

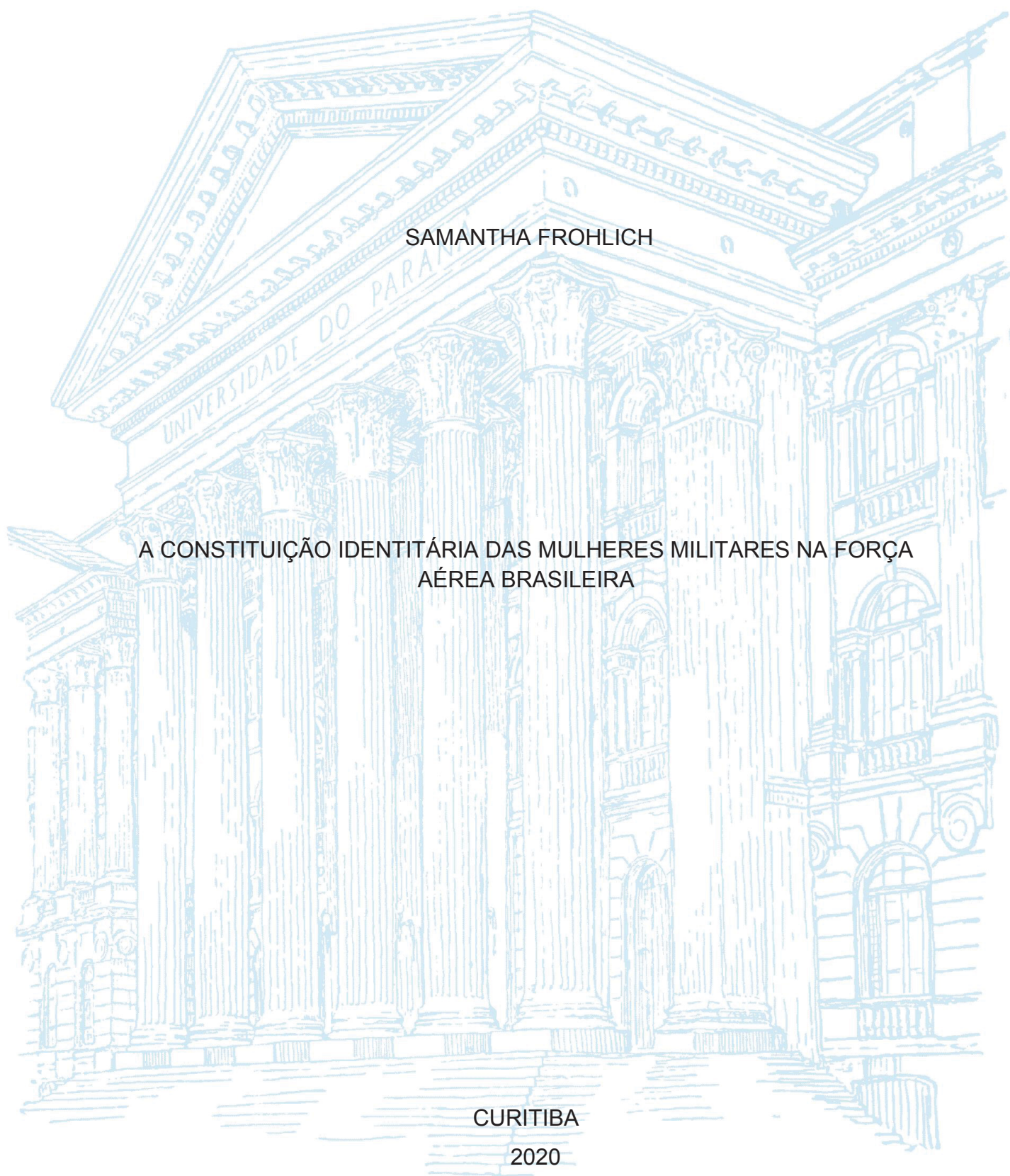
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SAMANTHA FROHLICH

A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DAS MULHERES MILITARES NA FORÇA
AÉREA BRASILEIRA

CURITIBA

2020



SAMANTHA FROHLICH

A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DAS MULHERES MILITARES NA FORÇA
AÉREA BRASILEIRA

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre, no curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, na Universidade Federal do Paraná.

Professora Orientadora: Doutora Mariane Lemos Lourenço.

CURITIBA

2020

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS – SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)
Bibliotecário: Eduardo Silveira – CRB 9/1921

Frohlich, Samantha

A constituição identitária das mulheres militares na força aérea
brasileira / Samantha Frohlich. - 2020.

140 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná. Programa
de Pós-Graduação em Administração, do Setor de Ciências Sociais
Aplicadas.

Orientadora: Mariane Lemos Lourenço.

Defesa: Curitiba, 2020.

1. Mulheres. 2. Identidade. 3. Militares. I. Universidade Federal do
Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de
Pós-Graduação em Administração. II. Lourenço, Mariane Lemos. III.
Título.

CDD 305.4



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ADMINISTRAÇÃO -
40001016025P6

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em ADMINISTRAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **SAMANTHA FROHLICH** intitulada: **A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DAS MULHERES MILITARES NA FORÇA AÉREA BRASILEIRA**, sob orientação da Profa. Dra. **MARIANE LEMOS LOURENÇO**, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 20 de Fevereiro de 2020.

MARIANE LEMOS LOURENÇO

Presidente da Banca Examinadora (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

BARBARA GALLELI DIAS

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

DENISE MARIA WORANOVICZ CARVALHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PPGCF)

*Dedico o presente trabalho à minha família: Mãe, Pai e Irmão!
Obrigada por tornarem meu sonho possível!*

*“É no espírito de luta e na força dos seus instintos
que reside o verdadeiro poder de uma mulher”
José Roberto Scheer*

AGRADECIMENTOS

Durante todo o processo do mestrado, sempre almejei este momento, em que estaria escrevendo os agradecimentos finais da dissertação. Fazer mestrado era um sonho que iniciou no segundo ano da graduação, em um período que eu ainda estava um pouco deslocada, ainda amadurecendo sobre qual caminho iria seguir.

A ideia de ser professora sempre esteve presente na minha vida, meus professores desde a infância sempre foram para mim sinônimo de exemplo, sabedoria e respeito. Em casa sempre fui incentivada a estudar, minha avó sempre dizia que estudar deveria ser prioridade.

A coragem de seguir carreira acadêmica (é preciso ter coragem para estar aqui, durante a pós-graduação passamos por inúmeras provas pessoais e profissionais) surgiu das várias oportunidades e incentivos que a universidade me proporcionou durante a graduação. Desde então não me vi fazendo outra coisa a não ser me espelhar e me inspirar em meus mestres, que nunca mediram esforços para que hoje eu pudesse estar aqui, concluindo um mestrado de alta qualidade! A minha admiração pelo ensino, pesquisa e extensão, os pilares da educação, me fortaleceram e permitiram a conclusão desta pós-graduação.

Em relação aos agradecimentos, quero começar agradecendo a Deus por ter guiado meu caminho para que eu fosse selecionada e tivesse a oportunidade de realizar um mestrado acadêmico como almejei.

Agradecer a oportunidade ímpar de cursar o mestrado em Administração na Universidade Federal do Paraná, instituição que admiro e tenho orgulho em fazer parte, lugar que pertence e defendo sempre que possível. Instituição pública, gratuita, laica, democrática e de qualidade, a primeira federal do Brasil.

Agradeço infinitamente à minha família, meu pai Paulo, minha mãe Lenir e meu irmão Walter Felipe, por todo apoio, emocional e financeiro, e principalmente, por sempre acreditarem em mim e não medirem esforços para que eu pudesse estudar. Aproveito para expor o quanto sou grata pela forma que me criaram, respeitando minhas escolhas, deixando eu buscar ser melhor a cada dia, com meus próprios erros, acertos e experiências. Obrigada por não cortarem minhas asas e me deixarem aprender a voar.

Não posso deixar de agradecer aos meus tios e primos, Tia Sonia, Tia Lourdes, Tio Paulo, Tio Gilmar, meu afilhado Piero e meus primos Lorenzo, João e Luana que

desde a seleção estiveram presentes em todas as etapas durante essa caminhada. Nos momentos de alegrias e angustias além de todo incentivo proporcionado a mim. Foram muitos almoços de domingo em que pude passar um pequeno momento com a família e ajudar a retomar os ânimos para a próxima semana, me sentindo literalmente em casa.

Preciso expressar minha imensa gratidão a minha orientadora, professora e amiga Mariane Lemos Lourenço, pela intensa participação e significado no meu processo de formação. Agradecer a disponibilidade, paciência e sensibilidade na forma de ensinar e orientar. Minha orientadora é daqueles professores que levamos para nossa vida como inspiração e exemplo de dedicação e acolhimento. Te admiro muito e me sinto privilegiada de ser sua orientanda.

Quero agradecer a minha irmã de orientação Camilla Fernanda, que em tantos momentos de angústias esteve ao meu lado, me acalmando e ajudando a lidar com todas as demandas do mestrado. Obrigada por ser minha amiga, conselheira e irmãzinha, você é um ser humano lindo, te admiro e espero que possamos continuar crescendo e aprendendo juntas, sempre.

Quero agradecer aos meus queridos colegas de mestrado e doutorado por sempre estarem presentes neste período. Primeiramente os meus colegas de linha: André Contani, Camilla Fernandes, Juliana Mesquita, Rafael Budach, Otávio Beraldi, Paulo Alves e William Reis (em memória). Construímos uma amizade linda e só tenho a agradecer por sempre estarem presentes, nossos amigos são quem nos ajudam a continuar lutando. Ao William que estará sempre em nossa memória como um homem bom, de carácter e sempre preocupado com todos nós, você faz muita falta aqui. Também agradeço as colegas Lara Ávila, Flavia Kai, Simone Kunde, Rodrigo Seefeld e também aos que não estão com seus nomes aqui listados mas que em algum momento estiveram presentes nesta caminhada, grata pelas ajudas, sugestões, cafés, RUs e momentos compartilhados.

Gostaria de agradecer aos professores que participaram da minha trajetória de aprendizagem durante as disciplinas, aos quais admiro e me sinto horada por ter sido aluna dessa excelente equipe: Dra. Natália Rese, Dra. Jane Mendes Ferreira, Dra. Yara Lúcia Mazziotti Bulgacov, Dra. Queila Matitz, Dr. José Roberto Frega, Dr. Germano Glufke Reis.

Às professoras Dra. Bárbara Galleli Dias e Dra. Denise Maria Woranovicz Carvalho por terem aceitado o convite de participar da banca de qualificação e de

defesa desta dissertação, com ricas sugestões e aprimoramento ao meu trabalho com muito carinho e qualidade.

Agradeço às mulheres militares que aceitaram participar deste estudo e acreditaram na importância da pesquisa sobre o tema investigado, a maioria foi extremamente receptiva e foi incrível poder conhecer um pouco de suas histórias para concluir este trabalho que foi feito com tanta dedicação e amor.

Para finalizar, ressalta-se que o presente trabalho foi realizado com apoio da coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior - Brasil (capes) - código de financiamento 001.

