendiam dissolvê-las pela inserção de corpos femininos em espaços masculinos e, assim, mudar a estrutura existente para favorecer a inclusão de mulheres e enfraquecer a masculinidade hegemônica militar.

A questão do efeito que a inserção de corpos femininos em áreas de combate teve na posição das mulheres na sociedade e a esfera política continua sem uma resposta conclusiva depois de mais que duas décadas. Contudo, sabemos que as experiências das primeiras ondas de militares mulheres inseridas nestas áreas eram difíceis. Sua inserção enfrentava resistência e sua presença era incorporada na narrativa que embasava a hegemonia masculina já existente. Um estudo sociológico sobre as experiências das primeiras mulheres militares na IDF que participaram em unidades anteriormente compostas só de homens concluiu que estes soldados mulheres adotaram várias práticas discursivas e corporais de soldados masculinos, inclusive utilizando a forma masculina para se referir a si mesmas. Esta transformação é atribuída à associação, compartilhada pelas militares mulheres, entre autoridade militar e masculinidade, e à busca da legitimação das mulheres como autoridades militares nesta estrutura (RIMALT, 2007, p. 1108-1109). Além do comportamento individual masculino, os soldados mulheres também adotavam atitudes machistas em relação a outras militares mulheres, perpetuando a marginalização de mulheres e da feminilidade no contexto militar em conformidade com a masculinidade hegemônica. Apesar do sucesso das militares mulheres em atravessar linhas tradicionais de gênero, sua presença não tinha um efeito importante na natureza generificada da instituição em si (RIMALT, 2007, p. 1110-1111).

Uma pesquisa similar de 1996, que examinou a masculinidade hegemônica na Marinha norte-americana, resultou em conclusões parecidas. Tal trabalho analisou a construção e manutenção no contexto da inserção de militares mulheres da hierarquia masculina, descobrindo várias táticas de subordinação da feminina, apesar da presença e sucesso de militares mulheres. Histórias de diferenças em padrões e requisitos durante treinamentos básicos eram trocadas e repetidas entre militares homens para distinguir a capacidade testada e provada por parte de militares homens e mulheres, subordinando as militares mulheres e associando-as aos homens que não conseguiram passar pelo curso básico (BARRET, 1996, p. 133). Cenários e tarefas que mulheres não conseguiriam fazer eram enfatizados, como situações de alta pressão, condições de vida difíceis nos navios-de-guerra, e recuperação após terem ficado perdidas durante voos. Alguns destes exemplos vinham de histórias de incidentes e eram extrapolados para representar todas as militares mulheres, enquanto outros eram imaginados e hipotéticos. Tais falhas e limitações eram associadas a características vistas pelos militares

entrevistados como femininas – instabilidade emocional, fraqueza física, fragilidade, sensibilidade e posição de vítima (BARRETT, 1996, p. 141).

Diferentemente do caso israelense, a pesquisa da Marinha estadunidense não abordou a participação das militares neste processo. Em Israel, os soldados mulheres reproduziram a subordinação de militares mulheres e adotaram características masculinas para se encaixar no modelo de um bom militar. No caso dos Estados Unidos, o tratamento, categorização e enquadramento das mulheres foram descritos como acontecendo independentemente das vozes e corpos femininos. Ambos demonstram a força discursiva em mudança estrutural, porém aplicada de maneiras diferentes. Na IDF, as militares que entraram pela primeira vez em novos espaços tinham o primeiro acesso ao poder discursivo com o potencial de transformar a estrutura masculina institucional. Elas acessaram este poder, e definiram como mulheres poderiam ocupar estes espaços. Mas, em vez de mudar a estrutura, elas mudaram a representação de gênero de si mesmas. Os corpos femininos foram adaptados e até escondidos para acessar sucesso, sobrevivência e aceitação organizacional. Esta estratégia preservava a estrutura masculina e o militar ideal como masculino, ao mesmo tempo que abria um espaço para o sucesso individual dessas mulheres, que relataram boas experiências na IDF (RIMALT, 2007, p. 1112). Entretanto, não desafiou a percepção de mulheres em geral como não aptas para serem militares, e não teve o efeito entendido pela estratégia integracionista de promover a igualdade do sexo feminino na esfera pública israelense. No caso estadunidense, a entrada de mulheres nas forças armadas foi utilizada pelos militares masculinos através do discurso para fortalecer a hierarquia masculina já existente. Histórias de falhas por militares mulheres eram compartilhadas e repetidas com o fim de criar uma narrativa sobre a inferioridade delas, e o discurso sobre os padrões diferentes que elas enfrentaram no treinamento servia para classificá-las como não militares, análogas aos homens que não completaram o treinamento básico e que foram expulsos das forças armadas.

Nas forças armadas suecas, o caso da inserção de militares mulheres foi diferente. Em 1980, mulheres foram autorizadas pela primeira vez a se formarem como oficiais militares, e até 1995 mulheres tiveram a opção de alistamento voluntário, sem serem restritas a certas áreas. No caso sueco, as militares resolveram tentar adaptar uma feminilidade com a qual todos os militares estavam confortáveis, que preservava e protegia a masculinidade dos seus colegas homens. Diferentemente do caso israelense, a adaptação de características masculinas era considerada a estratégia menos desejada pelos militares homens e mulheres. No caso sueco, acharam que isso ameaçava a masculinidade dos outros militares, enfraquecendo a distinção entre “masculino” e “feminino” e a preservação da homosociabilidade (KRONSELL, 2005, p.

125-126). No outro extremo, características sexuais ou femininas demais também não eram desejadas na organização. Kronsell (2005) descreve como, nas forças armadas suecas, presume-se que os soldados são heterossexuais, e, assim, a organização é assumida como livre de sexualidade, exceto na presença de mulheres e homossexuais. A sexualidade feminina introduziria a possibilidade de desordem em tal organização, e, assim, precisava ser suprimida pelas mulheres (KRONSELL, 2005, p. 124). Foi determinado que uma feminilidade tolerável era a imagem da mãe, uma figura não sexual que trabalha em serviço de outros. Esta feminilidade era vista como bem aceitável e era comum entre militares mulheres suecas. Soldados mulheres com características maternais eram apreciadas por melhorar o ambiente, pensar nos outros e cuidar dos outros soldados ao redor delas. No caso das forças armadas suecas, o sujeito feminino foi também formado a serviço do militar masculino.

As militares suecas navegaram pela dificuldade de construir uma versão do militar com um corpo feminino. Elas conseguiram definir um espaço no qual sua presença não incomodava os militares homens sem abandonar sua feminilidade (talvez porque abandonar sua feminilidade poderia incomodá-los). Enquanto este resultado parece mais favorável para a trajetória da sua maior inserção, cabe anotar que isso é devido à estrutura de masculinidade hegemônica, em vez de apesar dela. É uma construção que convive com as masculinidades existentes, sem concorrer com elas ou desafiá-las (KRONSELL, 2005, p. 126). Considerar se a estratégia integracionista foi um sucesso neste caso continua uma questão que depende da interpretação da caracterização da posição das militares suecas. Por um lado, elas abriram um espaço para a aceitação de militares mulheres na sua organização. Por outro lado, a feminilidade aceita era bem estreita e específica, e talvez não orgânica para uma porção das mulheres que a adotavam. Ademais, esta subjetividade trabalhava com a estrutura de masculinidade hegemônica existente em vez de desafiá-la, e por isso elas continuavam como “outras” na organização.

A estratégia integracionista não era o único foco dos movimentos feministas no eixo temático de defesa e segurança durante as décadas 1980 e 1990. Grupos feministas também trabalhavam com a finalidade de efetuar mudanças através do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU). Entre 1947 e 1989, as Resoluções aprovadas pela ONU refletiam um entendimento tradicional e estadocêntrico de segurança. Mas a reflexão decorrente de uma onda significativa de conflitos intraestatais e do índice alto de vítimas civis destes, bem como do prejuízo da população local durante operações de paz, provocou mais de uma década de reorganização e reavaliação por parte da ONU e do CSNU. Sua missão e os efeitos e objetivos das suas operações foram repensados, e o foco da organização mudou para incluir uma definição expandida de segurança no início dos anos 1990. Este novo conceito incluiu a “segurança

humana” e o bem-estar de civis inocentes, inclusive mulheres e crianças (REBELO, 2015, p. 4-5). Os movimentos feministas estavam entre os grupos que desafiaram a divisão de questões nacionais e internacionais, exigindo proteção para mulheres e meninas em conflitos violentos e o empoderamento de mulheres em processos de paz (ALVES, 2001, p. 31). A força destas organizações contribuía para a consciência das implicações generificadas das decisões, ações e políticas do CSNU (GEORGE; SHEPHERD, 2016, p. 301).

Em 1985, mulheres, conflito e paz foram assuntos de muitos debates na Terceira Conferência Mundial sobre a Mulher, em Nairóbi. Depois, na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1995, ativistas feministas desenvolveram uma narrativa importante com a “Plataforma de Ação de Beijing”, que enfatizou a importância da inclusão das perspectivas, experiências e vozes de mulheres na construção e manutenção da paz, especialmente das mulheres que já passaram por conflito armado e violência nos países a que pertencem (PRATT; RICHTER-DEVROE, 2011, p. 491-492). Esta plataforma resultou diretamente em conversas contínuas sobre mulheres em conflito que, em conjunto com a reconsideração do papel das operações da ONU já mencionada, resultaram nas condições que favoreceram a criação e aprovação unânime da Resolução 1325 do CSNU, em 31 de outubro de 2000 (ONU, 2000), que é considerada a concretização do conjunto de esforços de atores estatais e não-estatais preocupados com a maior inserção de “mulheres” e “gênero” no campo de segurança, especialmente no CSNU (REBELO, 2015, p. 8).

2.4 Inserção de militares mulheres nas forças armadas e Resolução 1325

A Resolução 1325 foi o resultado de muitos anos de esforços por parte de movimentos feministas. Porém, separamos os casos e desenvolvimentos da inserção de militares mulheres nas forças armadas que aconteceram em conexão com movimentos feministas antes da sua aprovação daqueles que foram realizados depois. A razão para esta distinção é que, na aprovação da Resolução 1325, os desejos de todos os atores feministas envolvidos na luta pela maior representação de mulheres nas forças armadas foram substituídos por um documento central que, a partir desse ponto, tem conduzido a trajetória de inserção em conexão com a ONU e a comunidade internacional. O feminismo é diverso e inclui várias perspectivas diferentes com opiniões distintas sobre a inclusão e participação de mulheres nas forças armadas. Efetivamente, a Resolução atua como porta-voz, tanto representando como abafando essas vozes diversas. Na Resolução 1325, os Estados-membros da ONU têm um documento central

a que eles podem se referir para delinear seus próprios projetos da inserção de mulheres nas forças armadas.

A Resolução 1325 foi a primeira de uma série de dez resoluções que constituem a agenda do CSNU intitulada “Mulheres, Paz e Segurança”². A Resolução apresentou, como demanda central, maior participação de mulheres na prevenção, gerenciamento e resolução de conflitos, junto à proteção para mulheres e meninas durante e depois de conflitos. É considerada uma conquista histórica, porque marcou a primeira vez que o CSNU reconheceu especificamente questões de gênero e as experiências de mulheres em conflito, além da contribuição potencial dessas mulheres na resolução e prevenção de conflitos (COHN, 2008). É importante destacar que o objetivo da Resolução não foi especificamente exigir mais inserção de mulheres em forças armadas. O termo “forças armadas” nunca aparece e a palavra “militar” aparece só duas vezes no documento de quatro páginas – o primeiro uso referindo-se à inclusão de mulheres como observadores militares, e o segundo em referência a um pedido para treinamento para militares especializado nas questões de mulheres e meninas antes de desdobramentos de *peacekeepers* às missões de paz. Mesmo assim, sua aprovação constituiu uma etapa importante no processo histórico da inserção de mulheres nas forças armadas, porque um tema das propostas contidas na Resolução 1325 é a reafirmação da importância da participação de mulheres em todos os níveis de organizações de segurança e um pedido para um aumento desta participação.

Uma das declarações mais ambiciosas relacionadas à inclusão de mulheres nas forças armadas aparece no preâmbulo da Resolução 1325. Nele, o CSNU reafirma a relevância da participação das mulheres na prevenção e resolução de conflitos, e realça “a importância de que [mulheres] participem em pé de igualdade e se envolvam plenamente em todos os esforços para a manutenção e a promoção da paz e da segurança” (ONU, 2000, p. 1). Mesmo que não fosse um mandato, o objetivo identificado, de atingir igualdade e integração plena em todos os esforços de segurança, foi bem ambicioso. Depois, afirma que a participação plena de mulheres nos processos de paz pode contribuir para a melhoria da manutenção e da promoção de paz e segurança, especialmente na questão das consequências de conflitos violentos experimentadas por mulheres e meninas.

Dos dezoito itens que seguem a introdução da Resolução 1325, os primeiros cinco são dedicados diretamente à maior inserção de mulheres em organizações de segurança e

² Os documentos que constituem a agenda de Mulheres, Paz e Segurança do CSNU são as Resoluções 1325 (ONU, 2000), 1820 (UN, 2009a), 1888 (UN, 2009b), 1889 (UN, 2010), 1960 (UN, 2011), 2106 (UN, 2013a), 2122 (UN, 2013b), 2242 (UN, 2015), 2467 (UN, 2019a), e 2493 (UN, 2019b).

manutenção de paz. O primeiro ponto insta: “um aumento da representação das mulheres em todos os níveis dos [...] mecanismos de prevenção, gestão e resolução de conflitos” (ONU, 2000, p. 2). O segundo encoraja mais representação de mulheres “nos níveis decisórios na resolução de conflitos e nos processos de paz”, e o terceiro, “mais mulheres como representantes especiais e enviadas especiais para realizar missões de bons ofícios” (ONU, 2000, p. 2). O quarto ponto demanda maior representação de mulheres nas operações das Nações Unidas, “especialmente entre os observadores militares, policiais civis e o pessoal dedicado aos direitos humanos e às tarefas humanitárias” (ONU, 2000, p. 2), e o quinto refere-se à exigência de um componente de gênero em tais operações.

No conteúdo apresentado, não há nenhum mandato explícito para a maior inserção de mulheres nas forças armadas. A resolução é redigida de forma a permitir mais de uma interpretação. Por um lado, pode ser entendida como um documento completamente orientado para paz. Refere-se a todas as terríveis consequências para mulheres e meninas que sobrevivem de conflitos armados; pede mais participação de mulheres em prevenir conflitos, manter a paz, resolver conflitos quando de sua ocorrência, e reconstruir comunidades pós-conflito. Mas, deixa oportunidade para uma interpretação oposta. Para que mulheres possam atingir os níveis mais altos dos mecanismos para a resolução de conflito no sistema atual, elas provavelmente precisam participar como militares, entre tantos outros papéis. A Resolução pede a inclusão de mulheres como representantes especiais e enviadas especiais da ONU para missões de paz. Na prática, a maioria dos participantes nestas missões vem de países que contribuem com tropas (*Troop Contributing Countries*, TCCs), e os TCCs enviam policiais e militares. É possível que as “operações no terreno incluam componente de gênero” (ONU 2000, p. 2) sem mulheres, mas a mensagem dominante do documento é de que estas operações devem incluir mulheres em seus efetivos. Enquanto a Resolução representa uma leitura pacifista, também permite uma instrumentalização diferente.

Inicialmente, a Resolução 1325 não foi extremamente efetiva em provocar mudanças substantivas ou concretas, mesmo na área da representação de mulheres nas forças armadas. Embora seja um avanço importante, a Resolução não incluiu provisões para a realização dos objetivos identificados. Além disso, não criou nenhum instrumento jurídico internacional para responsabilizar os Estados-membros a realizar progresso na área da inclusão de militares mulheres ou responder a falhas nas provisões aprovadas. A terminologia utilizada na resolução incluiu palavras como “expressa”, “ênfatiza” e “solicita” em vez de opções mais enfáticas presentes em outras resoluções, como, “declara” ou “ordena” (REBELO, 2015, p. 9). A

resolução mantinha um certo peso por ser uma resolução do CSNU, mas um peso menor que várias outras com linguagem e medidas mais concretas.

Na década posterior à sua aprovação, os avanços na agenda de Mulheres, Paz e Segurança foram mais focados na prevenção de violência sexual do que na inserção de mulheres nas forças armadas. A Resolução 1820 (UN, 2008) considerou a violência sexual como um crime de guerra, a Resolução 1888 (UN, 2009a) pediu a priorização de processos relacionados a estes crimes, e a Resolução 1960 (UN, 2010) reforçou a denúncia de violência sexual no conflito armado, estabelecendo consequências específicas para os agressores. A Resolução 1889 (UN, 2009b) foi a única incluída na agenda de Mulheres, Paz e Segurança a inserir um pedido para redobrar esforços na implementação da Resolução 1325 e na inserção de mulheres em forças de segurança. Mesmo nesta Resolução, o foco do texto foi a situação de mulheres e meninas pós-conflito no empoderamento econômico, na proteção delas, e na sua participação na reconstrução. Mas também reiterou a necessidade para a participação plena de mulheres em todos os níveis dos “processos de paz” e a inclusão delas como enviadas especiais do Secretário-Geral da ONU. Além disso, reconheceu a implementação de Planos Nacionais de Ação (PNAs) e encorajou os Estados-membros a continuarem desenvolvendo e implementando-os.

Os PNAs apareceram depois de um pedido feito em 2004 pelo Secretário-Geral da ONU para que os Estados-membros desenvolvessem planos para a implementação da Resolução 1325 nas suas instituições e políticas pertinentes. Os PNAs são particulares a cada Estado, mas em geral são considerados a força motriz que facilita a ação por parte dos estados-membros em relação à agenda de Mulheres, Paz e Segurança (UN Women, 2015, p. 241). O objetivo dos PNAs é que eles sirvam para identificar metas concretas e prazos definidos relacionados à integração de perspectivas de gênero (*gender mainstreaming* em inglês) em toda esfera de governança relevante à Resolução 1325, coordenando os esforços de todas as agências envolvidas neste processo. Os primeiros PNAs foram adotados por países norte-europeus, logo seguidos por países da África, Ásia e América Latina, inclusive países envolvidos em conflito (TRUE, 2016, p. 309). Até janeiro de 2020, 83 países tinham adotado PNAs (PEACE WOMEN, 2020). Os diversos PNAs atinjam níveis diferentes de eficácia – por exemplo, PNAs com orçamentos específicos e agentes com responsabilidades claras têm mais efeito que os PNAs que não possuem estas características (GEORGE; SHEPHERD, 2016, p. 298). Mesmo assim, para os autores citados, eles são considerados o mecanismo principal para o progresso na agenda de Mulheres, Paz, e Segurança devido ao fato de que não existe nenhum outro mecanismo centralizado e internacional para o monitoramento de progresso em conformidade com a Resolução 1325.

Para analisar a inserção de mulheres nas forças armadas no contexto da Resolução 1325, é necessário considerar o conteúdo da Resolução, os PNAs desenvolvidos para sua implementação e casos de inserção que revelem a trajetória e as tendências da representação de militares mulheres depois da sua aprovação. A Resolução constitui a base da pressão internacional sobre os Estados-membros para provar sua dedicação à agenda de Mulheres, Paz e Segurança, comunica o tratamento do CSNU para mulheres e meninas no contexto de segurança internacional, e assim vai influenciar os processos de inserção de mulheres nas forças armadas dos Estados-membros. Os PNAs refletem as interpretações dos Estados-membros diferentes da Resolução e da agenda de Mulheres, Paz e Segurança, e revelam atitudes que têm tudo a ver com os resultados dos seus projetos da inclusão de mulheres nas forças armadas. Finalmente, os casos e as experiências das militares inseridas nos anos seguintes à aprovação da Resolução 1325 mostram os efeitos das políticas elaboradas e como as estruturas militares mudaram (ou não) para incorporar corpos femininos.

Embora a Resolução 1325 fosse o resultado de mais de uma década de esforço feminista, feministas continuam entre as vozes mais críticas à Resolução. Um dos temas comuns entre as críticas levadas é que sua aplicação favorece o militarismo e prejudica certos princípios almejados pelos grupos feministas envolvidos no seu desenvolvimento. Shepherd (2016) problematiza o distanciamento entre os princípios pacifistas da Resolução 1325 e sua aplicação nas forças de segurança dos Estados-membros da ONU. A autora questiona a utilização de certos argumentos para a inserção de militares mulheres, especificamente, as listas que citam os benefícios operacionais de números maiores de mulheres em forças armadas ou policiais, explicando que isso vai contra os princípios fundantes de paz e antimilitarismo da Resolução 1325 (SHEPHERD, 2016, p. 329) Aponta que a aplicação dos princípios da resolução desta maneira em vários países, especialmente os que têm militares ativos que exigem elevados gastos, serve para legitimar e normalizar a guerra, em vez de diminuir o militarismo (SHEPHERD, 2016, p. 332). Segundo a autora, fundamental à busca de segurança para mulheres e meninas é a problematização do significado de segurança, e um entendimento deste que se alinhe com princípios feministas de antimilitarismo e paz sustentável (SHEPHERD, 2016, p. 333). Gibbings (2011), similarmente, destaca que as faixas do discurso feminista relacionadas a críticas ao militarismo e masculinidade são eliminadas no contexto do CSNU para aderir a normas da fala na ONU. Assim, a porção do discurso feminista permitida foca exclusivamente no tema das mulheres como agentes de paz, agora com mais ênfase no papel pacífico que podem desempenhar.

Para estas críticas, interpretações e aplicações da Resolução 1325 são prejudiciais a sua mensagem central de paz. Porém, na perspectiva da maior inserção de militares mulheres, estas mesmas interpretações têm a possibilidade de fortalecer esforços de aumentar o número de mulheres alistadas como militares. Um excerto do PNA italiano mostra este efeito na prática:

O papel das mulheres é, em alguns casos, crucial para a realização dos objetivos de uma missão. Por exemplo, na aproximação com mulheres de culturas islâmicas – o que só é possível empregando militares mulheres e/ou funcionárias mulheres em geral; em postos de segurança, atividades relacionadas a busca e apreensão; e mulheres médicas militares em países tal como Afeganistão e Iraque, onde elas são com frequência acionadas para resolver questões de saúde que afetam mulheres – de maneira a respeitar sua cultura e religião (PNA Italiano, 2014-2016, *apud* SHEPHERD, 2016, p. 329, tradução nossa).

Este PNA ilustra que o governo italiano está preocupado em preparar-se para a guerra e, mais especificamente, que prevê guerras futuras no Oriente Médio, envolvendo interação com populações islâmicas. Para atuar nestas guerras efetivamente e realizar os objetivos da missão, precisa de mulheres. Este discurso advoga a inserção de mulheres nas forças armadas, porém também descreve um eixo super estreito para as contribuições das mulheres. Pode ter o efeito de aumentar numericamente a presença de militares italianas, mas também pode limitá-las nas suas contribuições e na extensão da sua inclusão. As consequências das divisões baseadas em gênero eram um tema presente na história da participação de mulheres nas forças armadas antes de 2000, e continuam como uma crítica à Resolução 1325. A inserção de mulheres, mesmo apoiada pelo CSNU, não garante sua participação plena em todas as áreas, devido à estrutura fortemente masculina já existente nas forças armadas (REBELO, 2013, p. 822).

Outra crítica central à Resolução 1325 é a reificação das explicações simplificadas das diferenças entre os gêneros, especialmente na caracterização de mulheres como pacíficas, como vítimas nas relações estabelecidas. No documento, e em outras resoluções incluídas na agenda de Mulheres, Paz e Segurança, as mulheres são tratadas “[...] como aquelas pessoas diretamente relacionadas às atividades de apoio e de proteção, quase sempre junto ao grupo de ‘mulheres vítimas’” (REBELO, 2013, p. 828). Em uma análise do conteúdo da Resolução 1325 e das outras resoluções da agenda de Mulheres, Paz e Segurança, Rebelo (2015) argumenta que o tema da “proteção” ultrapassa os outros de “sensibilização” e “inclusão”: “[...] percebe-se que grande parte da linguagem utilizada expõe a vulnerabilidade das mulheres e meninas em situações de conflito armado” (REBELO, 2015, p. 14). Embora a explicação das diferenças entre os gêneros seja utilizada para argumentar a favor da inclusão de mulheres em espaços masculinos, reproduz os mesmos estereótipos antigamente utilizados para excluí-las (REBELO,

2013, p. 828). Ao passo que a sensibilidade, preocupação com as necessidades dos outros, gentileza e conciliação são tratadas como características intrínsecas das mulheres, conduzindo a uma perspectiva de que são necessárias para certas operações, também defende a exclusão delas em outras. De novo, apoia o aumento de mulheres em número, mas prejudica sua agência e destaca as diferenças entre elas e os ideais masculinizados associados aos bons militares.

Evidência deste efeito na prática foi apresentado por Karim e Beardsley (2013), que identificaram que *peacekeepers* mulheres são mandadas com mais frequência a missões com menos violência; por exemplo, missões de observação, em vez de missões com altos índices de violência ou abuso e exploração sexuais (SEA). Isso indica um desalinhamento dos TCCs com os princípios da Resolução 1325 e a persistência de divisões tradicionais de gênero, além de tornar mais difícil a habilidade delas em contribuir para a diminuição de SEA (KARIM; BEARDSLEY, 2013). Ao passo que a inclusão de mulheres em forças armadas e sua participação em missões de paz parecem cumprir com os objetivos de Resolução 1325, sua participação igual e o potencial para suas contribuições nas missões mais complexas são negados. Esta pesquisa evidencia a caracterização de mulheres, mesmo militares, como vítimas ou pessoas que precisam ser protegidas. Também defende que elas são consideradas como parte de um grupo distinto dos militares plenos, sendo estes os que são mandados para missões arriscadas.

Um outro tema comum das críticas ao ambiente da maior inserção de mulheres em forças armadas é o assédio sexual experimentado pelas militares. Ainda que os índices altos de assédio sexual nas forças armadas integradas não tenham sido causados pela Resolução 1325, o problema de assédio sexual não foi resolvido pela agenda de Mulheres, Paz e Segurança. É comum que mulheres ou não identifiquem os crimes ou não os denunciem, seja porque estão dedicadas na busca por pertencimento na instituição fortemente masculinizada, seja porque buscam conformidade com as normas do grupo (REBELO, 2013, p. 823). Em 2004, uma pesquisa identificou que uma a cada cinco soldados mulheres na IDF disse já ter sido vítima de assédio sexual. Porém, quando a pesquisa perguntou sobre atos específicos (por exemplo, ser objeto de insinuação sexual ou propostas sexuais indesejadas) sem classificá-los como assédio sexual, o número de militares que já foram vítimas aumentou para entre 58% e 76% (RIMALT, 2007, p. 1115). Para Sasson-Levy (2003), o assédio sexual faz parte da estrutura masculina que reestabelece militares mulheres como subordinadas aos militares homens. Põe as mulheres numa posição difícil na qual, denunciando o assédio, ela parece ofendida ou uma vítima – classificações indesejáveis que submetem ao objetivo do assédio –; não denunciando o assédio,

ela não efetua uma mudança que poderia combater o alto índice de assédio sexual (SASSON-LEVY, 2003, p. 1116-1117).

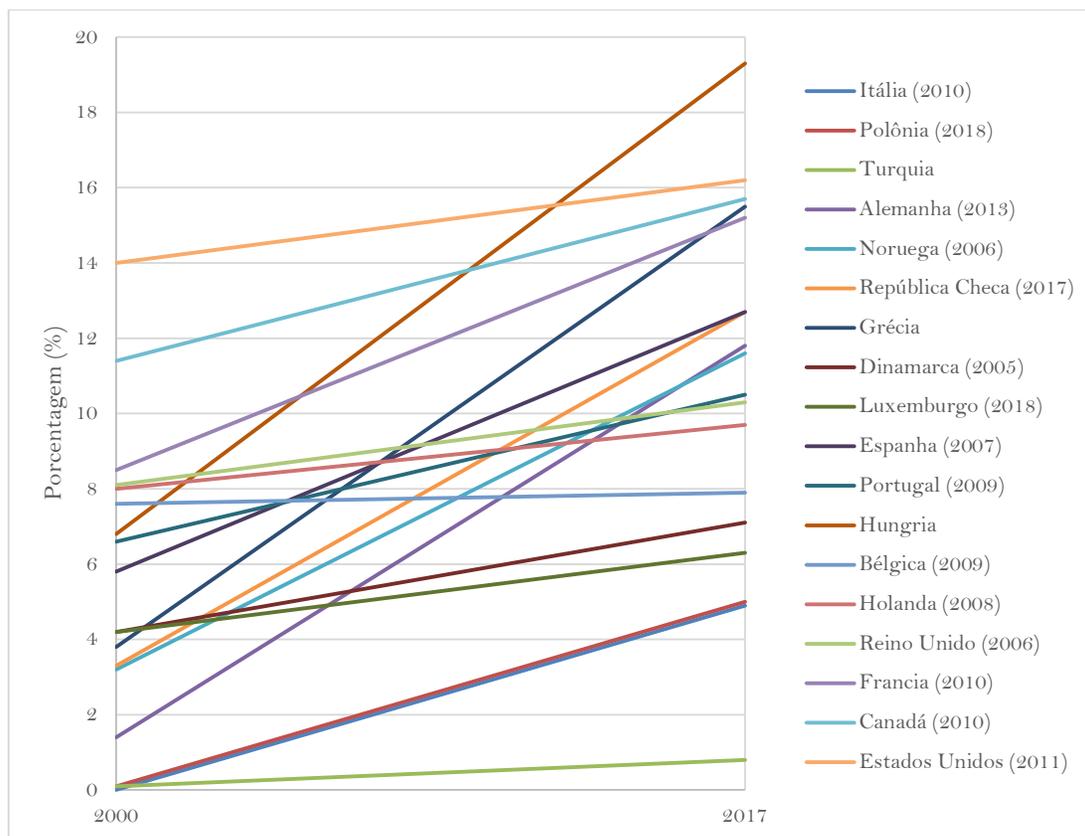
Shepherd mostra como os PNAs de vários países revelam um entendimento dos espaços de insegurança de mulheres como se estes estivessem exclusivamente fora das suas fronteiras, localizados em países de conflito, por exemplo, na África ou no Oriente Médio. Uma das consequências desta orientação relacionada ao assédio sexual de militares mulheres é que não facilita medidas de proteção ou possibilidades efetivas para mudanças para mulheres, civis e militares/policiais, em seu próprio país. A autora inclui um exemplo ilustrativo, das forças armadas australianas. Neste PNA, o assédio sexual é denunciado especificamente no contexto estrangeiro, em casos que aconteçam durante operações ou missões de paz. Ignora o problema citado no Relatório da Avaliação do Tratamento de Mulheres na Academia de Forças de Defesa da Austrália, que divulga alto índices de discriminação e assédio sexual de militares mulheres australianas no treinamento no próprio país e em operações no exterior (SHEPHERD, 2016, p. 330). Assim, enquanto o PNA australiano declara um posicionamento contra a violência sexual, só associa a vulnerabilidade a populações estrangeiras, e não reconhece ou admite suas falhas com seus próprios soldados (mulheres). Isso proíbe a concretização dos objetivos da Resolução 1325 em várias frentes, inclusive proteção, participação e sensibilização, inclusive no âmbito interno dos países. Índices altos de assédio sexual e os ambientes masculinizados que facilitam tais índices e desencorajam as militares de denunciar casos têm efeitos desastrosos na inclusão de mulheres nas forças armadas e nas experiências individuais das militares que sejam vítimas desta tendência preocupante e pervasiva.

2.5 Inserção atual

Em 2000, só seis países tinham uma porcentagem de mulheres nas suas forças armadas acima de 5% (GOLDSTEIN, 2001, p. 10). A Resolução 1325 foi aprovada em outubro de 2000, e a tendência desde então tem sido de maior inclusão de mulheres – numericamente, em países com forças armadas que já incluíam mulheres, abrindo mais espaços anteriormente fechados nestas forças, e introduzindo militares mulheres em forças até então totalmente masculinas. A Figura 1 representa um conjunto de dados de dois relatórios da OTAN, o primeiro de 2000 e o segundo de 2017. Se o país tem um PNA aprovado, o ano da sua aprovação foi incluído em parênteses ao lado do nome do país. Fica visível que, em todo caso, a representação de mulheres tem crescido desde 2000. Só nas forças armadas de países integrantes da OTAN, 25 têm representação feminina acima de 5%, oito destes sendo acima de 15% (NATO, 2020). A

representação das militares mulheres já era um tema abordado pela OTAN antes da Resolução 1325, e os avanços na área continuou e se expandiu depois da sua aprovação.

Figura 1 — Tendências na Representação de Mulheres nas Forças Armadas da OTAN (2000-2017)



Fonte: Autoria própria, baseada em dados da OTAN (NATO, 2001; NATO, 2017).

A tendência de crescimento na representação de mulheres nas forças armadas não foi limitada aos países da OTAN. Dois dos primeiros três países africanos a aprovarem PNAs explicitamente incluíram a inserção de militares mulheres nos seus planos. O PNA de Uganda, aprovado em 2008, inclui um objetivo de aumentar a participação de mulheres em processos decisórios relacionados ao conflito e designa um indicador de performance de “número de mulheres nas forças armadas”. Outro objetivo foi “apoiar o desenvolvimento de programas de treinamento para liderança transformacional para mulheres nas forças armadas. Indicadores de performance: Número de estagiárias nomeadas em posições de liderança e gerenciamento nas forças armadas” (UGANDA, 2008, p. 34). E no PNA de Ruanda, aprovado em 2009, o objetivo de aumentar o envolvimento de mulheres nas forças armadas foi concretizado pela revisão do

recrutamento de mulheres militares. No caso de Ruanda, o número de mulheres militares cresceu de 241 em 2004 para 633 em 2014 (HOLMES, 2014, p. 329). A inserção de mulheres nas forças armadas chilenas aumentou através de seu PNA, o primeiro a ser aprovado na América Latina, em 2009. O PNA chileno, junto a uma revisão do seu Livro de Defesa Nacional em 2005 que exigiu igualdade e eliminou a segregação baseada em sexo nas forças armadas, abriu a possibilidade de participação de mulheres nas missões de paz (PION-BERLIN; MARTÍNEZ, 2017, p. 283). Em 2009, militares mulheres ocuparam 5,7% das forças armadas chilenas (PION-BERLIN; MARTÍNEZ, 2017, p. 284). Em 2017 atingiram um índice de 14,4%³.