RESUMO

As identidades constituem fontes de significados para as pessoas. Caracterizam-se por conter particularidades presentes na cultura, grupo e ambiente em que o indivíduo esteja inserido, principalmente pelos significados compartilhados. A constituição da identidade também se entrelaça ao ambiente de trabalho, sobretudo tratando-se de organizações não convencionais, onde existem disparidades relevantes entre os trabalhadores, nos casos deste estudo, as mulheres militares da Força Aérea Brasileira (FAB). Diante disso, esta dissertação de natureza interpretativista, tem como objetivo analisar a constituição identitária de mulheres militares na Força Aérea Brasileira bem como: analisar o processo de identificação das mulheres com a carreira militar; compreender os significados atribuídos ao trabalho; compreender a entrada e treinamentos no contexto militar; e por fim, identificar os avanços e entraves dessa profissão. Para alcançar os seguintes resultados deste estudo com delineamento de qualitativo básico, foram utilizadas como técnica de coleta de dados entrevistas em profundidade, entrevistando-se quinze mulheres militares que atuam na FAB em diversas hierarquias e funções nesta pesquisa transversal. A análise deu-se por meio da transcrição dos dados com auxílio de análise narrativa. Os resultados revelam que ao longo dos anos as mulheres conquistaram e continuam conquistando seus espaços dentro do militarismo; elas se identificam com a profissão e sentem uma grande responsabilidade em continuar trilhando e abrindo caminhos para novas mulheres, mesmo muitas vezes sendo sub representadas ou passando por situações críticas. Esta pesquisa contribuiu teoricamente para a melhor compreensão da identidade das mulheres no contexto militar, fortalecendo as pesquisas sobre esse assunto na administração e ciências sociais aplicadas. Na prática este estudo ajudará a suprimir categorizações negativas e preconceitos ainda existentes em relação a mulher no militarismo. Conclui-se que os estudos não se esgotam, uma vez que ainda existe a necessidade de expansão de estudos acerca da presença feminina em organizações não convencionais, como é o caso de organizações militares.

Palavras-Chave: Mulheres Militares; Identidade; Força Aérea Brasileira.

ABSTRACT

Identities are sources of meaning for people, so they are characterized by containing particularities present in the culture, group and environment in which the individual is inserted, mainly because of the shared meanings. It is important to emphasize that this identity constitution is also intertwined with the work environment, even more when it comes of non-conventional organizations where there are relevant disparities among workers, in the case of this study, the military women of the Brazilian Air Force (FAB). In view of this, this dissertation of interpretative nature aims to analyze the identity constitution of military women in the Brazilian Air Force as well as: analyze the process of identification of women with the military career; understand the meanings attributed to work; understand the entry and training in the military context; and finally, identify the advances and obstacles of this profession. To reach the following results of this qualitative study with basic qualitative delineation, in-depth interviews were used as data collection technique, the researcher interviewed fifteen military women who work in the FAB in several hierarchies and functions to do this transversal study. The analysis was carried out through the transcription of data with help of narrative analysis. In this research, the results revealed that over the years women have conquered and continue to conquer their spaces within militarism. They identify with their profession and feel a great responsibility in continuing to trail and open paths for new women, even though they are often under-represented or going through critical situations. This research has theoretically contributed to a better understanding of women's identity in the military context by strengthening research on this subject in administration and applied social sciences. In practice, this study will help to suppress negative categorizations and prejudices that still exist regarding women in militarism. It is concluded that the studies are not exhausted since there is still a need to expand studies on the female presence of non-conventional organizations where women are still underrepresented, such as military organizations.

Key words: Military Women; Identity; Brazilian Air Force.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: RELATÓRIO ANTI-PLAGIO NO PROGRAMA <i>COPYSPIDER</i>	135
---	-----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: MULHERES MILITARES EM NÚMEROS	40
---	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - COMPONENTES DO PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO	24
QUADRO 2 - FORMAS E ORIGENS DA CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADES	31
QUADRO 4: TIPOS DE CARREIRAS	33
QUADRO 5: FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	35
QUADRO 6: ARTIGOS SELECIONADOS DA BASE DE DADOS <i>WEB OF SCIENCE</i>	42
QUADRO 7: ARTIGOS SELECIONADOS NA BASE DE DADOS SCOPUS	51
QUADRO 8: ARTIGOS SELECIONADOS DA BASE DE DADOS PERIÓDICOS CAPES	54
QUADRO 9: ASPECTOS METODOLÓGICOS E CLASSIFICAÇÕES	56
QUADRO 10: RESPONDENTES ENTREVISTADAS.....	59

LISTA DE SIGLAS

AFA	-Academia da Força Aérea
AMAN	-Academia Militar de Agulhas Negras
CAPES	-Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CFRA	-Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica
EMCFA	-Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas
EN	-Escola Naval
EUA	-Estados Unidos da América
FAB	-Força Aérea Brasileira
MST	-Trauma Sexual Militar
ONU	-Organização das Nações Unidas
PME	- <i>Professional Military Education</i>
RDC	-República Democrática do Congo
SAF	-Forças Armadas da Sérvia
SCIELO	- <i>Scientific Electronic Library Online</i>
SIT	- <i>Social Identity Theory</i>
SPELL	- <i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
TCS	-Teoria de categorização do <i>Self</i>
TIS	-Teoria da identidade Social
OTAN	- Organização do Tratado do Atlântico Norte
USAFA	- <i>USA Air Force Academy</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	18
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	18
1.2.1	Objetivo Geral	19
1.2.2	Objetivos Específicos.....	19
1.3	JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA	19
1.4	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO	23
2.1	IDENTIDADE, PROCESSO E CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA	23
2.2	CARREIRA E MOTIVAÇÃO.....	32
2.3	AS MULHERES NO CONTEXTO MILITAR.....	35
2.3.1	As mulheres no contexto militar brasileiro.....	38
2.3.2	A última década de pesquisa das mulheres militares	41
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	56
3.1	DELIMITAÇÃO E DESENHO DA PESQUISA	56
3.2	CONCEPÇÃO EPISTEMOLÓGICA.....	56
3.3	ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA.....	57
3.3.1	Objetivos de pesquisa.....	58
3.3.2	Definição das categorias analíticas.....	58
3.3.3	Definição de outros termos relevantes.....	59
3.4	DELINEAMENTOS DA PESQUISA	60
3.5	CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS CASOS	61
3.6	TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	61
3.7	TÉCNICAS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	63
3.8	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	64
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	66
4.1	AS PARTICIPANTES E SUAS TRAJETÓRIAS	66
4.2	IDENTIFICAÇÃO COM A CARREIRA MILITAR	71
4.2.1	Processo de identificação e motivações.....	72
4.3	MULHER MILITAR.....	79
4.4	ENTRADA E TREINAMENTO NO AMBIENTE MILITAR.....	87
4.4.1	Sobre o treinamento, regras e normas	87

4.4.2	Sobre a adaptação a vida militar	93
4.5	AVANÇOS E ENTRAVES	95
4.5.1	Situações consideradas críticas durante a carreira militar	100
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
5.1	CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	110
5.2	SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	111
	REFERÊNCIAS	112
	ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO	124
	ANEXO 2 - LEI N° 12.705	125
	ANEXO 3 – LEI N° 6.924	128
	ANEXO 4 – ART. 153	132
	ANEXO 5 – ART. 143	133
	APÊNDICE 1 - DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO	134
	APÊNDICE 2 - RELATÓRIO DE ANÁLISE ANTI-PLÁGIO	135
	APÊNDICE 3 – HIERARQUIA COMPLETA DA FAB	136
	APÊNDICE 4 - ROTEIRO DE ENTREVISTA	137

1 INTRODUÇÃO

Com o ritmo acelerado de mudanças no mundo, percebe-se a ampla participação das mulheres no mercado de trabalho, com reflexos nas estruturas organizacionais e nas relações humanas em geral. A partir disso, verifica-se a necessidade da construção de uma nova identidade que equilibre as novas demandas dessa condição ao compreender que a mulher passou a exercer funções em todas as áreas nas organizações (LIMA; LUCAS; FISCHER, 2011).

Com a presença mais ativa das mulheres nas organizações, seu desempenho destas passou a ser influenciado pela cultura, estruturas sociais e locais, assim como pelas organizações em que trabalham (STETS; TURNER, 2008). É no ambiente de trabalho que se constituem os vínculos sociais, culturas, símbolos e significados criados pelas pessoas a partir de seus comportamentos, interações e emoções (HEISE, 2006; STETS; TURNER, 2008; SWIDLER, 1986).

Além da participação ativa no mercado de trabalho, a mulher também passou a ocupar cada vez mais espaços profissionais antes considerados masculinos, como o ambiente militar. Com as mudanças no sistema de ingresso, atualmente as Forças Armadas no Brasil contam com 28 mil mulheres em seus quadros, sendo a Força Aérea Brasileira (FAB) a com maior participação, cerca de 10.800 mulheres inseridas no contexto militar (BRASIL, 2017a). Por conta de tal mudança e de seus condicionantes, busca-se compreender a história de mulheres em ambientes organizacionais, de onde antes estavam excluídas. Como é ser mulher em um ambiente predominantemente masculino em uma sociedade patriarcal cercada de tantos preconceitos? Para responder a essa questão, o objetivo desta pesquisa foi analisar a constituição identitária de mulheres militares na FAB. Assim, torna-se relevante ter conhecimento de estudos sobre a identidade de mulheres brasileiras diante as 'novas' identidades dessas mulheres (ROCHA COUTINHO, 2011).

Perante tais mudanças, entende-se a identidade como um processo de construção de significados com base em um atributo cultural; assim, a identidade busca constituir significados para os próprios atores, originadas de um processo de identificação (CASTELLS, 2013). Neste contexto, a identidade é entendida como um elemento-chave da realidade subjetiva que tem relação dialética com a sociedade. Portanto, a identidade de uma pessoa é formada por processos sociais modificados ou remodelados por essas relações, produzidas individualmente pela interação do

organismo, da consciência e da estrutura social vivida pelo indivíduo (BERGER; LUCKMANN, 2003). Essa abordagem da constante transformação da identidade vem sendo aplicada no campo organizacional. Dessa forma, a identificação com o grupo torna-se um indicador de status que é usada para determinar a inclusão ou exclusão de competência geral do indivíduo. Deste modo, o fato de os indivíduos terem identidades múltiplas contribui ainda mais para a complexidade da identidade nas organizações (COX JR., 1994).

Cabe ressaltar também que as identidades estão sempre incompletas e em constante processo de transformação. Isso acontece à medida que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, nas quais os indivíduos podem se identificar temporariamente ou de acordo com os sistemas culturais nos quais estão inseridos (HALL, 1997).

Por fim, compreendendo os aspectos identitários e a mulher no contexto militar, busca-se nesse estudo abarcar como se constitui a identidade da mulher militar cercada de aspectos culturais, preconceitos e desafios. Nas próximas seções estão especificados o problema de pesquisa, objetivo geral e os específicos, e as justificativas teórica e prática.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Conforme a temática exposta na introdução, com o objetivo de analisar a constituição da identidade de mulheres em organizações militares, estabelece-se como problema de pesquisa o seguinte: **Como as mulheres que trabalham na FAB constroem sua identidade?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

A seguir, apresenta-se o objetivo geral e os objetivos específicos que nortearam a presente pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa busca contribuir com os estudos organizacionais e relacionados à mulher no trabalho militar. Portanto, tem como objetivo geral **analisar a identidade de mulheres militares na Força Aérea Brasileira (FAB)**.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Analisar o processo de identificação das mulheres com a carreira militar na FAB;
2. Compreender os significados atribuídos pelas mulheres ao trabalho na FAB;
3. Compreender como ocorrem a entrada e os treinamentos das mulheres no ambiente militar da FAB;
4. Identificar os avanços e os entraves percebidos pelas mulheres militares na FAB.

1.3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

O interesse pela pesquisa surgiu pelo número de homens no ambiente militar ser historicamente predominante; pode-se dizer que o patriarcalismo é um dos motivos condicionantes para que isso ocorra. Para Castells (2013), o patriarcalismo é uma das estruturas em que a nossa sociedade contemporânea se apoia, permeando essa estrutura pelas organizações.

Atualmente as mulheres atuam em quase todas as profissões, inclusive em atividades antes destinadas apenas aos homens, como as instituições militares (SGARBIERI, 2006). Um dos desafios para a mulher nesses ambientes pode ser os preconceitos, além de proterger-se de assédio sexual (MOTA *et al.*, 2018); as diferenças de perfis também são temas abordados (MAREMMANI *et al.*, 2010).

O ambiente militar, escolhido para o atual estudo, foi a Força Aérea Brasileira (FAB). Assim, torna-se relevante saber que essa instituição faz parte das Três Forças Armadas do Brasil (constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Força Aérea) coordenadas pelo Ministério da Defesa e, juntamente com o Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas (EMCFA). Atualmente a FAB é campeã de participação de

mulheres na carreira militar (BRASIL, 2017a), motivo pelo qual foi escolhida como objeto de estudo dentre as três forças do Brasil.

Em relação à justificativa teórica, este trabalho contribuirá para a compreensão da identidade das mulheres no ambiente militar e também fortalecerá as pesquisas na área da administração e estudos organizacionais. Ajudará a relatar as particularidades do ambiente militar e como as mulheres que estão inseridas neste ambiente lidam com essa realidade. Além de contribuir para a literatura sobre gênero nas organizações.

Quanto às questões teóricas, ressalta-se que foi feita uma pesquisa dos últimos 10 (dez) anos em base de dados nacionais e internacionais, usando as combinações de palavras “identidade” + “mulher*” + “militar*” para bases nacionais e usando o conjunto de palavras “identity” + “wom*” (para investigar aspectos relacionados a *woman* e *women*) + “military” nas bases internacionais. A análise foi feita nas seguintes bases de dados: portal de periódicos da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior); *Spell (Scientific Periodicals Electronic Library)*; *Scopus* da Elsevier e *Web of Science* do *Institute for Scientific Information* (ISI).

Em relação às bases nacionais, na base de dados da CAPES somente quatro artigos foram pertinentes ao tema de “identidade”, “mulher” e “militar”. Na *Spell* a pesquisa com o conjunto de palavras escolhidas não possui resultado nos últimos 10 (dez) anos.

Nas bases de dados internacionais, a pesquisa com o conjunto de palavras escolhidas, restringindo-se ao filtro de artigos, resultou na *Web of Science* em 155 (cento e cinquenta e cinco) artigos filtrados pela área da pesquisa com recorte de tempo nos últimos dez anos. Na *Scopus*, a pesquisa com o conjunto de palavras escolhido obteve 146 (cento e quarenta e seis) resultados.

A partir dos resultados das pesquisas nacionais e internacionais, confirma-se que o tema ainda pode ser mais explorado e estudado no Brasil, principalmente na área de Estudos Organizacionais. Nesta pesquisa foram analisados artigos recentes sobre o tema, em especial os que mais se aproximavam do escopo deste trabalho.

A justificativa prática recai na tentativa de suprimir categorizações negativas e preconceitos da sociedade neste ambiente, principalmente em relação à predominância da presença masculina (os números exatos não estão disponíveis pois a contagem é feita por especialidades, mas através de sites oficiais sabe-se que este

número é cerca de 58.000 homens militares) e do histórico patriarcal presente no militarismo e na sociedade atual.

Este trabalho abrirá frentes para gestão pública e sociedade acerca da importância do papel da mulher no ambiente militar, podendo estimular novos estudos referentes à inserção da mulher nesses ambientes e aumentar a visibilidade da mulher em organizações públicas de caráter militar (BRASIL, 2017c). Além de contribuir para que as mulheres ampliem ainda mais seus espaços; acender a discussão de gênero em organizações militares, incluindo LGBTQ+: para as organizações, entender melhor como as mulheres se percebem e como podem contribuir para que elas aumentem o seu potencial na profissão e os entraves sejam diminuídos.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação constitui-se em diversos capítulos. Primeiramente estão contextualizados os temas do trabalho por meio dos seguintes itens: introdução, apresentação do problema de pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos e as justificativas práticas e teóricas; fundamentação teórica; resultados e discussão, e considerações finais.

O segundo capítulo é constituído pela fundamentação teórico-empírica, em que estão dispostos o conceito de identidade, a constituição da identidade, a mulher no contexto militar, e por último, os estudos dos últimos dez anos referentes à identidade e à mulher militar.

O terceiro capítulo contém os procedimentos metodológicos que serão utilizados na presente pesquisa, composto de concepção epistemológica, especificação do problema de pesquisa, definição constitutiva e percurso empírico dos termos “Identidade” e “processo de identificação”. Como último tópico do capítulo, apresenta-se a delimitação e desenho da pesquisa, dividindo-se em: delineamentos da pesquisa, critérios de seleção dos casos, técnica de coleta e análise dos dados.

No quarto capítulo estão os resultados e discussões da pesquisa. Em um primeiro momento as mulheres entrevistadas são apresentadas contendo descrição e sujeitos e suas trajetórias. Em seguida, são feitas as análises e discussões dos dados coletados.

Por fim, o quinto e último capítulo, encontram-se as considerações finais, com o intuito de responder ao objetivo geral da pesquisa, as contribuições teóricas e práticas e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

O referencial teórico-empírico deste trabalho está ordenado a partir dos delineamentos estabelecidos no problema de pesquisa. Ao considerar a revisão de literatura, cabe ao pesquisador identificar e refletir sobre o tópico proposto ao estudo, além de proporcionar *insights* de como limitar a área da investigação do estudo (CRESWELL, 2007).

Desta forma, serão apresentas neste capítulo: a história e o conceito da identidade nos estudos organizacionais, a identidade como conceito autorreflexivo, a construção e processo de identificação dos indivíduos e, como finalização, a contextualização das mulheres no ambiente militar.

2.1 IDENTIDADE, PROCESSO E CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA

Ainda na antiguidade clássica já havia os primeiros questionamentos relacionados à identidade, questões referentes à essência dos indivíduos como: ‘quem sou eu? Como posso me conhecer? Qual meu lugar no mundo?’. Na Grécia antiga, filósofos como Sócrates, Platão e Aristóteles buscavam a compreensão acerca da identidade fundamentada na objetividade que posteriormente embasou o pensamento moderno (GIOIA, 1998).

Neste sentido, torna-se relevante contextualizar sua história. O termo identidade é tão antigo quanto a lógica, a álgebra e a filosofia. A palavra “*identidade*” deriva do latim *idem* e *identitas* (ambas significam “o mesmo”) e do vocabulário *entitas* (entidade). Portanto, presume-se que é uma composição que significa o “eu de cada um” (CALDAS; WOOD JR., 1997). Neste sentido, a identidade pode ser tida como um estatuto definido a partir de referências que podem ser intactas ou modificáveis com o tempo. Assim, a auto definição é construída a partir da auto percepção, pelas necessidades psíquicas: consciência, inconsciência, fragilidade, medos, desejos e motivos (FREITAS, 2010).

Ao compreender as referências dos indivíduos ao formar a sua identidade, afirma-se que as relações sociais são consonantes com essa constituição. A partir das atividades do cotidiano dos indivíduos é possível alinhar esses elementos aos processos de identidade e identificação nas organizações. Neste âmbito, a identidade é compreendida pelos processos de socialização de caráter reflexivo dos indivíduos

na busca de um auto referencial com base nas experiências e transformações (CASTELLS, 2013).

Em relação à conceituação da identidade, um dos principais conceitos é o de *self* e ego, que são importantes para a construção da ideia de identidade. O conceito de *self* possui raízes no pensamento clássico, que traz a noção de identidade associada à ideia de permanência, singularidade e unicidade da realidade das coisas; pode representar a entidade que a incorpora. Já o conceito de ego deriva do vocábulo latino “eu” definido assim pela concepção que a pessoa faz a si mesma. “Na psicanálise Freud usou o conceito de ego para se referir ao meio consciente e racional, depois o conceito foi expandido dentro dos limites da psicanálise” (CALDAS; WOOD JR, p. 9, 1997; JACQUES, 2011).

Em relação à teorização da identidade, Tajfel (1978; 1981) propôs duas teorias: teoria da identidade social (TIS) e a teoria de categorização do *self* (TCS). Ambas contribuíram para o avanço nos estudos organizacionais relacionados à identidade configurando os componentes para o processo de identificação. Este se pautou na concepção básica da TIS, que consiste na ideia de que todo ser humano faz parte de vários grupos e se envolve em múltiplas identificações, possuindo um repertório de categorias sociais (grupo étnico, nacionalidade, etc.) favorecendo para as bases da auto definição (TAJFEL; TURNER, 1985).

A partir dessas definições, Tajfel e Turner (1970; 1985) propõem três componentes de diferenciações para o processo de identificação (ver Quadro 1):

QUADRO 1 - COMPONENTES DO PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO

Nº	Tipos de Componentes	Processos de identificação	Exemplos
1	Componente Cognitivo	Conhecimento proveniente da categorização	Grupos familiares como Pais, família, escola
2	Componente Afetivo	Vínculo emocional com o grupo	Grupos de raça ou nacionalidade
3	Componente Valorativo	Conotação valorativa do grupo	Grupos sociais como de amigos

Fonte: Elaborado pela autora a partir das definições de Tajfel e Turner (1970;1985).

A partir dessas definições, torna-se possível compreender os principais passos para o processo de identificação individual do sujeito no ambiente organizacional.

Assim, cada um deles possui uma definição: O componente cognitivo (1) que é categorizado como conhecimento proveniente da categorização, diz respeito à auto

definição do sujeito, ou seja, coloca um senso de pertencimento a determinado grupo ou categorização social. Esse grupo tenderá a expressar padrões, estereótipos e protótipos que ajudam o indivíduo a se distinguir dos demais grupos. Essas características podem expressar crenças, atitudes, sentimentos e comportamentos que consistem no processo pelo qual o indivíduo se identifica (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010; TAJFEL, 1981; TURNER *et al*, 1987; HOGG; TERRY, 2000; SILVA, 2002; BREWER; GARDNER, 2004).

O componente afetivo (2) é categorizado como o vínculo emocional com o grupo, diz respeito ao componente cognitivo do processo de identificação. Esse indivíduo vai ser reconhecido pelo grupo a partir de seus sentimentos em relação ao fato de pertencer à um meio social, ressaltando suas similaridades, equivalências, intenções e uma auto definição positiva. Se acontecer de algumas características o afetarem negativamente sua tendência será desligar-se de determinado grupo, quando não possível o abandono, a solução será criar gatilhos de aceitação deste grupo (TAJFEL, 1981; HOGG; TERRY, 2000; READE, 2001; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010).

A última categoria a fazer parte do processo de identificação é o componente valorativo (3) que é identificado como uma conotação valorativa ao grupo, ou seja, o indivíduo é vinculado à forma/percepção que seu grupo social é visto pelos outros grupos. Novamente essa percepção pode ser positiva ou negativa revelando valor e prestígio do grupo social, implicando no aspecto valorativo do grupo e interferindo na motivação de seus membros (TAJFEL, 1981; READE, 2001; FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010).

Todos os componentes estão inter-relacionados, porém o autor Van Dyck (2001) argumenta que o componente cognitivo tende a ser o primeiro no processo de identificação com determinados grupos, segundo ele, somente a partir da percepção de pertencer a um determinado grupo é que os outros componentes entram em jogo. Ressalta-se que, este esboço teórico ajuda a estabelecer parâmetros que fundamentam a análise deste estudo (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010).

A identidade, em nível individual, definida como o conceito de si mesmo, orienta a ação individual (MACHADO, 2003). Dubar (1996) defende que a identidade constitui uma tentativa de explicação do conceito do “eu” ser fruto de uma construção psicológica, um processo mediado pelas identidades assumidas ao longo da trajetória.