Nas operações de paz, a representação de mulheres no componente militar também tem aumentado. Em 1993, mulheres constituíam 1% do pessoal total empregado pela ONU nas missões de paz, considerando militares e policiais. Em 2019, mulheres constituíam 4,7% do contingente militar. Embora seja um aumento de quase cinco vezes, tal número continua distante do objetivo da ONU para 15% no componente militar até 2028 (UN PEACEKEEPING, 2020a). Tal incremento dependerá da realização da inserção maior de mulheres nas forças armadas por parte dos TCC's, e o CSNU tem deixado claro que dará prioridade aos países com mais membros femininos nas unidades que são mandadas às missões de paz.

2.6 Conclusões parciais

A inclusão de mulheres nas forças armadas é um processo mais complexo que a mera inserção de corpos femininos em forças armadas completamente masculinas. Há vários casos de participação não permanente de mulheres em organizações bélicas que mostram claramente que o ingresso de militares mulheres não garante a continuação da sua participação na organização. O primeiro passo no processo da sua inclusão é o interesse de um Estado em abrir a possibilidade da sua participação nas suas forças armadas. Tal interesse pode surgir por várias razões, que aqui são agrupadas em três razões principais: necessidade, direitos de mulheres e movimentos feministas, e a Resolução 1325 e conseqüente pressão da comunidade internacional. Segundo fator importante a sua inserção é como ela é realizada – os documentos e leis que definem a participação de militares mulheres, em quais áreas das forças armadas elas são inseridas e de quais elas são excluídas, e o número de mulheres ingressadas. Estes primeiros dois passos têm um efeito grande na agência das mulheres, na sua relação com a organização

³ “No hay barreras para la Mujer en la Defensa Nacional”, 3 de agosto 2017, acesso via www.defesa.cl

masculina na qual elas estão entrando, na construção da militar mulher, e em como o processo de inserção se desenvolve. Principalmente, a organização e a execução da inserção afetam a possibilidade de expor militares masculinos à sua presença, mudando a realidade da organização deles, que passa de uma versão exclusivamente ocupada por corpos masculinos a uma outra que também inclui corpos femininos. As normas da nova realidade dependem de muitos outros fatores, mas o elemento mais básico que é preciso para facilitar qualquer transição social é a extensão do contato que os membros da organização têm com sua materialização através do aparelho conversacional e do discurso que a reflete.

O primeiro grupo de mulheres a serem inseridas nas forças armadas de um país ou em uma área que antes não incluía militares mulheres instiga uma primeira reconciliação entre a estrutura masculina hegemônica já existente, com todas as suas imagens e definições de um militar (masculino), e seus corpos femininos. Nos casos históricos, é evidenciado que esta interação pode ter vários resultados. As militares podem adotar características militares masculinas para se encaixar nas imagens de bons militares, ser sujeitadas a uma narrativa que destaque suas diferenças, que as identifique como militares inferiores ou não militares, ou tentar achar uma feminilidade específica que agrade os seus colegas masculinos. Os desafios que estas primeiras ingressantes femininas, bem como as militares mulheres que ingressam depois, enfrentam quanto à sua agência e às suas identidades como militares são numerosas e diversas. Incluem assédio sexual, baixa oportunidade para participação em combate ou missões consideradas mais arriscadas ou violentas, e subestimação ou negação das suas contribuições. Argumentos aparentemente a favor da maior participação de mulheres nas forças armadas que ligam suas habilidades e características únicas a seu gênero acabam reforçando a mesma retórica que antigamente era utilizada para excluí-las da instituição militar. Sua condição de agência é também problematizada na esfera acadêmica, na qual a conexão entre a maior inserção de mulheres nas forças armadas e a militarização é criticada a favor da busca pela paz e não violência.

Todas estas questões afetam a experiência das militares, como a estrutura militar se adapta (ou não) à sua presença, e a construção da militar mulher, o que, ao final das contas, afeta sua participação futura. A representação das militares nas forças armadas não depende só do ingresso de mulheres no treinamento básico, mas da sua habilidade de completar o treinamento e sua eventual decisão de continuar nas forças armadas além do seu alistamento inicial, considerando fatores que são inúmeros, mas dos quais uma boa porção estão sob o controle da organização. Por exemplo, políticas sobre gravidez e casamento, promoção e remuneração e o tratamento de denúncias de assédio sexual influenciam nesta decisão e são

determinados pela liderança organizacional. Tais fatores, junto às experiências individuais das mulheres, que dependem do tratamento dos superiores e colegas, têm um efeito na trajetória de cada militar mulher. E estas trajetórias vão abrindo espaços e tendo um efeito estrutural maior, mesmo que seja lento ou pequeno em alguns casos.

Para antecipar a trajetória futura dos processos de maior inserção de mulheres nas forças armadas, é importante anotar que nos vários casos históricos apresentados não surgiram evidências de uma conexão importante entre a performance insuficiente das militares femininas e a decisão de parar, diminuir ou limitar sua participação. Argumentos contra a maior inserção baseados em falta de habilidades das mulheres ou problemas potenciais apareceram antes da inserção inicial, ou antes de confiar certas tarefas às mulheres, mas raramente depois. Uma exceção são as narrativas de falhas ou dificuldades de indivíduos mulheres que eram extrapoladas ao representar todas as militares mulheres, de um jeito que não era feito com indivíduos homens. Mas mesmo nestes casos, o efeito era subordinar as militares mulheres, não impedir ou reverter o caminho de inserção já iniciado. No caso russo da Segunda Guerra Mundial, há evidência anedótica de que as militares mulheres surpreenderam seus colegas e chefes masculinos, e mesmo assim foram em grande parte excluídas ou forçadas a saírem das instituições militares depois do fim da guerra. Isso corrobora a conclusão de que a trajetória de inserção realmente depende das mudanças estruturais para chegar a um ponto de igualdade, porque é improvável que as contribuições positivas das militares mulheres ou a demonstração da sua habilidade de executar seu trabalho ao mesmo nível que os homens sejam consideradas suficientes.

Sendo assim, é importante refletir sobre a utilidade dos dados numéricos na análise da inclusão de mulheres nas forças armadas. Dados sobre o número de Estados com forças armadas que incluem mulheres ou a porcentagem de militares que são mulheres são uma indicação da situação atual e do processo de inserção já completado. Mas não são a melhor indicação da trajetória futura, e especialmente da concretização da igualdade. O que melhor revela as mudanças estruturais que estão acontecendo (ou não) para abrir um espaço permanente e crescente para corpos femininos vem das experiências e observações dos militares, tanto mulheres como homens. Hipoteticamente, uma força armada com números mais baixos de mulheres, mas na qual as mulheres têm melhores experiências e percebem mudanças estruturais que favorecem sua participação, pode apresentar uma probabilidade maior de efetivar sua eventual inserção plena, possibilitando igualdade de tratamento e contribuições significativas do seu componente de mulheres. Estas narrativas são mais difíceis de acessar através de entrevistas, especialmente no caso das militares mulheres. Militares ativas normalmente

precisam de permissão para participar em entrevistas ou pesquisas, mesmo sendo anônimas. E, já que os números de militares mulheres continuam baixos, a anonimidade é mais difícil de manter que no caso de militares homens. Quando as participantes anônimas são identificadas por sua especialização, experiência em missões específicas e patente, fica mais difícil ainda. Faltando acesso a esse tipo de narrativa, uma combinação de dados numéricos com políticas e outros documentos oficiais que determinam processos futuros de inserção fornecem uma indicação imperfeita, mas útil, porque apontam para a exposição dos militares homens à presença de militares mulheres. Isso constitui uma parte importante da inserção e da construção de discurso que contribuem à realidade de uma força armada na qual mulheres são representadas em pé de igualdade com homens. Pode ter resultados positivos ou negativos para as militares mulheres, como evidenciado nos casos apresentados, mas é um passo necessário.

3 A INSERÇÃO DE MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS DO BRASIL

As Forças Armadas do Brasil atualmente são compostas por mulheres e homens militares. As militares são mais representadas nas áreas técnicas, administrativas e médicas, enquanto os homens dominam nas atividades voltadas para o combate e nos navios-de-guerra. A coexistência dos dois sexos na organização militar, intrincada e definida tanto por regras e leis quanto por normas e tradições, é o resultado do processo de inserção de militares mulheres nas Forças Armadas brasileiras que começou, de maneira contínua e permanente, em 1980 e que continua até hoje. Como outros países que hoje têm mulheres militares nas suas forças armadas, o Brasil teve que romper com séculos de tradição e história institucional para incorporar seu efetivo feminino, e os avanços evidenciados hoje não aconteceram em um curto prazo.

Aqui, examina-se o processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas do Brasil, com o objetivo final de entender a condição de agência das militares mulheres brasileiras e a construção da militar mulher brasileira realizada ao longo desse processo. O recorte temporal estabelecido aborda os avanços realizados antes da crescente influência da chamada para *peacekeepers* mulheres, junto à maior participação do país como contribuidor de tropas nas missões de paz da ONU, no processo de inserção no Brasil. Primeiro, analisamos aspectos de gênero e do papel das Forças Armadas no contexto brasileiro que podem afetar significativamente a inclusão das mulheres na organização militar. Este contexto é necessário para entender o desenho do processo de inserção e as limitações e barreiras expressas nas leis e regras que o conduziram. Segundo, consideramos as motivações para a incorporação de mulheres nas forças armadas, que também são importantes para a análise do desenho do processo de inserção. Os contextos sociais do gênero e as forças armadas, tanto como as motivações para a inclusão de mulheres nas forças armadas, são explorados via pesquisa bibliográfica.

Depois, examina-se a sequência de avanços na inserção de mulheres na Marinha, no Exército e na Força Aérea. Essa sequência é baseada nas narrativas de participação feminina divulgadas pelas Forças Armadas através de seus canais oficiais, consulta às leis que definiam o ingresso das militares e as regras pertinentes à sua participação, e pesquisa bibliográfica sobre a história dessa inserção e as experiências das militares que participavam das várias aberturas a novos espaços. Ao longo dessa sequência, os efeitos potenciais na condição de agência das militares e na construção da militar mulher – sua posição física e hierárquica, sua imagem, seu acesso a poder e influência, e as ideais dos seus colegas homens sobre elas – são considerados. Finalmente, os argumentos contra a maior participação de mulheres nas forças armadas que

receberam destaque ao final do período já examinado são considerados com atenção aos aspectos de gênero nos quais eles são fundamentados.

3.1 Contextos brasileiros: gênero e as Forças Armadas

3.1.1 Gênero na sociedade brasileira

Para entender o contexto do ingresso das mulheres nas Forças Armadas brasileiras, é preciso começar com uma análise de gênero no país. As experiências de mulheres e homens são diferentes por causa dos ideais pervasivos de gênero, o que não é único à sociedade brasileira. Desenvolver uma abordagem completa de gênero no contexto brasileiro seria muito amplo e complexo, para além do escopo deste trabalho. Mas, para considerar o processo de inserção de mulheres na organização tradicionalmente masculina das forças armadas, é importante considerar os aspectos da situação, identidade e imagem idealizada das mulheres no Brasil pertinentes à sua inclusão nas forças armadas. Aqui, são abordadas as características ligadas à feminilidade e às expectativas da mulher na sociedade, à desigualdade experimentada por mulheres no mercado de trabalho e à relação entre a mulher brasileira e a violência.

Apesar da diversidade de realidades sociais vividas pelas mulheres brasileiras, indicativa da grande desigualdade no país, existem “[...] fortes traços de uma identidade comum de gênero” (VENTURI *et al.*, 2004, p. 18). Até a década de 1950, um aspecto dessa identidade feminina comum era o reforço do lugar da maternidade na população feminina, designada para o domínio do espaço doméstico (MATHIAS, 2005; MATHIAS; ADÃO, 2013, p. 147-148). Uma das explicações para a forte associação entre feminilidade e maternidade é a centralidade da figura da “Maria” na América Latina e especialmente no Brasil. A Maria representa o ideal de uma mulher que trabalhe em casa, se sacrifique aos outros e seja pura e materna (BALDWIN; DESOUZA, 2001, p. 10).

A característica maternal da identidade feminina continuava presente depois da maior entrada de mulheres no mercado de trabalho a partir da década de 1980. Algumas pesquisas desenvolvidas em 2004 e incluídas no livro *A mulher brasileira nos espaços público e privado* indicaram que a maioria das mulheres optaria por trabalhar fora de casa se pudessem. Porém, persiste a crença de que mulheres sabem cuidar de filhos melhor que os homens, e por isso a maioria de mulheres também acham melhor que a mãe fique em casa quando tem filhos jovens e que o pai trabalhe fora (VENTURI *et al. apud* SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010, p. 261). Em contextos laborais, as mulheres trabalhadoras continuam sendo vistas como mães,

contribuindo ao sentimento de que elas não pertençam ao lugar. Em casa, as mulheres se responsabilizam pela maioria dos deveres domésticos, apesar dos discursos de que homens também participam. A imagem de uma mulher contemporânea incorpora ambos, uma carreira e a maternidade, ou às vezes oscila entre a identidade da figura materna e a da trabalhadora (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010, p. 261). Em síntese, “[...] apesar de se valorizar hoje a realização feminina no espaço público, a identidade das mulheres atuais remete tanto aos padrões chamados ‘novos’ como aos antigos” (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010, p. 261).

É fácil prever que o equilíbrio entre as duas identidades – a mulher de carreira e a mãe de família – será singular e complicado no caso das mulheres militares. A carreira militar envolve mudanças frequentes de uma localização para outra, que geram descontinuidade na vida familiar. Este dado é compreendido no contexto de um(a) militar com esposa(o) que não tem emprego. Mas pode ser mais difícil navegar no caso de um(a) esposo(a) que também trabalhe fora de casa, o que, segundo as expectativas tradicionais de gênero, será mais provável no caso de uma militar. Seis pilotos mulheres recentemente formadas na Academia da Força Aérea Brasileira entrevistadas para uma pesquisa de 2010 revelaram a percepção de dificuldade de namorar com civis, mais do que seria no caso de um militar com uma mulher civil, “[...] por causa da distância [...]. Eu acho que os homens se assustam” (SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010, p. 264). Cinco das seis anteciparam grande dificuldade em balancear uma família com suas carreiras, algumas citando as mudanças frequentes como uma razão. Além das mudanças frequentes, os militares também enfrentam a possibilidade de trabalho que os mantém fora de casa durante longos períodos, cuja frequência e probabilidade dependem de sua especialização. De novo, esta situação é reconhecida no caso de militares homens. Mas pode ser mais problemática para militares mulheres com filhos, que não deixam de ser mais responsabilizadas que seus maridos pelo cuidado das suas famílias. Esta diferença é ilustrada na seguinte afirmação de um almirante da Marinha: “quando tinha que suspender um navio, nunca perguntei a um marinheiro, a um oficial meu, se o filho estava com febre, se a mulher estava doente. Íamos embora, passar 10, 30 dias fora. Eu posso fazer isso com uma mãe? Não posso. É diferente” (PEREIRA *apud* D’ARAÚJO, 2003, p. 79).

Cabe destacar que o comentário citado acima foi realizado durante uma entrevista conduzida em 1999, quando militares mulheres já participavam de desdobramentos com duração superior a seis meses nas Marinhas de alguns outros países. Assim, ou era um argumento facilmente negável ou uma evidência da posição privilegiada da maternidade no Brasil em comparação com os outros países já com militares mulheres integradas nas

tripulações de navios-de-guerra. Esse comentário também mostra as expectativas diferenciadas entre homens e mulheres em relação à responsabilidade familiar, ao fazer referência aos militares homens com filhos e/ou esposas. O pressuposto do comandante era o de que todo militar tinha uma esposa em casa pronta para assumir toda a responsabilidade pelo cuidado da família a qualquer momento, e que as militares não, porque elas eram as principais cuidadoras.

No contexto da rotina cotidiana do trabalho, sem considerar mudanças ou seus desdobramentos, os horários exigentes e inconsistentes do trabalho militar podem interferir com os deveres familiares das militares, especialmente as mães. Durante uma pesquisa que envolveu entrevistas com sete militares mulheres que eram mães, foi revelado que todas experimentaram dificuldades relacionadas à gestação e depois do nascimento dos seus filhos, incluindo desde as primeiras militares, que eram maltratadas durante a gravidez, até as militares mais modernas que lidaram com comandantes que não compreenderam suas limitações no estado avançado de gravidez (LOMBARDI, 2009, p. 11). As mães entrevistadas relataram várias histórias de angústia e estresse causados por tentar sair do trabalho na hora de buscar os filhos na escola, pedir a ajuda do marido ou da família quando necessário, ou pedir licença do chefe para ficar em casa com o filho (LOMBARDI, 2009). É possível imaginar como o equilíbrio difícil entre a carreira e a maternidade pode contribuir para destacar a diferença entre os militares homens e suas colegas mulheres. Em alguns casos, a responsabilidade de cuidar dos filhos e às vezes se ausentar do trabalho resultava em discriminação. Uma militar relatou a experiência de ouvir várias vezes “você entrou porque quis. Então se não está satisfeita, pede baixa” (LOMBARDI, 2009, p. 72). Comentários assim revelam a atitude dos chefes militares que não apoiavam a simultaneidade entre a carreira militar e a maternidade ou o protagonismo na família. Sendo acostumados com subordinados homens, suas expectativas eram construídas em cima de experiências com militares que focavam principalmente na carreira e conseguiam deixar a responsabilidade por situações imprevistas familiares para suas esposas. Também mostra a fusão entre as expectativas de um militar e de um homem, que faz parte da dificuldade ou até impossibilidade de separar o militar do masculino.

A separação entre papéis masculinos e femininos tem contribuído para atribuir aos homens a responsabilidade no espaço público e às mulheres os deveres do espaço privado, inclusive o cuidado do marido, dos filhos e do lar. No Brasil, há uma longa história de movimentos de gênero que trabalhavam para desafiar as divisões de trabalho socialmente estabelecidas, porém até a década de 1980 não atingiram sucesso em uma grande escala (MATHIAS, 2005). Durante a primeira metade do século XX, a socialização da mulher brasileira, realizada principalmente pela escola e pela família e focada no seu eventual

protagonismo doméstico e responsabilidade maternal, dificultava o acesso das mulheres à formação acadêmica e ao mercado de trabalho (MATHIAS, 2005; MATHIAS; ADÃO, 2013, p. 147-148). Maior acesso às universidades e ao mercado de trabalho começou a surgir na década de 1980 quando, no contexto de grandes mudanças econômicas e políticas, a luta pela democracia e por direitos civis resultou na reconsideração da sub-representação feminina nessas esferas (MATHIAS; OLIVEIRA, 2013, p. 149).

Quando a nova Constituição foi escrita em 1988, os direitos das mulheres à igualdade e especificamente à igualdade no mercado de trabalho foram concretizadas na lei. A Constituição de 1988 expressa claramente um “[...] desejo da eliminação de qualquer preconceito decorrente do sexo na vida dos brasileiros,” (ALMEIDA, 2015, p. 4) evidenciados nos seguintes passos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...]

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
[...]

IV - os direitos e garantias individuais (BRASIL, 1988).

Nos itens citados, a igualdade entre os sexos é garantida no Art. 3 e reforçada no Art. 5., e o Art. 60 a eleva ao nível de uma cláusula pétrea que não pode ser emendada. O Art. 7 esclarece sua aplicação no contexto do trabalho, formalizando o direito das mulheres ao acesso ao trabalho e remuneração em um pé de igualdade com os homens.

Não é único à situação da mulher brasileira que a proteção legal dos seus direitos no mercado de trabalho, até hoje, não seja suficiente para efetivamente alcançar a igualdade nessa área. Em 1998, dez anos após a promulgação da Constituição, dados da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados mostraram que mulheres eram a maioria no mercado de trabalho, mas chefes-de-família mulheres ganhavam uma renda média de 400 dólares, enquanto chefes-de-família homens ganhavam em média 610 dólares (MATHIAS, 2005). O censo de 2000 revelou que “[...] as atividades de baixo prestígio e menor remuneração continuam a ser quase exclusividade feminina” (MATHIAS, 2005). Especificamente, mostrou que mais que 20% das

mulheres trabalhavam em serviço doméstico, e outro 30% trabalhavam em serviços de escritório, como vendedoras ou como professoras primárias. Mais recentemente, em 2015, mulheres trabalhavam em média 7,5 horas a mais que homens semanalmente, e tinham uma taxa de desocupação de 11,6% em comparação com a dos homens, de 7,8% (IPEA, 2017). Durante 23 anos, a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres diminuiu até os salários femininos chegarem a 72% dos masculinos, taxa que caiu novamente em 2017 para 70% (OXFAM, 2018).

Em síntese, a mulher brasileira tem sofrido desigualdade baseada em gênero no mercado de trabalho, caracterizada pela contradição entre os direitos legais e a situação concreta. Sintomas dessa desigualdade são menos acesso ao trabalho, concentração de oportunidades em setores femininos que oferecem menos prestígio e remuneração, e remuneração mais baixa em geral. Considerando a inserção de mulheres nas forças armadas, fica claro que para as mulheres militares alcançarem a igualdade no seu trabalho será necessário superar as desigualdades sofridas pelas brasileiras no resto do mercado de trabalho. Nas forças armadas, as tarefas específicas, o prestígio e a remuneração são interligados. As tarefas mais ligadas à masculinidade são as que têm proximidade ao combate, o que também gera mais prestígio e melhores chances de promoção. A promoção, ou a patente, determinam o rendimento. Embora as forças armadas tenham um sistema bem formalizado de rendimento baseado no trabalho e na patente, a divisão de trabalho baseado em gênero, ou seja, a exclusão das militares de certos trabalhos, pode criar barreiras à sua igualdade nas forças armadas, muito parecidas às sofridas pelas mulheres civis.

O terceiro aspecto da feminilidade no Brasil que tem impacto na inserção de mulheres nas forças armadas é a relação entre as mulheres e a violência. Uma tendência geral nos estudos de segurança é que “[...] à mulher é negado o direito de produzir segurança. Ao contrário ela é sempre vítima seja da guerra seja da violência” (MATHIAS, 2005). A mulher é estereotipada como sendo passiva e submissa, e precisando de proteção. Esta associação não é isolada ao contexto brasileiro. O que é mais único é o grau ao qual a população feminina no Brasil está sujeita à violência, apesar das leis desenhadas para sua proteção. O WPS Index⁴ avalia o Brasil como bem acima da média mundial na questão do tratamento de mulheres na lei. Esta posição é baseada nos seus direitos constitucionais, na Lei Maria da Penha, estabelecida em 2006, e no reconhecimento do feminicídio como um crime em 2015, entre outras proteções e direitos

⁴ O WPS Index, desenvolvido pela Instituição de Mulheres, Paz e Segurança da Georgetown University, é um índice que mede o bem-estar das mulheres de diferentes Estados, baseado em fatores como inclusão, justiça e segurança.

legais. Porém, a grande diferença do seu ranking (58/167) nessa área e seu ranking geral (98/167) revela que a lei não é eficaz em garantir a proteção e bem-estar das mulheres brasileiras (GIWPS; PRIO, 2019, p. 40). Segundo o relatório do WPS Index, 75% das mulheres brasileiras não se sentem seguras andando na rua à noite, e apenas um quarto das vítimas de violência doméstica denunciam o crime às autoridades. Assim, o alto risco de uma mulher tornar-se vítima de violência é reconhecido na lei, e fica aparente que a população feminina no Brasil realmente convive com a consciência desse risco.

A associação forte entre a feminilidade e o papel da vítima, precisando ser protegida, apresenta um desafio para as mulheres brasileiras que desejem ingressar nas forças armadas e participar em pé de igualdade na organização encarregada de empregar a violência. Esta barreira pode ficar mais marcante ainda considerando a questão das mulheres agindo em papéis de combate. Durante uma entrevista, um Almirante da Marinha comentou, “e se tiver que morrer, é preferível morrer o homem do que a mulher” (PEREIRA *apud* D’ARAÚJO, 2003, p. 445). Esta afirmação é interessante porque tira da militar mulher a agência de se voluntariar para um trabalho que envolve o risco de morte, mesmo que ela corra o risco de violência doméstica e feminicídio fora do trabalho. Afirma que o homem tem o direito e responsabilidade natural de morrer na esfera pública e internacional, de maneira heroica e valorizada, mas para a mulher é reservada a morte na esfera privada e doméstica. Impossibilita a igualdade da militar nas forças armadas, nas quais a proximidade a combate, violência e risco é valorizada, e pode dificultar sua relação com os militares homens que são conscientes das atitudes diferenciadas dos seus chefes sobre as militares mulheres.

3.1.2 O contexto social e político das forças armadas no Brasil

A inserção de mulheres nas forças armadas é um processo que vem acontecendo ao longo de décadas, estendendo-se a regimes políticos e Constituições diferentes. Aqui, o foco é o contexto social e político das Forças Armadas brasileiras previsto na Constituição de 1988, desde que os avanços mais importantes no desenvolvimento da representação permanente de militares mulheres aconteceram durante a transição à democracia conduzida por essa Constituição ou depois da sua instalação. Na Constituição de 1988, as forças armadas são definidas como segue:

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes

constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (BRASIL, 1988).

A Constituição também define alguns outros aspectos das Forças Armadas importantes ao seu papel na sociedade, inclusive o serviço militar obrigatório, isentando as mulheres dessa obrigatoriedade, e os parâmetros da participação dos militares na política.

O Artigo 143 da Constituição afirma que “o serviço militar é obrigatório nos termos da lei” (BRASIL, 1988). Porém, o caráter obrigatório do serviço militar não implica que todo brasileiro já serviu ou vá servir nas forças armadas, mesmo considerando só homens capazes medicamente e sem objeção moral. Segundo Rocha (2004), as Forças Armadas são incapazes de absorver sequer 10% dos homens que completam 18 anos anualmente. Entre 1988 e 2002, o percentual médio de alistados que foram incorporados no serviço militar foi de 5,75%, com um percentual máximo de 7% em 1988. Os dados apresentados tratam apenas os alistados, ou seja, menos da metade da população que completa 18 anos anualmente. Na Marinha e na Aeronáutica ingressam menos militares pelo serviço obrigatório do que no Exército, sendo a maioria do seu pessoal voluntários (ROCHA, 2004, p. 85-86). Rocha (2004) conclui que mesmo sendo previsto como obrigatório na lei, na prática o serviço militar é voluntário para a grande maioria dos militares, anotando que há uma tendência de mais pedidos para servir nas forças armadas do que para não servir nas forças armadas. Não trato aqui do debate entre o serviço militar obrigatório e o serviço militar voluntário. Essa informação é apresentada apenas para ajudar a descrever um aspecto do papel das forças armadas na sociedade brasileira: especificamente, que, apesar da obrigação legal do alistamento, as forças armadas incorporam uma porcentagem pequena da população brasileira.

Isentos do serviço militar obrigatório em todo caso são mulheres e eclesiásticos (BRASIL, 1988). Esta exclusão não é inédita em comparação com outros países com serviço militar obrigatório. No contexto da América do Sul, mulheres são isentas do serviço militar obrigatório em todo país no qual há esse requisito. Mesmo sendo comum, este tratamento diferenciado tem efeitos profundos no contexto social das forças armadas. Kronsell e Svedberg (2001), no seu estudo das implicações do serviço militar obrigatório na Suécia, determinaram que a construção desta obrigação tende a estabelecer o cidadão homem como o cidadão prévio. Também, a exclusão de mulheres implica que não seja necessário ou desejado que os benefícios entendidos como produtos do serviço obrigatório, por exemplo a construção da democracia e o entendimento profundo da importância da defesa e segurança, se estendam às cidadãs mulheres (KRONSELL, 2005, p. 114). Isto implica e constrói uma relação diferenciada entre a cidadã

feminina e a segurança e defesa em comparação com o cidadão masculino. Reforça uma base de entendimento em que o serviço militar é dado para os homens e exceção para as mulheres. Desse tratamento diferenciado na lei também surge a afirmação comum na questão sobre o direito das mulheres ao serviço militar – enquanto para homens o serviço militar não é direito, é obrigação.

3.2 A inserção de mulheres nas forças armadas brasileiras: a primeira fase

A participação de mulheres na instituição militar foi proibida no Brasil desde a criação da nação, que, como em toda a sociedade latino-americana, é marcada pelo patriarcado e catolicismo (MATHIAS, 2005). Como é comum na história da guerra, o papel das mulheres brasileiras em conflito bélico é dominado por narrativas de apoio, inspiração ou vitimização, e contém menos representações de mulheres como agentes de segurança ou violência. Além disso, os casos da sua participação em combate são em grande parte ignorados. Um exemplo descrito por Mathias (2005) demonstra esta tendência:

Na Batalha de Retirada da Laguna, uma das mais importantes do Brasil na Guerra do Paraguai, estima-se que 200 mulheres (esposas ou companheiras dos soldados) tiveram presença ativa na ação, o que explica terem sobrevivido apenas 60 mulheres. No entanto, mesmo nos novos estudos sobre essa batalha, a menção às mulheres, quando acontece, limita-se ao caráter assistencial, minimizando qualquer importância de sua participação no combate (MATHIAS, 2005).

Negações da participação de mulheres em conflito armado como esse contribuem à amnésia cultural com o último efeito de manter uma divisão entre mulheres e homens na sociedade, mulheres sendo limitadas ao privado e doméstico, e homens sendo responsáveis pela esfera pública e pela segurança (COOKE, 1993, p. 178). Essas divisões são fundamentais à exclusão histórica de mulheres das forças armadas, e também afetam o eventual processo da sua inserção.

3.2.1 As enfermeiras militares na Segunda Guerra Mundial

A primeira e única instância de inserção não permanente de mulheres nas Forças Armadas brasileiras aconteceu durante a Segunda Guerra Mundial, quando 67 mulheres solteiras foram recrutadas ao Exército e mais seis à Aeronáutica para servir como enfermeiras nos hospitais militares da campanha na Itália. Já com formação na área de saúde, elas passaram

por quatro semanas de treinamento em medicina de emergência militar antes de serem enviadas com a Força Expedicionária Brasileira (FEB) à Itália. Lá, as enfermeiras trabalharam nos hospitais militares das forças armadas estadunidenses (LOMBARDI, 2009, p. 23; OLIVEIRA *et al.*, 2009). Depois de 239 dias de atuação na Itália, todas elas foram desmobilizadas junto com a FEB antes do seu retorno ao Brasil em 1945. Algumas continuaram trabalhando no hospital do Exército como civis. Em 1957, as enfermeiras veteranas foram reconvocadas como militares e até 1976 todas foram reformadas (LOMBARDI, 2009, p. 24).

Alguns aspectos desse caso refletem as tendências dos casos de participação não permanente em tempos de guerra já exploradas, especialmente dos outros países na Segunda Guerra Mundial. Outros pontos sobre a inserção dessas enfermeiras são distintos e especialmente interessantes. Primeiro, já vimos que casos de participação de mulheres na Segunda Guerra Mundial eram comuns, e normalmente eram ligados a uma necessidade da mão de obra reserva. Porém, o exército brasileiro teve enfermeiros militares desde 1921, e neste caso a razão para a criação do corpo de enfermagem que incluiu apenas mulheres foi uma orientação dos Estados Unidos, cujos motivos ainda não foram bem compreendidos (OLIVEIRA *et al.*, 2009, p. 690). Cabe concluir que a “necessidade” para a representação feminina foi política, e não militar da perspectiva brasileira. Mesmo que qualquer caso de inserção de mulheres em forças armadas completamente masculinas pudesse ser recebido com uma certa resistência dos militares homens, dá para imaginar que no caso brasileiro essa resistência poderia ter sido ainda mais marcante por ser, do ponto de vista militar, desnecessária.

Segundo, ao começo do recrutamento das enfermeiras militares, o Exército não pretendia conferir às enfermeiras sequer um posto, como foi visto no caso alemão. Além disso, as enfermeiras militares brasileiras não receberam nenhum rendimento; suas posições eram designadas como voluntárias. Elas passaram por seu treinamento e foram mobilizadas com uma designação civil. Mas enfermeiras não oficiais eram proibidas de entrar nos hospitais militares estadunidenses, e por isso o Exército brasileiro foi obrigado a fazê-las militares, atribuindo-lhes a patente de Segundo-Tenente. Mesmo assim, elas não receberam o soldo militar associado a essa patente (OLIVEIRA *et al.*, 2009, p. 692). Neste ponto, ficam claras algumas manifestações da subordinação destas militares mulheres na sua organização. Uma é sua designação de civil ou não militar ao longo da sua orientação na organização militar, que foi vivida pelas mulheres enquanto criada e observada por sua liderança masculina. A designação de não militar é a mais baixa na hierarquia militar, compartilhada com quem não consegue completar o treinamento básico e utilizada para construir a identidade do militar em contraste (BARRETT, 1996). A segunda é a falta de rendimento pago às mulheres pelo seu trabalho. Nas forças armadas, o

rendimento se dá em função da patente, e é um reflexo direto da hierarquia militar. Assim, mesmo tendo a patente de um Segundo-Tenente, o (não) pagamento correspondente ao posto indicou a posição das enfermeiras militares no fundo da hierarquia militar.

Outro aspecto interessante deste caso são as feminilidades negadas e aplicadas às enfermeiras. Apenas mulheres solteiras foram autorizadas a ingressar no corpo de enfermagem. Isso possibilitava um efeito de afirmar e priorizar os papéis de esposa e mãe para as mulheres brasileiras, simultaneamente destacando que as enfermeiras militares não cumpriram essa imagem feminina. Além disso, as voluntárias foram difamadas por certas esposas dos militares homens da FEB, que questionaram seus motivos e seu caráter. Uma tal esposa descreveu as enfermeiras como “[...] prostitutas que queriam ir para a guerra para fazer a vida” (OLIVEIRA *et al.*, 2009, p. 691). Para as enfermeiras militares, isso criava “[...] contradições nessas expectativas de papel quando se esperam, ao mesmo tempo, características de altruísmo, abnegação, caridade, ao lado de um suposto comportamento, imoral, infame assim” (OLIVEIRA *et al.*, 2009, p. 691). Também associava as mulheres com um papel feminino que é reconhecido com mais frequência na história da guerra que o papel da militar – a prostituta. A feminilidade das mulheres foi desafiada tanto pelo destacamento da sua diferença com a imagem idealizada de mãe e esposa quanto pela associação delas a prostitutas. E ambas as associações puseram no primeiro lugar sua identidade como mulheres, diminuindo sua identidade como militares e profissionais.