Identidade pode ser definida como a relação de significações, valores, ideologias em relação às várias culturas ao longo da vida.

De acordo com Caldas e Wood Jr (1997), a identidade pode ser estudada em um contexto que já pode ser considerado clássico nos estudos organizacionais brasileiros. Os autores enfatizam que o processo de identificação ocorre pela identificação do autoconhecimento do indivíduo com base em duas dimensões: a dimensão do objeto focal e a dimensão da observação. A dimensão focal refere-se a quem o conceito é aplicado, no sentido de 'possuir a identidade' aplicando-se, por exemplo, ao indivíduo, grupo ou organização. Já a dimensão da observação refere-se à forma pela qual a identidade é observada de forma interna ou externa, como por exemplo a identidade individual. Ambas as dimensões são distinguidas por meio do objeto pelo qual o conceito é utilizado (CALDAS; WOOD JR, 1997).

Entende-se que a construção da identidade tem como base o atributo cultural ou um conjunto de atributos culturais inter-relacionados com outras fontes de significado, portanto em um único indivíduo, pode haver identidades múltiplas, e essa auto apresentação pode ser caracterizada como forte tensão na ação social. Assim, enfatiza-se que o autoconhecimento é uma construção associada ao ser conforme definida a seguir: "Identidades, por sua vez, constituem fontes de significado para os próprios atores, por eles originadas, e construídas por meio de um processo de individuação" (CASTELLS, 2013, p. 23).

A construção da identidade e os fenômenos sociais contemporâneos têm forte influência no autoconhecimento. Enfatiza-se que os estudos de identidade são importantes para a reflexão e compreensão das atuais práticas singulares e coletivas. Essa autorreflexão se dá pela percepção de si (CORREA; LOURENÇO, 2016).

Nos estudos sobre identidade e identificação, Fernandes, Marques, Carrieri (2010) ajudam na compreensão dos significados e na relevância da autodefinição e autoestima do indivíduo. A partir das relações da identificação dos indivíduos, os autores citam que a autodefinição é o que o distingue das demais pessoas por toda a vida, num senso constante e durável de autonomia.

Simpson e Carroll (2015) defendem que a construção da identidade é entendida como um processo de conhecimento envolvendo as relações e o contexto em que um indivíduo encontra-se inserido, atrelando-se principalmente aos papéis que este desempenha. O argumento das autoras baseia-se na noção de que os objetos de fronteira são como um meio de levar profundidade analítica à metáfora do objeto de

fronteira, ou seja, os papéis são entendidos como objetos do que intermediam os entendimentos teóricos relacionados à construção da identidade.

Machado (2003, p. 53) defende que “a identidade constitui-se em uma tentativa de explicação do conceito de si, sendo fruto de uma construção psicológica” assim sendo compreende-se que o processo de construção acontece a partir da intermediação constante das identidades. A partir dos tipos de identidades que acontecem em espaços da conformação do eu, espaço de interações sociais ocorrendo também a participação do outro na própria construção da identidade. O conceito de si torna-se uma construção complexa sendo resultado de uma relação do indivíduo com seus pares, sua experiência e vivência pessoal. Para a autora uma identidade bem construída é aquela que delineou limites entre a individualidade e seus grupos sociais (MACHADO, 2003).

A partir dessa dinâmica, construir a própria identidade torna-se um desafio no sentido de encontrar um equilíbrio entre nós e o que os outros esperam que sejamos. Embora cada indivíduo possua suas individualidades, a construção do conceito está sempre associada ao outro e às experiências de socialização constituindo um referencial na formação de identidade dos indivíduos. Os autores defendem que a identidade é resultado das múltiplas identificações do indivíduo (WHETTEN; GODFREY, 1998; MACHADO, 2003). Cabe ressaltar que o conceito de identidade passou a ser considerado um fenômeno social construído a partir das interpretações, confirmando-se ao compreender que os indivíduos assumem sua “identidade como um processo fragmentado e de identidades múltiplas” (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010, p. 33).

Já para Jacques (2001), a identidade pode ser considerada um ponto de referência pressupondo que o indivíduo envolve uma ação nas relações sociais das quais está inserido. A identidade conta com o caráter ativo e transformador do indivíduo apontando interações sociais além do suporte biológico de cada indivíduo. Além disso, o conceito possui uma diversidade teórico-metodológica que leva a uma subdivisão de processos de identificação (JACQUES, 2001).

Na perspectiva da construção do “eu”, Goffman (1959) já ressaltou a influência social da identidade, argumentando que o indivíduo não nasce membro de uma sociedade e sim predisposto a ela, tornando-se integrante deste meio social. Dessa forma, o indivíduo torna-se um ator envolvido em determinada tarefa ao encenar uma

representação; como ator o indivíduo aprende um papel e seus atributos passam a ser de natureza psicológica (GOFFMAN, 1959).

Neste contexto, Berger e Luckmann (1985) defendem que a identidade é entendida como fruto de um processo de interação em múltiplas realidades que são aprendidas a partir de tipificações e significações. Defendem também que a identidade é a chave para a realidade subjetiva. Assim sendo, toda realidade subjetiva tem relação dialética com a sociedade. A partir disso, Berger e Luckmann (1985) ressaltam:

Receber uma identidade implica na atribuição de um lugar específico no mundo. Assim como esta identidade é subjetivamente apreendida pela criança, o mesmo se dá para o mundo o qual se aponta. A apropriação subjetiva da identidade e a apropriação subjetiva do mundo social são apenas aspectos diferentes do mesmo processo de interiorização, mediado pelos mesmos outros significativos (BERGER; LUCKMANN, 1985, p. 178).

Assim, compreende-se que os elementos da realidade subjetiva e da identidade variam conforme os indivíduos. A reparação da identidade fornece ligação entre a identidade do indivíduo e o mundo, ambos socialmente definidos (BERGER; LUCKMANN, 1985).

Ao abordar questões relacionadas à construção da identidade relaciona-se o processo de identificação, Chalfin *et al.*, (2007) defendem a ideia de que no lugar de falar da identidade como uma coisa acabada deve-se falar em identificação como um processo em andamento (CHALFIN; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

A noção de identificação é enriquecida como uma maneira de significar um sintoma de semelhança inconsciente com outra pessoa, expressão entre o 'eu' e a outra pessoa, modificado pela identificação e a relação intersubjetiva. Um exemplo a esse contexto é a identificação, com o objeto. Partindo dessa ideia se abre caminho para a concepção das identificações secundárias também constituídas desde a origem, mas que passaram por um processo de incorporação a partir da identificação (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001).

Laplanche e Pontalis (2001) definem o processo de identificação da seguinte forma:

Processo psicológico pelo qual o sujeito assimila um aspecto, uma propriedade, um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, segundo o modelo desse outro. A personalidade constitui-se e diferencia-se por uma série de identificações" (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, pg. 225).

Ao trazer esse conceito, os autores ressaltam que o substantivo 'identificação' pode ser compreendido em um sentido transitivo (é pôr diante de si, em face, reconhecer como idêntico) e reflexivo (identificar-se é tomar para si, numa operação fundamental para constituição do sujeito) (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001; HERRMANN; LOWENKRON, 2004).

Diante disso, a identidade do indivíduo se constrói por meio de processos de identificação com os outros, grupos primários e grupos secundários. Assim, Berger e Luckmann (2005) ajustam novos conceitos e definições da socialização do indivíduo ao analisarem a construção social na vida cotidiana. Dessa forma, os autores explicam três momentos que representam a realidade construída a partir de processos: a socialização primária, a socialização secundária e a ressocialização (BERGER; LUCKMANN, 2005).

A partir dessas definições, compreende-se que a socialização primária ocorre na primeira infância e se dá no processo de interiorização no mundo exterior, que só ocorre se houver identificação, junto com o primeiro grupo social, apropriando-se de valores, sentidos e símbolos inseridos na cultura do indivíduo. Nesse sentido, este processo dará base para a socialização posterior, afinal, o indivíduo faria do mundo vivido por ele o seu único mundo concebível, completando o primeiro mundo com programas de aprendizagem, regras, normas, exigências sociais enraizadas na consciência (BERGER; LUCKMANN, 2005).

A socialização secundária se dá na segunda infância, época em que a criança começa a interiorizar os submundos institucionais, adquire conhecimentos de linguagens, compreensões táticas, códigos e símbolos aprendidos na nova realidade, pressupondo alto grau de identificação. Possui componentes cognoscitivos e afetivos contrastando com o primeiro mundo adquirido na socialização primária. Crises ocorrem diante do conhecimento de outros mundos diferentes do até então aprendido. Neste momento, para produzir maior identificação, são necessárias técnicas especiais para dedicação do indivíduo, intensificando as cargas afetivas (BERGER; LUCKMANN, 2005).

O último processo, o de ressocialização, só acontece após ter ocorrido a socialização secundária, "o passado seria reinterpretado para se harmonizar com a realidade presente" (BERGER; LUCKMANN, p.203, 2005). Através do papel da linguagem na vida do indivíduo, as novas relações funcionam como a confirmação ou não da realidade subjetiva, tornando significativa a conservação ou alteração da

realidade construída e identificada até o momento. A modificação dessa realidade ou das relações torna-se um veículo significativo para a conservação ou alteração da realidade. A intensidade desse ato, no caso a linguagem, reforçariam a confirmação ou transformação da realidade subjetiva (BERGER; LUCKMANN, 2005).

A partir das explicações relacionadas aos processos de socialização, procura-se compreender a construção das identidades. Castells (2013) defende que o indivíduo em uma posição de ator coletivo possui identidades múltiplas e essa pluralidade pode se resultar em fonte de tensão e contradição. Assim, as identidades possuem fontes de significados para os próprios indivíduos, originadas e construídas a partir de um processo de individuação. Elas também podem ser formadas a partir de instituições dominantes, mas assumem essa condição somente quando os atores sociais a internalizam e com base nisso constroem o seu significado.

A partir dessas afirmações a respeito da construção da identidade, é importante ressaltar que esta é sempre identificada a partir de relações de poder. Nesse sentido, Simpson e Carroll (2015) defendem que no processo de construção da identidade há grande influência dos papéis desempenhados pelo indivíduo dentro da organização, uma vez que é possível verificar-se questões relacionadas a poder e controle bem como estes atrelam-se às dinâmicas ali estabelecidas. Dessa forma, Castells (2013) destaca que, diante de relações de poder, uma pessoa pode desenvolver três diferentes formas e origens no processo de construção de suas identidades, conforme explicação no quadro 2.

QUADRO 2 - FORMAS E ORIGENS DA CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADES

Formas das identidades	Origem das Identidades	Exemplo
Identidade Legitimadora	Identidade construída a partir de instituições dominantes no intuito de expandir e racionalizar sua dominação em relação aos atores sociais.	Teoria da autoridade e dominação (SENNETT, 2007).
Identidade de Resistência	Identidade criada por atores que se encontram em posição/condições de desvalorização pela lógica da dominação.	Surgimento da política da identidade (CALHOUN, 1988).
Identidade de Projeto	Identidade dos atores sociais que utilizam de qualquer tipo de material cultural ao seu alcance constroem uma nova identidade capaz de redefinir sua posição na sociedade ao buscar transformação de toda estrutura social.	Luta feminista frente ao patriarcado e a estrutura de produção, reprodução, sexualidade e personalidade imposta historicamente.

Fonte: Elaborado pela autora (2019) a partir das definições de Castells (2013).