As enfermeiras veteranas, mais que dez anos depois da sua desmobilização e saída das forças armadas, foram reincluídas no Exército através da Lei 3.160 no primeiro de junho de 1957. Nesta Lei, garantiram-se a elas a patente de Segundo-Tenente com a possibilidade de promoção a Primeiro-Tenente e a permanência no Serviço de Saúde do Exército e depois na reserva remunerada. Esta conquista foi o resultado de trabalho por parte das enfermeiras veteranas em várias frentes depois da Segunda Guerra Mundial para um Corpo de Enfermeiras permanente. Para alcançar esse direito, algumas aproveitaram as relações que elas conseguiram construir a partir do seu serviço na FEB, inclusive com militares de altas patentes, oficiais-médicos e ex-combatentes para criar uma pressão consistente para sua readmissão no Exército (OLIVEIRA *et al.*, 2017, p. 5). Outras defenderam a necessidade de enfermeiras militares em textos e artigos para consumo público, destacando sua experiência em combate e o efeito diferenciado de enfermeiras mulheres no contexto de guerra. Em um destes artigos, uma enfermeira argumentou:

[...] e nunca mais se diga que a zona de combate não é lugar para mulher!
Venham ver o que uma enfermeira pode fazer de bom e milagroso a um

homem ferido! Muitas e muitas vezes, uma mão carinhosa sobre uma testa escaldante, um lençol bem esticado, um sorriso, uma face de mulher fazem mais pelo ferido (MORAES *apud* OLIVEIRA *et al.*, 2017, p. 7).

O discurso para a inclusão de mulheres enfermeiras nas forças armadas era, em geral, essencialista e teve um objetivo específico e estreito. Sublinhava as diferenças entre mulheres e homens com o fim de ganhar apoio para um corpo de enfermeiras militares mulheres. O resultado dessa campanha foi importante para as enfermeiras veteranas. Com a nova lei, elas conquistaram pela primeira vez a permanência no Exército, a oportunidade de promoção, um salário militar e reconhecimento das suas contribuições na Segunda Guerra Mundial. Mas, também, foi uma derrota na busca para mais inclusão de mulheres nas Forças Armadas. A lei admitiu apenas as mulheres que tinham participado na FEB, e não abriu espaço para o ingresso de mais militares mulheres ou a continuação do legado de enfermeiras militares depois da eventual reforma desse grupo. Neste caso, fica claro que as enfermeiras brasileiras da FEB, através da sua inclusão temporária no Exército, tinham uma condição de agência limitada. Com essa agência, elas conseguiram mais direitos para si mesmas. Porém, os avanços delas pararam antes de beneficiar o acesso de outras mulheres à inclusão nas Forças Armadas. A permanência individual que elas ganharam não se traduziu nesse momento em permanência no projeto de inserção de mulheres nas forças armadas do Brasil. Mas representa a transição inicial e importante do silêncio sobre a inclusão de mulheres nas forças armadas a uma voz feminina limitada, e de uma falta completa de casos de inserção formal de mulheres nos grupamentos militares a uma história que incluía um caso visto, geralmente, como uma experiência positiva.

3.2.2 Possíveis motivos para a inserção permanente das mulheres nas forças armadas

A inserção permanente de mulheres nas Forças Armadas começou em 1980, quando o Brasil foi o primeiro país do Cone Sul que passou a incorporar mulheres nas forças armadas em 7 de julho do referido ano, com a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM). O processo de inserção continua até hoje, com as militares ainda ganhando acesso a novos espaços e especializações antes fechados à sua participação. Esse processo não foi conduzido por uma política federal unificada. Ao contrário, foi administrado por cada Força de uma maneira independente (GIANNINI, 2014, p. 12). Assim, o contexto da incorporação de militares mulheres e os gatilhos que permitiram os diferentes avanços nesse processo são vários, debatidos na literatura, e foram mudando ao longo de quatro décadas. A Marinha foi a Força pioneira nesse processo porque, segundo Lombardi (2009), na época, passava por uma

expansão e modernização que criou uma lacuna de trabalho, eventualmente eliminada em parte pela criação do CAFRM e o ingresso de mulheres. Essas mudanças incluíram a

ampliação e renovação dos meios flutuantes, aéreos e anfíbios, com a compra de equipamentos no exterior e a construção de outros no país. Para utilizar os novos equipamentos, ela criou e expandiu estabelecimentos em terra para o devido apoio, como é o caso do Centro de Mísseis e da Fábrica de Munição. No Corpo de Fuzileiros Navais, foram criados o Comando da Força de Fuzileiros da Esquadra, o Batalhão de Operações Especiais, a companhia de Ligações e Comunicações. No mesmo período, a Marinha criou o Centro Médico Naval Marcílio Dias, um complexo hospitalar de última geração (LOMBARDI, 2009, p. 37).

Conseqüentemente, surgiu uma necessidade urgente de mais profissionais com formação técnica no nível universitário. A Escola Naval, o caminho principal para a formação dos oficiais da Marinha, era uma opção proibitivamente cara e demorada para satisfazer essa necessidade. Então, a solução escolhida foi o recrutamento de civis já com qualificações acadêmicas civil para formação militar, inclusive mulheres. Assim, e através da criação do CAFRM, a Marinha conseguiu “[...] utilizar o trabalho feminino no desempenho de uma atividade masculina, liberando o militar para emprego no mar” (MARQUES Jr.; HIRON *apud* LOMBARDI, 2009, p. 38) e construir um efetivo suficiente para suas necessidades modernas. A continuação do processo da inserção de mulheres nas Forças Armadas, iniciado na Marinha em 1980, pode ser atribuída, em parte, à desvalorização das carreiras militares, em termos econômicos e de prestígio, especialmente por parte da classe média. A transição à democracia resultou em uma menor alocação de recursos para as forças armadas que, eventualmente, afetaram os salários dos militares negativamente, especialmente nas patentes mais altas. Como resultado, outras carreiras forneceram melhores oportunidades econômicas para pessoas qualificadas, inclusive a classe média, e tornaram-se mais atraentes que uma carreira militar (ROCHA, 2004, p. 72). Segundo Mathias e Adão (2013), a transição da ditadura militar resultou em um

desinteresse por parte dos homens, pertencentes às elites sociais, pelo ingresso na carreira militar. Diante do desgaste que as mais de duas décadas de governo burocrático-autoritário provocaram na imagem da profissão castrense, no início da década de 1980, outras áreas de atuação, em particular aquelas relacionadas à revolução tecnológica então em curso, tornaram-se mais atraentes para estes setores da sociedade (MATHIAS; ADÃO, 2013, p. 149)

Argumenta-se que esses efeitos diminuíram a competição para ingresso nos cursos de formação das Forças Armadas e criaram uma falta de homens suficientemente formados e qualificados para vários trabalhos militares. Assim, surgiu uma demanda que mulheres

brasileiras, subindo nas esferas acadêmicas e no mercado de trabalho, estavam preparadas a preencher. Porém, cabe anotar que a transição da ditadura militar à democracia não aconteceu por causa de uma queda repentina ou uma derrota total do poder ou prestígio militar. Em comparação com as outras transições à democracia na América do Sul, a do Brasil ocorreu durante o período mais longo (quatorze anos) e sob o maior controle dos militares (MATHIAS, 2009, p. 29-30). Então, o efeito da desvalorização das carreiras militares depois da ditadura no recrutamento às forças armadas provavelmente não era imediato ou urgente, e talvez tenha tomado efeito gradualmente.

Segundo esse argumento e a explicação da modernização e expansão da Marinha, a inserção de mulheres nas Forças Armadas pode ser atribuída em parte à necessidade de se conformar aos novos parâmetros orçamentários e economizar no rendimento do efetivo. Isso oferece uma indicação da subordinação que faria parte do desenho da incorporação das militares mulheres. Para economizar através do seu recrutamento no lugar do recrutamento de homens, as novas militares teriam que ganhar menos que seus colegas ou predecessores homens. Dado que o rendimento nas forças armadas é ligado à patente, seria necessário garantir que elas fossem limitadas a patentes mais baixas durante prazos mais longos que o restante dos militares (homens).

Outro motivo considerado para a inserção de mulheres nas Forças Armadas era o desejo de mudar a imagem da organização para alinhar-se com a transição à democracia e as tendências nas organizações bélicas modernas no cenário internacional. Segundo Giannini (2014), os próprios militares tinham um interesse em melhorar sua imagem através da inclusão de mulheres, com o fim de estabelecer um novo perfil mais adequado ao ambiente democrático e à pervasiva preocupação com direitos humanos: “a mulher, percebida como menos violenta, conformaria um símbolo do fortalecimento da democracia e do fim da era do abuso da violência” (GIANNINI, 2014, p. 12). De novo, cabe ressaltar que a imagem dos militares não era unanimemente considerada negativa no contexto doméstico durante a transição à democracia. Essa explicação faz mais sentido na consideração do processo contínuo da inserção de mulheres ao longo das décadas de 1990 e 2000 e/ou no contexto internacional no sentido de alinhar-se à tendência de maior representação de mulheres nas forças armadas em outros países. Para Tardin e Lima (2015), o motivo em consideração, de mudar a imagem da organização militar através da inclusão de mulheres, é uma clara indicação dos preconceitos militares sobre o feminino:

A visão de que a entrada de contingentes femininos, por si só, poderia melhorar uma imagem manchada pelos excessos cometidos durante o regime

constitui uma evidência das representações de gênero dominantes, em que a mulher é vista através de uma imagem estereotipada, em que predominam características consideradas naturalmente femininas, que amenizariam a imagem de brutalidade deixada pelos sequestros, assassinatos e tortura dos opositores do regime (TARDIN; LIMA, 2015, p. 72-73).

Como as autoras apontaram, o entendimento de gênero mostrado pela liderança militar revelava uma fonte potencial para a eventual subordinação das militares mulheres. Para cumprir o papel de humanizar e pacificar a imagem das forças armadas, as mulheres necessariamente iam precisar manter uma certa distância da violência, do combate. Também, seria preciso uma diferenciação entre o gênero feminino apresentado por elas e a masculinidade tradicionalmente e institucionalmente valorizada. A incorporação das militares segundo esta lógica e a construção da militar mulher brasileira estabeleceria uma expectativa das mulheres que teria o efeito de prejudicar sua igualdade na organização militar.

3.2.3 Ingressos e avanços de mulheres na Marinha

Conforme com indicado acima, o CAFRM foi criado para “[...] atender encargos da Marinha, relacionados com atividades técnicas e administrativas” (BRASIL, 1980, Lei nº 6.807, Art. 1º). Nas primeiras duas turmas do CAFRM foram recrutadas mulheres de áreas diversas, incluindo saúde, comunicação e serviços sociais, estatística, processamento de dados, pedagogia, meteorologia, engenharias eletrônica e cartográfica, artes gráficas, contabilidade, eletrônica, desportos, mecânica de precisão, secretariado, geodesia, e cartografia para formação como oficiais e praças (LOMBARDI, 2009, p. 38-39).

A mesma lei que criou o CAFRM também formalizou a diferença e desigualdade das mulheres membras. Segundo essa lei, no CAFRM praças podiam atingir a patente de suboficial, a mais alta dos militares não oficiais da Marinha, porém as oficiais ficavam limitadas à patente de Capitão-de-Fragata, a sexta das onze patentes. Em 1987, essa limitação foi incrementada à sétima patente, Capitão-de-Mar-e-Guerra (BRASIL, Lei nº 7622/1987). Também especificou que as membras do CAFRM poderiam exercer suas funções apenas na terra, ou seja, não no alto-mar ou nos navios-de-guerra. A primeira restrição explicitamente limitava o poder hierárquico das mulheres do CAFRM no contexto da Marinha, e conseqüentemente seu rendimento e influência. A segunda implicitamente concretizava a maior utilidade de um militar homem que de uma militar mulher, já que esta não conseguiria operar no ambiente mais crucial e com a mais proximidade a combate da Marinha – o mar.

Outras regras próprias do CAFRM acrescentaram ainda mais estipulações que impossibilitavam a igualdade das mulheres nas suas carreiras na Marinha em comparação com seus pares homens. A estruturação da formação básica do CAFRM resultava na perda de 75% de cada turma de ingressantes. Durante um período probatório de nove anos depois da formação, as oficiais eram restringidas à patente de Primeiro-Tenente, e a progressão até Capitão-de-Mar-e-Guerra levava vinte e cinco anos. Por parte das Praças, elas eram limitadas à patente de Segundo-Sargento durante o período probatório e a progressão até sua última patente levava vinte e quatro anos. A permanência no serviço foi concedida depois desse período probatório de nove anos, em comparação com um período de apenas três anos para os equivalentes homens. Estes padrões eram, em todo caso, mais demorados e/ou exigentes que fora do CAFRM, ou seja, para os militares homens da Marinha (LOMBARDI, 2009, p. 43-44). Essas medidas reforçavam a subordinação das mulheres da Marinha já formalizada na lei. Os obstáculos à sua promoção agravavam a desigualdade no seu rendimento e criavam um ambiente no qual mulheres com mais experiência detinham patentes e autoridade inferiores aos homens.

Essa situação continuou até 1997, com algumas melhorias conseguidas através da Lei 7.622 em 1987. Nesta, a patente máxima atingível pelas oficiais no CAFRM foi aumentada de Capitão-de-Fragata a Capitão-de-Mar-e-Guerra. Em 1980, limites de oficiais por patente foram estabelecidos, permitindo uma só de Capitão-de-Fragata e quatro Capitães-de-Corveta. Em 1987, esses limites foram redefinidos e ficaram oito Capitães-de-Mar-e-Guerra, 28 Capitães-de-Fragata e 160 Capitães-de-Corveta. Além disso, o prazo para permanência definitiva no serviço foi diminuído de nove anos para três anos. Essas mudanças melhoraram a condição das mulheres do CAFRM e facilitaram maior estabilidade nas suas carreiras. Porém, reconheceram as dificuldades enfrentadas por elas, mas não trouxeram equiparação. Assim, mesmo concedendo algumas melhorias, a lei teve o efeito de confirmar o status inferior dos membros mulheres do CAFRM na organização.

Em termos da condição de agência das oficiais e praças mulheres do CAFRM, parece que era, ao máximo, muito limitada. Elas cumpriam uma demanda da Marinha, de empregar uma força auxiliar para conseguir o pessoal necessário para a operação e apoio da Armada expandida e modernizada. Por um lado, elas provaram sua utilidade, e a dependência da Marinha em relação a elas, o suficiente para forçar progresso no seu tratamento na lei, conseguindo acesso a patentes mais altas e sendo integradas na Marinha regular, em vez do Corpo Feminino. Por outro lado, elas trabalharam em uma condição de subordinação e diferença marcante e formalizada durante 17 anos. Assim, o primeiro caso de inserção

permanente de mulheres nas Forças Armadas serviu para reforçar uma imagem e um papel limitados em conformidade com as divisões de trabalho baseadas em gênero. A influência potencial das mulheres era contida pela limitação da sua posição hierárquica em termos tanto de patente como de especialização (saúde, administração etc. versus combate), e pelo limite numérico nos seus membros, que manteve sua representação porcentual muito baixa na Marinha inteira. Antes do ingresso das mulheres do CAFRM, a Marinha era um espaço completamente masculino. Com o ingresso delas, a divisão entre espaços masculinos e femininos foi redefinida, mas fortemente mantida através da proibição da sua atuação fora da terra.

A próxima mudança a ocorrer na Marinha em relação a inserção de mulheres foi em 1997 por meio da Lei nº 9.519/1997. Com essa lei o CAFRM foi extinto e suas membras foram incorporadas nos outros corpos e quadros da Marinha. Em sua redação original, o novo texto legal também afirmava a exclusão de militares mulheres da Armada e dos Fuzileiros Navais:

Na conciliação, obrigatória, entre as exigências do preparo do Poder Naval e sua aplicação em situações de guerra e crise, e a observância dos valores constitucionais de proteção do Estado à família, obedecer-se-á ao seguinte:

I – serão ocupados por Oficiais do sexo masculino os cargos, respectivos, do Corpo da Armada e do Corpo dos Fuzileiros Navais;

II - serão objeto de idêntica ocupação, no Corpo de Intendentes e no Corpo de Saúde da Marinha, percentuais dos respectivos cargos, cujo exercício, comprovadamente, seja indispensável ao preparo e aplicação do Poder Naval. (BRASIL, 1997, Lei nº 9.519, Art. 9, § 1º).

Essa restrição efetivamente continuou a proibição de acesso das militares às patentes mais altas da Marinha, que são reservadas aos oficiais dos Fuzileiros Navais e da Armada, e confirmou o distanciamento delas do combate (LOMBARDI, 2009, p. 50). Contudo, eliminou algumas das diferenças formais prejudiciais entre elas e seus colegas homens nas mesmas especializações. Sendo parte de uma organização só, não existiam mais prazos prolongados para promoção ou limites distintos na máxima patente na mesma área, pelo menos na lei. Em 1998, mais um passo importante na eliminação das barreiras ao trabalho das militares mulheres foi realizado quando elas foram autorizadas, novamente, a participar em missões nos navios-de-guerra e nas tripulações de helicópteros navais (LOMBARDI, 2009, p. 24).

A Marinha operou segundo a organização estabelecida em 1997 durante mais de uma década sem mudanças estruturais importantes relacionadas à condição das suas militares, além do seu progresso gradual na hierarquia militar. É importante mencionar que, durante esses anos, uma consequência das leis e normas abordadas era a proibição do ingresso de mulheres na Escola Naval. Esta instituição representa acesso à formação mais prestigiosa e privilegiada da Marinha, além de única opção para a entrada em certas áreas. Apenas egressos da Escola Naval

têm a oportunidade de entrar na Armada, nos Fuzileiros Navais e na Intendência, que, conseqüentemente, representam três das cinco áreas cujos militares conseguem avançar à patente de Vice-Almirante (LOMBARDI, 2009, p. 47). Os vínculos pessoais e profissionais formados entre os colegas na Escola Naval, que inevitavelmente vira a elite da Marinha, acompanham oficiais durante a carreira toda. A exclusão das militares dessa fraternidade representa uma adversidade em múltiplas frentes. Já eram excluídas da Armada e dos Fuzileiros Navais na lei. Sua exclusão da Escola Naval, por sua vez, também resultava na sua exclusão da Intendência. Além disso, elas não tinham a mesma oportunidade de seus colegas masculinos das suas áreas para aproveitar a proximidade com oficiais desses grupos fechados a mulheres. Ou seja, oficiais homens da área de Engenharia, por exemplo, formados na Escola Naval tinham muito mais chances de ter convivido e formado relações pessoais e profissionais com os futuros Almirantes-da-Esquadra.

3.2.4 O ingresso de militares mulheres na Força Aérea

A incorporação de mulheres na Força Aérea começou de maneira parecida com a Marinha. Em junho de 1981, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA) foi criado através da Lei nº 6.924, “[...] destinado a atender necessidades do Ministério da Aeronáutica relacionadas com atividades técnicas e administrativas” (BRASIL, 1981, Lei 6.924, Art. 1º). Percebe-se que a linguagem utilizada é quase igual à lei análoga da Marinha. No CFRA, mulheres tinham a opção de se formar ou como oficiais (Segundo-Tenente) ou como praças (Terceiro-Sargento ou Cabo) e trabalhar durante um período mínimo de dois anos. Depois do compromisso inicial, tinham a opção de continuar na corporação por mais seis anos e, depois de oito anos, eram elegíveis para permanência na carreira. As oficiais do CFRA conseguiam ser promovidas até a patente de Tenente-Coronel, a sétima das onze patentes da Aeronáutica. As praças tinham a possibilidade de acessar a máxima patente de suboficial. Como no caso da Marinha, o estabelecimento de um Corpo Feminino separado da Força Aérea regular com limitações especiais no prazo para permanência, nas patentes e, assim, no soldo, formalizou a subordinação das mulheres na organização da Força Aérea no mesmo momento em que permitiu seu ingresso.

Depois da entrada inicial das mulheres na Força Aérea, novas áreas foram se abrindo pouco a pouco. Até 1989, o concurso específico para mulheres não existia mais, e os trabalhos das militares foram incorporados em outras áreas (CAMARGO, 2019, p. 1). Em 1990, médicas, dentistas e farmacêuticas mulheres entraram pela primeira vez no Quadro de Oficiais Médicos

(PEREIRA; BRITO, 2018, p. 26). As militares que entraram nesse Quadro tinham o primeiro acesso potencial ao Oficial General e, assim, à patente mais alta da Força.

Em 1995, a Força Aérea assumiu o protagonismo na iniciativa de matricular mulheres nas academias militares das forças armadas brasileiras. Em 30 de junho, 1995, o seguinte anúncio do Ministério da Aeronáutico foi publicado:

Considerando o mandamento constitucional que homens e mulheres são iguais em direitos, obrigações e oportunidades;
 Considerando que a mulher vem aumentando a sua representatividade na sociedade do país, devido à maior participação no exercício de atividades econômicas e administrativas;
 Considerando que essa crescente representatividade da mulher poderá possibilitar o seu aproveitamento no desempenho de papel cada vez mais significativo nas Organizações desse Ministério; [...]
 Resolvi determinar a realização de estudos conjuntos entre o Comando-Geral do Pessoal e o Departamento de Ensino da Aeronáutica para que seja permitido às mulheres a inscrição no Concurso de Admissão para matrícula no Curso de Oficiais Intendentes da Academia da Força Aérea (BRASIL *apud* PEREIRA; BRITO, 2018, p. 41).

As mulheres interessadas em fazer parte da primeira turma na Academia da Força Aérea (AFA) concorreram junto aos homens por quarenta vagas, sem nenhuma divisão pré-determinada do número de ingressantes masculinos e femininos. Dezesete mulheres foram selecionadas e entraram na AFA em 1996 (PEREIRA; BRITO, 2018, p. 44). A formação como oficiais da Intendência forneceu-lhes a possibilidade de atingir a nona patente, de Major-Brigadeiro (FAB, 2020). A AFA passou por várias mudanças com o fim de apoiar o ingresso de Cadetes mulheres, incluindo reforma do alojamento, reformulação dos vestiários femininos e adaptação do programa de educação física (JUCOSKY *et al.*, 2014).

A abertura da AFA à participação e formação de militares mulheres foi um avanço importante em várias frentes. Principalmente, rompeu uma das barreiras mais fortes à igualdade das militares nas forças armadas – a exclusão das academias militares. É nessas instituições que são formados os futuros membros da elite das forças armadas brasileiras, e nas quais eles formam vínculos profissionais e pessoais uns com os outros (LOMBARDI, 2009). A importância do ingresso de mulheres na AFA é evidenciada pelo fato de que as instituições análogas da Marinha e do Exército seguiram o exemplo da Força Aérea apenas em 2014 e 2018, respectivamente. Também, a divulgação desta grande mudança feita pela liderança da Aeronáutica representou a decisão como sendo parte de um projeto maior e inevitável da expansão dos direitos das mulheres. Assim, fortaleceu a possibilidade de futuras iniciativas e a inserção das militares em ainda mais setores da Força Aérea.

O projeto de maior inserção continuou, com mais avenidas de formação sendo abertas às mulheres qualificadas. Logo depois do ingresso das primeiras Cadetes na AFA, o Ministério da Aeronáutica anunciou o ingresso de mulheres no Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). Seis mulheres foram aceitas pela primeira vez para matrícula na turma de 1996. Em 1998, as mulheres ingressaram a Escola de Especialistas de Aeronáutica (FAB, 2020).

Em 2002, começou mais um avanço de bastante importância para as militares da Força Aérea quando as ingressantes da AFA pediram na justiça a permissão de participar em mais áreas, fundamentada no seu direito constitucional de não serem discriminadas com base no sexo (MATHIAS, 2005). Como resultado, vinte vagas para o Quadro de Oficiais Aviadores da AFA foram cotadas para mulheres (PEREIRA; BRITO, 2018, p. 42). Sobre a decisão, um Coronel-Aviador admitiu que a decisão forçou uma mudança já atrasada, já que as Cadetes mulheres provavam seu bom desempenho e seu preparo às vezes melhor que o dos homens (MATHIAS, 2005). As primeiras aviadoras da Força Aérea ingressaram com a turma de 2003 e se formaram em 2006. Elas não foram proibidas de acessar nenhuma plataforma de aviação específica e, assim, conseguiram atingir pela primeira vez a esfera de combate. Na esfera militar, proximidade ao combate equivale a prestígio e eventual poder hierárquico. Além disso, a separação entre as militares e o combate sublinha a posição subordinada delas e a imagem delas como delicadas, preciosas e pacíficas. Assim, essas oficiais mulheres foram as pioneiras das forças armadas brasileiras ao romper mais uma barreira de alta importância à participação militar em pé de igualdade com os militares homens.

Há alguns trabalhos que já contribuíram ao registro e análise com a história da incorporação de mulheres na Força Aérea e das suas experiências pessoais. Takahashi (2002) examina a formação de identidade dos profissionais militares na organização bélica no contexto do primeiro ingresso de Cadetes mulheres na AFA. A autora mostra que as primeiras Cadetes ingressas encontravam receio e preconceito, incluindo uma opinião comum entre os Cadetes homens de que suas colegas mulheres amoleceram o ambiente da academia. Santos e Rocha-Coutinho (2010) analisaram as experiências de seis das primeiras pilotos mulheres através de análise de discurso. As autoras concluíram que, mesmo nesse grupo de pioneiras na organização militar, padrões de gênero como preocupação com casamento e maternidade permaneciam entre as mulheres. Jucosky *et al.* (2014) pesquisaram as adaptações feitas pela AFA para se preparar para receber as Cadetes pela primeira vez, com um foco no programa de atletismo. Pereira e Brito (2018) conduziram entrevistas com dez mulheres da Aeronáutica com o fim de recolher sua história oral e “[...] trazer à cena o protagonismo da mulher militar da Força Aérea Brasileira” (PEREIRA; BRITO, 2018, p. 5). Essa pesquisa incluiu as contribuições de duas

oficiais do CFRA, a primeira Coronel a comandar uma unidade da Força Aérea, uma oficial que se formou na primeira turma da AFA em que ingressaram mulheres, uma piloto que se formou na primeira turma de oficiais aviadoras mulheres, mais cinco militares mulheres e uma advogada civil que trabalha com a Aeronáutica. Suas histórias revelam os desafios encontrados pelas diferentes pioneiras e evidenciam as mudanças que foram realizadas ao longo do processo da sua maior inserção.

Nos anos seguintes aos avanços já apresentados, concluindo com a formação das primeiras aviadoras na AFA em 2006, houve uma pausa na expansão dos espaços na Força Aérea que contavam com a participação de mulheres. Porém, as militares já haviam conquistado um espaço impressionante e foram avançando nas suas carreiras, ocupando sempre mais espaço e poder na hierarquia militar. Alguns aspectos do projeto de inserção de mulheres na Força Aérea são distintos das outras Forças. Os mais óbvios são a inclusão de mulheres na AFA e no combate através do acesso às carreiras como pilotos. Além desses aspectos, a Aeronáutica também se distingue no enquadramento da inserção feminina como sendo algo garantido nos direitos das mulheres e inevitável com base no progresso das mulheres no mundo do trabalho fora das forças armadas. Assim, cada etapa parece mais ser parte de uma mudança mais abrangente na direção da igualdade, e menos como algo feito por necessidade ou por pressão vinda de fora da Força Aérea (como, por exemplo, pressão política). Se avanços como esse fossem entendidos como parte de um caminho gradual à igualdade, haveria uma razão consistente e clara para sua continuação. Se fossem compreendidos como acontecendo quando necessário, haveria mais flutuação no progresso, e talvez menos progresso em tempos de paz.

É possível que esse enquadramento diferenciado tenha auxiliado a condição de agência das militares. O alcance da sua inserção expandiu rapidamente em comparação com o que aconteceu na Marinha e no Exército. Por exemplo, o CFRA foi formado e depois dissolvido em um período de oito anos. No caso da Marinha, esse mesmo processo levou dezessete anos. Mesmo que as primeiras oportunidades para as militares fossem concentradas nas áreas técnicas e administrativas, progrediram de maneira relativamente rápida até incluir a oportunidade de trabalhar como piloto. Algumas das primeiras pilotos mulheres enfatizaram o tratamento igual experimentado por elas em comparação com os homens durante seu treinamento, e consideraram que isso as ajudou a mudar as opiniões negativas sobre sua participação no início do programa (PEREIRA; BRITO, 2018). Cabe concluir que o discurso sobre a igualdade das mulheres, reforçado na ocasião da sua primeira inserção na Força e de novo quando ingressaram na AFA, também permeou o desenho do seu treinamento. Sem tratamento diferenciado, as

pilotos mulheres tinham melhores condições de demonstrar seu mérito, ganhar respeito na organização e ter uma melhor condição de agência.

3.2.5 A inserção de mulheres no Exército

A última Força na qual mulheres ingressaram permanentemente foi o Exército. De 1992 a 2002, ocorreu uma sequência de mudanças e aberturas que rapidamente iniciaram e expandiram as oportunidades para as mulheres militares no Exército. Apesar da quantidade de novas escolas, programas de treinamento e opções para carreiras tornadas disponíveis às militares nessa época, o progresso feito ficou na periferia do Exército. A incorporação das militares mulheres foi realizada segundo divisões de trabalho baseadas em gênero, servindo para reforçar estereótipos femininos e manter a distância entre mulheres e trabalhos ligados ao combate.

A inserção de mulheres no Exército se tornou possível inicialmente em 1989 através da Lei 7.831, que criou o Quadro Complementar de Oficiais de Exército (QCO), “[...] destinado a suprir as necessidades de suas Organizações Militares (OM), com pessoal de nível superior para o desempenho de atividades complementares” (BRASIL, 1989, Lei nº 7.831, Art. 1º). Nesta, a eventual participação do sexo feminino foi prevista, embora não implementada imediatamente. Também designou a patente máxima do QCO sendo Tenente-Coronel, a sexta das onze patentes do Exército. As primeiras militares do QCO entraram na Escola de Administração do Exército em Salvador, Bahia em 1992. Essa turma de 49 mulheres assumiu a patente de Primeiro-Tenente em sua formatura (EXÉRCITO DO BRASIL, 2020). Esse primeiro passo de inserção de mulheres no Exército foi cauteloso e limitado. Incorporou as novas oficiais na área de administração, uma das áreas mais tradicionalmente associadas com o gênero feminino. O número de ingressantes foi pequeno, a inclusão foi reservada para oficiais e não incluiu nenhuma abertura para as praças, e a patente máxima atingível pelas oficiais ingressas era relativamente baixa.

As oportunidades oferecidas às mulheres expandiram em 1996, quando o Exército acrescentou serviço voluntário como médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras aos trabalhos disponíveis às militares mulheres. Duzentos e nove mulheres voluntárias foram admitidas na primeira turma, uma quantidade cinco vezes maior do que na turma a ingressar quatro anos mais cedo (EXÉRCITO DO BRASIL, 2020). Essas mulheres entraram no Quadro de Saúde do Exército, portanto não fizeram parte do QCO; e sua promoção não era formalmente limitada à patente de Tenente-Coronel. Porém, esse segundo passo de

inclusão, sendo na área da saúde, manteve a divisão de trabalho que espelhou papéis tradicionais de gênero e mal se aproximou da área mais estimada e privilegiada do Exército: o combate. A próxima área do Exército que se abriu à participação de mulheres foi a engenharia, quando dez mulheres ingressaram com a turma de 1997 no Instituto Militar de Engenharia, destinadas para o Quadro de Engenheiros Militares.

Em 1998, o estabelecimento do Serviço Militar temporário em tempos de paz através da Portaria MEx 153 criou mais um caminho de ingresso e novas oportunidades para mulheres. Este foi aberto a reservistas, dispensados de incorporação (necessariamente homens), e mulheres civis qualificadas. As voluntárias mulheres seriam designadas Terceiros-Sargentos Temporários e promovidas a Sargentos Temporários após a conclusão do Estágio Básico. A Portaria clarificou que “As mulheres incorporadas, em qualquer hipótese, somente poderão servir e ocupar os cargos em Quadro de Distribuição de Efetivo nas Qualificações Militares não operacionais” (BRASIL, 1998, Portaria MEx 153, Art 7º). Na primeira turma do serviço militar temporário, matricularam-se 519 mulheres, inclusive advogadas, administradoras de empresas, contadoras, professoras, analistas de sistemas, engenheiras, arquitetas, jornalistas, entre outras (EXÉRCITO DO BRASIL, 2020). Essa nova oportunidade para mulheres apresenta alguns pontos interessantes. Primeiro, estava disponível a reservistas, dispensados e mulheres, mostrando uma equivalência entre mulheres militares e homens ex-militares ou não militares. A opção desse tipo de serviço necessariamente seria uma segunda opção ou oportunidade para os homens, ainda que seja uma escolha primária e talvez única para as mulheres. Também, mesmo sendo designado como um serviço “em tempos de paz”, às mulheres são singularmente proibidas as unidades operacionais. Essa asserção pode ter resultado em dois efeitos. Primeiro, pode ter afirmado a natureza frágil e preciosa das militares por ser mulheres, que precisavam ser excluídas de situações arriscadas para sua própria proteção. Segundo, pode ter confirmado a subordinação das militares na sua organização, por causa da falta de oportunidades para importantes experiências profissionais e pela desigualdade sofrida por elas em comparação com seus colegas masculinos e formalizada com esse decreto.

Em 2001, a Escola de Saúde do Exército permitiu às mulheres concorrerem para vagas no novo Curso de Sargento de Saúde, que teve início em 2002. Essa nova iniciativa, ainda que tenha mantido a concentração de oportunidades para carreiras militares nas áreas tradicionalmente consideradas “femininas”, ampliou as avenidas para o ingresso das praças mulheres no Exército. Também forneceu mais uma opção para uma carreira militar, em vez de serviço temporário. Militares mulheres ingressaram pela primeira vez no curso básico de formação de paraquedistas em 2006 e no Centro de Instrução de Guerra na Selva (CIGS) em

2010. Ambas as escolas são consideradas elites nas forças armadas, e testam os participantes fisicamente e mentalmente ao extremo. A maioria das participantes mulheres, incluindo as primeiras duas oficiais que se formaram no CIGS, são da área médica (ALMEIDA, 2015, p. 26-27). O sucesso das mulheres que se formaram nessas áreas provou a competência delas nas áreas ligadas ao combate, mesmo que continuassem excluídas dessas áreas.

Realizar uma análise e caracterização dos avanços realizados é uma tarefa complicada. Ao final da sequência das mudanças abordadas, as mulheres tinham três vias de ingresso como oficiais de carreira no Exército: a Escola de Saúde do Exército, o Instituto Militar de Engenharia ou o QCO. Tinham apenas uma opção para uma carreira como praça, o Curso de Sargento de Saúde. Também tinham acesso ao Serviço Militar temporário, com uma diversa gama de especializações. A diferença entre a situação das militares em 2002 e em 1992 é marcante, e representa um avanço grande que vai da exclusão plena à inclusão em múltiplos setores. Porém, pode ser vista também como uma ilusão de grande progresso. Os avanços feitos não saíram da periferia da organização do Exército, e se concentraram nas áreas de administração, saúde e apoio não operacional. As militares eram cuidadosamente impedidas de proximidade ao combate, que representa acesso ao maior prestígio e poder hierárquico no Exército, mesmo com o sucesso delas nos cursos de paraquedista e Guerra na Selva. Por isso, cabe concluir que a condição de agência das militares do Exército foi extremamente limitada. O próximo avanço formal no espaço das militares do Exército seria em 2012, através da Lei nº 12.705. As primeiras militares conseguiram a patente de Coronel apenas em 2017. Estes dados parecem apoiar a conclusão de que a inclusão conquistada até 2010 de militares mulheres no Exército as marginalizou enquanto dando a aparência de progresso.

3.3 Argumentos comuns contra a expansão do papel das militares mulheres

Almeida⁵ (2015) reuniu os argumentos comuns contra a maior expansão da participação das militares como parte de um relatório sobre a participação de mulheres nas Forças Armadas para a Câmara dos Deputados. Os argumentos são apresentados aqui não para debater sua legitimidade, como o autor faz no relatório, mas para analisar os aspectos de gênero que eles revelam.

⁵ O autor, Vítor Hugo de Araújo Almeida, é “Oficial Superior das Forças Especiais da reserva não remunerada do Exército, com curso de Estado-Maior, antigo Comandante do Destacamento Contraterrorismo do Comando de Operações Especiais” (ALMEIDA, 2015, p. 3).

O primeiro argumento incluído no relatório diz respeito ao “aspecto psicológico: possíveis reflexos na liderança de mulheres sobre mulheres e de mulheres sobre homens; fragilidade psicológica da mulher em situações de stress continuado ou de altas pressões” (ALMEIDA, 2015, p. 33). Este depende do binário comum que traz o masculino como o racional e o feminino como o emocional, um pressuposto necessário à conclusão de que militares mulheres têm menos capacidade para operar em ambientes de alto stress que os homens. Além disso, a preocupação sobre a liderança de mulheres sobre mulheres ou homens reflete a associação de feminilidade com passividade e submissão, que complicam a compreensão de uma militar em uma posição de liderança e autoridade.

O segundo é o “aspecto físico: mulheres seriam naturalmente mais fracas que os homens, o que não recomendaria que as mesmas tomassem parte dos combates de maior intensidade” (ALMEIDA, 2015, p. 34). Este argumento depende do binário do masculino como forte e o feminino como fraco. Começa com uma ideia de diferença biológica e extrapola dessa diferença uma generalização sobre os gêneros masculinos e femininos. Também depende de uma simplificação da área diversa de “combate”. Esta versão aproxima o combate à masculinidade (violência, força física) e ignora os aspectos e tarefas no combate antigamente relegados ao não masculino, como o trabalho com computadores e comunicações. Assim, revela a interdependência das identidades de combate e o masculino.

Em terceiro, há a “influência na coesão da tropa: a presença feminina poderia afetar o espírito de corpo em função de ciúmes, paixões, preocupações com o ‘sexo frágil’” (ALMEIDA, 2015, p. 34). Aqui, aparece a associação da feminilidade com o sexual e o binário em que o masculino aparece como o protetor e o feminino como o vulnerável. Também reflete uma versão de masculinidade na qual o masculino necessariamente vai ver o feminino como um objeto sexual (ciúmes, paixão) e não como um colega ou igual. Finalmente, reifica o pressuposto que a militar mulher é uma ameaça à homosociabilidade nas forças armadas, uma organização antigamente pressuposta como necessariamente heterossexual.

O quarto traz “questões ligadas aos crimes sexuais: possibilidade de as mulheres serem vítimas de estupro ou de assédio sexual” (ALMEIDA, 2015, p. 35). De novo, este argumento reforça que o feminino é sexual. Mais, reflete a imagem da mulher como a vítima, e o homem como o violento. A forma pela qual este argumento posiciona a inserção das mulheres nas forças armadas como uma possível causa para um eventual crime sexual também revela uma atitude que culpa a mulher vítima de estupro pelo crime que ela sofreu, e absolve o homem estuprador da culpa.

Finalmente, o quinto argumento apresentado por Almeida (2015, p. 35) é o “papel da mulher na sociedade: as transferências constantes, as agruras do serviço militar poderiam afetar a família na medida em que a mãe não estaria mais tão presente”. Reaparece nesse argumento o tema da mulher brasileira como mãe. Assume-se na discussão sobre as mulheres no mercado de trabalho que toda mulher seja (ou vá ser) uma mãe, e que esse dever deve ser priorizado. No caso masculino ocorre o contrário desse pressuposto. Ou não se presume que o homem é ou será pai, ou entende-se que a paternidade é uma prioridade secundária à responsabilidade do pai trabalhar fora de casa e priorizar a carreira. Simplesmente, depende do binário que o masculino pertence ao público e o feminino ao privado.

O Quadro 1 sumariza os binários de gênero refletidos nos argumentos contra a maior participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras.

Quadro 1 — Binários de gênero presentes nos argumentos contra a participação das mulheres nas Forças Armadas

Tendências contrárias: argumentos	Binários da masculinidade/feminilidade refletidos
“Aspecto psicológico: possíveis reflexos na liderança de mulheres sobre mulheres e de mulheres sobre homens; fragilidade psicológica da mulher em situações de stress continuado ou de altas pressões” (ALMEIDA, 2015, p. 33)	Racional/emocional Agressivo/passiva Dominante/submissa
“Aspecto físico: mulheres seriam naturalmente mais fracas que os homens, o que não recomendaria que as mesmas tomassem parte dos combates de maior intensidade” (ALMEIDA, 2015, p. 34)	Forte/fraca
“Influência na coesão da tropa: a presença feminina poderia afetar o espírito de corpo em função de ciúmes, paixões, preocupações com o ‘sexo frágil’” (ALMEIDA, 2015, p. 34)	Protetor/vulnerável
“Questões ligadas aos crimes sexuais: possibilidade de as mulheres serem vítimas de estupro ou de assédio sexual” (ALMEIDA, 2015, p. 35)	Violento/vítima
“Papel da mulher na sociedade: as transferências constantes, as agruras do serviço militar poderiam afetar a família na medida em que a mãe não estaria mais tão presente” (ALMEIDA, 2015, p. 35)	Público/privado

Fontes: Autoria própria, baseado nos argumentos apresentados por Almeida (2015)

Fica claro que os argumentos contra a maior participação das mulheres nas Forças Armadas servem não só para justificar sua exclusão, mas também para reforçar que o militar é o homem e o masculino. Assim, além de prejudicar sua maior inserção também fortalecem a subordinação das militares mulheres que já fazem parte da organização militar.

3.4 Conclusões parciais

Nesta seção, a análise do processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas, elaborado na seção anterior, é aplicada ao caso brasileiro. Os resultados mostram uma combinação de alguns aspectos que se alinham bem com as tendências identificadas no contexto internacional, e outros que são particulares ao contexto brasileiro. Na segunda seção, os casos de inserção analisados foram divididos em três grupos: participação não permanente de mulheres nas forças armadas durante tempos de guerra, participação permanente obtida graças aos movimentos feministas, e inserção de mulheres nas forças armadas devido à pressão da ONU e do CSNU depois da Resolução 1325. O recorte temporal abordado nesta seção facilitou a análise da porção do processo brasileiro de inserção que se encaixa nos primeiros dois grupos de casos.

Porém, no caso brasileiro, a primeira fase da inserção permanente não pode ser facilmente ou diretamente atribuída aos movimentos feministas como nos outros casos examinados. Há apenas um exemplo de mulheres ganhando o direito a um espaço novo através de um processo legal, sendo o caso da abertura da formação de pilotos mulheres na AFA. Além dessa instância, os avanços realizados na primeira fase de inserção permanente podem ser atribuídos às razões econômicas ou não são plenamente compreendidos. As dúvidas sobre as motivações para os avanços incrementais ao longo de mais de duas décadas dificultam o entendimento da condição de agência das militares brasileiras.

Ao longo da análise do processo de inserção permanente, as características desse processo que sublinhavam a agência das militares ficam claras. O primeiro ingresso de mulheres nas Forças Armadas brasileiras foi restrito a um grupo à parte da estrutura regular da Marinha e limitado a funções administrativas e técnicas. A divisão do trabalho baseada em gênero continuava nas três Forças, com a exceção da formação de pilotos de caça na Força Aérea. Promoção dificultada ou até proibida às patentes mais altas impedia acesso ao poder hierárquico, bem como ao rendimento igual aos homens. Os processos distintos de ingresso e as limitações no número de mulheres militares através das quotas nas escolas tornava difícil a potência para que as mulheres se constituíssem enquanto agência coletiva. Todas essas facetas

refletem as tendências identificadas no contexto internacional e apontam a construção da subordinação de mulheres na organização militar. O que é difícil determinar no caso brasileiro é a medida na qual as militares talvez contribuísem ao seu próprio avanço, devido à falta de informação sobre os processos decisórios que resultavam nos vários avanços vistos na história do processo de inserção. Sem isso, é difícil reconhecer adequadamente o crédito devido às militares para seu próprio avanço e, assim, avaliar sua condição de agência.

Um ponto de destaque sobre o processo brasileiro de inserção são as linhas que podem ser rastreadas seguindo a influência de um aspecto do gênero feminino no Brasil. Por exemplo, a maternidade é um aspecto extremamente influente da feminilidade. Quando o CAFRM foi incorporado à organização regular da Marinha em 1997, a Lei nº 9.519 explicou a exclusão das mulheres das áreas de combate e das áreas ligadas ao serviço no alto-mar à “[...] observância dos valores constitucionais de proteção do Estado à família” (BRASIL, 1997, Lei nº 9.519, Art. 1º)⁶. O subtexto desse trecho pode ser entendido como a importância da mulher (mãe) no lar com sua família. Vários chefes militares (homens) revelaram sua valorização diferenciada entre as responsabilidades parentais entre seus militares homens e mulheres. Há evidências de que o processo de inserção foi desenhado com o fim de priorizar o ingresso de mulheres nas carreiras que têm trabalhos concentrados em uma localização, para não forçar mudanças frequentes das suas famílias. As primeiras pilotos mulheres indicaram uma preocupação sobre o equilíbrio entre suas carreiras e suas eventuais famílias, mesmo que ainda não tivessem filhos. E os argumentos contra a expansão da participação das militares referem-se ao papel da mulher na sociedade, inclusive seu protagonismo na família. Todos estes pontos são produtos da associação entre feminilidade e maternidade, e servem para reforçar essa mesma associação. A linha clara do impacto de gênero não é única à maternidade. Também pode ser vista na vitimização/vulnerabilidade da população feminina, na desigualdade no mercado de trabalho/esfera pública, e nas caracterizações do feminino como passivo e frágil.

Outro ponto de destaque, e também como uma dificuldade metodológica, é que cada Força teve seu próprio processo de inserção durante o recorte temporal já abordado. Não há evidência de um desenho geral por parte do país ou das Forças Armadas como uma organização unificada. Assim, para examinar a agência das militares, é necessário olhar os três processos

⁶ Em 2017, esta frase foi alterada a, “Na conciliação, obrigatória, entre as exigências do preparo do Poder Naval e sua aplicação em situação de guerra e crise e as *diferenças físicas entre os sexos feminino e masculino*, será observado o seguinte.” (BRASIL, 2017, Lei nº 9.519, Art. 9, § 1º, grifo nosso). A versão atualizada não exclui, explicitamente, as militares mulheres dos cargos relacionados à aplicação do Poder Naval. Responsabiliza o Comandante da Marinha com definir nas quais escolas e atividades atuarão os Oficiais mulheres e homens, uma decisão agora enquadrada na diferença física entre os sexos, e não no seu papel na família brasileira.

separadamente, considerando a sequência de avanços e os motivos para esses avanços. É difícil tecer conclusões sobre as militares brasileiras como um grupo só, já que elas enfrentam barreiras e têm oportunidades específicas às suas Forças. O caso do Exército foi especialmente difícil de analisar. No caso da Marinha, uma boa porção das mudanças legais pertinentes à participação das mulheres aparece nas leis federais, facilitando a análise das suas nuances. No caso do Exército, as leis federais são mais obscuras, com os detalhes dos avanços na inserção deixados às diretrizes políticas das escolas de formação da época ou portarias mais difíceis de localizar. Assim, o processo de inserção no Exército apresentado aqui é muito mais baseado nos resultados (o “depois”) dos avanços, e menos nas suas especificidades (o “antes”). Nos casos da Marinha e da Força Aérea, há também mais pesquisas sobre a inserção e entrevistas com as militares envolvidas no processo. As informações disponíveis nesses casos, devido ao grau de independência entre as três Forças, não podem ser automaticamente assumidas para a situação do Exército.

A primeira inserção de mulheres na organização militar apresentou uma nova realidade e um desafio marcante à masculinidade da instituição. Considerando a construção da militar mulher ao longo dos processos apresentados, há algumas consistências entre as três Forças. Na primeira instância da inserção, no CAFRM, no CAFR e no QCO, as militares mulheres foram inseridas em quadros complementares ou auxiliares, e não nas Forças regulares, restritas às áreas técnicas/administrativas, e limitadas na sua promoção. Assim, facilitou a compreensão da militar mulher como uma profissional complementar, mais técnica e menos violenta ou “militar” que os outros militares (homens). Estabeleceu a presença feminina como algo que não ameaçaria a posição privilegiada dos militares homens em termos de poder hierárquico, devido a sua presença limitada em quantidade e patente. Sua inserção no quadro complementar possibilitou a construção da militar mulher como uma militar complementária, auxiliar e secundária, ou seja, não integral. Essa distinção foi reforçada durante ao mínimo quinze anos, como no caso da Força Aérea, pela proibição de combate e das academias militares. Nos casos da Marinha e do Exército, continuava durante mais que duas décadas.

Um aspecto comum à inserção de mulheres na Marinha, no Exército e na Força Aérea é que em cada Força há realmente seu próprio processo. O progresso no acesso de mulheres foi feito em muitas etapas ao longo de mais de duas décadas. Olhando o recorte temporal abordado até agora, é possível considerar que as militares mulheres conseguiram avanços consideráveis e, simultaneamente, que continuam longe da igualdade.

4 A INSERÇÃO DAS MILITARES BRASILEIRAS NAS FORÇAS ARMADAS NO CONTEXTO DA MINUSTAH

Em 2000, a aprovação da Resolução 1325 da ONU (2000) estabeleceu uma nova justificativa para a inclusão de mulheres nas forças armadas dos seus estados-membros. Segundo essa resolução, e a agenda de Mulheres, Paz e Segurança que a seguiu, a participação de mulheres nos processos de paz e nas organizações de segurança internacional foi fundamental à manutenção de paz e ao gerenciamento de conflitos. Embora a resolução não tivesse um efeito imediato, ela mudou a trajetória da inserção de mulheres nas forças armadas de muitos dos seus Estados-membros, especialmente os que contribuem com tropas às missões de paz, como o Brasil. O processo da inserção de mulheres nas Forças Armadas brasileiras examinado neste capítulo, que considera os efeitos da pressão da ONU para a representação de mulheres entre os *peacekeepers* militares nesse processo e na condição de agência das militares que participaram da missão, inclui o período durante e depois da MINUSTAH.

Necessário a tal discussão é consideração da importância das missões de paz para as Forças Armadas brasileiras. Essa importância é examinada no contexto da história da participação brasileira nas missões de paz, o papel dessa participação na política externa brasileira e a institucionalização do preparo para atuação nas futuras missões de paz. Outro aspecto fundamental é a ênfase da ONU na representação de mulheres nas missões de paz e sua participação como *peacekeepers* militares. Esses dois assuntos são examinados por meio de uma pesquisa bibliográfica que inclui a literatura pertinente e fontes primárias como a Política e a Estratégia Nacionais de Defesa e as Resoluções da agenda de Mulheres, Paz e Segurança da ONU.

Na sequência, uma breve história da participação das mulheres, incluindo as mulheres brasileiras nas missões de paz e uma introdução à atuação do Brasil na MINUSTAH, é apresentada para dar contexto ao caso central: a participação das militares brasileiras na MINUSTAH. Essa participação é analisada com base em relatórios e artigos lançados pela ONU, o governo brasileiro e as Forças Armadas, pesquisa bibliográfica, como também algumas entrevistas disponíveis com *peacekeepers* militares e três entrevistas originais com oficiais do Exército que participaram na MINUSTAH. Todas essas fontes são utilizadas com o fim de entender a condição de agência das militares que fizeram parte dos contingentes brasileiros na MINUSTAH e a contribuição dessa participação na construção da militar mulher brasileira. Examinamos as barreiras que elas enfrentaram no terreno, o efeito que sua experiência operacional teve no seu trabalho depois da MINUSTAH, e o efeito que a presença de militares

mulheres na MINUSTAH exerceu na posição das mulheres no Exército em geral e na sua futura participação nas missões de paz.

4.1 Brasil nas missões de paz

4.1.1 A participação brasileira histórica

Na história das missões de paz da ONU, o Brasil tem sido um participante importante e presente. Das 71 missões autorizadas pelo Conselho de Segurança, o Brasil participou em 50, implicando um índice de participação de quase 70% e envolvendo a mobilização de quase 50.000 militares (CONING; PRAKASH, 2016 *apud* BLANCO, 2017, p. 11). A participação do Brasil nessas missões é frequentemente analisada em divisões de quatro fases: 1957-1967, 1968-1988, 1989-2004 e 2004 até o presente (BLANCO, 2017, p. 4). Alguns autores também identificam três fases, excluindo o período de 1968 a 1988 (HIRST; NASSER, 2014).

A primeira fase da participação brasileira nas missões de paz, 1957-1967, ocorreu durante a Guerra Fria. Durante esta fase o Brasil contribuiu com um número reduzido de militares para um total de seis missões de paz em locais variados. O país também participou intermitentemente como membro não permanente do CSNU⁷. Enquanto a inserção e engajamento com instituições internacionais era importante para a política externa brasileira, a participação era em grande medida simbólica de um ponto de vista militar (HIRST; NASSER, 2014, p. 2). A segunda fase, 1968-1988, ocorreu durante a ditadura militar. Esta fase foi caracterizada por um afastamento da participação nas missões de paz e nas organizações multilaterais em geral, que eram vistas como ferramentas no conflito entre superpotências e, assim, contribuintes para o desequilíbrio de poder global (DINIZ, 2007). Em conformidade, o Brasil suspendeu seu envolvimento nas missões de paz e abriu a mão da sua posição não permanente no CSNU.

A terceira fase, 1989-2004, seguiu o fim da Guerra Fria e a ditadura militar e foi marcada por uma volta à participação em missões de paz em uma escala ainda maior do que durante a primeira fase (BLANCO, 2017, p. 4). Nos anos seguintes à Guerra Fria, a importância da participação ativa em organizações multilaterais por parte do Brasil era entendida como relevante a fim de melhorar a competitividade econômica do país, ter acesso a mercados globais

⁷ O CSNU consiste em 15 membros – cinco membros permanentes que têm poder de veto (China, Rússia, França, o Reino Unido e os Estados Unidos) e dez membros não permanentes (UN Charter, Capítulo V, Art. 23). A cada ano, cinco membros não permanentes são selecionados para um mandato de dois anos.

e melhorar suas capacidades de defesa (BRACEY, 2011, p. 319). Por isso, a participação ativa nas missões foi aumentada, privilegiando certas esferas de influência, incluindo países lusófonos e países latino-americanos. Militares brasileiros foram mandados às missões de paz em Moçambique e El Salvador, e a missão mais significativa foi a UNAVEM III em Angola, em 1995, que incluiu a participação de mais de 4.000 militares brasileiros (BLANCO, 2017, p. 5). O Brasil também voltou ao CSNU como um membro não permanente em 1988.

O começo da quarta fase da participação brasileira em missões de paz é definido pelo início da MINUSTAH em 2004. Esta fase é caracterizada, em primeiro lugar, pelo aumento no número de militares, policiais e civis mobilizados nas missões de paz e, em segundo lugar, pela crescente responsabilidade assumida na esfera internacional de *peacebuilding* (BLANCO, 2017, p. 5). Além da MINUSTAH, em 2011 a Marinha brasileira começou a comandar as forças marítimas da Força Interina das Nações Unidas no Líbano (UNIFIL), contribuindo com um almirante brasileiro como comandante das forças e depois com um navio-de-guerra. As contribuições de tropas brasileiras às missões de paz atingiram seu auge em 2012, quando o país foi o décimo primeiro maior Estado-membro da ONU mundialmente em termos de contribuição de militares às missões de paz (BLANCO, 2017, p. 6).

A transição à quarta fase de participação nas missões de paz começou logo depois do início do governo Lula, em janeiro de 2003. Nessa época, as missões de paz eram consideradas “[...] um meio para potencializar sua atuação na área de paz e segurança internacional”, com o objetivo eventual de tornar-se “[...] articulador de iniciativas multilaterais, um ator que necessitava ser consultado pelos demais” através da participação no CSNU (DA FONTOURA; UZIEL, 2017, p.10). Em 2003, teve início uma transição passando de “*token contributions*” de poucos indivíduos militares para muitas missões a contribuições com mais impacto e um maior custo. O governo brasileiro ampliou o número de pessoas uniformizadas mandadas às missões de paz e procurava uma oportunidade para mandar um contingente inteiro (DA FONTOURA; UZIEL, 2017, p. 10). Essa transição também se alinhou com o começo de um novo mandato brasileiro como membro não permanente do CSNU de 2004 a 2005.

Um objetivo da política externa durante o governo Lula, almejado através da participação na MINUSTAH, foi a procura de um assento permanente no CSNU. Na verdade, a primeira menção a um objetivo assim aconteceu bem antes, em um anúncio formal do governo brasileiro em 1994, em conexão com a UNMISSET no Timor Leste (SOARES DE LIMA; HIRST, 2006 *apud* BRACEY, 2011, p. 322). Quase uma década depois, Lula deixou claro que ele pretendia trabalhar para “[...] um Conselho de Segurança reformado, representando a realidade dos dias de hoje, com os países desenvolvidos e em desenvolvimento de todas as

regiões do mundo entre os seus membros permanentes”, o que confirmou em seu discurso de posse (DINIZ, 2007). A MINUSTAH era vista como uma oportunidade para aproximar-se deste objetivo.

Apesar da relutância do Itamaraty em associar publicamente a busca por um assento permanente ao envio de tropas para a MINUSTAH, a conexão era compreendida por líderes militares, ministros do Ministério da Defesa e alguns membros do congresso, inclusive Luiz Carlos da Silva⁸, que em 2004 afirmou: “é uma oportunidade singular para o Brasil continuar pleiteando um assento permanente nas Nações Unidas, o que permitiu nosso país não só enviar tropas para o Haiti, mas também comandá-las” (GAUTHIER; SOUSA, 2006 *apud* BRACEY, 2011, p. 324). A liderança brasileira na MINUSTAH e a aceitação argentina desse papel eram bons sinais de que, caso que o CSNU fosse reformado e incluísse um representante permanente da América do Sul, o Brasil estaria em posição para assumir o posto (BRACEY, 2011, p. 324).

Hirst e Nasser (2014) apresentam uma visão mais cautelosa da aspiração brasileira a um assento permanente no CSNU. Os autores afirmam que não veem evidência de que a participação continuada no Haiti tenha feito parte de um cálculo pragmático em busca de um assento permanente no Conselho, citando outros fatores como as ligações linguísticas e culturais, semelhanças climáticas e uma familiaridade com problemas como exclusão social, pobreza e violência pública entre os dois países. Eles apontam que, depois de uma década de operação na MINUSTAH, o Itamaraty tem uma visão mais “realística” sobre a possibilidade de reforma do CSNU no curto ou médio prazo (HIRST; NASSER, 2014, p. 6). Mesmo assim, existem evidências, como o trecho no discurso da posse do Presidente Lula e a fala do Luiz Carlos da Silva, de que reformar o CSNU e estimular a possibilidade de acrescentar mais membros permanentes, especificamente o Brasil, eram comunicados e entendidos como objetivos da participação e liderança brasileira no início da MINUSTAH.

Depois da renúncia do presidente haitiano e o seguinte colapso institucional, o CSNU começou o processo de estabelecer uma missão de paz no dia 2 de fevereiro de 2004 com a Resolução 1529 (UN, 2004a). O Brasil se inseriu no centro do processo decisório quanto ao Haiti, juntando-se ao Grupo dos Amigos do Haiti, defendendo uma missão não tradicional que combateria as raízes da instabilidade haitiana. Usou sua disposição de contribuir com tropas para uma eventual missão para fortalecer sua posição de negociação em realizar esses objetivos inovadores (DA FONTOURA; UZIEL, 2017, p. 11). Em 30 de abril, a MINUSTAH foi

⁸ Luiz Carlos da Silva, mais bem conhecido como Professor Luizinho, foi um dos fundadores do PT e depois um Deputado Federal. Em 2004, ele foi o líder do governo no Congresso.

oficialmente estabelecida com a Resolução 1542 (UN, 2004b), e as primeiras tropas brasileiras chegaram a Porto Príncipe em 29 de maio daquele ano (PEIXOTO, 2017, p. 18).

De 2004 a 2010, os objetivos principais da missão eram três: impedir e dissolver as gangues locais, sustentar a estabilidade para garantir a lei e a ordem e melhorar pouco a pouco as condições sociais e econômicas (HIRST; NASSER, 2014, p. 3). Em 12 de janeiro de 2010, houve um terremoto devastador, considerado “[...] a maior tragédia da história do país e, segundo especialistas, o mais dramático revés sofrido pela ONU, desde a sua criação” (PEIXOTO, 2017, p. 20). Depois do terremoto e da seguinte extensão da MINUSTAH, a liderança militar brasileira também lidava com uma severa crise humanitária e a presença de diversos atores estrangeiros, tais como ONGs, militares norte-americanos e segurança privada (HIRST; NASSER, 2014, p. 3). Depois de dez anos e várias extensões, começou o processo de retirada das tropas do país e a transferência de responsabilidade da força militar para a polícia local antes do término oficial e completo da missão em 2017.

No total, 37.500 militares brasileiros participaram da MINUSTAH como parte do contingente militar que consistia em um Batalhão da Infantaria, e uma companhia de engenharia militar, e participantes da Força Aérea e da Marinha (BRASIL, 2017a). A missão foi comandada, sem interrupção, por generais brasileiros, um aspecto inédito na história das missões de paz da ONU. A MINUSTAH, sem dúvidas a missão mais importante na história da participação brasileira em missões de paz, representou quase 80% da contribuição brasileira a todas as missões desse tipo entre 1990 e 2015 (BLANCO, 2017, p. 6).

4.1.2 A institucionalização das missões de paz nas Forças Armadas brasileiras

Desde a conclusão da MINUSTAH, o Brasil tem participado muito menos nas missões de paz. A missão com a maior participação na época pós-MINUSTAH é a UNIFIL, comandada por um almirante brasileiro e conta com a participação de um navio de guerra brasileiro. Além da UNIFIL, o país tem contribuído com militares individuais para várias missões de paz. No total, o número de *peacekeepers* brasileiros desdobrados desde 2018 foi de aproximadamente 200. Porém, essa diminuição na quantidade de *peacekeepers* militares não implica que a preparação para a participação nas missões de paz tenha sido abandonada pelas Forças Armadas brasileiras. Ao contrário, continua como um foco da sua organização e administração devido à institucionalização das missões de paz em sua atuação, realizada ao longo de mais de uma década durante a MINUSTAH.

Uma localização da institucionalização do preparo para atuação nas missões de paz da ONU pode ser identificada nas Política e Estratégia Nacionais de Defesa. Em 1996, a então intitulada Política de Defesa Nacional incluiu duas menções explícitas à participação brasileira nas missões de paz: um objetivo, “a contribuição para a manutenção da paz e da segurança internacionais” (BRASIL, 1996, p. 7) e uma diretriz, “participar de operações internacionais de manutenção da paz, de acordo com os interesses nacionais” (BRASIL, 1996, p. 9). Quando a Política Nacional de Defesa (PND) foi reescrita em junho de 2005, durante o primeiro governo Lula e catorze meses depois do primeiro envio de um contingente brasileiro à MINUSTAH, a participação nas missões de paz apareceu mais centralmente. Além de repetir o objetivo e a diretriz já destacados da versão de 1996, esta PND enfatizou o papel das missões de paz, afirmando: “o Brasil [...], sob a égide de organismos multilaterais, participa de operações de paz, visando contribuir para a paz e a segurança internacionais” (BRASIL, 2005, p. 4) e “o Brasil deverá intensificar sua participação em ações humanitárias e em missões de paz sob a égide de organismos multilaterais” (BRASIL, 2005, p.6). Adicionou mais uma diretriz, ressaltando sua disposição de manter-se à disposição da comunidade internacional, ao “dispor de capacidade de projeção de poder, visando à eventual participação em operações estabelecidas ou autorizadas pelo Conselho de Segurança da ONU” (BRASIL, 2005, p.7).

A Estratégia Nacional de Defesa (END) foi estabelecida em 2008 com o propósito de descrever com mais detalhes a organização e a condução das Forças Armadas. Nesse documento, a Marinha foi responsabilizada por manter a “[...] capacidade de participar de operações internacionais de paz, fora do território e das águas jurisdicionais brasileiras, sob a égide das Nações Unidas ou de organismos multilaterais da região” (BRASIL, 2008, p. 7) e os Fuzileiros Navais foram disponibilizadas para “atuar em operações internacionais de paz, em operações humanitárias, em qualquer lugar do mundo” (BRASIL, 2008, p. 8). A END de 2008 incluiu uma seção dedicada às missões de paz, possivelmente o aspecto que mais destaca o papel central das missões de paz na visão da organização das Forças Armadas. Nessa seção, o Ministério da Defesa é responsabilizado por promover o incremento da participação das Forças Armadas nas missões de paz, inclusive um Centro de Instrução de Operações de Paz – o CCOPAB, estabelecido depois (BRASIL, 2008). A PND e a END são reconhecidas como a posição de uma administração em particular, mas, vindas do congresso e do Estado, devem transcender administrações (LESSA; PROENÇA JR., 2017). Com a PND de 2005 e a END de 2008, o governo Lula estabeleceu as missões de paz como uma prioridade central à organização e administração das Forças Armadas e da política externa.

Em 2012, a PND e a END foram combinadas e atualizadas na Política e Estratégia Nacional de Defesa (PEND), autorizada por Dilma Rousseff. A ênfase nas missões de paz continuava relevante, com a participação brasileira na MINUSTAH estendida depois do terremoto em 2010 e atingindo seu auge em 2012. Essa nova versão manteve as missões de paz como um foco, espelhando a maioria do conteúdo das versões anteriores. Porém, incluiu várias especificações que enfatizaram a participação nas missões de paz que priorizassem os interesses nacionais. Por exemplo, o trecho “o Brasil deverá intensificar sua participação em ações humanitárias e em missões de paz sob a égide de organismos multilaterais” (BRASIL, 2005, p. 6) de 2005 foi modificado para “o Brasil deverá aperfeiçoar o preparo das Forças Armadas para desempenhar responsabilidades crescentes em ações humanitárias e em missões de paz sob a égide de organismos multilaterais, de acordo com os interesses nacionais” (BRASIL, 2012b, p. 33). O trecho “O Brasil [...] sob a égide de organismos multilaterais, participa de operações de paz, visando a contribuir para a paz e a segurança internacionais” (BRASIL, 2005, p. 4) virou “O Brasil [...] sob a égide da [ONU], participa de operações de paz, sempre de acordo com os interesses nacionais, de forma a contribuir para a paz e a segurança internacionais” (BRASIL, 2012b, p. 27). A Estratégia continuou quase igual, mas novamente exigiu que o Exército “[...] deverá ter capacidade de projeção de poder, constituindo uma Força, quer expedicionária, quer para operações de paz, ou de ajuda humanitária, para atender compromissos assumidos sob a égide de organismos internacionais ou para salvaguardar interesses brasileiros no exterior” (BRASIL, 2012b, p. 79).

A próxima versão da PEND não seria entregue ao Congresso até 2020. Assim, a PND de 2005, a END de 2008 e a PEND de 2012 juntas conseguiram definir as missões de paz como um foco central à direção e preparação das Forças Armadas brasileiras durante quinze anos. Porém, entre o fim da MINUSTAH e a elaboração da PEND de 2020, a participação brasileira nas missões de paz como contribuidor de tropas mudou consideravelmente. Em 2020, a missão à qual o país contribuiu com a maioria dos seus *peacekeepers* militares foi a UNIFIL, com 220 militares brasileiros. Depois da UNIFIL, o país contribuiu com 26 militares para a MONUSCO e onze militares ou menos para mais seis missões⁹. Logo, nota-se que a situação não refletiu a participação aumentada prevista na PEND anterior.

A PEND de 2020 inclui a participação nas missões de paz, refletindo a mudança no nível da participação brasileira e, ao mesmo tempo, a permanência delas como parte da organização das Forças Armadas do país, especialmente na dimensão da Estratégia. No

⁹ Dados consultados via <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>, atualizados em 31 ago. 2020 e acessados em 16 set. 2020.

documento há o reconhecimento acerca da possibilidade de participação maior nas missões de paz, com “A demanda por ajuda humanitária e por operações de paz tende a acentuar-se, de sorte que o País poderá ser estimulado a incrementar sua participação nesses tipos de missão” (BRASIL, 2020, p. 17) e “[...] participar de operações internacionais, visando a contribuir para a estabilidade mundial e o bem-estar dos povos” (BRASIL, 2020, p. 21). A Estratégia reforça que o país deve

[...] estar preparado para atender às possíveis demandas de participação em Operações de Paz, sob a égide da Organização das Nações Unidas – ONU ou de organismos multilaterais” e “ser capaz de projetar poder, objetivando [...] desempenhar responsabilidades crescentes em ações humanitárias e em missões de paz, de acordo com os interesses nacionais (BRASIL, 2020, p. 33).

Para esse fim exige as mesmas capacidades do Exército e dos Fuzileiros Navais relacionadas às missões de paz incluídas na versão anterior (BRASIL, 2020, p. 51, 55). Estes trechos são evidência de um processo de institucionalização do preparo para atuação nas missões de paz. Embora as contribuições brasileiras às missões de paz sejam mais parecidas às contribuições na terceira fase do que no início da quarta fase, o papel das missões de paz continua concretizada nos documentos diretrizes das Forças Armadas.