A partir das definições expostas, percebe-se que até as identidades dominantes podem resultar em identidades de projeto, constituindo uma nova postura. Essa dinâmica de identidades evidencia a visão da teoria social, percebendo que nenhuma identidade pode constituir essência e nenhuma pode ser encerrada dentro de um contexto histórico. Assim, a constituição das identidades leva a um resultado diverso (CASTELLS, 2013).

Neste trabalho, entende-se a identidade como fonte de significados e experiências de um determinado indivíduo. Encontra-se necessário estabelecer que a identidade dos indivíduos é considerada um processo de construção de significados por meio dos processos de socialização. As identidades organizam os significados vistos como uma identidade simbólica, com finalidade e ação (CASTELLS, 2013; BERGER; LUCKMANN, 2012). “A identidade compreende a construção social por meio dos processos de socialização, tendo em vista o caráter reflexivo dos sujeitos na busca por um autorreferencial em suas experiências e transformações ao longo da vida e no contexto das organizações” (CORREIA; LOURENÇO, p.864, 2016).

Dessa forma, neste trabalho, os conceitos assumidos sobre Processo de Identificação será o de Berger e Luckmann (1985), em que os autores defendem que a identidade é entendida como um processo de interação em múltiplas realidades aprendidas a partir de tipificações e significações. O outro conceito assumido neste trabalho é o de constituição da Identidade de Castells (2013), que o autor enfatiza o

autoconhecimento associado a definição de que as identidades constituem fontes de significado para os próprios atores, originadas por eles e construídas por meio de um processo de individuação.

A discussão apresentada neste capítulo inicialmente se concentrou na compreensão breve da história do conceito e suas posteriores reformulações a partir de autores seminais como exemplo Castells (2013), Tajfel e Turners (1985), Berger e Luckmann (1985), discussão importante para compreender a maneira como os indivíduos constroem a sua identidade a partir das relações sociais, abordando conceitos referentes ao processo de identificação. Posteriormente, o referencial se direcionou a constituição da identidade e como ela se constrói por meio do processo de identificação a partir de grupos primários e secundários de socialização, uma vez que defende-se a ideia que o indivíduo constitui sua própria identidade, pautando-se nas relações de poder tornando-se essencial para compreender a investigação em campo.

A seção a seguir terá como objetivo trazer as pesquisas relacionadas à motivação e carreira, compreendendo os principais motivos que levam as mulheres para a vida militar e buscando entender os conceitos e teorias de carreira, podendo contribuindo no conhecimento do pesquisador para melhor analisar a atual pesquisa.

2.2 CARREIRA E MOTIVAÇÃO

Nas últimas duas décadas, as mulheres têm conquistado cada vez mais posições hierárquicas no mundo. Salienta-se que seu nível de escolaridade se equipara/ultrapassa aos homens, propiciando maior espaço e melhores oportunidades profissionais (CAPELLE *et al.*, 2006).

Alguns autores como Lima *et al.* (2009) defendem que a mulher ainda está sobre um significativo processo consonante a cultura, e que está fortemente codificada pelos valores masculinos, até então criando certas barreiras a ascensão feminina de determinados cargos. Ao citar essas barreiras os autores relatam que estes casos então relacionados ao conflito trabalho e família denominando-se como “processos preconceituosos e discriminatórios à “capacidade” feminina de liderar, ao acúmulo de tarefas na esfera do trabalho profissional e doméstico, e a questões pessoais como a maternidade e conflitos familiares” (LIMA; LIMA; TANURE, 2009, p. 12). Cabe ressaltar que historicamente os homens tiveram maiores oportunidades de

investir em suas carreiras, desencadeando alguns fatores determinantes a levar a mulher ao menor sucesso na carreira (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Outro fator de impacto associado ao reconhecimento profissional da mulher está relacionado a homens que não lidam bem com a ascensão feminina no ambiente organizacional. A partir deste fato surgem conseqüente a isso, no mínimo dois preconceitos relacionados: o que remete a ascensão feminina a traços de personalidade, e para assumir as posições de liderança a mulher necessita comporta-se como homem. Sendo assim, a mulher para ser respeitada, necessita pensar, agir e trabalhar como homem, porém para ser amada e querida, necessita ser feminina, delicada e atenciosa (BETIOL; TONELLI, 1991).

Ao falar da mulher no mercado de trabalho conseqüentemente torna-se necessário a conceituação deste contexto, a carreira da mulher. Hall (2002, p. 12) define carreira como “a seqüência individualmente percebida de atitudes e comportamentos, associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa” restringindo-se a dimensão do indivíduo e não a dinâmica da organização. Com a entrada no mercado de trabalho, torna-se possível conquistar satisfação e qualidade de vida, assim a carreira passa a ter importante papel para o planejamento e execução de determinados objetivos, assim concebendo diferentes definições, conforme o quadro 4.

QUADRO 3: TIPOS DE CARREIRAS

Tipos de Carreiras	Definições
Carreira como avanço	Vista como ascensão vertical em uma hierarquia organizacional (movimentos para cima).
Carreira como profissão	Associada a determinadas ocupações que demandem movimentos progressivos de <i>status</i> , levando a um avanço contínuo na construção da carreira.
Carreira como a seqüência de trabalhos durante a vida	Refere-se à ciência comportamental e às histórias vividas por cada pessoa no decorrer de sua vida profissional.
Carreira como a seqüência de experiências relativas a funções ao longo da vida	Relacionada à ciência comportamental, sugere a forma como a pessoa vivencia a seqüência de trabalhos e atividades que construíram sua história profissional ao longo do tempo.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das definições de Hall (2002).

Mesmo com o aumento a ascensão, oportunidades e sucesso profissional da mulher ainda existe grande fragilidade quanto a evolução dessa carreira em relação a desafios encontrados nesse processo (ROCHA, 2013). Essa informação pode ser

contextualizada uma vez que o IBGE revela conforme dados de 2016 que a proporção de mulheres em cargos gerenciais. A faixa etária de 16 a 29 anos conta com um percentual de 43,4% e este número tende a cair para 31,3% em faixa etária com 60 anos ou mais. Essa desigualdade aumenta quando se fala em mulheres pretas e pardas em que a proporção de negros (homens e mulheres) em cargos de gerencia cai para 34,5%.

Salienta-se que esses números também são resultados de um processo, crise econômica do país, em que os mais afetados passam a ser os grupos mais vulneráveis. Ao se falar de carreira encontramos presente o conceito caracterizado como “teto de vidro” (STEIL, 1997), que significa uma barreira sutil, transparente mas, suficientemente forte para evitar que as mulheres alcancem altos níveis na hierarquia organizacional, vale ressaltar que este conceito trata-se exclusivamente do gênero. Esse fenômeno pode ser considerado como uma barreira imposta principalmente pelo fato de serem mulheres, uma vez que mesmo sendo algo sutil, se torna algo pertinente e persistente. Para romper estas barreiras, em todas as organizações, ao longo de suas vidas e carreiras vem sendo marcadas por movimentos feministas e principalmente pela conquista de espaços nos ambientes (STEIL, 1997).

Ao compreender as questões relacionadas à carreira das mulheres, torna-se necessário discutir alguns aspectos relacionados à motivação para a carreira. Quando aborda-se o tema de carreira, relaciona-se à motivação ao trabalho. Assim sendo, sabe-se que as sociedades passaram por várias transformações ao longo da história, tanto no modo de realização das tarefas, quanto a quem as realiza e também o modo de pensar sobre elas. Sabe-se que nem sempre foi remunerado e por muito tempo utilizado como castigo. Assim, o ser humano desempenha qualquer atividade utilizando seus fatores internos e externos que são responsáveis pela condução do seu objetivo almejado, já existem diversas teorias para explicar os fatores que levam as pessoas a adotarem atitudes, pensar e agir, afim de buscar metas e todas essas teorias resultam em conceitos sobre motivação (BATISTA *et al.*, 2005).

Para existir a motivação, o trabalhador necessita sentir disposição ou vontade para trabalhar podendo verificar sua produtividade, levando em consideração: autonomia, pagamento, condições ofertadas, carga horária entre outros fatores que influenciam na motivação dos trabalhadores, assim como no ambiente militar. Motivação no trabalho também pode ser interpretada como “o desejo inconsciente de obter algo” ou “o impulso para a satisfação” buscando o crescimento, desenvolvimento

pessoal e profissional para sustentar determinados comportamentos (BATISTA *et al.*, 2005).

No quadro 5, serão destacados alguns fatores que podem influenciar na motivação dos profissionais.

QUADRO 4: FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fatores motivacionais no ambiente de trabalho
Identificação/apreciar o que faz
Bom relacionamento multiprofissional
Crescimento profissional
Retorno da sociedade e compromisso social
Condições de trabalho/ambiente
Carga horária
Gestão da organização

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados coletados por Batista *et al.* (2005).

Além dos fatores apresentados, as motivações dos indivíduos podem ser estudadas a partir de diferentes referenciais, as principais são: necessidades humanas básicas, auto realização e necessidades fisiológicas/de sobrevivência. O grau de satisfação das pessoas no ambiente de trabalho pode afetar o andamento e harmonia da organização sendo um fator importante na motivação dos trabalhadores em suas carreiras (BATISTA *et al.*, 2005)

Nesta seção buscou-se compreender alguns aspectos sobre motivação e carreira dentro das organizações olhando para as questões relacionadas as mulheres. Na seção anterior buscou-se entender um pouco mais sobre as mulheres dentro do contexto militar mundial e brasileiro.

Na próxima seção será abordada uma revisão de literatura para compreender melhor o que vem sendo estudo na última década a respeito de identidade e mulheres no contexto militar.

2.3 AS MULHERES NO CONTEXTO MILITAR

A instituição militar ao longo dos séculos, segundo Hajjar (2014), é famosa por preservar valores e sua dinâmica de homogeneidade. Com o fim da Guerra Fria, as mudanças ideológicas, a inclusão de novas tecnologias, o interesse na defesa dos direitos humanos e a ascensão de um multiculturalismo, surgiu a necessidade de

multimissões, ou seja, aviões de caça e combate que fazem missões em prol da humanidade. Com isso percebeu-se a necessidade de uma alteração significativa no ambiente militar e nos papéis exercidos até então (HAJJAR, 2014).

Nesse sentido, a implantação de novas configurações neste ambiente, também para mulheres, torna-se fundamental para o sucesso das novas missões (CHAMBOULEYRON; RESENDE, 2009). A inserção das mulheres causou impacto para elas e até mesmo para FAB ao se deparar com os novos desafios. Hoje estão presentes em quase todos os quadros, organizações e unidades, sejam de apoio ou operacionais, agregando a este ambiente o melhor da alma feminina com muita precisão e esmero levando paciência e perseverança em um espaço em que antes não existia em abundância (PEREIRA; BRITO, 2018).

No mundo, cerca de 20 países (África do Sul, Alemanha, Austrália, Argentina, Bolívia, Canadá, Colômbia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Noruega, Nicarágua, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Romênia, Suécia, Uruguai e Venezuela) retiraram todas as restrições para que as mulheres atuem como combatentes em suas forças armadas. No Brasil, cada uma das três forças possui diferentes percepções relacionadas às possibilidades de mulheres nas funções de combate. Na FAB as mulheres podem exercer a função de aviadoras desde 2003. No caso do Exército e da Marinha, elas ainda não podem atuar em posições de combate (GIANINNI, 2014).

Ao se discutir sobre as mulheres militares no mundo, vale ressaltar que no Brasil, as mulheres ficam isentas do serviço militar obrigatório em tempo de paz, de acordo com o artigo 143, parágrafo 2º da Constituição federal brasileira de 1988, para ingressar nas forças armadas as mulheres devem prestar concurso em âmbito nacional em escolas militares específicas. Assim, como curiosidade informa-se que nem todos os países tem essa política, por exemplo, em Israel, o qual possui as tropas mais bem treinadas e eficientes do mundo, vem chamando a atenção pela ampliação do efetivo feminino nas posições de combate (JUSBRASIL, 2016).

Salienta-se que no país de Israel, no ano 2000, foi decretada uma lei que determina que todos os postos devem ser abertos às mulheres de acordo com as suas condições físicas. Desde então, o contingente feminino passou de 60% a 92%, incorporado nas unidades de combate, logística e polícia militar. É importante discriminar que essas porcentagens comparadas a qualquer outro país é alta ao se tratar de mulheres militares. Ainda neste país, o serviço militar é obrigatório para

mulheres, sendo no mínimo dois anos 2 anos de serviço ao país. E, atualmente, elas representam cerca de 33% de toda a Força Armada do país (JUSBRASIL, 2016).

Nas forças Armadas de Portugal, o acesso e recrutamento das mulheres se desenvolveu a partir de 1990, fatores que ajudaram para que isso fosse possível, foram principalmente os fatores socioeconômicos, de ordem cultural e uma crise de legitimação e prestígio que tornaram a vida militar pouco atraente para jovens do sexo masculino. Além desses motivos, as profundas modificações que a II Guerra Mundial proporcionou a sociedade como um todo também influenciaram, como: participação social das mulheres, novas tecnologias, a necessidade de novas formas de gestão e pessoal qualificado. Por esses motivos, obrigou-se as forças mundiais à pensarem novas formas de ingresso e recrutamento de pessoal (TAKAHASHI, 2002; CARREIRAS, 1997).

Ainda abordando a questão das mulheres militares em outros países, essa conquista já está avançada em países como: Estados Unidos, França, Inglaterra, Israel, Portugal, Canadá, Argentina e Chile, entre outros, mas mesmo assim, as mulheres ainda atuam em diferentes setores, muitas vezes de mais baixo escalão, mesmo recebendo formação idêntica as dos homens, portanto sua participação ainda é limitada. Dentre os países da OTAN (Organização do Tratado do Atlântico Norte), atualmente somente o Canadá tem uma alta porcentagem de mulheres nas forças militares, identificamos assim, que as mulheres ainda são sub representadas nas esferas militares. Ou seja, a participação das mulheres no âmbito mundial vem sempre acompanhada de modificações e polêmicas dadas as alterações que causam nas relações sociais em geral (TAKAHASHI, 2002; SANTOS, 2019).

Esta seção teve como objetivo expor alguns aspectos da mulher nos contextos militares escolhidos para o estudo. A partir dessas definições foi possível compreender melhor os desafios a partir de outros estudos já feitos na área. Foi dada nesta seção especial atenção às mulheres militares no âmbito mundial para melhor compreensão do presente estudo.

Nas seções anteriores foi possível compreender os conceitos e teorias relacionadas à identidade, à constituição da identidade e processo de identificação, atual objetivo de estudo. A partir dessas contextualizações, foi possível maior entendimento e percepções do tema durante a pesquisa de campo.

A seção a seguir terá como objetivo trazer as pesquisas relacionadas à identidade das mulheres militares no contexto brasileiro.

2.3.1 As mulheres no contexto militar brasileiro

O primeiro registo de uma mulher em combate no ambiente militar brasileiro ocorreu em 1823 na luta pela manutenção da independência do Brasil. Foi Maria Quitéria de Jesus, considerada a primeira mulher brasileira a assentar praça (ou seja, servir em posição de militar). Maria nasceu na década de 1792 na Bahia, sempre teve comportamento independente, dominava a montaria, caça e manejava armas de fogo. Por defender as lutas de apoio à independência sentiu a necessidade de se alistar, contra a vontade do pai, cortou os cabelos e vestiu-se de homem e alistou-se com o nome de seu cunhado passando a fazer parte do batalhão dos "Voluntários do Príncipe Dom Pedro". Posteriormente seguiu com o Batalhão para vários combates como: defesa da Ilha da Maré, da Pituba, da Barra do Paraguaçu e de Itapuã. Sua coragem ganhou fama e seus feitos se espalhavam sendo condecorada com a "Ordem Imperial do Cruzeiro do Sul" pelo Imperador Dom Pedro I. Outra conquista das mulheres brasileiras ocorreu na 2ª Guerra Mundial, em que 73 enfermeiras serviram como voluntárias em hospitais do exército norte-americano, participando efetivamente do serviço militar posteriormente a esse período (BRASIL, 2018b).

O ambiente militar escolhido para o atual estudo foi a Força Aérea Brasileira (FAB). Assim torna-se relevante compreender que essa instituição faz parte das Três Forças Armadas do Brasil, que é constituída também pela Marinha e Exército Brasileiro. Todas são coordenadas pelo Ministério da Defesa juntamente com o Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas (EMCFA) e todas possuem a missão de promover e coordenar a interoperabilidade das três forças (BRASIL, 2018c). As três principais escolas de formação de oficiais das Forças Armadas Brasileiras são: a Escola Naval (EN), a Academia Militar de Agulhas Negras (AMAN) e a Academia da Força Aérea (AFA) (GIANINNI, 2014).

Sabe-se que a presença feminina no âmbito da FAB ocorre desde a Segunda Guerra Mundial, quando em 1944 seis enfermeiras passaram a integrar o quadro de Enfermagem da Reserva da Aeronáutica. Elas atuaram no teatro de operações como integrantes do Primeiro Grupo de Aviação de Caça (1ºGAvCa). Após a guerra as profissionais de enfermagem sempre estiveram presentes no mundo militar atuando como civis nos hospitais da FAB (PEREIRA; BRITO, 2018).

A participação de mulheres em organizações militares tem ganhado espaço nos últimos anos, tendo em vista que o ingresso das mulheres no quadro de oficiais

militares intendentas foi autorizando em 1995. A primeira das três Forças Armadas Brasileiras a autorizar a entrada de mulheres foi a Marinha, em 1980, posteriormente a Força Aérea, em 1995, e somente em 2012, através da Lei nº 12.705, o exército brasileiro permitiu o ingresso de mulheres na carreira militar (BRASIL, 2017a).

Na FAB, mesmo com a autorização das mulheres em 1995, foi somente em 2003 que a instituição recebeu as primeiras mulheres para o curso de Formação de Oficiais Aviadores, formando 36 mulheres aviadoras pela Academia de Aviação Aérea (AFA), sendo atualmente campeã de participação feminina na carreira militar (BRASIL, 2017b).

Atualmente, segundo dados estatísticos, fazem parte da FAB 10.800 mulheres. Desse número 15% são efetivas militares conquistando o maior contingente militar feminino das Forças Armadas Brasileiras. Essas mulheres também são submetidas a testes físicos, intelectuais e psicológicos para conquistar tal cargo (ROVINA, 2015; BRASIL, 2017a).

Ainda em contexto nacional, a FAB é a única força que proporciona o acesso tradicional à carreira militar para as mulheres. A ressalva feita é que dentre as três especialidades oferecidas: Aviação (executam a parte de combate), Intendência (executam a parte administrativa) e Infantaria (executam ações defensivas, ofensivas, especiais e de proteção, a fim de contribuir para o cumprimento da missão), na última delas ainda não é permitido o acesso às mulheres. Mesmo assim, a FAB continua sendo a única que pode oferecer às mulheres a promoção à patente máxima de oficial general, por meio de formação em especialidade considerada de prestígio (TAKAHASHI, 2002).

No militarismo existem duas categorias de hierarquias: os oficiais e as praças. A diferença entre eles está que os oficiais exercem tarefas estratégicas, de planejamento e os segundos executam essas ações dentro da instituição. As carreiras entre eles se distinguem pelo grau de instrução que cada um possui. O apêndice 3 está exemplificado como está organizada a questão das hierarquias dentro da FAB.

Após a compreensão dos cargos existentes na FAB, destaca-se que o cargo mais alto de uma mulher até hoje é o de Major, acredita-se que nos próximos anos elas alcancem os cargos mais altos.

Ainda caracterizando a mulher na FAB, o Instituto Igarapé fez um estudo tratando da participação de mulheres em ações relacionadas à paz e à segurança. Segue a tabela 1, que contextualiza as mulheres militares na FAB:

TABELA 1: MULHERES MILITARES EM NÚMEROS

Tipo de participação 2018	Total (%)
Efetivo de mulheres militares Brasil (Brasil, 2016)	7,61%
Participação de mulheres (no geral) na Força Aérea (Brasil, 2016)	15%
Participação de mulheres oficiais na Força Aérea (Brasil, 2016)	34%

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do estudo do Instituto Igarapé (2016).

A partir dos dados expostos, percebe-se a abordagem e impacto das mulheres no ambiente militar e o quanto esses números vêm aumentando ao longo dos anos na FAB, ressalta-se que as porcentagens descritas na tabela é respectiva a cada função dentro da força, ou seja, mulheres militares em todas as forças, mulheres na FAB e mulheres que atuam como oficiais conforme explicado no Quadro 3 (IGARAPÉ, 2016).

Apesar das conquistas, existem desafios em todo esse processo, Gianinni (2014) alerta que os desafios de ordem subjetiva se caracterizam maiores do que em relação aos desafios práticos, surgindo implicações para uma efetiva participação das mulheres. Essa ideia refere-se à pauta de que não há espaço para as mulheres na guerra, por serem fisicamente mais fracas e pela grande valorização do papel tradicional das mulheres como esposas, filhas, irmãs e mães a serem protegidas, fortalecendo a imagem que refere-se a organizações conservadoras.

Por fim, apesar de tantos desafios, sabe-se que ao longo da história as mulheres passaram por inúmeras conquistas; tiveram que superar dores físicas e questões psicológicas para se tornarem profissionais militares assim como os homens (TAKAHASHI, 2002). Ressalta-se também o valor das experiências vividas, os desafios superados e o orgulho de servir à Pátria, hoje elas atuam não só como enfermeiras civis, mas como militares atuando como médicas, paraquedistas, musicistas, controladoras de tráfego aéreo, aviadoras, intendentas, advogadas, historiadoras entre outras áreas (PEREIRA; BRITO, 2018).

Esta seção teve como objetivo de expor alguns aspectos da mulher no contexto militar brasileiro. A partir dessas definições foi possível compreender melhor os desafios a partir de outros estudos já feitos na área. Foi dada nesta seção especial atenção às mulheres militares no Brasil. Nas seções anteriores foi possível compreender as mulheres militares em um contexto geral e de mundo.

Na próxima seção, será abordada uma revisão de literatura para compreender melhor o que vem sendo estudado na última década a respeito de identidade e mulheres no contexto militar.

2.3.2 A última década de pesquisa das mulheres militares

Para compreender melhor o que os pesquisadores discutem sobre as mulheres no ambiente militar no mundo, foi realizada uma revisão da literatura em bases de dados nacionais e internacionais nos últimos dez anos.

A revisão de literatura é uma parte importante de um projeto de pesquisa, pois permite ao pesquisador mapear e avaliar o que é intelectualmente relevante ao desenvolver uma base de conhecimento. As revisões também favorecem o pesquisador a encontrar *insights* da pesquisa. O processo de revisão deve ser transparente afim de produzir acervo de conhecimento confiável e aprimorado (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Diante disso, a questão central que se busca responder com a revisão dos artigos mais recentes sobre o tema é quais os objetivos e principais resultados de pesquisas que tratam sobre a mulher no ambiente militar em periódicos nacionais e internacionais. Com a finalidade de apresentar uma revisão sistemática da produção científica nacional e internacional sobre o tema, foi feita uma busca sobre o tema no período de 2009 a 2018 em quatro bases de dados: *Web of Science*, *Scopus*, Periódicos Capes e *Spell*.