Além da PEND, outra localização da institucionalização do preparo para as missões de paz nas forças armadas brasileiras é o Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil (CCOPAB). Antes da MINUSTAH, o preparo dos militares que participaram nas missões de paz foi conduzido de uma forma independente e descentralizada. Ao início da MINUSTAH, o Centro de Instrução de Operações de Paz foi criado com o fim de conduzir o preparo dos contingentes brasileiros enviados ao Haiti. Na END de 2008, o Ministério da Defesa foi encarregado da criação de um novo centro de preparo para missões de paz para militares, policiais e civis brasileiros e estrangeiros. O CCOPAB foi estabelecido no Rio de Janeiro em 15 de junho de 2010 com essa designação (CCOPAB, 2020). O Centro permanece até hoje com a mesma missão.

Por fim, a institucionalização das missões de paz nas Forças Armadas pode ser vista nas organizações em si. No Exército, há uma divisão dedicada a esse fim, a Divisão das Missões de Paz do Comando das Operações Terrestres. O histórico dessa divisão, segundo seu próprio site, descreve seu maior esforço como o emprego e a desmobilização dos 26 contingentes brasileiros na MINUSTAH. Atualmente, a Divisão é responsabilizada pela coordenação dos contingentes e militares individuais que são enviados às missões de paz (COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES, 2020). Por parte da Marinha e dos Fuzileiros Navais, existe um Centro de

Operações de Paz de Caráter Naval que prepara seu pessoal para participação nas missões de paz desde 2008. Conta com duas divisões, a Divisão de Operações Marítimas e a Divisão de Operações Terrestres de Caráter Naval. Em janeiro de 2020, um dos cursos desse Centro foi reconhecido como o primeiro curso internacional de preparação específica para Oficiais de Estado Maior de uma força-tarefa marítima pelo Departamento de Operações de Paz da ONU (MARINHA DO BRASIL, 2020a). A Divisão do Exército e a da Marinha e dos Fuzileiros Navais, e também o CCOPAB, são estruturas permanentes que foram iniciadas durante a MINUSTAH.

A PEND, o CCOPAB, e as divisões das Forças Armadas dedicadas às missões de paz formalizam e sustentam um foco no preparo para atuação nas missões de paz. Mesmo que o nível de participação brasileira vá variando com mudanças na política exterior, as missões de paz permanecem uma exigência da capacidade das Forças Armadas, mantida por meio de escolas, programas de treinamento e equipes dedicadas ao gerenciamento dos *peacekeepers* militares brasileiros. Assim, já que a ONU estimula a representação de mulheres nos seus *peacekeepers*, a preparação das forças armadas brasileiras para contribuir com tropas para as missões de paz deve manter a exigência para que militares mulheres façam parte dos contingentes. E, hipoteticamente, se espera-se que os objetivos da ONU para a representação de *peacekeepers* mulheres, especificamente a meta de 15% até 2028, sejam cumpridos, as Forças Armadas brasileiras devem ter um objetivo similar com um foco especial nas militares que atuarão nas missões de paz futuras, que tendem a exigir mais representação do Exército do que as outras forças e militares da área de combate¹⁰. Mantêm-se algumas questões a serem consideradas nesta linha de raciocínio. Uma dessas questões é se, e como, a ONU pode fazer os Estados-membros cumprirem o requisito de representação de mulheres entre os *peacekeepers*. Uma outra questão é se a necessidade de um certo número de militares mulheres consegue abrir um espaço para as mulheres na organização das forças armadas e fortalecer a condição de agência das mulheres militares.

4.2 Militares mulheres nas missões de paz

4.2.1 Dados sobre sua participação histórica

¹⁰ Atualmente, a maior missão de paz à qual o Brasil contribui com tropas é a UNIFIL, que é de caráter marítimo e emprega a Marinha. Porém, a maioria das missões de paz historicamente tem ocorrido em terra e empregado militares do Exército. Os contingentes brasileiros na MINUSTAH incluíram militares de diversas especializações, mas a grande maioria das tropas eram combatentes que trabalhavam para estabelecer e manter a segurança através de patrulhas e operações táticas.

*Peacekeepers*¹¹ mulheres têm participado nas missões de paz da ONU desde o seu início, mas em quantidades muito baixas – entre 1957 e 1989, houve apenas 20 *peacekeepers* mulheres no total. Ao início da década de 1990, o foco das missões de paz mudou de combate quase exclusivamente a um foco mais humanitário. Nesse novo ambiente, o valor das *peacekeepers* mulheres foi percebido em relação à interação com mulheres e crianças da população local (MOWELL, 2018, p. 1). Em 1993, mulheres constituíram 1% dos *peacekeepers* uniformizados (UN PEACEKEEPING, 2020b). Uma série de planos, medidas e resoluções pediram a maior representação de mulheres entre os *peacekeepers*, culminando na Resolução 1325 da ONU em 2000. Recentemente, a ONU estabeleceu uma meta para que seus contingentes de tropas operando em missões de paz incluíssem um mínimo de 15% mulheres até 2028, por meio de sua Estratégia para a Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado, formalizada em 2018 (UN PEACEKEEPING, 2020a). Em 2019, mulheres eram 4,7% de todos os *peacekeepers* militares (UN PEACEKEEPING, 2020b). O principal desafio ao alcance das metas de representação de mulheres entre os *peacekeepers* militares é que a ONU depende da contribuição de tropas das forças armadas dos seus Estados-membros, nas quais há baixa representação de mulheres em geral.

Durante 45 anos, os *peacekeepers* militares brasileiros não incluíram nenhuma mulher, por causa de leis domésticas não inclusivas e a exclusão delas de várias áreas das forças armadas (HAMANN; GIANINNI; PEREIRA, 2019, p. 10). Em 2003, a Capitã-Médica Ângela Tavares Bezerra foi a primeira militar mulher a participar em uma missão de paz. Ela participou como integrante de tropa do Exército na UNMISSET no Timor Leste. Em 2013, uma oficial da Marinha enviada à UNOCI foi a primeira observadora militar brasileira, e em 2016 uma Major do exército foi a primeira oficial do Estado-Maior brasileira, enviada à UNMIL (HAMANN; GIANINNI; PEREIRA, 2019, p. 14-15). No total, entre 2003 e 2019, 261 militares mulheres foram incluídas nos *peacekeepers* brasileiros desdobrados em missões de paz (HAMANN; GIANINNI; PEREIRA, 2019, p. 8). Em 2009, militares mulheres foram representadas entre os *peacekeepers* apenas da MINUSTAH. De setembro de 2018 a janeiro de 2019, militares brasileiras estiveram representadas entre os *peacekeepers* de sete das nove missões de paz nas quais o Brasil participava (HAMANN; GIANINNI; PEREIRA, 2019, p. 11). Em agosto de

¹¹ Os *peacekeepers* incluem militares, policiais e civis. O foco aqui é os militares, porque afetam mais diretamente o processo da inserção de mulheres nas forças armadas. Mas cabe reconhecer que é bem possível que a participação de policiais e civis mulheres como *peacekeepers* também tenha contribuído ao processo da inserção das militares nas missões de paz. A primeira *peacekeeper* brasileira foi uma policial em 1992.

2020, 21 dos 292 (7,2%) *peacekeepers* brasileiros eram mulheres, desdobradas em quatro missões diferentes (UN PEACEKEEPING, 2020c).

4.2.2 O discurso da ONU sobre as contribuições das *peacekeepers* mulheres

Uma abordagem da inserção de mulheres nas forças armadas no contexto internacional depois da aprovação da Resolução 1325 da ONU, o efeito que essa Resolução e outras da agenda de Mulheres, Paz, e Segurança tiveram no processo de inserção de mulheres nas forças armadas e críticas relacionadas foram apresentadas no segundo capítulo desta pesquisa. Aqui, o foco muda para o tratamento contínuo da ONU à questão da inserção de mulheres nos *peacekeepers*, além das Resoluções já analisadas, de maneira a entender melhor as tendências na narrativa de *peacekeepers* mulheres e as expectativas do CSNU para os TCCs (País que Contribui com Tropas, *Troop Contributing Country* em inglês) nessa área, especialmente durante e depois da MINUSTAH. O objetivo é concentrar nos efeitos que o mandato do CSNU para a inserção de mulheres teve no contexto da participação brasileira na MINUSTAH.

Há uma produção contínua por parte da ONU e do CSNU de publicações, falas oficiais e entrevistas ressaltando a necessidade de mulheres entre os seus *peacekeepers*. É comum que esses textos tentem justificar a inclusão de mulheres nos seus contingentes e observadores militares, descrevendo as contribuições e capacidades delas. Segundo o site da UN Peacekeeping (2020b), é importante ter *peacekeepers* mulheres porque elas facilitam determinadas operações e atingem melhores desempenhos nas missões de paz, devido à sua diversidade e conjunto mais amplo de habilidades, melhor acesso à população local nas missões de paz, especialmente com as mulheres e crianças, uma melhor representação das comunidades servidas pelo ONU e os *peacekeepers*, a possibilidade de estabelecer confiança junto à população local, prevenção e redução de conflito e porque elas servem como exemplos e inspirações para meninas em situações de pós-conflito. Estas contribuições e outras são refletidas e repetidas com frequência. Em 2013, um oficial do Departamento das Missões de Paz da ONU sublinhou que mais *peacekeepers* mulheres eram necessárias para melhor cumprir os mandatos sempre mais complexos das missões de paz (MORE..., 2013). Em 2016, o Secretário Geral Ban Ki-moon louvou o papel das *peacekeepers* mulheres em acalmar as populações locais e reiterou a necessidade de ainda mais representação de mulheres (BAN..., 2016). Mais recentemente, o Secretário Geral Guterres citou evidências de que números mais altos de *peacekeepers* mulheres resultaram em desempenho melhor em certas áreas, e divulgou

que a presença de mulheres nos pontos de segurança criou um ambiente menos hostil (UN, 2019c).

Uma contribuição muitas vezes citada das *peacekeepers* mulheres é a atuação delas em instâncias de abuso e exploração sexual da população local. Um oficial afirmou a importância da representação de mulheres no contexto das missões nas quais a proteção da população civil seja prioridade e nos contextos culturais nos quais mulheres vítimas de estupro não se sintam à vontade para falar com homens (FEATURE..., 2013). Durante um debate do CSNU, um representante reconheceu “[...] o papel profundo na prevenção e na construção de consciência durante o treinamento antes de desdobramento, assim como conduzir investigações quando acontecem denúncias” (UN, 2019d, tradução nossa). A presença de mais *peacekeepers* mulheres está conectada a índices mais altos de denúncias de abuso e exploração sexual, bem como índices mais baixos de ocorrências dessas violências (UN, 2019c).

A inclusão de mulheres nos processos de segurança e paz já é solicitada dos Estados-membros nas Resoluções da agenda de Mulheres, Paz e Segurança e reforçada em outros documentos, como a Estratégia para a Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado, que delineiam objetivos e prazos com mais especificidade. Um foco do discurso que ressalta as contribuições das *peacekeepers* mulheres é que a participação delas, além de ser exigida por parte do CSNU, possibilita melhor eficácia nas operações de paz.

4.2.3 A dedicação da ONU à maior representação de mulheres entre os *peacekeepers*

Um tema comum do discurso da ONU em relação à representação de *peacekeepers* mulheres é a dedicação do CSNU em cumprir com os mandatos, objetivos e Resoluções relacionadas a esse tema. A Estratégia para a Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado inclui “Ações para Realizar os Objetivos” que delineiam as medidas desenhadas com o fim de encorajar mais recrutamento e treinamento de mulheres entre os *peacekeepers* militares. Esse documento afirma que o Escritório de Assuntos Militares (“Office of Military Affairs” em inglês), parte da sede da ONU, preencherá consistentemente vagas militares com oficiais mulheres, desde que as qualificações das candidatas sejam iguais ou superiores às qualificações dos seus colegas masculinos. Também aprova desdobramentos de 6 meses em vez de 12 meses para mulheres que tenham filhos. Especifica que posições para certas oficiais serão realocadas a TCCs que conseguem preenchê-las com mulheres. Sobre as tropas contingentes, a Estratégia aponta que os requisitos para as tropas futuras incluirão uma Equipe de Engajamento com pelo menos 50% mulheres em cada batalhão, e que este requisito será compulsório depois de 1º de

janeiro de 2021. No longo prazo, o CSNU dará prioridade a TCCs que demonstrem progresso na inclusão de mulheres militares entre seus *peacekeepers* (UN PEACEKEEPING, 2020a, p. 8).

A Estratégia conclui com uma afirmação de que

caso os TCCs não alcancem as metas de gênero e não consigam demonstrar as ações feitas para alcançar as metas militares e policiais, a ONU, quando possível, realocará postos aos TCCs com a disposição e habilidade de desdobrar mais oficiais mulheres qualificadas e que estejam atingindo suas metas individuais (UN PEACEKEEPING, 2020a, p. 11, tradução nossa).

Em todas as medidas citadas, fica claro que a ONU está comunicando sua intenção não só de incluir mulheres entre os *peacekeepers* militares, mas também de privilegiar a seleção de militares mulheres com o fim de facilitar um incremento na sua representação. Ademais, demonstra a disposição do CSNU em priorizar TCCs com maior inserção de *peacekeepers* mulheres, realocar posições aos TCCs que têm candidatas mulheres e, finalmente, proibir a atuação de TCCs que não incluam o número exigido de militares mulheres. Assim, parece possível concluir que um país ou uma força armada que pretenda ser considerada para atuação nas missões de paz ou que almeje a se preparar para atuação nas missões de paz deverá ter um projeto de inserção de mulheres que se alinhe com as metas de gênero do CSNU. Isso deve abrir um espaço nas Forças Armadas brasileiras para maior inclusão de mulheres, especialmente nas unidades que atuem nas missões de paz.

No site da sede do Departamento das Missões de Paz da ONU, as iniciativas descritas para promover a inserção de mulheres nas forças armadas dos TCCs são repetidas, e logo depois há uma “Chamada à ação para Estados-membros”. Pede que “[...] mais mulheres sejam recrutadas e treinadas nos serviços nacionais para ajudá-los a funcionar melhor no contexto doméstico e para estarem disponíveis para desdobramento às missões de paz” (UN PEACEKEEPING, 2020b, tradução nossa). Essa chamada revela um aspecto importante ao processo de inserção de mulheres nas forças armadas e à habilidade da ONU a realizar as metas de gênero: que a ONU depende da inclusão de mulheres nas forças armadas dos TCCs para conseguir sua representação entre os *peacekeepers*. Hipoteticamente, não terá como priorizar TCCs que cumpram com as metas de gênero ou realocar posições aos países com candidatas mulheres se não tiver TCCs e tropas contingentes suficientes que incluam a representação exigida. Se for o caso, a ONU será forçada a abandonar algumas das restrições divulgadas, possivelmente deixando a participação de um TCC que ainda não cumpriu com os mínimos da representação de *peacekeepers* mulheres, ou limitar sua atuação nas missões de paz.

Ademais, a Resolução 2272 da ONU, aprovada em março de 2016, adotou a política de troca de unidades de militares e policiais de países que não estejam investigando os casos de crimes sexuais e que não processem os perpetradores uma vez confirmado o crime. Essa Resolução também afirmou que a ONU considerará o histórico das ações do país nos casos de crimes sexuais e a qualidade das suas investigações enquanto são definidos quais países serão escolhidos para missões futuras (UN, S/RES/2272, 2016, p. 2). Embora a presença de mais *peacekeepers* mulheres seja conectada a menos casos e melhor gerenciamento de acusações de exploração e abuso sexuais, tal correlação não é uma garantia. Infelizmente, a sub-representação de mulheres e o tratamento inadequado de casos de exploração e abuso sexuais são realidades. Assim, a ONU tem várias considerações que podem entrar em conflito na escolha (ou não) de um TCC, mesmo considerando apenas as prioridades na agenda de Mulheres, Paz e Segurança e deixando ao lado considerações da experiência e competência dos TCCs em relação às características e demandas de uma missão de paz específica.

Apesar da afirmação por parte da ONU da sua dedicação à inclusão de mulheres entre seus *peacekeepers*, existe dúvida quanto à habilidade da organização de realmente fazer os Estados-membros e TCCs as cumprirem enquanto equilibra as demandas das múltiplas missões de paz e outras prioridades. Então, mesmo que pareça razoável concluir que um país ou uma força armada interessada em candidatar-se para a seleção como um TCC deva se alinhar com as metas de gênero, também há espaço para assumir que, em casos de necessidade, a ONU poderá ser influenciada a comprometer seus objetivos de gênero. Da perspectiva das forças armadas, esta dúvida pode ser suficiente para deixar as normas estruturais continuarem superando o discurso pró-inclusão, prejudicando sua dedicação à maior inclusão de militares mulheres. É mais seguro concluir que um Estado-membro com interesse em se posicionar como um líder no CSNU por razões políticas se alinharia com as metas de inclusão de mulheres e desenvolveria um projeto nacional para sua inserção. Essa conclusão pode ser considerada válida no contexto brasileiro durante o início da quarta fase de participação nas missões de paz, mas a busca pela liderança nas organizações multilaterais por meio da participação nas missões de paz não é um dado constante na política externa brasileira.

4.3 Militares brasileiras na MINUSTAH

A chamada da ONU para representação de mulheres entre os *peacekeepers* produziu efeitos no contingente brasileiro da MINUSTAH depois de alguns anos da missão, e ficou mais forte com tempo. As primeiras militares brasileiras que participaram da MINUSTAH foram

desdobradas com o sexto contingente brasileiro, sendo quatro oficiais mulheres no total – uma Capitã da Marinha e três Tenentes do Exército (FERREIRA COSTA, 2018, p. 11). A partir de então, a representação de mulheres militares aumentou consideravelmente, embora tenha permanecido baixa em comparação aos homens, e continuou até o fim da missão em 2017 (GIANNINI; FERREIRA COSTA, 2017, p. 79). As militares brasileiras representavam uma diversidade de especializações na MINUSTAH, dentre as quais médicas, dentistas, assessoras jurídicas, intérpretes, tradutoras, enfermeiras, engenheiras elétricas, comunicadoras sociais, fisioterapeutas, nutricionistas, administradoras, adjuntas de ações de relações civis-militares, farmacêuticas, psicólogas, relações públicas e veterinárias (FERREIRA COSTA, 2018; MD, 2014). O vigésimo quinto contingente brasileiro teve a maior representação de mulheres, com uma militar da Marinha e mais 25 do Exército. Ao final, 203 *peacekeepers* brasileiras foram desdobradas à MINUSTAH entre os 26 contingentes brasileiros, que totalizaram 37.000 militares (FERREIRA COSTA, 2018, p. 10-11).

Como já indicado no começo deste capítulo, a abordagem que fazemos aqui da participação das militares brasileiras na MINUSTAH baseia-se em pesquisa bibliográfica, incluindo alguns trabalhos que contam com entrevistas com militares brasileiros que participaram da MINUSTAH e mais três entrevistas conduzidas durante a elaboração deste trabalho com militares mulheres do Exército que participaram da mesma missão. Os resultados representam a conjunção (e, com frequência, o contraste) de dois tipos de fontes. O primeiro tipo são comunicações “oficiais”. Estes incluem artigos, entrevistas e pesquisas publicadas pela ONU, pelas Forças Armadas brasileiras ou o governo brasileiro. O segundo tipo são “narrativas pessoais”, entrevistas com individuais militares anônimas durante esta pesquisa e as divulgadas em trabalhos anteriores. A razão para a distinção dos tipos é que as comunicações oficiais são aprovadas pelo governo e pelas Forças Armadas. Mesmo contando com as vozes das militares brasileiras, a apresentação e a escolha de quais falas e histórias são divulgadas é uma escolha feita pela instituição.

Tal efeito não pode ser pressuposto como ausente nas narrativas pessoais porque, mesmo em situações de anonimidade, as militares entrevistadas podem estar preocupadas sobre a possibilidade de realmente continuar anônimas, especialmente em consideração do grupo pequeno de militares com experiências similares. Isso pode ter um efeito nas suas respostas e o grau de criticismo que elas oferecem. Mas a condição de anonimidade e o acesso às suas narrativas sem um filtro oficial das Forças Armadas facilitam um melhor acesso às narrativas potencialmente excluídas das comunicações oficiais. As três entrevistas originais a esta pesquisa foram conduzidas com condição de anonimidade. A proteção da anonimidade das

entrevistadas é complicada pelo fato do reduzido número de mulheres participantes da MINUSTAH. Informação sobre as patentes das militares, os contingentes com que elas operaram podem conduzir para a sua identificação. Por isso, esses dados e também certas especificidades das suas narrativas não serão apresentadas e exploradas nesta dissertação.

As três militares estão identificadas e suas entrevistas distinguidas uma das outras pelos nomes fantasias de Tatiana, Marcela e Natália. Todas elas são oficiais do Exército que trabalham nas áreas técnicas/administrativas e cada uma foi desdobrada com um contingente brasileiro à MINUSTAH. As entrevistas foram conduzidas via videochamadas de aproximadamente uma hora. A Tatiana estava no seu escritório durante a entrevista, e Marcela e Natália estavam em casa.

4.3.1 A participação cotidiana das militares na MINUSTAH

Quando o Brasil começou sua participação como TCC na MINUSTAH em 2004, os *peacekeepers* não incluíam mulheres. Um *peacekeeper* militar brasileiro que fez parte do primeiro contingente brasileiro ofereceu uma explicação durante uma entrevista, dizendo:

A nossa preocupação era efetivamente estabilizar o país. Não havia uma preocupação específica com as mulheres [locais]. Além disso, e até pelo contexto enfrentado pelos primeiros contingentes brasileiros, não havia mulheres militares. O Brasil não tem ainda mulheres com o treinamento necessário para as funções que foram desempenhadas naquela época (GIANNINI; FERREIRA COSTA, 2017, p. 77).

Essa explicação não oficial mostra um duplo entendimento sobre a falta de militares mulheres ao começo da missão. Primeiro, a observação de que o foco não era a população de mulheres locais implica que isso (e apenas isso?) seria tarefa das militares mulheres. Segundo, naquela fase da missão, o foco era pacificação e segurança, trabalhos que pertencem aos militares treinados em combate, o que, no caso do Exército brasileiro na época, não incluía mulheres. Cabe questionar se esses dois pontos realmente explicam a falta de militares mulheres, já que os primeiros contingentes certamente contavam com oficiais de áreas que incluíam mulheres, como saúde, administração e logística. A chegada das primeiras militares brasileiras ao Haiti coincidiu com a conclusão da fase de pacificação da MINUSTAH (GIANNINI; FERREIRA COSTA, 2017, p. 79).

Nos relatórios e publicações oficiais sobre a participação das militares brasileiras na MINUSTAH, alguns temas aparecem de maneira constante. Um destes é que as *peacekeepers*

mulheres trabalhavam em um pé de igualdade com seus colegas homens. Um General brasileiro, Comandante da Força de Paz, disse em uma entrevista:

Não há diferença entre homens e mulheres na atividade de *peacekeeper*. Ambos cumprem tarefas muito importantes, trabalhando diariamente com grande profissionalismo, responsabilidade e respeito [...] As mulheres, assim como os homens, trabalham em todo tipo de atividade, tais como oficial de Estado-Maior, pilotos, mecânicos de helicópteros e veículos, engenheiros, jornalistas, dentistas e médicos, entre outras (BRASIL, 2014).

Uma militar entrevistada expressou que ela se sentiu “mais uma militar na missão”, implicando a ausência de tratamento diferenciado dos outros militares homens (BRASIL, 2015). Outra ecoou esse sentimento, descrevendo a experiência de servir “lado ao lado com homens altamente capacitados” (SAMARA, 2017). Esta narrativa pode ser entendida como legitimando a presença das mulheres no contingente brasileiro, comunicando uma falta de problemas interpessoais ou fraquezas profissionais, ou negando preconceitos sobre o lugar da mulher no campo. Mas também serve para silenciar e negar as barreiras que ainda existem e as exclusões que as mulheres militares vivenciam, e para diminuir o efeito das diferenças entre as oportunidades disponíveis às militares mulheres e os militares homens.

Evidências de tais barreiras e exclusões apareceram nas entrevistas com as militares do Exército. Natália comentou que a participação das militares era limitada a certas áreas, como “[...] saúde, médicas, enfermeiras, dentistas, intérpretes, assuntos públicos. Pois posições tais como operações, ou pessoal, ou inteligência – não havia espaço para nós [mulheres] nessas áreas, mesmo que [tenhamos as qualificações e experiência]” (NATÁLIA, em entrevista realizada em 2020). Marcela compartilhou que ela era excluída regularmente de certas atividades que faziam parte do trabalho dela:

Por exemplo, nas patrulhas em que eu participava, eram patrulhas que os homens consideravam mais “light”, mais fáceis, com menor risco. Então, nessas eu participava em todas. Nas noturnas, eu não ia, e era justamente nas noturnas que eu queria ir. E não me permitiam. Por exemplo, a gente tinha que sair muitas vezes de Porto Príncipe para ir para [cidade excluída]. Era perigosa, longa, e a viagem era noturna, e não me permitiam ir por causa disso. Eu queria ir, mas não me deixavam (MARCELA, 2020).

Tatiana, que participou em outro contingente, experimentou receio similar entre os Comandantes:

As meninas que estavam comigo eram muito operacionais, principalmente as Sargentas, que eram da área de saúde, eram enfermeiras, técnicas de enfermagem, mas eram muito preparadas operacionalmente. E quando tinha patrulha, elas sempre visavam para ir também. Então era uma tentativa de convencer o Comandante do batalhão de que elas poderiam ir, que elas tinham condição, porque vinha sempre uma justificativa de dizer, “não, elas não vão conseguir acompanhar, vai ficar pesado, não, a patrulha é muito longa,

cansativa, não vai poder ir”. E elas sempre falavam “não, a gente pode”. Levou um tempo conseguir convencer e um dia elas podiam sair juntas com a patrulha porque sempre tinha uma patrulha. [...] Na metade da missão a gente conseguia convencer o comandante e mostrar que elas tinham condição, mas foi assim, uma batalha (TATIANA, em entrevista realizada em 2020).

Do ponto de vista dessas militares, havia diferenças claras no emprego dos *peacekeepers* homens e das *peacekeepers* mulheres, ambos nas suas especializações e nas tarefas específicas das quais elas participavam nas suas especializações. Esta observação apresenta um contraste direto com a fala do general de que não haveria diferenças de gênero na atividade de *peacekeeper* (BRASIL, 2014). Uma interpretação pode ser entendida como negando a outra, ou a diferença entre as duas pode ser interpretada como ilustrando duas visões ou definições diferentes para a participação igual das militares. A participação delas nas patrulhas menos arriscadas pode ser vista como uma novidade que demonstra sua igualdade, enquanto sua exclusão das patrulhas noturnas pode ser vista como evidência da desigualdade que elas ainda vivem. Similarmente, permitir que as militares participem das patrulhas na segunda metade do desdobramento pode ser visto com um sucesso, enquanto também um tratamento diferenciado, um período de prova adicional que os militares homens não precisavam passar.

Outra tendência que aparece nos relatórios oficiais sobre a participação das militares brasileiras na MINUSTAH é o destacamento das contribuições diferenciadas das militares mulheres, que liga certas das suas qualidades favoráveis ao seu gênero feminino. Outro general brasileiro que também serviu como Comandante da Força de paz comentou:

Especificamente no cenário de operações de paz, as mulheres têm características que facilitam muito, e melhoram a produtividade, o rendimento, a eficácia da missão. A sensibilidade feminina, a capacidade de diálogo, capacidade de empatia, de perceber em outras mulheres especialmente a necessidade de melhoria das condições de vida, de melhorar o status de direitos humanos. Nas áreas de inteligência, por exemplo, do relacionamento humano. Então, essa afetividade, essa acessibilidade são importantíssimas e enriquecem muito o desempenho (GENERAL..., 2019).

Aqui, o referido general destaca a diferença entre as *peacekeepers* mulheres e os *peacekeepers* homens, focando nas habilidades extrapoladas do seu gênero que possibilitem melhor performance em certas áreas da missão. Outras menções às habilidades específicas das *peacekeepers* mulheres atribuem essa diferença à percepção e ao conforto da população haitiana junto ao gênero feminino das militares. Um exemplo é a observação que as *peacekeepers* “[...] trouxeram ao terreno a possibilidade de uma aproximação mais afetiva, sensível e humanizada [com] a população local, em especial com os nichos sociais mais frágeis de um país em conflito (crianças, mulheres e idosos)” (FERREIRA COSTA, 2018, p. 6). Essa tendência espelha o

essencialismo estratégico observável no discurso da ONU sobre a participação de mulheres nas missões de paz e outras organizações de segurança nacional, especialmente na agenda de Mulheres, Paz e Segurança.

As militares entrevistadas confirmaram a asserção que sua presença na MINUSTAH tinha um impacto diferenciado, mas elas focaram mais na percepção que os outros tinham delas do que nas suas habilidades ou qualificações específicas como mulheres. Nas palavras da Natália, “o desdobramento de mulheres não é apenas porque a ONU quer fazer isso, é porque é necessário. E não é necessário porque somos gentis, porque somos sensíveis... não tem nada a ver” (NATÁLIA, 2020). Tatiana assim descreveu a diferença na percepção por parte da população local das *peacekeepers* mulheres:

A gente tem ainda também o outro lado de santidade, né? Os textos bíblicos e toda uma tradição filosófica e histórica diz que a mulher não vem para guerra. A mulher é pacificadora. Então essa imagem mítica, vou dizer assim, [...] isso dentro de um conflito ou dentro de uma missão de paz tende a ser uma ferramenta poderosa, que é mais ou menos o que a ONU está fazendo. Quando você chega no local como uma mulher, primeiro que as mulheres locais se identificam, pela curiosidade e pelo empoderamento. É uma coisa inconsciente dizer, “nossa, se ela pode estar ali é porque é possível também estar assim. Eu der projeção, der voz.” E segundo, essa visão da apaziguadora. “Está ali para tentar conciliar, vamos conversar”, porque quando a questão é de homem com homem, é brigado o espaço. Então tem aquela coisa que de achar que [...] vai brigar. E a mulher não, vão sempre olhar e pensar [...] “está ali para resolver, para consolidar a paz” (TATIANA, 2020).

O que Tatiana descreve é a importância da percepção das mulheres, em vez das suas habilidades ou características em si. Na visão dela, essa imagem diferenciada traz credibilidade ao objetivo pacífico das missões de paz e facilita o trabalho dos *peacekeepers*, especialmente na sua colaboração com a população local. Para ela, é essa diferença que a ONU está tentando aproveitar e instrumentalizar com a inclusão de mulheres entre os seus *peacekeepers*.

Também Marcela descreveu como a percepção diferenciada das militares se materializou também entre os militares brasileiros:

Nós mulheres acabamos sendo as psicólogas deles. Eu vi que muitas coisas que eles tinham vergonha de falar entre si, eles procuravam as mulheres para desabafar, para abrir o coração, para [falar da família]. Isso eu percebo, porque eles sabem que a gente reage muito melhor essas questões emocionais do que um outro homem. Um outro homem não quer dizer que o homem é gay, é homossexual porque está sentindo falta da esposa, dos filhos, e a gente não. A gente recebe isso de uma forma mais confortável. Então eu percebi isso por parte deles (MARCELA, 2020).

É evidente que a percepção diferenciada das militares mulheres não é isolada à população local, mas que também existe entre os próprios militares brasileiros. A ONU já

incluiu como parte da justificação para a maior presença de mulheres entre os *peacekeepers* que sua inclusão resulta em índices mais baixos de exploração sexual da população local por humanizar o ambiente nas missões de paz. Mas o efeito que elas têm no bem-estar dos outros *peacekeepers*, especialmente os homens militares, não faz parte da sua lógica divulgada. Esse tipo de contribuição ou mudança também não aparece no discurso oficial das Forças Armadas brasileiras sobre o impacto positivo das militares. Isso não é surpreendente, o fato de que um problema que elas ajudem a enfrentar seja a não priorização das emoções dos militares e a falta de um espaço para comunicação aberta sobre as dificuldades durante o desdobramento. Ao passo que esse tipo de serviço informal não tem a ver com o treinamento ou especialização das militares, e não faz parte da lógica da ONU ou das Forças Armadas brasileiras sobre a participação de mulheres, que são mais focadas nas suas contribuições à população local, isso pode causar uma apreciação da presença das militares mulheres por parte dos militares homens. Esse tipo de contribuição também ecoa a mensagem da Bertha Moraes, enfermeira militar da Segunda Guerra Mundial, que defendia a habilidade da presença feminina na guerra de melhorar o ambiente para os militares homens (MORAES *apud* OLIVEIRA *et al.*, 2017, p. 7).

4.3.2 O contato das militares com a população local e o impacto geral

As contribuições das militares brasileiras na MINUSTAH foram em certas instâncias distintas das contribuições dos seus colegas homens. Uma das áreas em que essa distinção apareceu foi a interação com a população local. As militares mulheres eram concentradas nos setores de saúde e administração. Isso limitava e em alguns casos proibia o contato com a população local, porque elas trabalhavam normalmente com os seus colegas militares (GIANNINI, 2014, p. 16; GIANNINI, 2015, p. 75). “Mesmo sem estar na rua, ajudando diretamente os haitianos, apoio os militares que garantem a segurança desse povo tão sofrido” (BRASIL, 2014), disse uma médica da Marinha, evidenciando um grau de separação entre as militares e os haitianos que contradiz as proposições da ONU sobre a participação de *peacekeepers* mulheres.

Uma maior interação entre as *peacekeepers* militares e a população haitiana só começou a receber ênfase depois de alguns anos. Depois do terremoto no Haiti em 2010 e a consequente situação de insegurança especialmente precária, houve uma intenção de incrementar a presença de militares mulheres para promover o contato delas com a população local com o fim de facilitar o acesso de mulheres haitianas às tropas da ONU. A ausência de militares brasileiras combatentes que pudessem ser integradas nas patrulhas, devido à falta de combatentes

mulheres, prejudicou essa campanha, e militares brasileiras que normalmente trabalhavam apenas com o batalhão brasileiro, bem como tradutoras haitianas, foram requisitadas para preencher essas lacunas (GIANNINI; FERREIRA COSTA, 2017, p. 79). Maior interação era facilitada também através das atividades humanitárias, inclusive em orfanatos, hospitais e escolas, que às vezes ocorriam fora das horas de trabalho normal. Em uma entrevista, uma Major do Exército que foi desdobrada duas vezes como intérprete à MINUSTAH descreveu a sua experiência nesse tipo de atividade:

Nós mulheres participávamos diretamente tanto do planejamento quanto da execução. Então, íamos às escolas e orfanatos e contribuíamos, cada uma na sua área, para nos doarmos e darmos àquelas crianças um momento diferente na vida delas... [as crianças] passam muitas dificuldades ao longo desses anos e querem realmente um contato, um carinho, o colo...um sentimento maravilhoso de poder contribuir um pouco mais com a vida daquelas crianças, daquelas instituições, daquele povo. Contribuir para que o país realmente encontra um caminho para sua reconstrução, para sua estabilização (SAMARA, 2017).

Relatos de contribuições como essa são pervasivos em matérias de jornais e outras notícias sobre as *peacekeepers* militares na MINUSTAH. Além de atividades humanitárias, as militares brasileiras também participavam do Comitê de Trabalho Feminino, criado em 2015. Este “[...] tinha por finalidades dar suporte à Unidade de Gênero da Missão e criar sua própria agenda na tentativa de uma aproximação mais significativa e formal com as mulheres, crianças e idosos” (FERREIRA COSTA, 2018, p. 17). Estas atividades auxiliares nem sempre tinham uma ligação direta com a formação das militares e sua frequência e impacto dependiam da personalidade e iniciativa de cada Comandante da Força de Paz (GIANNINI; FERREIRA COSTA, 2017, p. 76).

A experiências de Marcela e Natália alinham-se com as descrições anteriores. Nos fins de semana, Natália visitava orfanatos, hospitais e escolas com uma médica militar para trabalhar com as crianças haitianas. Ela também trabalhava para coordenar eventos maiores com representantes de outros países na MINUSTAH. Marcela também tinha bastante iniciativa pessoal, procurando oportunidades para instigar interação com a população local, especialmente com as mulheres haitianas. Ela descreveu como ela encaixaria esse tipo de contato durante o trabalho, mesmo não sendo uma parte orgânica dos seus deveres:

O contato que eu tive com elas não foram contatos oficiais, mas foram contatos que eu provoquei. Eu provocava esse contato. Por exemplo, eu estava [em uma atividade de trabalho], eu aproveitava algum momento que [o meu chefe] não precisava de mim, e eu me aproximava delas. Apesar de ter – na época, eu tinha dificuldade com o idioma porque eles falam crioulo, eu não falava crioulo, mas eu pegava um intérprete, um haitiano que falava português e que falava crioulo para fazer essa ponte entre mim e as outras mulheres.

Então eu que provocava as situações para poder ter contato com elas (MARCELA, 2020).

Ela também descreveu sua participação nas atividades humanitárias, que ocorriam normalmente nos fins de semana, clarificando:

Eu que provocava as situações. Porque se eu quisesse até ficar no meu escritório eu poderia ficar. Eu tinha essa opção, e ninguém ia se incomodar. Só que eu que provocava. Eu pensava, “eu estou aqui em uma operação de paz da ONU, eu não posso ficar trancada dentro de um escritório, eu preciso sair”. Daí eu saía (MARCELA, 2020).

Para Marcela, o contato das militares brasileiras com a população local, uma das principais razões divulgadas pela ONU para inclusão de mulheres entre os *peacekeepers*, era uma escolha pessoal, e algo que ela fazia em adição aos seus deveres oficiais. Esse tipo de atividade não era exigido dela ou das outras militares, e não fazia parte do seu trabalho cotidiano. Na sua opinião, a falta de formalidade na organização dessas atividades prejudicou a realização do impacto potencial das militares brasileiras:

[Eu acreditava que] nossa presença aqui no Haiti pode impactar a vida das mulheres haitianas, isso eu queria. Só que não acontecia, isso não acontecia, então isso foi algo que me frustrou [...] eu acho que o foco foi errado. O contato com as mulheres haitianas – eu, particularmente, tinha contato com elas. Uma coisa que eu percebia é que elas nos viam como *role models*, sabe? E elas meio que idolatravam a gente. E eu pensava, “a nossa presença pode impactar de maneira positiva, mas a gente tem que saber porque nos davam essa presença”. Só que acho que nós não soubemos. E na época, eu era [de patente baixa], né? Eu era uma das mais modernas e havia coronéis e eu ficava um pouco sem graça [...] enfim, eu era moderna e houve oficiais muito mais antigas que eu¹². Então isso foi algo que me incomodou um pouco (MARCELA, 2020).

Marcela combatia essa frustração pela força individual, provocando contato com as mulheres haitianas em uma escala individual ao máximo possível. Mas ela expressou o sentimento de que o impacto poderia ter sido maior se fosse coletivo. Para Tatiana, que foi à MINUSTAH como parte de um outro contingente brasileiro, o contato com a população civil haitiana era uma parte orgânica do trabalho, e ocorreu frequentemente. A diferença entre as experiências das duas militares demonstra uma inconsistência no nível de contato com a população local que pode ser o resultado da dependência da frequência desse tipo de interação em relação à personalidade e iniciativa de cada Comandante da Força. Também evidencia que a interação de cada militar depende do trabalho dela e, por isso, é prejudicial ter uma grande concentração de militares mulheres destinadas às áreas mais afastadas da população local.

¹² No contexto militar, “antigo” é utilizado para descrever uma pessoa com mais tempo de serviço ativo, e “moderno” é utilizado para descrever um militar novo ou com menos experiência.

Às vezes atribuído ao seu gênero, e outras vezes atribuído à habilidade de trabalhar sem distinção dos seus colegas homens, um tema muito constante nos relatórios oficiais sobre a participação das militares mulheres na MINUSTAH é que sua atuação é considerada de alta importância à missão. Um Comandante da Força de Paz descreveu a atuação das *peacekeepers* mulheres como “[...] imprescindível para a melhoria das relações com a população local” (FERREIRA COSTA, 2018, p. 11). Em geral, as militares entrevistadas concordam que as *peacekeepers* mulheres tiveram um impacto positivo na MINUSTAH. Porém, todas as três enfatizaram que o impacto foi menor do que poderia ter sido. Nas palavras de Marcela:

Se não houve um impacto maior, é porque não permitiram. O que às vezes eu sinto e que os homens têm medo de onde nós podemos chegar. E eles não conseguem entender que a gente não quer tirar o lugar de ninguém, a intenção não é essa. Mas a gente também quer mostrar o que a gente pode fazer e não ser excluída sem mostrar nossa competência (MARCELA, 2020).

Como no caso da (des)igualdade experimentado pelas militares brasileiras na missão, essas asserções divergentes ou podem negar uma à outra ou podem mostrar duas visões diferentes. Por um lado, a participação de mulheres como parte do contingente militar na MINUSTAH foi inédita, uma grande realização, e impactante na missão. Porém, para as militares entrevistadas, o que elas experimentaram não foi empoderamento pleno, mas uma oportunidade de batalhar para conseguir um nível de participação muito menor do que seu potencial.

4.3.3 A condição de agência das militares brasileiras na MINUSTAH

A MINUSTAH foi a primeira ocasião em que militares mulheres participaram de uma missão de paz como parte integrada do contingente brasileiro, e também a primeira vez que militares de certas áreas que não contam com colegas mulheres (por exemplo, áreas de combate) trabalharam com elas em um contexto operacional. As entrevistas com as militares que participaram da MINUSTAH mostram que elas conseguiram uma condição limitada de agência no contexto da missão, apesar das várias barreiras e dificuldades. Algumas das limitações à sua agência eram predeterminadas antes do seu desdobramento ao Haiti. Estas incluem o número pequeno de militares mulheres que fizeram parte dos contingentes, as especializações nas quais elas eram concentradas e a falta de representação de mulheres no Estado-Maior e nos níveis decisórios da organização militar da missão. Esses fatores refletem a situação das mulheres do Exército em geral. Outro aspecto da MINUSTAH que dificultava a agência das militares era o roteiro dos contingentes. Depois de seis meses, o contingente brasileiro era trocado por outro.

Então, as mudanças incrementais conseguidas pelas militares de um contingente não necessariamente continuavam no próximo, e elas eram obrigadas a recomeçar do zero.

Outros obstáculos à sua agência apareciam no terreno e no seu trabalho cotidiano. Uma de tais barreiras era o receio de certos comandantes em deixarem as militares participarem igualmente com seus colegas masculinos, mesmo em situações diretamente ligadas ao seu trabalho. Uma explicação para esse receio é que era baseado em preconceitos de gênero – a ideia de que as militares não tinham as mesmas condições de atuar nas patrulhas mais intensas, o desejo de proteger o feminino, ou mesmo a falta de experiência em trabalhar com militares mulheres. Marcela divulgou que quando ela estava com um outro oficial homem da mesma patente, os oficiais mais antigos (masculinos) quase sempre assumiam que ela era a mais moderna dos dois, mesmo quando o oposto era o caso. Outra explicação é um desejo de limitar as oportunidades oferecidas as mulheres e, daí, o seu impacto na missão. Essa explicação se alinha com o fato do Exército ser a Força que mais resistiu (e continua resistindo) à inserção de mulheres nos seus efetivos. Mesmo tendo militares mulheres desdobradas com o contingente, faz sentido que o atrito com sua plena participação continue, especialmente entre os militares menos acostumados com sua participação.

As três militares entrevistadas relataram que sua experiência na MINUSTAH foi bastante positiva e gratificante, tanto profissionalmente como pessoalmente. Mesmo com as dificuldades descritas, as militares brasileiras na MINUSTAH conseguiram uma condição de agência limitada, evidenciada pelas mudanças que elas efetuaram no seu trabalho. Tatiana contou como, com muita insistência, na segunda metade do seu desdobramento as Sargentos do seu contingente conseguiram permissão para participar de certas patrulhas das quais elas eram previamente proibidas. Ainda que não fizessem parte orgânica do seu trabalho, tampouco tivessem sempre ligação com suas especializações, e se concentrassem nas áreas de ajuda humanitária, os esforços delas em interagir com a população local foram contribuições que receberam muita atenção e nas quais elas conseguiram demonstrar o seu impacto diferenciado nas missões de paz. Além de facilitar contribuições importantes à missão, a atuação das *peacekeepers* militares brasileiras ofereceu uma oportunidade importante para seu desenvolvimento e para provar sua competência no campo. Segundo uma militar, a oportunidade de servir no contingente brasileiro junto aos *peacekeepers* homens “[...] só serviu para que nós mulheres também pudéssemos mostrar a nossa capacidade de atuar em operações reais e em um ambiente multicultural” (SAMARA, 2017). Marcela notou, similarmente:

Eu me senti muito orgulhosa e me sinto muito orgulhosa, nós ainda fazemos parte de um grupo muito pequeno de mulheres. Se a gente comparar com os

homens, nós ainda fazemos uma parte muito pequena de mulheres uniformizadas e isso me dá muito orgulho por estar abrindo espaço para as futuras gerações de meninas. [...] Eu acho que o sentido de orgulho todos têm, sem dúvida alguma, independentemente de ser homem ou mulher, sem dúvida alguma. Eu acho que a gente tem um gostinho a mais justamente por ser mulher e estar quebrando tabus (MARCELA, 2020).

Então, o sentido de orgulho, de ter comprovado sua competência no terreno, e a esperança no efeito positivo que isso teria para futuras militares era compartilhado por algumas das militares mulheres que participaram da MINUSTAH. A questão a seguir será se essa oportunidade contribui para mudanças estruturais no Exército ou tem um efeito no processo de inserção de militares mulheres nas Forças Armadas brasileiras em geral, e quais barreiras permanecem dificultando as mudanças esperadas pelas *peacekeepers* militares citadas.

4.4 O legado da participação das militares na MINUSTAH

4.4.1 O efeito nas carreiras individuais das militares

Uma consequência da participação das militares como *peacekeepers* na MINUSTAH é o efeito que essa experiência operacional teve nas carreiras das participantes. Primeiramente, as militares entrevistadas não sabiam de nenhum caso de uma militar que tenha decidido sair das Forças Armadas como resultado da sua participação na MINUSTAH. Em geral, a experiência foi considerada positiva, apesar das dificuldades encontradas no terreno, como ressaltaram Marcela e Tatiana em suas entrevistas.

As militares entrevistadas descreveram o impacto que essa experiência teve nas suas carreiras. Tatiana explicou que a participação na MINUSTAH foi especialmente importante para ela, porque ofereceu uma oportunidade única e inesperada de trabalhar fora da sua especialização na área técnica/administrativa: “eu mudei totalmente a minha vertente. [...] É como se tivesse tirado a cortina. Eu vi uma nova possibilidade que me identifiquei” (TATIANA, 2020). Duas das três entrevistadas trabalhavam com as missões de paz de alguma forma antes de serem desdobradas à MINUSTAH e continuam trabalhando nessa área no Brasil até hoje. Uma foi transferida para um novo trabalho, no qual a experiência dela na MINUSTAH é mais bem utilizada na sua carreira militar. Porém, a experiência atuando como *peacekeeper* ainda não ajudou a uma das entrevistadas interessada na designação para uma missão individual da ONU a conseguir esta oportunidade, apesar de já ter completado alguns cursos de preparação. Essa experiência é indicativa da tendência geral no Exército de não escolher militares mulheres

para missões individuais ou até para os cursos de treinamento para essas missões, questão retomada na próxima seção.

Marcela e Tatiana concordaram que sua experiência no terreno resultou em um nível mais alto de respeito pelo seu conhecimento das missões de paz no seu trabalho. “Eu tenho mais propriedade porque eu vivi no terreno” disse Tatiana. Para Marcela, esse respeito por sua experiência operacional é algo que ela sente dos outros militares em geral:

Eu sei que causa impacto, sim. Até porque eu também tenho outro curso operacional que não é comum, nem os homens fizeram. Então imagina como eles vem esta manicaca¹³, estas minhas insígnias. Eu sei que chamam muito a atenção deles. [...] Também quando eu [falo sobre o meu trabalho atual], eu sei que também o impacto é diferente [...] Não é qualquer militar que [seja selecionado para esse trabalho]. Então as pessoas têm um outro olhar quando eu [falo da minha experiência e do meu trabalho atual] (MARCELA, 2020).

Para Tatiana, a importância dada à sua experiência operacional é mais limitada aos militares que também têm operado nas missões de paz ou que trabalham nessa área. Ela atribui isso à grande diversidade nas missões cumpridas pelas áreas diferentes do Exército e uma falta de divulgação e entendimento sobre as missões de paz, a participação de mulheres nestas, e o impacto que elas tinham no terreno no Haiti.

Ao longo das entrevistas, ficou claro que a experiência na MINUSTAH enriqueceu e beneficiou as carreiras das militares entrevistadas. O desdobramento lá ofereceu a oportunidade de participar de treinamento diferenciado e de trabalhar lado a lado com militares com os quais elas normalmente não tinham contato em suas posições técnicas/administrativas. Também abriu algumas portas nas suas carreiras individuais, ou facilitou seu maior impacto nos trabalhos nas quais elas já atuavam antes da MINUSTAH. As três comunicaram um interesse forte e continuado nas missões de paz em geral, algumas na participação das militares brasileiras nessas missões, algumas na possibilidade do impacto na população local, e algumas na Resolução 1325 no contexto das Forças Armadas brasileiras. Porém, elas representam apenas três experiências individuais. Se as narrativas delas fossem indicativas das vivências das todas as *peacekeepers* militares brasileiras, ainda implicariam um impacto nas carreiras de apenas 206 das militares mulheres na totalidade das Forças Armadas. Então, a questão que continua é se o impacto dessas militares conseguiu efetuar alguma mudança em geral para as mulheres do Exército ou no processo da sua inserção na organização.

4.4.2 O efeito das *peacekeepers* da MINUSTAH no Exército

¹³ Um tipo de insígnia militar usada na manga da farda.

As três militares entrevistadas para esta pesquisa são oficiais do Exército, trabalham em áreas técnicas/administrativas, e foram desdobradas à MINUSTAH como parte do contingente brasileiro. Apesar de suas similaridades, há bastante diversidade nas suas experiências e opiniões sobre o efeito que a participação das militares na MINUSTAH exerceu sobre o papel das mulheres no Exército. Porém, um tema aparece bem claramente nas suas entrevistas, que é sua dúvida sobre o impacto que o desempenho e as contribuições das *peacekeepers* militares teve no Exército em geral. Elas continuam vendo o machismo e a socialização de papéis diferenciados de gênero como barreiras à plena participação de mulheres no Exército. Também, algumas apontaram uma certa falta de ênfase e conhecimento sobre a agenda de Mulheres, Paz e Segurança como fator que contribuiu para o pouco progresso permanente ou abrangente realizado a partir do esforço das *peacekeepers* na MINUSTAH.

4.4.2.1 Machismo e os papéis tradicionais de gênero

Uma das observações comuns a todas as entrevistadas é que o machismo continua pervasivo no Exército. Para elas, o machismo é uma das principais barreiras à maior participação de mulheres no Exército e um dos principais motivos para duvidar do impacto permanente da participação das militares na MINUSTAH sobre o lugar das mulheres no Exército. As descrições do machismo vivenciado pelas oficiais inclui piadas sexistas, militares homens que se incomodam com as contribuições crescentes das militares mulheres, e atitudes contra a inclusão de mulheres nas Forças Armadas ou contra a igualdade entre os sexos em geral. Esse machismo era comunicado às oficiais tanto diretamente quanto indiretamente. Tatiana explicou que “alguns fazem aquelas piadas sexistas, né? Assim, com riso, brincadeira, mas fazem. Outros não falam, só nos restringem acesso à informação, a possibilidades, e dão uma desculpa vaga”. Natália também confirmou que ela já recebeu comentários explícitos de que o Exército não seria um mundo para mulheres.

Outra manifestação do machismo que as entrevistadas descreveram são o desconforto e a insegurança mostrados por alguns militares homens sobre a participação e competência das militares mulheres, evidenciado nos seguintes trechos:

Eles odeiam quando a gente sabe mais... quando sabe algo que eles não sabem. Às vezes eu acho que eles sabem que [nossa inclusão] é importante, que é necessário, mas eles só não querem mudar. Não temos uma política definida de gênero (NATÁLIA, 2020).

O homem que viu a mulher na operação de paz se dando bem, muitos se sentem ressentidos. Por isso, entendeu? Então são contra (MARCELA, 2020).

Outros exemplos ilustraram que preconceitos de gênero e resistência à ideia de igualdade plena entre os gêneros permanecem entre alguns militares, tanto homens quanto mulheres:

Ainda não é meritocracia porque ainda está preso nos valores de perspectiva de gênero, ou seja, de ver quais papéis são de mulher ou de homem. Ainda tende a ver que o papel da mulher é de submissão, ou seja, de ser do segundo plano tanto por parte da mulher como por parte do homem (TATIANA, 2020).

É difícil você mudar uma mentalidade em uma ou duas lições¹⁴. Então é inconsciente. [...] Veladamente, inconscientemente, você vai ver certas atitudes, certas posturas inconscientes ou até propositais de rejeitar essa questão de igualdade de direitos em todos os níveis para homens e para mulheres, tanto no homem como da mulher. [...] E há mulheres que às vezes vão se aproveitar disso (TATIANA, 2020).

O que Tatiana aponta é que as militares mulheres e os militares homens entram nas forças armadas já com uma determinada socialização que dificulta a reeducação sobre a perspectiva de gênero, bem como a priorização do profissionalismo, o que ela liga ao tratamento diferenciado dos sexos, ao cultural. Essa balança entre o cultural e o profissional é demonstrado na seguinte narrativa da Natália:

Eu fui a um escritório para imprimir um documento, e estava com pressa. Um sargento olhou para mim e disse, “senhora, calma, está nervosa”. Eu olhei para ele e disse, “você diria isso para um homem da minha patente, que ele estava nervoso? Mesmo se ele realmente estava nervoso?”. “Não”, ele disse. “Então, por que você diz isso para mim? Apenas porque eu sou mulher?” Se alguém está estressado, é mulher. Se alguém está nervoso, é mulher (NATÁLIA, 2020).

Nessa instância, o sargento, que é de patente mais baixa que ela, tratou Natália não profissionalmente e diferentemente por causa do seu gênero. Mesmo sendo só um comentário, evidencia a observação de Tatiana de que o condicionamento social e as normas culturais que os indivíduos militares levam à organização frequentemente ultrapassam as expectativas profissionais militares, revelando o machismo que subjaz à cultura brasileira e militar.

Nem todos os militares homens são da opinião que as militares mulheres não tem lugar no Exército. Porém, geralmente tais opiniões são efetivamente silenciadas pelos militares homens mais antigos, como a Marcela descreveu:

Mas na contrapartida há aqueles que apoiam, muitos que apoiam, eu não posso reclamar disso. Há muitos que apoiam, sim. Mas infelizmente, esses que apoiam ainda não têm uma voz forte o suficiente para poder colocar seu desejo

¹⁴ Referentes às lições sobre a perspectiva de gênero que fazem parte da preparação para atuação nas missões de paz da ONU.

em paz, entendeu? [...] Entre as mulheres eles falam isso abertamente, não tem problema nenhum. Entre alguns homens, sim, mas eu acho que alguns homens que sejam superiores a eles não deixem eles à vontade. Não por culpa deles, mas eu acho que é porque eles podem sofrer algum tipo de... não repreensão, não é repreensão... mas [de serem repreendidos com] “você não sabe de nada, você não sabe o que você está falando”, alguma coisa assim (MARCELA, 2020).

Assim, fortificando a barreira que o machismo representa à participação plena de militares mulheres no Exército está a supressão da opinião dos militares que apoiam sua inclusão. A observação de Marcela implica que a resistência à presença das militares é mais forte entre os oficiais superiores. Isso cria um maior obstáculo atualmente, já que são eles que tomam as decisões mais importantes sobre a Força, mas também mostra a possibilidade de mudança gradual ao longo do tempo quando esses oficiais reformem e fiquem relativamente menos numerosos.

Além dessas expressões do machismo, preconceitos sobre os papéis de gênero foram citados entre as dificuldades ao tratamento igual das mulheres no Exército. Tatiana e Marcela, que mencionaram esse problema, concordaram que é uma das barreiras às quais as mulheres mais contribuem, e por isso será difícil superá-lo, mesmo depois que os militares com perspectivas mais tradicionais reformem. Nas palavras da Marcela:

Infelizmente também existem algumas mulheres que não nos auxiliam, digamos assim. Porque elas têm pensamentos muito parecidos com alguns homens. Por exemplo, eu não culpo de todo os homens porque na minha vida militar eu já encontrei mulheres que chegaram pra mim e falaram “eu não posso carregar essa mochila”. Eu perguntava, “por que você não pode carregar a mochila?”. “Porque ela é muito pesada para mim”. [...] Então muitas vezes a própria mulher atira no próprio pé. [...] Eu já ouvi mulheres falando, “olha, eu não posso tirar serviço porque eu sou mãe”. Você nunca vai ouvir um homem falar que não pode fazer serviço porque ele é pai. Então às vezes as mulheres não nos ajudam (MARCELA, 2020).

Como Tatiana disse, as mulheres tanto como os homens entram nas forças armadas com condicionamento social que assume certas qualidades femininas nas mulheres, mesmo as militares. Mas essa barreira apresenta um desafio especialmente complicado a superar quando consideramos a questão do equilíbrio entre as responsabilidades da mãe militar. Como já abordado, a responsabilidade familiar tem um peso diferenciado para as mulheres na sociedade brasileira. A indisposição dos chefes militares em entender as necessidades das mulheres grávidas e militares mulheres com filhos recém-nascidos era uma das principais dificuldades nas experiências das pioneiras militares. Este ponto revela que esse equilíbrio difícil tem resultado em um outro problema, a expectativa de tratamento diferenciado por parte das militares mulheres que acaba prejudicando a busca de igualdade no trabalho militar. É fácil

imaginar que esse desafio seja especialmente difícil para militares homens que não têm experiência com subordinadas mulheres.

O machismo e os papéis tradicionais de gênero são, na opinião das militares entrevistadas, duas das barreiras principais à maior inclusão de mulheres no Exército. Estas não estão diretamente ligadas à participação delas na MINUSTAH, mas são fortes o suficiente para que a experiência operacional delas nessa missão de paz não tenha conseguido contribuir para mudanças importantes nessas áreas. Não são problemas apenas das Forças Armadas brasileiras, tampouco são específicas aos militares no contexto brasileiro. Essas observações refletem um tema das críticas à Resolução 1325: que essa resolução e a inserção de mulheres nas organizações de segurança não abordam as raízes estruturais para sua ausência nestas, e que sua inclusão será prejudicada por essas mesmas razões.

4.4.2.2 A participação continuada de militares mulheres nas missões de paz

Desde o encerramento da MINUSTAH, os militares com que o Brasil tem contribuído às missões de paz da ONU têm trabalhado em missões individuais, com a exceção da UNIFIL, à qual a Marinha contribui com um navio-de-guerra. Houve alguns destaques de militares mulheres participando nessas funções, como é o caso da Tenente-Coronel Andrea Firmo¹⁵, que se tornou a primeira observadora militar brasileira quando ela foi selecionada a servir como *team site commander* na MINURSO em 2018. Além de ser a primeira brasileira nessa função, ela era também a primeira mulher. Depois, a Tenente-Coronel Josiana Guedes, do Exército brasileiro, foi designada para a mesma posição em 2019 (HAMANN *et al.*, 2019, p. 16).

Apesar dessas duas instâncias notáveis, que receberam muita atenção tanto no Brasil quanto da ONU, as três oficiais entrevistadas comentaram que a tendência do Exército tem sido a exclusão das militares mulheres do treinamento e designação para trabalho nas missões individuais. No momento das entrevistas, o Exército tinha 49 militares desdobrados em missões individuais, inclusive duas mulheres que, ao final da sua missão, não seriam substituídas por mulheres. Também foi compartilhado em uma entrevista que, como parte de uma campanha para nomear militares brasileiros para trabalho na Sede das Nações Unidas, o Brasil nomeou 24 militares no total. O Exército nomeou doze homens, a Força Aérea quatro homens, e a Marinha três homens e uma mulher. A última pessoa ainda no processo de seleção no momento de realização das entrevistas para esta pesquisa foi a única militar mulher, o que, para a

¹⁵ Em 2020, Andrea Firmo foi candidata a vice-prefeita no Rio de Janeiro com o prefeito incumbente, Marcelo Crivella.

entrevistada, mandou uma mensagem clara de que as Forças Armadas devem levar a sério o pedido da ONU para maior representação feminina e incluir mais mulheres no futuro. Mesmo assim, o Exército não tinha mandado militares mulheres para o treinamento para as missões individuais ou para as missões em si.

As entrevistadas ofereceram suas explicações para a tendência de exclusão das militares mulheres das missões individuais, apesar do sucesso da Tenente-Coronel Andrea Firmo e da Tenente-Coronel Josiana Guedes. Uma dessas explicações é que o Exército prioriza combatentes para servir nas missões individuais. “O Exército, das três forças, é a mais conservadora. Tem ainda uma preocupação com a adaptabilidade da mulher no terreno”, explicou Tatiana. Ela adicionou que a Marinha e a Força Aérea têm mandado oficiais mulheres fora da área de combate, mas que o Exército acredita que as oficiais precisam de mais preparo antes de fazer o mesmo. Infelizmente, as oficiais do Exército ainda não estão inseridas nas áreas de combate e, assim, esse pensamento prejudica sua participação potencial. Marcela corroborou essa explicação, contando que seu colega com treinamento avançado em combate participou em uma missão individual na África, e depois disse para ela que, mesmo sendo fora da área de combate, as oficiais mulheres já estão altamente qualificadas para participar nesse tipo de missão. Na prática, segundo esse colega, as oficiais que atuam nas missões individuais não utilizam o treinamento de combate e trabalham mais com a administração e logística da missão, áreas nas quais oficiais brasileiras não combatentes têm formação e experiência mais que suficiente (MARCELA, 2020).

Essa observação implica que o Exército está excluindo desnecessariamente as militares mulheres, em termos da sua preparação. Esta conclusão não é surpreendente, considerando que a Tenente-Coronel Andrea Firmo é da área de educação e trabalhou bem o suficiente para ser substituída por outra oficial do Exército brasileiro. Isso serve como mais uma prova da importância da proximidade ao combate para a participação igual nas Forças Armadas e, neste caso, no Exército. Não é difícil imaginar que os oficiais mais qualificados seriam selecionados para representar o Brasil nas missões individuais da ONU. São os combatentes que já provaram sua competência nos cursos de treinamento considerados os mais difíceis pela liderança organizacional. Então, os percalços enfrentados pelas militares mulheres, normalmente excluídas dessas oportunidades, resultam na dificuldade de concorrer para oportunidades para as quais elas são qualificadas. Isto efetivamente estende a exclusão do combate até se tornar, na prática, uma exclusão informal das missões individuais.

Outra explicação oferecida para a resistência por parte do Exército à seleção das oficiais mulheres para missões individuais é uma renitência nos níveis decisórios do Exército que pode

ser ligada a uma relutância geral à maior participação de mulheres nas operações de paz. Marcela compartilhou:

Infelizmente, no alto comando – e falando do alto comando mesmo –, parece ser bem hesitante em relação a desdobrar mulheres na operação de paz. [...] Eu acho que tem que mudar muito a mentalidade de quem está no alto comando. Quem está no meu nível, apoiam. Quem está no nível imediatamente superior também apoiam. Mas no alto comando eu sinto que a gente não é bem vista nesse sentido. [...] Nós somos bem vistas, e isso é algo que eu ressinto muito, nós somos bem vistas apenas para ser capas de revista ou de jornal. [...] Aí eles querem que a gente coloque capacete, querem que a gente colete à prova de balas, querem que a gente use fuzil, sendo que oficiais não usam fuzil! [...] Então eles nos colocam com fuzil, só que na hora de mandar ao terreno não mandam a gente. Ou seja, a gente é usada como um modelo (MARCELA, 2020).

A observação de Marcela espelha uma crítica comum da Resolução 1325, que pode resultar em uma inclusão de mulheres em forças armadas tradicionalmente masculinas que acaba sendo, em grande parte, ilusória. A mera inclusão das mulheres com fim de provar sua representação numérica não garante sua integração plena nas forças armadas. A importância da representação de mulheres nas forças armadas à imagem moderna destas pode incentivar a criação da ilusão da sua participação, em vez da sua participação efetiva. Esse tipo de inclusão *pro forma* não contribui aos fins desejados pela ONU na agenda de Mulheres, Paz e Segurança.

4.4.2.3 Consciência da ênfase internacional na inclusão de militares mulheres nas missões de paz

Outra barreira à maior inserção de mulheres no Exército que apareceu nas entrevistas é a falta de educação e consciência sobre a Resolução 1325, a agenda de Mulheres, Paz e Segurança ou, de forma mais geral, a chamada da comunidade internacional para a maior representação de mulheres entre os *peacekeepers* militares. Para Natália, esse ponto foi um foco. Ela explicou que, antes e durante sua inclusão nos contingentes brasileiros no Haiti, essa oportunidade inédita não foi apreciada por seu impacto potencial no lugar de mulheres no Exército:

Ninguém via a possibilidade de ir ao Haiti como algo que pudesse empoderar alguém. Eu não acredito que alguém entendia essa chance de fazer parte da missão como... de novo, porque muitas poucas pessoas são conscientes dessa chamada internacional para a igualdade de gênero e a paridade de gênero, entendeu? (NATÁLIA, 2020).

Para Natália, um maior conhecimento sobre os motivos para a inclusão das mulheres poderia ter resultado em um maior sentimento de empoderamento na missão e, possivelmente,

um maior impacto no Exército. Essa análise ecoa a observação de Marcela, de que uma falta de foco e propósito definido entre as militares do seu contingente limitavam seu impacto coletivo das nas mulheres haitianas.

Tatiana comunicou que, do ponto de vista dela, uma falta de conhecimento sobre as contribuições das militares na MINUSTAH e da ênfase da ONU na participação de mulheres nas missões de paz continua prejudicando a seleção das militares para as missões individuais:

O que eu sempre falo é: falta divulgação. Falta compartilhar a informação das possibilidades, da inclusão, da participação das mulheres e das possibilidades. Muitos não sabem que têm condições. A gente não está mais com contingente, só a Marinha. Mas ainda tem as missões individuais de observador militar, do *staff officer*. A gente ainda tem a possibilidade de estar mandando mulheres para as missões individuais. [...] Pressão é do Secretário Geral, isso aí. Desde Ban Ki-Moon tem essa pressão muito grande, claro que tem [...] Tudo depende da consciência (TATIANA, 2020).

Tatiana já havia mencionado acreditar que a chefia do Exército tem receio sobre a adaptação de mulheres ao terreno, e que quer mais preparação para as mulheres. Pode-se concluir desse segundo trecho que ela acha que esse receio pode ser atribuído, pelo menos em parte, a uma falta de entendimento de que as militares já atuaram nas missões de paz e que elas têm as condições necessárias para serem mandadas para missões individuais. Também mostra a crença de que a preocupação do Exército sobre o preparo suficiente das oficiais pode ser superado com conscientização suficiente sobre a pressão do alto comando da ONU por uma maior representação das *peacekeepers* militares.

4.4.3 A condição de agência das militares pós-MINUSTAH

Alguns fatores continuam dificultando a condição de agência das mulheres na organização militar e mais especificamente no Exército. Um desses fatores é a quantidade ainda baixa de mulheres. As militares continuam concentradas nas áreas de saúde, educação e administração, limitando ainda mais seu impacto nas áreas com mais proximidade ao combate. Nas palavras de Natália em sua entrevista, “quando você entra na minha divisão, vai ver 18 pessoas. Estou aí, perdida no meio de todos esses homens, às vezes brigando para ser escutada”. Além de estarem completamente ausentes em certas áreas e inseridas em outras em números reduzidos, as militares mulheres ainda estão sub-representadas nos níveis decisórios do Exército. Tatiana descreveu o impacto disso:

Enquanto eles estiverem em posição de decisão nos altos escalões, eles que decidirem se a gente participa ou não, vai ficar difícil. Por exemplo, a Marinha tem duas Almirantes entre os oficiais generais. A Força Aérea tem a sua

primeira oficial geral, uma Brigadeiro. Quando começar a ter militares mulheres nessa posição de decisão também, eu acho que isso contribui (TATIANA, 2020).

Durante a MINUSTAH, houve uma falta completa de militares mulheres no alto comando da missão, uma situação que refletia a do Exército em geral. Sendo a última força a incorporar oficiais mulheres, é natural que leve tempo para as mulheres chegarem às patentes altas. Porém, a trajetória das carreiras das militares mais antigas é complicada pelo fato que todas elas são de fora da área de combate e não se formaram na Academia Militar – dois fatores extremamente importante (pelo menos historicamente) às chances de um militar ser promovido aos níveis mais altos de comando.

Marcela descreveu uma outra consequência de ser parte de uma minoria ainda pequena no Exército:

Se eu cometer um erro, aquele erro vai ser repetido, vai ser falado, diversas vezes. [...] Se for um homem vão falar 10 vezes. Mas se for a [Marcela], mulher, será falado 100 vezes. Isso é algo que me incomoda. As pessoas não conseguem entender que profissionais erram. Eles erram porque somos humanos. É natural a gente errar. A gente não quer errar, óbvio, a gente não quer. Mas errar é humano, a gente vai errar. Só que muitas vezes eles atribuem o erro ao fato de ser mulher (MARCELA, 2020).