Nas bases de dados internacionais *Web of Science do Institute for Scientific Information (ISI)* e *Scopus*, o filtro utilizado foram os termos “Identity”, “Wom*” (para investigar aspectos relacionados a woman e women) e “Military” nos títulos, resumos e palavras-chave. Na busca da *Web of Science* foram encontrados 155 resultados. Na *Scopus* encontrou-se a partir dos filtros um total de 146 artigos, seguindo a proposta de análise de títulos.

Na base de dados nacionais, foram utilizados os termos “identidade”, “mulher*” e “militar*”. Na *Spell (Scientific Periodicals Electronic Library)* não obteve-se nenhum resultado.

No quadro 6 expõe-se uma síntese dos trabalhos analisados até o momento, de acordo com a base de dados pesquisadas na *Web of Science*, com destaque para os artigos publicados no ano de 2018.

QUADRO 5: ARTIGOS SELECIONADOS DA BASE DE DADOS *WEB OF SCIENCE*

Autor	Título	Objetivo	Método
Füssel (2018)	<i>Between Dissimulation and Sensation: Female Soldiers in Eighteenth-Century Warfare</i>	Como as mulheres vestidas como homens servindo nos antigos exércitos modernos são interpretadas como a "excepcionalidade normal" que nos permite traçar a construção do gênero papéis e agência feminina, bem como a lógica cultural por trás dos exércitos permanentes do período.	Ensaio teórico
Wilén; Heinecken (2018)	<i>Regendering the South African army: Inclusion, reversal and displacement</i>	Este artigo examina até que ponto a participação das mulheres nas forças armadas favorece ou dificulta o deslocamento de dicotomias de gênero e o que isso traz de mudanças mais transformadoras nas instituições militares.	Entrevista
Alchin; Gouws; Heinecken; (2018)	<i>Making a difference in peacekeeping operations: Voices of South African women peacekeepers</i>	Recrutar mais mulheres para operações de paz devido as contribuições únicas que eles dizem fazer para missões tem sido amplamente defendido pela Organização das Nações Unidas (ONU) e outras agências como um meio para superar os consequências não intencionais de implantações.	História de Vida
Mota; Medvedb; Murphya; Whitneya; Sareena (2018)	<i>Negotiating home base: Narratives of psychological well-being among female military members</i>	O objetivo deste estudo foi entender como as mulheres que trabalham em serviço ativo com baixos níveis de angústia fazem sentido de suas experiências militares de maneiras que podem contribuir para o bem-estar psicológico.	Entrevistas Semi-estruturadas
Blais; Brignone; Fargo; Galbreath; Gundlapalli (2018)	<i>Assailant Identity and Self-Reported Nondisclosure of Military Sexual Trauma in Partnered Women Veterans</i>	Estimativas do Departamento de Assuntos de Veteranos sobre trauma sexual militar (MST) sugerem 27% veteranas do sexo feminino. No entanto, os dados do Departamento de Defesa mostram que um subgrupo de mulheres ativas não relata agressões sexuais a uma autoridade militar.	Survey
Orazem; Frazier; Schnurr; Oleson; Carlson; Litz; Sayer (2017)	<i>Identity Adjustment Among Afghanistan and Iraq War Veterans With Reintegration Difficulty</i>	As mulheres têm participado das forças armadas dos Estados Unidos desde sua fundação. O artigo tem como objetivo examinar as percepções de ajuste de identidade em uma amostra diversificada nacional de veteranos norte-americanos das guerras no Afeganistão e no Iraque.	Análise de conteúdo

Autor	Título	Objetivo	Método
Wood; Charbonneaub (2017)	<i>Gender, self-efficacy, and warrior identification in Canadian Army personnel</i>	O objetivo foi explorar atitudes em relação à presença e às capacidades de mulheres dentro do exército canadense, identificar diferenças de gênero no soldado auto eficácia e identidade do guerreiro e investigar as relações entre estas construções.	Análise de conteúdo
Kern (2017)	<i>Identity Transformations of Women Who Left Abusive Military Marriages: A Narrative Study</i>	Esta pesquisa relata relatos de primeira pessoa sobre a identidade transformações de oito ex-esposas militares depois de sair seus casamentos abusivos, e dá voz ao isolamento que eles experimentado dentro da cultura militar, enquanto duradoura verbal e violência física perpetuada por seus maridos.	Narrativa verbal
Lee (2017)	<i>Un/forgettable histories of US camptown prostitution in South Korea: Women's experiences of sexual labor and government policies</i>	O objetivo deste artigo é traçar a história dos EUA <i>camptown</i> militar na Coreia, adicionando a interseção de histórias ocultas de mulheres experiências.	História de vida
Uğurlu; Özdemir (2016)	<i>Predicting Attitudes toward the Masculine Structure of the Military with Turkish Identification and Ambivalent Sexism</i>	Estudo explorou as associações entre identificação turca, ambivalentes sexismo (incluindo sexismo hostil e benevolente) e atitudes para a estrutura masculina dos militares em Turquia após o controle de gênero, pontos de vista políticos e afiliação militares.	Questionário
Rokvić; Stanarević (2016)	<i>Toward gender and LGBT equality in the Serbian armed forces</i>	Este artigo enfoca a igualdade de gênero nas Forças Armadas da Sérvia (SAF), discutindo igualdade de gênero e igualdade de orientação sexual. Baseado no exame de pesquisas e outros dados, este artigo conclui que apesar das mudanças positivas que mulheres o direito à educação militar e serviço militar profissional.	Análise de conteúdo
Doan; Portillo (2016)	<i>Not a Woman, but a Soldier: Exploring Identity through Translocational Positionality</i>	Recente debate sobre a integração de mulheres aos militares dos EUA unidades de combate apresenta uma oportunidade para examinar as identidades e experiências de mulheres nas forças armadas. Aqui nós examinar a proeminência dependente do contexto de identidades cruzadas incluindo o papel do trabalho e gênero atribuído a soldados do sexo feminino em Operações Especiais.	Grupo Focal
Orr (2016)	<i>"Too Numerous to Be Controlled"</i>	Este artigo traça o processo de integração das mulheres ao exército	Ensaio teórico

Autor	Título	Objetivo	Método
	<i>Women, Professionalism, and Antirepublicanism in the French Army, 1914–1928</i>	examinando como oficiais resistiram dando às mulheres uma identidade militar e, em seguida, examinando o surpreendente maneiras pelas quais o processo de desmobilização ajudou a consolidar os lugares das mulheres no Exército.	
Di Leone; Wang; Kressin; Vogt (2016)	<i>Women's Veteran Identity and Utilization of VA Health Services</i>	A presente pesquisa examinou a centralidade e a consideração positiva da identidade veterana das mulheres entre 407 mulheres veteranas destacadas para apoiar as recentes guerras no Iraque e no Afeganistão.	Questio-nário
Badaro (2015)	<i>"One of the Guys": Military Women, Paradoxical Individuality, and the Transformations of the Argentine Army</i>	As ideias e concepções de atividade militar, as mulheres-soldados preparam o caminho para a discussão de uma dimensão chave na redefinição das relações entre as forças armadas, o estado e a sociedade em geral na atual Argentina: soldados como cidadãos.	Ensaio teórico
Dichter; True (2015)	<i>"This Is the Story of Why My Military Career Ended Before It Should Have": Premature Separation From Military Service Among U.S. Women Veterans</i>	Mulheres que servem nas forças armadas se beneficiam de oportunidades únicas, mas enfrentam tensões como minoria população e, comparados aos homens, relatam maior insatisfação com seu serviço e possuem carreiras militares.	Entrevistas
Burkhart; Hogan; (2015)	<i>Being a Female Veteran: A Grounded Theory of Coping With Transitions</i>	Veteranas do sexo feminino, o segmento que mais cresce nas forças armadas histórias pré-militares únicas e experiências militares que são associado ao serviço de saúde física e mental pós-militar necessidades.	Ensaio teórico
Mcfarlane (2015)	<i>Breastfeeding as Subversive Mothers, Mammaries and the Military</i>	Este ensaio aborda essa lacuna na literatura usando uma abordagem textual para explorar os elementos visuais de uma imagem controversa retratando dois serviços de mulher da Força Aérea dos EUA amamentação em uniforme, que foi liberada pelo Suporte Mom2Mom.	Ensaio Teórico
Arnold; Loughlin; Walsh (2014)	<i>Transformational leadership in an extreme context Examining gender, individual consideration and self-sacrifice</i>	O objetivo deste artigo é explorar como os líderes masculinos e femininos definem liderança em um contexto extremo.	Entrevistas e análise de conteúdo
Baaz; Stern (2012)	<i>Fearless Fighters and Submissive Wives: Negotiating Identity</i>	Este artigo aborda um aspecto subnotificado da guerra contemporânea no República	Entrevistas

Autor	Título	Objetivo	Método
	<i>among Women Soldiers in the Congo (DRC)</i>	Democrática do Congo (RDC): as experiências de mulheres soldados e oficiais das forças armadas nacionais congolezas (Forces Armées de la République DeMocratique du Congo [FARDC]).	
Carreiras (2010)	<i>Gendered Culture in Peacekeeping Operations</i>	Este artigo examina a maneira pela qual os valores e normas de gênero fundamentam a definição e desenvolvimento de missões de manutenção da paz, e como, por sua vez, elas podem contribuir para regimes prevalentes de gênero dentro das forças militares.	Ensaio teórico
Maremmani; Dell'Osso; Rovai; Arduino; Icro; Maremmani; Schiavi; Perugi; Akiskal ¹ ; Akiskal ² (2010)	<i>Temperamental traits of women applying for a type of job that has been characterized historically by male identity The military career as case study</i>	Neste estudo objetivou questionar se as diferenças de gênero no temperamento continuaram inalteradas em um campo, como a carreira militar, historicamente caracterizada por uma identidade masculina.	TEMPS-A [P] Avaliação do Temperamento de Memphis.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A partir da exposição dos artigos acima, com seus respectivos autores, títulos e metodologias utilizadas, foi possível verificar que não há homogeneidade entre os estudos, nem metodologicamente nem em conteúdo, mesmo todos os trabalhos versando sobre a identidade da mulher no ambiente militar. Alguns focam mais em questões de gênero e outros com maior foco maior nas operações de guerra e as consequências da identidade a partir disso.

Füssel (2018) tratou sobre mulheres vestidas como homens servindo nos antigos exércitos, interpretadas como a 'excepcionalidade normal', permitindo à autora traçar uma construção de gênero, papéis e agência feminina assim como a lógica cultural por trás dos exércitos. As mulheres neste caso, foram tratadas como um gênero não existente, deixando clara a batalha das mulheres. A detecção de mulheres disfarçadas muitas vezes tornou-se um evento de mídia real nas primeiras sociedades modernas abrindo um espaço limitado específico de agência para mulheres no passado.

Os autores Wilén e Heineken (2018), por meio de entrevistas, trataram até que ponto a participação das mulheres nas forças armadas favorece ou dificulta o deslocamento de dicotomias de gênero e se isso traz mudanças mais transformadoras nas instituições militares. Alguns autores identificam a falta de mudança devido a uma

cultura patriarcal, discursos não necessariamente negativos para a inclusão de soldados do sexo feminino no ambiente militar, mas com foco nas diferenças relacionadas aos estereótipos de gênero tornado um deslocamento de hierarquias de gênero e conseqüentemente também um difícil ambiente militar.