Essa observação lembra uma situação similar que aconteceu na Marinha dos Estados Unidos anos depois da inserção de mulheres nas áreas de combate. Nesse caso, mitos eram construídos sobre as falhas das militares no treinamento básico e repetidos com o fim de fortalecer sua imagem como subordinadas, fracas e não militares, não iguais aos homens (BARRETT, 1996). Marcela descreve um efeito similar em sua experiência, mostrando que não basta trabalhar igual aos militares homens. Ela sente uma pressão de trabalhar melhor, sem erros, para manter a reputação e para outras militares mulheres não sofrerem por causa do seu erro.

Outro tema relacionado à condição de agência das militares que apareceu nas entrevistas foi o cansaço que elas às vezes sentem de constantemente lutar contra os preconceitos, o sexismo e machismo, evidenciado nos seguintes trechos:

Já ouvi muitas vezes que militares [homens] não gostam de mulheres no Exército. Tenho preguiça de debater essas ideias. Não dá para falar com parede (MARCELA, 2020).

E às vezes eu digo, sabe de uma coisa? Eu não quero provar nada. Por que é que eu preciso provar algo? Você está aqui porque você entrou da mesma maneira como eles, através de um exame. Você não está aqui porque você é bonitinha. [...] Às vezes eu sinto como se estivesse sem voz, ou como se estivesse sempre reclamando (NATÁLIA, 2020).

Cada vez que eu falo sobre [a agenda], a reação é tipo, “ah, aqui ela está de novo como esse Mulheres, Paz e Segurança. O que é isso?”. Até um homem que [trabalha na área de *peacekeeping*, que estava na MINUSTAH], disse “o que é isso, Mulheres Paz e Segurança, a agenda feminina?” Não é a agenda feminina, por favor (NATÁLIA, 2020).

Cabe concluir que esse efeito de cansaço está exasperado pelo fato de que essas oficiais ainda existem em números pequenos. Assim, elas não têm como dividir o trabalho de sempre corrigir e trabalhar para mudar o pensamento dos colegas homens. Como mencionado antes, há militares homens que apoiam as mulheres, mas eles nem sempre se sentem à vontade para falar por elas. Então, a carga continua com as militares. Também mostra um outro efeito interessante, que é a associação da agenda de Mulheres, Paz e Segurança, um mandato da ONU, relevante a todos os *peacekeepers*, especificamente com as mulheres, como se fosse de interesse e responsabilidade apenas das militares mulheres. No último trecho, Natália expressa frustração com a ideia, que ela vê de muitos militares homens, que a agenda de Mulheres, Paz e Segurança tem a ver com militares mulheres, é a responsabilidade de apenas elas, e não é pertinente ao seu trabalho. Isso tem o duplo efeito de subordinar a Agenda em si e de subordinar as pessoas que trabalham com ela, que, normalmente, são militares mulheres.

Apesar das dificuldades descritas, as militares entrevistadas continuam o seu esforço e acreditam na sua habilidade de contribuir ao melhoramento das condições e das oportunidades das futuras militares mulheres:

Às vezes eu acho, “não, estou cansada, não preciso mais fazer isso”. E depois eu penso “não, eu vou continuar” (NATÁLIA, 2020).

Nada que eu faço aqui eu faço para mim. Eu faço para as minhas filhas, eu faço para as meninas na escola militar em Campinas, para as futuras oficiais mulheres da Academia Militar (NATÁLIA, 2020).

São bandeiras que a gente tem que levantar e motivar as outras. [...] É um processo, nenhum processo é indolor. [...] Água mole, pedra dura, tanto bate até que fura (TATIANA, 2020).

Sim, [já vi militares homens mudarem de pensamento sobre as mulheres,] e é muito bacana porque a pessoa, para mim, no caso um homem, ele é muito corajoso de falar isso. “Eu tinha opinião X, mas hoje eu tenho opinião Y”. Eu acho isso muito corajoso, muito digno, muito honrável (MARCELA, 2020).

Um [dos capitães brasileiros desdobrados em operação de paz] recentemente viu um abuso de autoridade na sua unidade, e ele acabou com isso. Alguns estão começando a entender (NATÁLIA, 2020).

Como mostrado, as entrevistadas às vezes veem progresso na escala individual dos militares homens, ou outros sinais de que o seu trabalho está tendo algum efeito. Tatiana é da opinião de que o caminho à maior participação de mulheres nas missões de paz e sua maior

representação é inevitável, devido à pressão contínua e crescente da ONU: “[...] é um passo que não tem mais como voltar. Pode ter uma um atraso agora, mas para os próximos anos vai ser normal isso”. Ela adicionou que há outros TCC’s, especialmente na África, que estão bem à frente do Brasil no processo da inserção de militares mulheres nas suas forças de *peacekeepers* e, por isso, o Brasil vai ter que aumentar os números de mulheres para conseguir ser selecionado para mandar um contingente às futuras missões de paz. O progresso efetuado por causa da pressão internacional não seria um resultado da agência das mulheres militares, mas uma participação maior e expandida poderia melhorar sua condição de agência e seu poder de agência coletiva.

4.5 A trajetória atual do processo de inserção

4.5.1 Avanços no Exército e na Marinha

Os avanços no processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas têm continuado durante e depois da atuação do Brasil na MINUSTAH. No Exército, uma nova lei federal puxou o ingresso de mulheres na Academia Militar. Em 2012, a Lei 12.705 exigiu a inclusão de mulheres nas áreas de combate do Exército, com um período de adaptação de cinco anos (BRASIL, 2012a). Trinta e quatro cadetes mulheres ingressaram como parte da primeira turma mista da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em fevereiro de 2018. Essas cadetes tiveram a opção de entrar na Intendência ou no Quadro de Material Bélico ao se formarem (EXÉRCITO DO BRASIL, 2020). Elas estão, por enquanto, excluídas de formação nas áreas de Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações. A segunda turma mista chegou a incluir 10% de mulheres em um total de 450 cadetes ingressos (ANIZELLI, 2019).

A Marinha também passou por algumas mudanças significativas. Em 2012, uma militar foi incluída pela primeira vez no posto de Oficial General das Forças Armadas com a promoção da Contra-Almirante Dalva Maria Carvalho Mendes. A Lei 12.704 foi semelhante à Lei 12.705, abrindo acesso à Escola Naval às aspirantes mulheres em 2012. Em 2014 as primeiras Aspirantes mulheres foram admitidas à Escola Naval, preenchendo 12 vagas de formação como oficiais da Intendência. Todas as Aspirantes pioneiras completaram sua formação e foram nomeadas oficiais da Marinha em 2017. Em 18 de dezembro, 2017, a Lei 13.541 abriu o Corpo da Armada e o Corpo dos Fuzileiros Navais às Aspirantes mulheres, abrindo um caminho para a participação na aplicação do Poder Naval. Essa mudança implica a dissolução da barreira à participação em combate para militares mulheres da Marinha, e possibilita a promoção à patente

de Almirante de Esquadra. Em 2018, mais uma oficial foi promovida à patente de Contra-Almirante (MARINHA DO BRASIL, 2020b).

4.5.2 O PNA brasileiro

Outro desenvolvimento de alta importância à inserção de mulheres nas Forças Armadas no contexto da agenda de Mulheres, Paz e Segurança foi o desenvolvimento do PNA brasileiro. Em 18 de agosto de 2015, representantes dos Ministérios das Relações Exteriores, da Defesa e da Secretaria de Políticas para as Mulheres observaram que o Plano Plurianual e o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres não abordaram “[...] de maneira suficientemente abrangente e detalhada dos aspectos de paz e segurança internacionais da agenda de MPS” (BRASIL, 2017b, p. 11), e concordaram sobre a opção de desenvolver um PNA. No dia 31 de outubro de 2015, o décimo quinto aniversário da aprovação na CSNU da Resolução 1325, o Brasil anunciou formalmente sua decisão de elaborar um PNA. O grupo envolvido na construção do PNA brasileiro foi coordenado pelo Ministério das Relações Exteriores e incluiu representantes do Ministério da Defesa, inclusive da Marinha, do Exército e da Força Aérea. Outros participantes foram representantes dos Ministérios da Justiça e Segurança Pública e dos Direitos Humanos, e membros do Instituto Igarapé e da ONU Mulheres. O trabalho no projeto começou em janeiro de 2016 e o PNA foi aprovado e divulgado em 8 de março de 2017.

O PNA identifica dois objetivos estratégicos com a intenção de informar todas as propostas, políticas e metas do documento. Estes são: “(1) a transversalização de gênero em todas as ações levadas a cabo pelo país no âmbito da paz e da segurança internacionais; e (2) o empoderamento de mulheres e meninas como agentes promotores da paz duradoura” (BRASIL, 2017b, p. 12). Daí, o restante do plano é estruturado em quatro pilares temáticos, sendo i) Participação; ii) Prevenção e Proteção; iii) Consolidação da Paz e Cooperação Humanitária; e iv) Aprofundamento, Sensibilização e Engajamento. Finalmente, algumas perguntas-chave, utilizadas durante o processo de elaboração do plano para guiar as estratégias desenhadas em relação aos pilares, são apresentadas, incluindo: “quais as barreiras que limitam a participação de mulheres em atividades relacionadas à paz e à segurança?” (BRASIL, 2017b, p. 13) e “como superar os desafios para engajar a sociedade brasileira e órgãos públicos estratégicos nessa temática?” (BRASIL, 2017b, p.13).

De maneira geral, o PNA é voltado à defesa e às relações exteriores, o que se evidencia pela frequência com que os Ministérios da Defesa e das Relações Exteriores são responsabilizados pelas medidas identificadas no documento (DRUMOND; REBELO 2018, p.

20). Algo que aparece no contexto destas áreas estratégicas é a questão da maior inserção e participação de mulheres nas atividades das forças armadas brasileiras. A justificativa desta meta é resumida na asserção de que “é fundamental que mulheres sejam incluídas nesses processos [relacionados a conflitos e de manutenção e consolidação da paz] não apenas como possíveis vítimas de violência, mas, principalmente, como agentes de transformação e parceiras em posição de igualdade com relação aos homens” (BRASIL, 2017b, p. 12), um sentimento que se alinha com os princípios da Resolução 1325. Adicionalmente, há várias referências aos benefícios da representação de mulheres nas operações de paz, que são uma área foco durante todo o documento. Os exemplos citados incluem que a maior participação feminina aumenta o senso de segurança da população local, resulta em menos queixas de má conduta e uso inadequado da força, diminui as taxas de denúncias de abuso sexual, e facilita a incorporação de uma perspectiva de gênero por parte do governo local. Também destaca observações de que oficiais mulheres são mais eficazes em suas respostas a casos de violência contra mulheres, alegações de violência doméstica e busca e salvamento, resultando em maior confiança da comunidade local e melhores coletas de inteligência.

A grande maioria dos objetivos e atividades relacionados com a inserção de mulheres nas forças armadas aparece no primeiro pilar, participação. As atividades mais explicitamente ligadas a essa inserção e a maior retenção de militares femininas são:

Buscar ampliar, nos processos de ingresso nas FFAA, o acesso de mulheres às possibilidades da carreira militar; [...]
 Promover adaptações logísticas necessárias para receber mulheres em instituições militares; [...]
 Realizar diagnóstico sobre os principais desafios práticos enfrentados por mulheres militares tanto no âmbito nacional como quando em missão relacionados à matéria; [...]
 Promover intercâmbio de experiências e boas práticas entre países sobre a participação de mulheres militares em ações relacionadas à paz e à segurança internacionais; [...]
 Promover e proteger os direitos das mulheres, à luz das normas nacionais e internacionais de eliminação de todas as formas de discriminação e violência, para que possam exercer plenamente suas funções; [...]
 Promover medidas de apoio à família que facilitem o exercício das funções, especialmente em operações de manutenção da paz e missões políticas especiais (BRASIL, 2017b, p. 20-23).

Também há atividades que, embora não abordem diretamente um maior ingresso de mulheres nas Forças Armadas, referem-se a aumentos na representação militar feminina em missões ou tarefas específicas. Estas medidas ampliariam a inserção de mulheres no sentido do espalhamento das mulheres militares em áreas diversas das Forças Armadas, bem como

implicam a necessidade de aumentar a quantidade de mulheres militares por maior recrutamento. Estas são:

Capacitar mulheres para atuar em missões individuais em operações de manutenção da paz e missões políticas especiais;
 Capacitar mulheres para atuar e compor os contingentes nas operações de manutenção da paz e missões políticas especiais;
 Indicar militares, independentemente do seu sexo/gênero, para desempenho de missões individuais, inclusive como observadore(a)s militares e/ou cargos relacionados à paz e à segurança internacionais nas Nações Unidas e em outros organismos internacionais, desde que tenham os requisitos necessários ao cumprimento daquelas missões;
 Incentivar a participação de mulheres nos cursos necessários para dotá-las das competências requeridas para os cargos nas operações de manutenção da paz e missões políticas especiais, inclusive em posições de liderança;
 Incentivar o voluntariado de mulheres que já possuam os requisitos necessários para participar de operações de manutenção da paz e missões políticas especiais;
 Examinar a participação de pessoal nas operações de manutenção da paz e missões políticas especiais com vistas a promover a possibilidade de que mulheres habilitadas que assim o desejem possam candidatar-se; [...]
 [Do segundo pilar, prevenção e proteção] Promover maior participação de mulheres militares e policiais na execução de operações para facilitar a identificação de possíveis vítimas e para melhorar o diálogo visando à proteção de mulheres e meninas (BRASIL, 2017b, p. 19-28).

Apesar da chamada clara para maior inserção de mulheres nas Forças Armadas, a aprovação do PNA não estabeleceu um caminho para realizar as atividades delineadas. Drumond e Rebelo (2018) problematizaram várias lacunas no plano, incluindo várias que têm o potencial de afetar o processo de inserção. O PNA foca na ampliação da presença feminina e a justifica com vários benefícios antecipados como efeitos desta ampliação. Porém, sem consideração das barreiras estruturais à plena participação feminina nas forças armadas brasileiras, os resultados positivos previstos não necessariamente serão possibilitados e realizados. Os autores alertam que “a mera incorporação de atores do sexo feminino não implica que as mulheres integradas atuarão em benefício de outras mulheres e a favor da igualdade de gênero” (DRUMOND; REBELO, 2018, p. 13). Essa observação reflete o caso israelense, em que algumas mulheres militares bem-sucedidas perpetuaram a subordinação das suas colegas femininas, atingindo sucesso na hierarquia militar masculinizada (SASSON-LEVY, 2003). Esses tipos de atitudes e comportamentos reificam a subordinação pervasiva dos corpos femininos no contexto militar, dificultando o progresso da sua inclusão mesmo com números crescentes de mulheres na organização. Assim, para apoiar a inserção de forma mais confiável, é importante examinar as forças estruturais que perpetuam as relações desiguais nas Forças Armadas (DRUMOND; REBELO, 2018, p. 13).

Em geral, o PNA brasileiro representa um passo importante para o processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas. O documento revela como a Resolução 1325 será instrumentalizada no contexto doméstico e demonstra que a agenda de Mulheres, Paz e Segurança desempenhará um papel de instigar o desenvolvimento da participação de mulheres nas forças militares. Porém, o documento é insuficiente na sua abordagem das barreiras estruturais que impedem a igualdade para as mulheres nas Forças Armadas e na elaboração de medidas específicas a serem tomadas para atingir os objetivos de representação feminina. Além disso, a ausência de um orçamento regular próprio conectado ao plano o deixa suscetível à não priorização e a eventual insignificância como resultado de mudanças políticas (DRUMOND; REBELO, p. 18). A duração para o PNA foi de dois anos, 2017-2018, com a previsão de elaboração de uma segunda versão ao final de 2018. Em 29 de março de 2019, a mesma versão do PNA foi estendida por mais quatro anos (BRASIL, 2017b).

4.6 Conclusões parciais

Nesta seção foi abordado o processo de inserção e a condição de agência de mulheres nas Forças Armadas brasileiras no contexto da ênfase internacional na representação de mulheres entre os seus *peacekeepers*, com o fim de entender a capacidade das *peacekeepers* militares brasileiras que participaram na MINUSTAH de abrirem novos espaços às militares do Exército e melhor se aproximarem de uma posição de igualdade na organização.

Importante ao contexto dessa discussão é um entendimento da história e institucionalização de participação nas missões de paz da ONU para as Forças Armadas brasileiras. No início da MINUSTAH, a participação ativa nas missões de paz era considerada importante para a política externa brasileira. Ao longo da missão, a importância da preparação e capacidade das Forças Armadas brasileiras para atuar nas missões de paz era concretizada na Política e Estratégia Nacionais de Defesa, e institucionalizada nas Forças Armadas pelos centros de instrução dedicados ao preparo para as missões de paz e pelo estabelecimento de divisões dedicadas ao gerenciamento dos *peacekeepers* militares brasileiros. Essa institucionalização demonstra como, mesmo com níveis atuais mais baixos de participação nas missões de paz do que durante a MINUSTAH, um foco das Forças Armadas é a manutenção do seu posicionamento como uma opção forte para seleção como um TCC para missões de paz futuras.

Outro aspecto fundamental à questão abordada neste capítulo é a narrativa da ONU e do CSNU sobre a importância da inclusão de mulheres entre seus *peacekeepers*. Entre a

Resolução 1325 e outras resoluções da agenda de Mulheres, Paz e Segurança, a Estratégia de Paridade de Gênero, e várias alocações do Secretário Geral, a ONU tem comunicado clara e consistentemente que valoriza a participação das *peacekeepers* mulheres e acredita na diferença que sua participação faz nas missões de paz. Também tem comunicado que está disposta a priorizar a seleção de TCCs de acordo com sua observância às metas estabelecidas da representação mínima de mulheres entre seus *peacekeepers*. O posicionamento da ONU em relação à ênfase na inserção de mulheres nas forças armadas que contribuam com *peacekeepers* para as missões de paz, junto ao foco das Forças Armadas brasileiras na sua preparação para contribuir com contingentes às futuras missões de paz, deve resultar na maior inserção de mulheres nas unidades com maior probabilidade de convocação para aquelas missões, como as unidades de combate do Exército. Porém, a validade dessa conclusão depende em parte da adequação dos outros TCCs potenciais, além do Brasil, às metas estabelecidas. Se muitos outros países atingirem os objetivos para a participação de *peacekeepers* militares mulheres, as Forças Armadas brasileiras correrão mais risco de não serem selecionadas como TCC se não aumentarem a inserção de mulheres nas unidades pertinentes às missões de paz.

Em luz da pressão para incluir militares mulheres entre os *peacekeepers*, a questão central aqui é a condição de agência das militares que participam nas missões de paz, durante e depois da missão, e o potencial de estender sua inclusão e experiência operacional no terreno a mudanças na posição de mulheres no Exército. Para investigar essa questão, três oficiais mulheres do Exército que participaram da MINUSTAH foram entrevistadas sobre sua participação naquela missão, sua experiência no Exército depois da MINUSTAH e suas opiniões sobre as barreiras à participação igual de mulheres na organização. Apesar dos seus diversos pontos de vista nesses assuntos, algumas tendências apareceram. As militares tiveram experiências positivas na MINUSTAH, mesmo que enfrentassem alguns desafios por causa do seu sexo. Sua experiência operacional as ajudou nas suas carreiras depois da MINUSTAH, mesmo que não seja reconhecida ou valorizada em todos os casos. As três concordaram que a participação das militares na MINUSTAH não teve um efeito no machismo pervasivo no Exército ou no tratamento desigual de militares mulheres em geral, que continuam sendo a principal barreira à maior inclusão das mulheres nas missões individuais e outras áreas das quais mulheres estão atualmente excluídas. Mesmo assim, as três já viram mudanças nas atitudes de militares homens individuais, e acreditam na sua habilidade de melhorar as condições enfrentadas por futuras militares.

Uma conclusão geral das observações das militares entrevistadas é que as militares contribuíram de uma maneira diferenciada na MINUSTAH, refletindo o discurso da ONU. Elas

relataram que a população local era receptiva à sua presença lá e estava disposta a trabalhar e comunicar com as militares de uma forma diferenciada em relação aos militares homens. Porém, o desempenho delas na MINUSTAH não resultou na maior disposição do Exército em recrutar e treinar mais mulheres para atuação nas futuras missões de paz. Embora elas tenham provado sua competência no terreno, o Exército continua preocupado com sua designação como não combatentes e questiona a adaptação das militares no terreno. Então, sua participação na MINUSTAH não superou preconceitos sobre os papéis tradicionais de homens e mulheres no contexto militar ou a exclusão das militares do combate. Cabe concluir que a participação de mulheres na MINUSTAH não causou uma mudança imediata que facilitaria sua maior participação em missões similares no futuro.

Porém, a experiência operacional na MINUSTAH facilitou o contato das militares com alguns militares homens que normalmente não trabalham com mulheres. Também abriu algumas oportunidades para as *peacekeepers* militares brasileiras. Primeiro, elas tinham a oportunidade de serem desdobradas para missões no estrangeiro e operar em áreas além das suas especializações, que se concentravam nas áreas de saúde, educação e administração. Segundo, elas voltaram ao Brasil com uma experiência que a maioria dos brasileiros homens não tem, facilitando novas oportunidades de trabalho. Então, a participação fez uma diferença nas carreiras individuais das militares entrevistadas e melhorou sua condição de agência, mesmo que esta continue muito limitada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 A construção da militar brasileira e sua condição de agência

O objetivo principal desta pesquisa foi avaliar a condição de agência das militares mulheres que foram pioneiras no processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, sua habilidade de efetuar mudanças na sua situação e na situação em geral de militares mulheres nas forças armadas, e o efeito da sua inserção e participação na construção da militar mulher. O caso específico examinado foi o das militares brasileiras que foram desdobradas com os contingentes brasileiros na MINUSTAH, com o objetivo de entender o efeito que a experiência operacional desse grupo teve na situação das militares mulheres nas Forças Armadas.

Para examinar as questões de agência e estrutura, estruturas generificadas e mudanças estruturais foram abordadas com o fim de entender, teoricamente, como o processo de inserção de mulheres na organização masculina das forças armadas pode desafiar suas normas organizacionais e as barreiras à igualdade que tais pioneiras enfrentam. Esta teoria foi considerada no contexto de vários casos históricos da inserção de mulheres nas forças armadas, para entender se é possível identificar tendências desses casos no contexto internacional. Na sequência, o processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas brasileiras foi examinado, incluindo aspectos sociais específicos ao caso brasileiro que o impactaram, para examinar a construção da situação atual das militares em forças armadas a partir da história da sua inclusão. Finalmente, foi analisado o caso das *peacekeepers* militares brasileiras na MINUSTAH, inclusive com uma abordagem do papel de militares mulheres nas missões de paz na agenda de Mulheres, Paz e Segurança da ONU, e o papel da participação nas missões de paz nas Forças Armadas brasileiras. Além de apresentar conclusões sobre o objetivo principal, também foram incluídas algumas reflexões e questões para pesquisa futura que surgiram ao longo desta pesquisa.

Na segunda seção, trabalhamos para entender o processo de inclusão de mulheres nas forças armadas, considerando quais são os fatores que estão presentes na determinação da sua condição de agência relativamente à estrutura da organização. Concluímos que alguns fatores importantes à eventual condição de agência das militares mulheres são a razão para sua inserção inicial e o desenho do processo desta inserção, inclusive o número de mulheres ingressas, os trabalhos nos quais elas são utilizadas, e as limitações na sua promoção. Essa conclusão é confirmada no caso brasileiro, especialmente o efeito do desenho do processo da inserção. Ao

longo do processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, divisões de trabalho baseadas no gênero apareceram como uma parte da lógica do desenho do processo. Na Marinha, na Força Aérea e no Exército, as militares mulheres foram primeiro inclusas nas áreas não combatentes, como saúde, logística e administrativa. Enquanto sua representação crescia, a escolha das áreas nas quais elas trabalhavam reforçou estereótipos e divisões de trabalho baseados no gênero.

Essas divisões contribuíram à construção do entendimento do papel das militares mulheres, que eventualmente se materializou na MINUSTAH. Lá, houve resistência por parte da liderança do Exército e da missão a empregar as militares mulheres em situações associadas ao combate, como patrulhas de alto risco. Algumas justificativas para essa proibição argumentavam que essas missões eram perigosas demais para as militares ou que elas não tinham as condições para participar. Esse pensamento pode ser atribuído em parte aos preconceitos sobre as militares mulheres que foram reforçados, em vez de rompidos, durante sua inserção inicial nas forças armadas. As militares tinham sido efetivamente excluídas (ou protegidas?) do combate e, assim, não tinham experiência nessa área. Também os militares homens que constituíam a chefia da MINUSTAH e dos contingentes brasileiros, até então, não tinham experiência em decidir sobre a participação das militares em operações arriscadas. Se eles já tinham visto militares mulheres trabalhando no Exército, provavelmente teria sido em situações de baixo risco.

Além do contexto histórico da participação das militares no Exército, que tinha sido construído ao longo de duas décadas, as militares na MINUSTAH operavam sob a perspectiva da representação de mulheres nas missões de paz da ONU. No discurso da ONU, os TCCs eram encorajados a incluir mulheres entre os seus *peacekeepers*, e as contribuições e habilidades diferenciadas delas nas missões de paz eram frequentemente citadas como uma parte importante da justificativa para tal. Essas contribuições incluíam melhor contato com a população local, especialmente mulheres, e melhor gerenciamento de casos de abuso e exploração sexual. De uma certa forma, a eficácia das militares nessas áreas dependia de uma certa desconexão, pelo menos por parte da população local, das militares mulheres com os militares homens. Assim, o discurso da ONU sobre a atuação das *peacekeepers* mulheres constituiu mais uma camada nas expectativas em relação a militares mulheres que as diferenciam dos seus colegas homens e que tornam mais difícil sua condição de agência como militares.

Retomando a questão da condição da agência das militares brasileiras durante e depois da sua participação na MINUSTAH, consideramos novamente a definição de agência apresentada na segunda seção, que é a intersecção entre consciência, poder e escolha

intencional. Essa definição implica que a agência efetua a realização de um resultado que dependeu da ação do ator envolvido e que, sem esse ator e sua escolha específica, não teria sido alcançado (FRIEDMAN; STARR, 1997, p. 31-32). Considerando o contexto das mulheres na MINUSTAH, nota-se que elas tinham uma condição limitada de agência. Alguns fatores que limitaram sua agência eram as patentes relativamente baixas (havia algumas Coronéis, mas nenhuma militar mulher do Estado-maior) e a falta de militares mulheres na liderança brasileira da missão. Esses fatores diminuíram o poder delas em tomar decisões importantes à sua participação. Por outro lado, vimos exemplos de alguns resultados da sua participação e agência que não teriam ocorrido sem a presença das militares na MINUSTAH. Por exemplo, depois de muito esforço e persistência, as Sargentos mulheres do contingente de Tatiana conseguiram permissão de participar em algumas patrulhas noturnas, das quais elas eram inicialmente excluídas. Houve várias instâncias de militares mulheres facilitando, por esforço individual, oportunidades de interação com a população local que foram louvados pela liderança militar brasileira na missão e pela ONU. Então, apesar das barreiras que limitavam seu poder e a gama de escolhas disponíveis a elas, as militares brasileiras alcançaram alguns resultados que não teriam ocorrido sem sua participação.

Em termos de mudanças na escala do Exército inteiro depois do fim da missão e que afetaram militares mulheres além das participantes na MINUSTAH, há mais lacunas sobre a condição de agência das *peacekeepers* militares. Nas entrevistas com as oficiais do Exército, ficou claro que elas não têm muita confiança de que sua participação resultou em mudanças importantes à situação das militares mulheres no Exército. Essas oficiais acreditam que tais mudanças acontecerão, mas que provavelmente serão atribuídas a razões além do seu impacto a partir da sua experiência operacional na MINUSTAH. Mais provavelmente, segundo elas, as mudanças futuras serão puxadas por esforços externos, como a pressão internacional para a maior representação de mulheres nas forças armadas e requisitos da ONU relacionados à futura participação nas missões de paz, inclusive quotas para a representação mínima de mulheres nos contingentes desdobrados pelos TCCs. Então, neste contexto, a probabilidade de que certas mudanças não aconteceriam sem o impacto dessas oficiais é baixa, o que influencia a avaliação da sua condição de agência.

A agência das militares brasileiras que participaram na MINUSTAH no contexto do Exército como um todo é ainda mais limitada que sua condição de agência durante a MINUSTAH. Porém, as militares entrevistadas também compartilharam exemplos de situações nas quais sua presença ou interação com outros militares homens tem feito uma diferença para outros militares. Segundo tais narrativas, alguns militares homens mudaram de opinião sobre

militares mulheres ou se acostumaram com a realidade de sua presença devido à sua interação com elas. Se isso pode ser atribuído às militares entrevistadas especificamente, ou se teria acontecido na presença de qualquer militar mulher, é difícil determinar. De qualquer forma, isso mostra a condição de agência das militares como um grupo coletivo.

Ainda é cedo para determinar a totalidade do efeito da participação das militares mulheres na MINUSTAH em termos de mudanças estruturais no Exército. As oficiais entrevistadas não acreditam que o machismo que as militares mulheres experimentam no dia a dia tem diminuído por causa da sua operação no terreno no Haiti. Um fator que talvez contribua à falta de efeito de longo alcance é que as militares mulheres em geral, e especialmente as que foram desdobradas à MINUSTAH, ainda não chegaram a ter contato ou trabalhar com a maioria dos militares homens, especialmente os que trabalham nas áreas de combate e continuam mais afastados das militares mulheres. Mas, na visão das entrevistadas, parece que esse contato vai acontecer nos anos vindouros, e que a continuação da expansão da inclusão das militares é inevitável. Uma mudança recente que pode contribuir profundamente para atingir esse ponto é a presença de mulheres em todas as academias militares. Mesmo que elas ainda não sejam autorizadas, no caso do Exército, a se formar nas áreas de combate, todos os oficiais formados nas Agulhas Negras a partir de 2021 terão se graduado na presença de militares mulheres. Tal avanço poderá facilitar uma nova situação, na qual os oficiais que mais provavelmente constituirão a liderança futura do Exército têm muito mais chance de se acostumar com a presença de militares mulheres desde sua entrada na organização. Assim, a inclusão de mulheres nas três academias militares tende a constituir-se em um fator favorável ao abandono da antiga realidade da força totalmente masculina e à aceitação da participação de mulheres, pelo menos entre os oficiais.

Um tema que apareceu frequentemente ao longo da pesquisa e que tem um efeito na condição de agência das militares mulheres é o essencialismo estratégico, ou seja, o destaque das diferenças entre as militares mulheres e seus colegas homens com o fim de justificar sua participação nas forças armadas ou nas missões de paz. O primeiro uso desse essencialismo estratégico no caso brasileiro veio com as enfermeiras brasileiras que integraram a Força Expedicionária Brasileira na Segunda Guerra Mundial, que o instrumentalizaram durante sua luta para serem reincluídas no Exército. Nesse caso, algumas das enfermeiras enfatizaram a diferença que a presença feminina pode ter no sofrimento de um soldado ferido. Depois, apareceu de novo no contexto da MINUSTAH. Foi revelado durante as entrevistas que as militares entenderam que elas eram vistas pela ONU como uma ferramenta diferenciada nas missões de paz. No discurso da ONU, muita ênfase é dada às contribuições das mulheres nas

missões de paz, incluindo o melhor contato com a população local e índices menores de abuso e exploração sexual. Nestes casos, o essencialismo estratégico foi eficaz em abrir a oportunidade para a inclusão das militares. Contudo, também complica a busca de igualdade nas forças armadas por parte dessas mesmas militares. O PNA brasileiro, o documento estabelecido para conduzir a continuidade da inserção de mulheres nas Forças Armadas e aumentar sua representação nas missões de paz, emprega o essencialismo estratégico, citando vantagens específicas da maior participação de oficiais mulheres, como índices menores de crimes sexuais e melhor gerenciamento das denúncias relativas a estes (BRASIL, 2017b).

Uma questão que continua sem resposta é sobre os efeitos de longo prazo do essencialismo estratégico na trajetória de inclusão de mulheres nas forças armadas. A ONU é uma organização que se apresenta como sendo focada na manutenção de paz. O que isso implicará para as mulheres militares integradas como parte da sua agenda? Primeiramente, para as militares inclusas nas forças armadas ou em certas operações graças à pressão da ONU, há uma expectativa de que sua participação contribuirá para a paz. Isso cria (ou reforça) uma ligação entre elas e a paz, que pode eventualmente dificultar sua agência na organização bélica que valoriza o controle e a utilização da violência e o etos do guerreiro. Em segundo lugar, a ONU pede a participação das militares mulheres justamente para angariar possíveis vantagens dos pressupostos diferenciados, por parte da população local, sobre os militares homens e as militares mulheres. Então, se as militares mulheres eventualmente chegarem à igualdade com seus colegas homens nas forças armadas, será perdida essa vantagem que a ONU deseja utilizar? O que é a fase terminal desse tipo de instrumentalização da agenda de Mulheres, Paz e Segurança? É possível ver que há uma troca potencial entre os avanços imediatos realizados através do essencialismo estratégico no processo de inclusão de mulheres nas forças armadas e sua condição de agência no longo prazo. O essencialismo estratégico contribui para facilitar sua inserção inicial, que talvez não aconteceria de outra forma, mas também fortalece as barreiras à sua plena participação. Também há uma tensão entre as expectativas das militares no contexto do essencialismo estratégico e os valores e expectativas tradicionais das forças armadas. Consideramos que o peso de navegar essa tensão recai nas militares, que precisam decidir entre tentar desconstruir a diferença entre elas e os outros, ou reificá-la para avançar sua posição dentro da lógica essencialista. Essa escolha pode depender dos seus objetivos, habilidades e visões individuais, entre outros fatores.

Para reforçar, identificamos vários fatores que entram na determinação da condição de agência das militares mulheres que atuam como pioneiras nos seus serviços, nas suas áreas específicas ou em novos tipos de missões e operações. Esses fatores incluem a agenda de

Mulheres, Paz e Segurança, o esforço próprio das militares, o desenho do processo da sua inserção, as normas das forças armadas – incluindo a masculinidade hegemônica –, e fatores sociais que existem além das forças armadas como o patriarcado e o machismo. Esses fatores, além de entrarem na construção da situação das militares mulheres, podem ser considerados do ponto de vista do seu papel na *construção da militar mulher* em si – uma realidade que, como não existia antes, está sendo construída. Assim, os fatores identificados precisam ser considerados não apenas em termos de como eles contribuem ou não à condição de agência das militares, mas o que eles contribuem à definição, entendimento, e imagem da militar brasileira.

Segundo Berger (1991), a construção, mudança e manutenção da realidade social acontecem a partir do aparelho conversacional. Então, nos termos de Berger, não importa apenas o efeito dos fatores identificados em termos das contribuições à situação das militares. Importa também o que eles comunicam, e assim criam, sobre as militares. Desse ponto de vista, fica mais claro que é necessário tensionar os avanços de curto prazo que as militares podem fazer através da agenda de Mulheres, Paz e Segurança e os limites eventuais que esta pode impor para as militares brasileiras. A mesma agenda que é um fator de fortalecimento da condição de agência das militares pode ser também um fator de fragilização, devido à sua contribuição para a construção da identidade da militar brasileira. A partir do caso das *peacekeepers* brasileiras na MINUSTAH, é possível identificar como a atuação das militares facilitou um discurso que pode ter contribuído à construção da militar mulher. Especificamente, as militares foram louvadas pela liderança militar brasileira por sua interação com a população local e pelo impacto diferenciado que elas tiveram no terreno por serem mulheres. A chefia da missão também argumentou que não havia diferenças na atuação entre elas e seus colegas homens, mesmo que já tenhamos identificado alguns exemplos disso. Assim, a militar mulher foi reconhecido pelo seu caráter pacífico e sensível, e as diferenças no seu tratamento no interior da organização militar foram minimizadas, com um propósito de normalizá-las.

5.2 Proposições para pesquisas futuras

Uma consideração para pesquisa futura neste mesmo tipo de agenda deve ser como melhor avaliar a trajetória do processo de inclusão de mulheres nas forças armadas. No primeiro capítulo, concluiu-se que dados numéricos não são tão úteis como narrativas pessoais ao se fazer essa avaliação, porque não revelam as experiências das militares, como elas são empregadas, e os avanços que elas fazem em se integrar na organização a partir da sua inserção. Nas narrativas pessoais, identificou-se que, apesar do seu sucesso individual e suas experiências

positivas, as militares mulheres entrevistadas não acreditam no poder do seu envolvimento para efetuar grandes mudanças, pensando que é mais provável que essas surjam de fora. Então, será que o foco na trajetória da inserção de militares mulheres deve ser outro, por exemplo, a interação entre a cultura militar doméstica e a internacional, ou os efeitos das organizações multilaterais na política doméstica? As narrativas examinadas indicaram os resultados do processo de inserção já completo, mas talvez examinar indicações além das narrativas pessoais melhor indique como o processo vai continuar e avançar, ou não.

Uma observação fora do foco desta pesquisa, mas que apareceu durante o estudo do caso brasileiro, é que não há menções de exploração e abuso sexual (SEA) sofridos pelas militares brasileiras no conjunto de pesquisas e narrativas estudadas. Há casos de piadas sexistas e machismo experimentados no dia a dia, mas não apareceu nenhum caso de SEA ou observação de que isto seja uma tendência ou um problema enfrentado pelas militares. Isso pode ser de interesse para investigação futura, porque os SEA são um problema pervasivo na sociedade e nas forças armadas, como foi evidenciado nos casos israelense (RIMALT, 2007) e australiano (SHEPHERD, 2016). É possível que as Forças Armadas brasileiras realmente tenham um índice de SEA extremamente baixo em comparação com outros países. Tal hipótese mereceria um estudo para entender como, por que e se é tão baixo assim. Também é possível que as militares brasileiras sofram SEA com uma frequência similar às militares de outros países. Nesse caso, seria necessário investigar para entender as barreiras a denunciar esse tipo de crime ou conversar abertamente sobre tal problema. Já vimos que alguns países reconhecem os SEA como um problema sofrido pela população local nas missões de paz ou ambientes de guerra, e menos com suas próprias tropas (SHEPHERD, 2016). No caso da MINUSTAH, há reportagens sobre casos de SEA cometidos pelos *peacekeepers*, inclusive brasileiros, e sofridos pelos haitianos¹⁶. Também vimos que vítimas militares de SEA estão em uma posição especialmente difícil na questão de identificar e denunciar esses crimes (REBELO, 2013; SASSON-LEVY, 2003). Esses fatores podem estar contribuindo a uma falta de denúncias sobre casos de SEA sofridos pelas militares nas Forças Armadas brasileiras.

Outra observação para consideração futura é que nas Forças Armadas brasileiras parece existir uma tendência segundo a qual a responsabilidade por gerenciar o treinamento e sensibilização sobre agenda de Mulheres, Paz e Segurança em uma capacidade oficial, pelo menos no Exército, geralmente recai sobre militares mulheres. É fácil imaginar que a Agenda pode sofrer de um certo nível de desinteresse orgânico nas forças armadas, devido a um

¹⁶ Neste assunto, ver Lee e Bartels (2019), Kolbe (2015), Toledo e Braga (2020).

entendimento não tradicional de segurança e mesmo seu nome que inclui “Mulheres” e “Paz”. Esse desinteresse e o desconhecimento precisam ser superados através de educação e sensibilização sobre a Agenda. Alguns exemplos que surgiram durante as entrevistas incluíram as militares organizando programas de assistência para a população de mulheres e crianças haitianas no Haiti durante a MINUSTAH, treinando e ensinando outros *peacekeepers* futuros sobre a agenda de Mulheres, Paz e Segurança, e gerenciando a inclusão de militares mulheres nas outras missões de paz. O mais usual é que esses tipos de atividades estejam sob a responsabilidade de militares mulheres, incumbidas de convencer seus colegas homens da importância dessa Agenda. Vale considerar se essa conexão apresenta algum efeito de subordinação, tanto das militares como da Agenda no contexto das forças armadas.

As militares ainda não são vistas como iguais a seus colegas masculinos. É possível que a construção de uma aproximação entre elas e a agenda de Mulheres, Paz e Segurança que seja não tradicional e ainda não bem entendida pela maioria dos militares, além de ser associada com paz, mulheres, crianças etc., possa isolar ainda mais as militares mulheres que desejem ser consideradas primeiramente como militares iguais aos seus colegas homens. Também, a Agenda, ao ser ligada às militares mulheres que sofrem uma certa subordinação na cultura militar, pode estabelecer uma subordinação similar. Se for considerada um assunto que pertence às militares mulheres, é possível que militares homens se afastem da Agenda, não se interessem, ou não se responsabilizem com os objetivos contidos nela. Essa possível troca de subordinação pode afetar negativamente as militares na sua busca por diminuir a diferença entre elas e os outros militares (homens) e a agenda de Mulheres, Paz e Segurança, que se pretende uma responsabilidade compartilhada de todos os *peacekeepers* e TCCs. Essa conexão merece mais estudo e, se existe, a tendência de responsabilizar desproporcionalmente as militares pela sensibilização dos militares sobre a Agenda pode ser reconsiderada e evitada.

Essas várias questões, observações e conclusões são todas ligadas de alguma forma com uma das críticas mais comuns à agenda de Mulheres, Paz e Segurança e até ao feminismo liberal. Essa crítica é que a inserção de mulheres em esferas tradicionalmente masculinas, como o governo, as forças armadas, a academia etc., não garante sua igualdade ou plena participação, se as raízes sociais das razões para sua exclusão dessas esferas não forem abordadas também. Como já exposto, no feminismo o gênero é entendido como uma estrutura social que subordina o feminino. Entre as principais barreiras à maior condição de agência das militares mulheres do Exército identificadas nesta pesquisa estão o machismo, a divisão de trabalho nas linhas tradicionais de gênero e ideias preconceituosas sobre as diferenças entre mulheres e homens. Estas já eram fatores relevantes na plena exclusão de mulheres das forças armadas, e continuam

como barreiras à sua participação quatro décadas depois da sua inserção permanente iniciada em 1980 no Brasil. Por causa dessas barreiras, as oficiais entrevistadas duvidam de sua habilidade para atingir plena igualdade como militares sem a ajuda de fatores externos à sua organização e, assim, exercer sua condição de agência no Exército. Essa avaliação da sua situação apoia a crítica que chama atenção à necessidade de tratar as raízes sociais da desigualdade de gênero para eventualmente facilitar a inclusão de mulheres nas esferas públicas e tradicionalmente masculinas. O que se apresenta para o debate e a reflexão não é acabar completamente com a desigualdade de gênero antes de inserir mulheres nas forças armadas ou outros espaços masculinos. Isso dificultaria ou impossibilitaria sua participação e provavelmente prejudicaria ainda mais a luta pela igualdade. Porém, é recomendável e necessário continuar identificando e tratando as raízes da desigualdade de gênero enquanto as mulheres vão ocupando esses espaços, sem pressupor que sua presença nestes indica que a desigualdade já está resolvida ou vai se resolver automaticamente por meio da sua presença. Senão, a tendência de justificar a inclusão de mulheres pode continuar durante um prazo indeterminado, necessitando do essencialismo estratégico e, enfim, fortalecendo a construção da militar mulher como alguém diferenciado e subordinado à masculinidade militar.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*. v. 21, n. 5, p. 565-569, set. 1992.

ALISON, Miranda. Cogs in the Wheel? Women in the Liberation Tigers of Tamil Eelam, Civil Wars, v. 6, No.4. Taylor & Francis Ltd.: Winter, 2003, p.37—54

ALMEIDA, Vítor Hugo de Araújo. *Mulheres nas Forças Armadas brasileiras: situação atual e perspectivas futuras*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015.

ALVES, José Augusto Lindgren. *Relações Internacionais e temas sociais: a década das conferências*. Coleção Relações Internacionais. Brasília: FUNAG, 2001.

ANIZELLI, Eduardo. Academia militar quebra paradigma e põe mulheres para formação de combate. **Folha de São Paulo**, 6 fev. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2019/02/academia-militar-quebra-paradigma-e-poe-mulheres-para-formacao-de-combate.shtml>. Acesso em: 7 dez. 2020.

BALDWIN, John; DESOUSA, Eros. Modelo de María and machismo: the social construction of gender in Brazil. *Revista Interamericana de Psicología*, v. 35, n. 1, p. 9-29, 2001.

BAN calls for more female police in UN peace operations to combat violence against women. UN News, 7 mar. 2016. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2016/03/523762-ban-calls-more-female-police-un-peace-operations-combat-violence-against-women>. Acesso em: 21 set. 2020.

BARRETT, Frank J. The organizational construction of hegemonic masculinity: the case of the US Navy. *Gender, Work and Organization*, v. 3, no. 3, p. 129-142, jul. 1996. Cambridge, MA: Blackwell Publishers Ltd.

BERGER, Peter L. *The social construction of reality*. London: Penguin Books, 1991.

BLANCO, Ramon. The Brazilian Engagement with Peace Operations: a Critical Analysis. Brasília: *Revista Brasileira de Política Internacional*, 60(2): e006, 2017.

BRACEY, Djuan. O Brasil e as Operações de Manutenção da Paz da ONU: Os Casos do Timor Leste e Haiti. **Contexto Internacional**. Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, p. 315-331, 2011.

BRASIL. Lei nº 3.160, de 1º de junho de 1957. Inclui no Serviço de Saúde do Exército, no posto de 2º tenente, as enfermeiras que integraram a Fôrça Expedicionária Brasileira, durante as operações de guerra na Itália. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 4 jun. 1957. Seção I, p. 13801.

BRASIL. Lei nº 6.807, de 7 de Julho de 1980. Dispõe sobre a criação do Corpo Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 8 jul. 1980. Seção I, p. 13582.

BRASIL. Lei nº 6.924, de 29 de junho de 1981. Cria, no Ministério da Aeronáutica, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 jun. 1981. Seção I, p. 12144.

BRASIL. Lei nº 7.622, de 7 de Outubro de 1987. Reorganiza o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha – CAFRM. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1993. p. 20222.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 7.831, de 2 de outubro de 1989. Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO), e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 out. 1989. Seção I, p. 17657.

BRASIL. **Política de Defesa Nacional**. Brasília, D.F.: Ministério da Defesa, 1996.

BRASIL. Lei 9.519, de 26 de Novembro de 1997. Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 nov. 1997. Seção I, p. 27741.

BRASIL. Portaria MEx nº 153 de 25/03/1998. Regula, para o Exército, o Serviço Militar temporário em tempo de paz e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 abr. 1998.

BRASIL. **Política Nacional de Defesa**. Brasília, D.F.: Ministério da Defesa, 2005.

BRASIL. **Estratégia Nacional de Defesa**. Brasília, D.F.: Ministério da Defesa, 2008.

BRASIL. Lei nº 12.105, de 2 de dezembro de 2009. Inscreve o nome de Anna Justina Ferreira Nery no Livro dos Heróis da Pátria. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 dez. 2009. Seção I, p. 1.

BRASIL. Lei 12.705, de 8 de Agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 2008. Seção I, p. 3. (BRASIL, 2012a).

BRASIL. **Política Nacional de Defesa. Estratégia Nacional de Defesa**. Brasília, D.F.: Ministério da Defesa, 2012. (BRASIL, 2012b).

BRASIL. Ministério da Defesa. Militares brasileiras exaltam experiência de atuar em missão no Haiti. **Ministério da Defesa**, 7 nov. 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/assuntos/noticias/ultimas-noticias/militares-brasileiras-exaltam-experiencia-de-atuar-em-missao-no-haiti>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. Conheça a atuação das mulheres militares na Missão de Paz no Haiti. **Ministério da Defesa**, 23 jan. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/assuntos/noticias/ultimas-noticias/conheca-a-atuacao-das-mulheres-militares-na-missao-de-paz-no-haiti>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. MINUSTAH: Militares brasileiros retornam do Haiti. **Ministério da Defesa**, 23 set. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/assuntos/noticias/ultimas-noticias/minustah-militares-brasileiros-retornam-do-haiti>. Acesso em: 4 fev. 2020. (BRASIL, 2017a).

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores – MRE. **Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança**. Brasília: FUNAG, 2017. (BRASIL, 2017b).

BRASIL. **Política Nacional de Defesa. Estratégia Nacional de Defesa**. Brasília, D.F.: Ministério da Defesa, 2020.

CAMARGO, Wainesten. Mulheres nas Forças Armadas: desenvolvimento histórico-jurídico da participação feminina na defesa nacional. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5727, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/72412>. Acesso em: 27 out. 2020.

CAMPBELL, D’Ann. 1993. Women in combat: the World War II experience in the United States, Great Britain, Germany, and the Soviet Union. *The Journal of Military History*, v. 57, n. 2, p. 301-323, abr. 1993.

CENTRO CONJUNTO DE OPERAÇÕES DE PAZ DO BRASIL. *Sobre o CCOPAB*. Brasília. Disponível em: <http://www.ccopab.eb.mil.br/pt/sobre-o-ccopab>. Acesso em: 16 set. 2020.

COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES. *Histórico da Divisão de Missão de Paz*. Brasília. Disponível em: <http://www.coter.eb.mil.br/index.php/historico-divmispaz>. Acesso em: 16 set. 2020.

COHN, Carol. “How can she claim equal rights when she doesn’t have to do as many push-ups as I do?”: the framing of men’s opposition to women’s equality in the military. *Men and Masculinities*, v. 3, n. 2, p. 131-151, out. 2000.

COHN, Carol. Mainstreaming Gender in UN Security Policy: A Path to Political Transformation?. In: Rai, Shirin M.; Waylen, Georgina (ed.). *Global governance: feminist perspectives*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008. p. 185–206.

CONNELL, Robert W. *Gender and power*. Cambridge: Polity Press, 1987.

CONNELL, Robert W; MESSERSCHMIDT, James W. Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender and Society*, v. 19, n. 6, p. 829-859, dez. 2005.

COOKE, Miriam. Wo-man, retelling the war myth. In: COOKE, Miriam; WOOLLACOTT, Angela (ed.). *Gendering war talk*. Princeton, NJ: Princeton University Press. 1993. p. 177-204.

D’ARAUJO, Maria Celina S. de. Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas. *Security and Defense Studies Review*, Washington, 2003, pp. 70-108.

DA FONTOURA, Ambassador Paulo Roberto Campos Tarrisse. UZIEL, Counsellor Eduardo. MINUSTAH, Brazil and the United Nations Security Council. In: HAMANN, Eduarda

Passarelli (org.). TEIXEIRA, Col. Carlos Augusto Ramires (org.). *A participação do Brasil na MINUSTAH (2004-2017): percepções, lições e práticas relevantes para futuras missões*. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, p. 9-15, 2017.

DAVIES, Bronwyn. The concept of agency. *In: DAVIES, Bronwyn. A body of writing: 1990-1999*. Walnut Creek: AltaMira Press, 2000. p. 55-68.

DEFESANET. *Primeira turma de aspirantes mulheres ingressa na mais tradicional escola militar do país*, Brasília, 8 fev. 2014. Disponível em: <https://www.defesanet.com.br/naval/noticia/14128/Primeira-turma-de-aspirantes-mulheres-ingressa-na-mais-tradicional-escola-militar-do-pais>. Acesso em: 22 out. 2020.

DE PAUW, Linda Grant. *Battle cries and lullabies: women in war from prehistory to the present*. Norman: University of Oklahoma Press, 2000.

DINIZ, Eugenio. Peacekeeping and the evolution of foreign policy. *In: FISHEL, John; SAENZ, Andrés (ed.). Capacity-building for peacekeeping: the case of Haiti*. Washington, D.C.: Center for Hemispheric Defense Studies, National Defense University Press, 2007.

DRUMOND, Paula; REBELO, Tamyá. Implementando a agenda sobre “Mulheres, Paz e Segurança” no Brasil: uma revisão do Plano Nacional de Ação. *Artigo Estratégico*, n. 31. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, mar. 2018. Disponível em: https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2018/03/2018-03-07-AE-31_Plano-Nacional-Mulheres-web.pdf. Acesso em: 20 out. 2020.

EXÉRCITO DO BRASIL. *Pela primeira vez, mulheres ingressam em AMAN*, 15 fev. 2018. Disponível em: https://www.eb.mil.br/web/imprensa/aviso-de-pauta/-/asset_publisher/0004ie79MBVM/content/pela-primeira-vez-mulheres-ingressam-na-aman. Acesso em: 21 jul. 2020.

EXÉRCITO DO BRASIL. *A História da Mulher no Exército*. Disponível em: http://www.eb.mil.br/web/ingresso/mulheres-no-exercito/-/asset_publisher/6ssPDvxqEURI/content/a-historia-da-mulher-no-exercito. Acesso em: 27 out. 2020.

FEATURE: UN peacekeeping - on the front lines to end violence against women. UN News: 8 mar. 2013. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2013/03/433842>. Acesso em: 17 set. 2020.

FERREIRA COSTA, Ivana Mara. *A PRESENÇA DE MULHERES MILITARES NA MINUSTAH: CONTEXTO, EXPECTATIVAS E REPERCUSSÕES*. Rio de Janeiro: *Doutrina Militar Terrestre*, janeiro a março, 2018.

FORÇA AÉREA BRASILEIRA. *Presença feminina na Força Aérea Brasileira*, 7 mar. 2020. Disponível em: <https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/35424>. Acesso em: 29 out. 2020.

FRIEDMAN, Gil; STARR, Harvey. *Agency, Structure and International Politics : From Ontology to Empirical Inquiry*, Taylor & Francis Group, 1997.

GENERAL brasileiro quer maior participação das mulheres nas forças de paz. ONU News, 13 ago. 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/interview/2019/08/1683311>. Acesso em: 24 set. 2020.

GEORGE, Nicole; SHEPHERD, Laura. Women, Peace and Security: exploring the implementation and integration of UNSCR 132. *International Political Science Review*, v. 37, n. 3, p. 297-306, 2016.

Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo. *Women, Peace and Security Index 2019/20: tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women*. Washington, DC: GIWPS; PRIO, 2019.

GIANNINI, Renata. **Promover gênero para consolidar a paz: a experiência brasileira**. *Artigo Estratégico*, n. 9. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, 2014. Disponível em: https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2013/05/AE-09_PROMOVER-GENERO-E-CONSOLIDAR-A-PAZ.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

GIANINNI, Renata Avelar. Da política a implementação: preenchendo as lacunas para a promoção de uma abordagem de gênero no Haiti. In: HAMANN, Eduarda Passarelli (org.). **Brasil e Haiti: reflexões sobre os 10 anos da missão de paz e o futuro da cooperação após 2016**. Artigo Estratégico n. 13. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, 2015. p. 68-77. Disponível em: <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2015/01/Artigo-estrategico-13-Minustah-issn.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

GIANINNI, Renata Avelar. FERREIRA COSTA, Ivana Mara. A incorporação de uma perspectiva de gênero pelo Brasil na MINUSTAH. In: HAMANN, Eduarda Passarelli (org.). TEIXEIRA, Col. Carlos Augusto Ramires (org.). *A participação do Brasil na MINUSTAH (2004-2017): percepções, lições e práticas relevantes para futuras missões*. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, p. 75-83, 2017.

GIBBINGS, Sheri Lynn. No Angry Women at the United Nations: Political Dreams and the Cultural Politics of United Nations Security Council Resolution 1325. *International Feminist Journal of Politics*, v. 13, n. 4, p. 522-538, dez. 2011.

GOLDSTEIN, Joshua S. *War and gender*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

HAMANN, Eduarda; GIANINNI, Renata; PEREIRA, Pérola Abreu. **Mulheres brasileiras em missões de paz: a coragem em dados e relatos**. Artigo Estratégico n. 44. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, 2019. Disponível em: https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2020/01/2019-12-23-AE44_mulheres-brasileiras-em-missoes-onu.pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

HERBERT, Melissa S. *Camouflage isn't only for combat: gender, sexuality, and women in the military*. New York and London: New York University Press, 1998.

HIRST, Monica; NASSER, Reginaldo Matter. Brazil's involvement in peacekeeping operations: the new defence-security-foreign policy nexus. **NOREF Report**, s. n., p. 1-10, set. 2014.

HOLMES, Georgina. Gendering the Rwanda Defense Force: a critical assessment. *Journal of Intervention and Statebuilding*, v. 8, n. 4, p. 321-333, 2014.

IPEA. Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 3 jun. 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em: 11 abr. 2020.

ISAACS, Tracy. Feminism and agency. *Canadian Journal of Philosophy*, v. 32, suppl. 1, p. 129-154, 2002.

JEROME, David. *Examining war and conflict around the world*. Santa Barbara: ABC-CLIO, 2020.

JUCOSKY, Sérgio Moises; MATTHIESEN, Sara Quenzer; BOERO, Alberto Virgilio. A inclusão das mulheres na Academia da Força Aérea: uma análise por meio da prática do atletismo. *EFDeportes.com, Revista Digital*, Buenos Aires, ano 18, n. 189, s. p., fev. 2014. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd189/a-inclusao-das-mulheres-na-forca-aerea.htm>. Acesso em: 30 dez. 2020.

KARIM, Sabrina; BEARDSLEY, Kyle. Female Peacekeepers and gender balancing: token gestures or informed policymaking? *International Interactions*, v. 39, p. 461-488, 2013.

KEEGAN, John. *A history of warfare*. Londres: Pimlico, 2004.

KRONSELL, Annica. Methods for studying silences: gender analysis in institutions of hegemonic masculinity. In: ACKERLY, Brooke; STERN, Maria; TRUE, Jacqui (ed.). *Feminist Methodologies for International Relations*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005. p. 108-128.

KRONSELL, Annica; SVEDBERG, Erika. The duty to protect: gender in the Swedish practice of conscription. *Cooperation and Conflict*, v. 36, n. 2, p. 153-176, 2001.

LESSA, Marcus Augustus; PROENÇA JR., Domicio. Brazilian national defence policy and strategy reviewed as a unity. **Revista Brasileira de Política Internacional**. Brasília, v. 60, n. 2, p. 1-19, 2017.

LOMBARDI, Maria Rosa. *As mulheres na Forças Armadas brasileiras: a Marinha do Brasil 1980-2008*. Coleção Textos FCC, n. 30. Equipe de pesquisa: Cristina Bruschini; Maria Rosa Lombardi; Cristiano M. Mercado. Elaboração do relatório: Maria Rosa Lombardi. São Paulo: FCC/DPE, 2009.

MARINHA DO BRASIL. Centro de Operações de Paz de Caráter Naval. *Comando-Geral do Corpo de Fuzileiros Navais – Marinha do Brasil*. Brasília. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/cgcfm/node/492>. Acesso em: 16 set. 2020. (MARINHA DO BRASIL, 2020a).

MARINHA DO BRASIL. Mulher na Marinha. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/mulher-na-marinha>. Acesso em: 7 dez. 2020. (MARINHA DO BRASIL, 2020b).

MATHIAS, Suzeley Kalil. As mulheres chegam aos quartéis. *Resdal Eletrônica*, Buenos Aires, jan. 2005. Disponível em: <https://www.resdal.org/producciones-miembros/art-kalil.html>. Acesso em: 08 out. 2020.

MATHIAS, Suzeley Kalil. Gênero, Defesa e Paz no Cone Sul. *In*: MATHIAS, Suzeley Kalil (org.). *Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia nas Forças Armadas*. São Paulo: Editora UNESP. 2009. p. 17-50.

MATHIAS, Suzeley Kalil; ADÃO, Maria Cecília Oliveira. Mulheres e vida militar. *Cadernos Adenauer*, XIV, n. 3, p. 145-165, 2013.

MORE Women officers needed to meet peacekeeping challenges of UN Police, officials say. *UN News*, 21 nov. 2013. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2013/11/456002-more-women-officers-needed-meet-peacekeeping-challenges-un-police-officials-say>. Acesso em: 21 set. 2020.

MOWELL, BD. Women in UN Peacekeeping: Historical and Contemporary Patterns. *E-International Relations*. 10 jul. 2018.

NATO. Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives. Bruxelas. Disponível em: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

NATO. Organizational Survey, Annual Reports of the Committee of Women in the NATO Forces. NATO Review, summer 2001.

OLIVEIRA, Alexandre Barbosa de; SANTOS, Tânia Cristina Franco; BARREIRA, Ieda Alencar; LOPES, Gertrudes Teixeira; ALMEIDA FILHO, Antônio José de; AMORIM, Wellington Mendonça de. Enfermeiras brasileiras na retaguarda da Segunda Guerra Mundial: repercussões dessa participação. *Texto & Contexto Enfermagem*, Florianópolis, v. 18, n. 4, p. 688-96, out./dez. 2009.

OLIVEIRA, Alexandre Barbosa de; BERNARDES, Margarida Maria Rocha; KNEODLER, Thais da Silva; LOURENÇO, Mariane Bonfante Cesário. Memórias reveladas: discursos de enfermeiras veteranas sobre a sua luta por reinclusão no campo militar. *Texto & Contexto Enfermagem*, Florianópolis, v. 26, n. 3, e2720016, 2017.

ONU. Resolução 1325. CS/RES/1325, 31 out. 2000. (ONU, 2000). Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_pazeseg/Mulheres_paz/1325-2000-PT.pdf. Acesso em: 16 abr. 2020.

ONU. Conselho de Segurança. Resolução 1529, 29 fev. 2004a. Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1529>. Acesso em: 7 fev. 2012.

OXFAM. PAÍS ESTAGNADO: UM RETRATO DAS DESIGUALDADES BRASILEIRAS. São Paulo: OXFAM Brasil. 2018.

PEACE WOMEN. National-Level Implementation. *Peace Women*. New York. Disponível em: <https://www.peacewomen.org/member-states>. Acesso em: 31 ago. 2020.

PEIXOTO, Vieira Neto Floriano. Epopeia militar brasileira no Haiti. In: HAMANN, Eduarda Passarelli (org.). TEIXEIRA, Col. Carlos Augusto Ramires (org.). *A participação do Brasil na MINUSTAH (2004-2017): percepções, lições e práticas relevantes para futuras missões*. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, p. 16-23, 2017.

PEREIRA, Elaine Gonçalves da Costa; BRITO, Amanda Martins de. *Elas por elas: a mulher militar na FAB*. Rio de Janeiro: Instituto Histórico-Cultural da Aeronáutica, 2018.

PION-BERLIN, David; MARTÍNEZ, Rafael. *Soldiers, politicians and civilians: reforming civil-military relations in democratic Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

PRATT, Nicola; RICHTER-DEVROE, Sophie. Critically examining UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. *International Feminist Journal of Politics*, v. 13, n. 4, p. 489-503, dez. 2011.

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

REBELO, Tamyá Rocha. As resoluções sobre mulheres, paz e segurança: como as palavras se conectam? In: CHAVES, Daniel; WINAND, Erica; PINHEIRO, Lucas (org.). *Perspectivas e debates em segurança, defesa e relações internacionais*. Macapá: EdUNIFAP; Rio de Janeiro: Autografia, 2015.

RIMALT, Noya. Women in the sphere of masculinity: the double-edged sword of women's integration in the military. *Duke Journal of Gender Law and Policy*, v. 14, 1097, 2007.

ROCHA, Fernando Carlos Wanderley; PIRES, Sérgio Fernandes Senna. Serviço militar obrigatório versus serviço militar voluntário: o grande dilema. *Cadernos Aslegis*, Brasília, v. 8, n. 24, p. 61- 100, dez. 2004.

RUSSETT, Bruce. A macroscopic view of international politics. In: Rosenau, James; Davis, Vincent; East, Maurice (ed.). *The analysis of international politics*. New York: The Free Press, 1972.

SAMARA (Major). [Entrevista.] **A participação das mulheres na MINUSTAH – Verde-Oliva Entrevista**. Publicado pelo canal Exércitooficial [Exército Brasileiro] em 25 out. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2-6Y7qg6w1A>. Acesso em: 5 jun. 2020.

SANTOS, Marina Miranda Lery; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 15, n. 3, p. 259-267, set./dez. 2010.

SASSON-LEVY, Orna. Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in "masculine" roles. *Sociological Inquiry*, v. 73, p. 440-465, 2003.

SEN, Amartya. Well-being, agency and freedom: the Dewey Lectures 1984. *The Journal of Philosophy*, v. LXXXII, n. 4, abr. 1985.

SEGAL, Mady Wechsler. Women's military roles cross-nationally: past, present and future. *Gender & Society*, v. 9, n. 6, p. 757-775, dez. 1995.

SHEPHERD, Laura J. Making war safe for women? National Action Plans and the militarisation of the Women, Peace and Security agenda. *International Political Science Review*, v. 37, n. 3, p. 324-335, 2016.

TAKAHASHI, Emilia Emi. *Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar*. 2002. 276p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2002. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/252099>. Acesso em: 2 nov. 2020.

TARDIN, Elaine Borges; LIMA, Lana Lage da Gama. A mulher militar brasileira no século XXI: antigos paradigmas, novos desafios. *Revista Ágora*, Vitória, n. 22, p. 70-82, 2015.

TICKNER, J. Ann. *Gender in International Relations: feminist perspectives on achieving international security*. New York: Columbia University Press, 1992.

TRUE, Jacqui. Explaining the global diffusion of the Women, Peace and Security agenda. *International Political Science Review*, v. 37, n. 3, p. 307-323, 2016.

UGANDA. MINISTRY OF GENDER, LABOR & SOCIAL DEVELOPMENT. The Uganda Action Plan on UN Security Council Resolutions 1325 & 1820 and the Goma Declaration, dec. 2008.

UN. Resolution 1529, CS/RES/1529, 29 feb. 2004. (UN, 2004a). Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1529>. Acesso em: 7 fev. 2012.

UN. Resolution 1542, CS/RES/1542, 30 abr. 2004. (UN, 2004b). Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1542>. Acesso em: 7 fev. 2012.

UN. Resolution 1820, CS/RES/1820, 19/06/2008. (UN, 2008). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/1820\(2008\)](http://undocs.org/en/S/RES/1820(2008)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 1888, CS/RES/1888, 30/09/2009 (UN, 2009a). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/1888\(2009\)](http://undocs.org/en/S/RES/1888(2009)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 1889, CS/RES/1889, 05/10/2009 (UN, 2009b). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/1889\(2009\)](http://undocs.org/en/S/RES/1889(2009)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 1960, CS/RES/1960, 16/12/2010 (UN, 2010). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/1960\(2010\)](http://undocs.org/en/S/RES/1960(2010)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 2106, CS/RES/2106, 24/06/2013 (UN, 2013a). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/2106\(2013\)](http://undocs.org/en/S/RES/2106(2013)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 2122, CS/RES/2013, 18/10/2013 (UN, 2013b). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/2122\(2013\)](http://undocs.org/en/S/RES/2122(2013)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 2272 on sexual exploitation and abuse. CS/RES/2272, UN, 11 mar. 2016. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/2272\(2016\)](https://undocs.org/S/RES/2272(2016)). Acesso em: 15 jan. 2020.

UN. Resolution 2467, CS/RES/2467, 23/4/2019 (UN, 2019a). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/2467\(2019\)](http://undocs.org/en/S/RES/2467(2019)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Resolution 2493, CS/RES/2493, 29/10/2019 (UN, 2019b). Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/2493\(2019\)](http://undocs.org/en/S/RES/2493(2019)). Acesso em: 16 abr. 2020.

UN. Security Council. Deployment of female personnel boosts effectiveness, says Secretary-General, as Security Council holds open debate on women in peacekeeping. Meetings coverage – SC/13773, 8508th meeting. UN, 2019c. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/2019/sc13773.doc.htm>. Acesso em: 21 set. 2020.

UN. Security Council. United Nations plays critical role in countries facing violence, conflict, speakers stress, at Security Council debate on peacekeeping operations. Meetings coverage – SC/13943, 8612th meeting. UN, 2019d. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/2019/sc13943.doc.htm>. Acesso em: 21 set. 2020.

UN. Women in Peacekeeping: A Key to Peace. Disponível em: <https://www.un.org/en/exhibits/page/women-peacekeeping-key-peace>. Acesso em: 17 set. 2020.

UN PEACEKEEPING. United Nations Department of Peace Operations. *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*. New York: UN. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2020a.

UN PEACEKEEPING. United Nations Department of Peace Operations. *Women in Peacekeeping*. New York: UN. Disponível em: <http://www.peacekeeping.un.org/women-peacekeeping>. Acesso em: 8 jul. 2020b.

UN PEACEKEEPING. Summary of contribution to UN Peacekeeping by mission, country and post: police, UN military experts on mission, staff officers and troops 31/08/2020. UN **Peacekeeping**, 2020c. Disponível em: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/04_mission_and_country_28.pdf. Acesso em: 17 set. 2020.

UN WOMEN. *Preventing conflict, transforming justice, securing the peace*. New York: UN, 2015.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely de (org.). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

WENDT, Alexander. The agent-structure problem in international relations theory. *International Organization*, v. 41, n. 3, Summer 1987.

WENDT, Alexander. *Social theory of international politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

WHARTON, Amy. Structure and agency in socialist-feminist theory. *Gender & Society*, v. 5 n. 3, p. 373-389, September 1991.