O estudo de Alchin; Gows; Heinecken (2018) teve o objetivo de revelar os desafios que as mulheres enfrentam nas operações/missões de paz organizadas pela Organização das Nações Unidas (ONU). As contribuições das mulheres é amplamente defendida pela ONU porém ainda há desafios que precisam ser superados. Um dos principais desafios são em relação aos relatos de abuso sexual à mulheres por soldados homens e ao processo atual de recrutamento as mulheres (ALCHIN; GOUWS; HEINECKEN, 2018).

Mota et al. (2018) descrevem que, nos últimos anos, tem aumentado o número de mulheres no ambiente militar antes dominado por homens. As experiências dessas mulheres tornam-se algo complexo, que tem concentrado esforços para captar com precisão essas vivências. Um dos grandes desafios descritos foi como manter a identidade da mulher em um ambiente que foi exposto necessário “pensar e agir como homem para ser aceita” além de proterger-se de assédio sexual.

Blais et al. (2018) abordam em seu estudo o tema sobre o trauma sexual militar (MST) vivido pelas mulher na cultura militar. Explora-se a questão de mulheres ativas que não relatam agressões sexuais a uma autoridade militar, sugerindo que existam barreiras à divulgação entre amostras militares. Como resultado, obteve-se que 81% relataram o MST, 50% relataram um rastreio anterior e 25% relataram que não revelaram o seu verdadeiro estado de MST. Conclui-se a partir disso a necessidade de intervenções criativas para reduzir a não-revelação entre as militares do sexo feminino (BLAIS et al., 2018).

Orazem et al. (2017) estudaram as guerras no Afeganistão e no Iraque examinando as percepções de ajustes de identidade em uma amostra nacional de militares mulheres norte americanas. A partir disso o estudo se concentrou em identificar como os ex militares conciliavam as suas expectativas de identidade após a vida militar, como vivenciavam a cultura civil no pós emprego, relatando uma identidade “interrompida” (ORAZEM et al., 2017).

O estudo de Wood e Charbonneaub (2017) objetivou explorar atitudes em relação a presença de capacidades das mulheres no exército canadense buscando identificar as diferenças de gênero, auto eficácia e identidade em relação ao trabalho.

Os resultados indicam que as atitudes em relação a integração das mulheres têm direções mais positivas, em relação a auto eficácia é uma área que pode estar minando as mulheres com a identificação a ser militar em ambiente de guerra (WOOD; CHARBONNEAUB, 2017).

Kern (2017) relata a identidade e transformações de oito ex-esposas de militares depois de saírem de casamentos abusivos dando voz ao isolamento dentro de uma cultura militar e a uma realidade de violência física e verbal perpetuada por seus respectivos maridos. Os principais temas da pesquisa foram: a perda de identidade, reforma da identidade e seus vários subtemas.

Mediante a pesquisa de Lee (2017), ao traçar a história dos Estados Unidos, foi possível compreender os relatos de experiências de mulheres ocultos ao longo da história. Essas mulheres conseguiram através de luta criar espaços para si e mudar as condições materiais, identitárias e culturais demonstrando a sua luta pela sobrevivência no ambiente de *camptowns*. Essas mulheres passaram a ser um símbolo de transgressão contra a sociedade coreana e o nacionalismo etnocêntrico (LEE, 2017).

Uğurlu e Özdemir (2016) exploram as associações entre a identificação turca das mulheres em ambientes com atitudes e estruturas masculinas dos militares após o controle de gênero, pontos de vista políticos e afiliação militares. A partir disso o estudo revelou que entender melhor o militarismo turco pode ajudar a entender como podem serem feitas melhorias, processos de recrutamento e retenção de pessoal militar, assim como a situação das mulheres nas Forças Armadas que gostariam de se juntar a este ambiente militar na Turquia.

Rokvić e Stanarević (2016) alertam que apesar das mudanças positivas em relação ao direito das mulheres à educação militar, mesmo assim continuam a ser uma minoria na SAF (Forças Armadas da Sérvia). Neste estudo os autores defendem a igualdade de gênero assim como direitos iguais, postulam que gênero e sexualidade são ambos construções sociais. São ambos sobre valores e significados que preocupam-se com as normas que permitem e restringem certas formas de ação social e expressão sexual. Essa igualdade citada propagada não somente para as mulheres defendendo a diversidade como crítica mas para essas organizações que sobreviverem e prosperarem neste século.

Doan e Portillo (2016) debatem sobre a integração das mulheres militares nos Estados Unidos em unidades de combate em que apresentam profundidade ao

examinar identidades e experiências nas Forças Armadas. Neste contexto analisa-se também o contexto das identidades cruzadas assim como os papéis no trabalho atribuídas ao gênero em operações especiais. Por fim a pesquisa dá foco, as identidades demonstrando uma natureza flutuante e socialmente construída, para a ascensão das mulheres em local de trabalho.

Orr (2016) relata que em meados dos anos 1920 iniciou-se o processo de inserção das mulheres no exército Frances, a partir disso desencadeou uma nova definição de identidade para abrir novas oportunidades para mulheres em grande escala no exército. Ao traçar este processo de integração das mulheres como oficiais, mesmo com resistência entre os oficiais homens, as mulheres conquistam sua identidade militar e consolidaram o lugar das mulheres no Exército Frances.

Di Leone et al. (2016) relatam que a participação das mulheres nas forças armadas dos Estados Unidos da América aconteceu desde a sua fundação, desse modo a pesquisa examinou a centralidade e a consideração positiva da identidade veterana das mulheres, associando identidade e tempo no serviço militar. Nesse sentido a comunidade tem menos probabilidade de pensar nas mulheres como veteranas.

Badaró (2015) descreve as ideias e as concepções das mulheres na atividade militar discutindo a chave para uma redefinição das relações entre forças armadas, sociedade e estado na Argentina. A partir das experiências de mulheres no exército argentino foi possível as ambiguidades e contradições presentes na democratização em processo no País.

Dichter e True (2015) defendem que as mulheres que servem as forças armadas se beneficiam de oportunidades únicas comparando-se com a minoria da população. A partir dessa característica chegam a resultados que os esforços para melhorar a duração e qualidade das mulheres nas carreiras militares necessitam de apoio durante e após o serviço uma vez que a insatisfação neste meio acaba sendo grande comparando-se os relatos dos homens.

No estudo de Berkhardt *et al.* (2015) denominou-se com o nome de veteranas as militares do sexo feminino no segmento militar associado a serviços de saúde física e mental, segmento que mais cresce neste contexto. Com isso, o estudo forneceu uma descrição teórica do processo de experiências femininas com militares veteranos uma vez que transitam sua identidade cível com sua vida militar, expondo seus

estressores e adaptações a uma dupla identidade quando passa a ser um veterano civil (BURKHARDT; HOGAN, 2015).

Mcfarlane (2015), através de um ensaio teórico, aborda uma lacuna na literatura abordando elementos visuais de uma imagem controversa no serviço militar da mulher na Força Aérea dos EUA em que as mulheres em suas posições mãe amamentam seus filhos através de um suporte chamado Mom2Mom. A partir dessa análise argumenta-se a imagem subversiva atribuída a natureza da mulher, ameaçando uma identidade nacional em uma divisão tradicional de soldados do sexo masculino.

O estudo de Arnold; Loughlin; Waksh (2014) visou explorar como os líderes masculinos e femininos definem liderança em um contexto extremo, como o militar. Resulta-se que nas forças armadas a liderança de ambos os gêneros são semelhantes do que poderiam estar separadas, isso se dá pelo estudo demonstrar que os homens estão liderando de maneiras mais femininas (ARNOLD; LOUGHLIN; WALSH, 2014).

Baaz e Stern (2012) exploram a forma como as mulheres soldados da República Democrática do Congo (RDC) compreendem as suas identidades como soldados e oferece uma nova visão sobre o papel e as responsabilidades das mulheres em um ambiente com violência generalizada cometida contra civis. Além disso, explora como sua compreensão de si desafia e confirma noções familiares do exército como uma esfera masculina.

Carreiras (2010) examina em seu estudo a maneira pela qual os valores e normas de gênero fundamentam e desenvolvem as missões e manutenção de paz dentro das forças militares. O estudo enfatiza a ideia que apenas um método sensível ao contexto permitirá considerar e compreender adequadamente a dimensão de gênero na cultura de manutenção da paz.

Por fim, o estudo de Maremmani *et al.* (2010) caracterizou que homens e mulheres possuem diferenças de perfis temperamentais. Esse estudo se apoia na ideia de que esses temperamentos relacionados a gênero são funcionais uma vez que as diferenças nos papéis são diferentes no período biológico e processo evolutivo social. Outro fato incisivo foi a estreita conexão entre vida militar e questões de liderança. Por fim, compreendeu-se que as mulheres que tentam entrar tipicamente em profissões tidas como masculinas são caracterizadas por um perfil temperamental masculino (MAREMMANI *et al.* 2010).

No quadro 7 estão os artigos selecionados, da base de dados *Scopus*, que serão discutidos a seguir:

QUADRO 6: ARTIGOS SELECIONADOS NA BASE DE DADOS SCOPUS

Autor	Artigo	Objetivo	Método
McCone; Scott (2017)	<i>Thirty Years Of Gender Integration: Cadet Perceptions Of Women At The U.S. Air Force Academy</i>	Desde que as mulheres foram admitidas pela primeira vez na Academia da Força Aérea dos Estados Unidos (USAFA) em 1976, a integração de gênero tem sido uma questão importante.	Análise de conteúdo
Iverson; Seher; DiRamio; Jarvis; Anderson (2016)	<i>Walking a Gender Tightrope: A Qualitative Study of Female Student Veterans' Experiences within Military and Campus Cultures</i>	Este artigo descreve descobertas de um estudo qualitativo das experiências de veteranas estudantes nas forças armadas e na faculdade.	Entrevistas
Ette (2013)	<i>Gendered frontlines: British press coverage of women soldiers killed in Iraq</i>	A imprensa desempenha um papel crucial na formação da imagem e na provisão de informação sobre as mulheres soldados que morrem nos campos de batalha. Este artigo demonstra como a imprensa britânica fala da morte de quatro mulheres de serviço britânicas despiram-se de sua identidade como soldados e minimizaram suas realizações e nível de participação militar.	Análise de discurso
Kylin (2012)	<i>Blood, sweat and tears – shared bodily fluids, emotions and social identity in a Swedish military context</i>	O presente estudo destaca emoções, regulação emocional e identidade social em um contexto militar sueco.	Entrevistas
Brown; Syme-Taylor (2012)	<i>Women academics and feminism in professional military education</i>	Este artigo tem como objetivo explorar as maneiras pelas quais gênero e feminismo são praticados educação profissional militar (PME), que é vista como uma instituição de ensino superior atípica, enfocando a prática e o discurso das acadêmicas femininas.	Entrevista semi-estruturada
Baaz; Stern (2011)	<i>Whores, Men, and Other Misfits: Undoing 'Feminization' In the Armed Forces in the RDC</i>	A atenção global centrada na violência sexual na RDC (República Democrática do Congo) contribuiu para uma imagem do exército congolês como um vestígio de pré-moderna barbárie, povoada por estupradores e sem qualquer semelhança com o mundo dos exércitos modernos; também moldou gênero e defesa iniciativas de reforma.	Entrevista em profundidade
Sion (2009)	<i>Can Women Make a Difference? Female Peacekeepers in Bosnia and Kosovo</i>	Este artigo analisa a participação de mulheres em missões de paz através da experiência de forças de paz femininas holandesas na Bósnia e no Kosovo em 1999-2000.	Observação participante

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

De acordo com a base de dados *Scopus*, dos sete artigos, a maioria se enquadra como entrevistas e ensaio teórico, mas todos com contexto de guerras, mulher e identidade.

McCone e Scott (2017) relatam que desde que as mulheres foram admitidas na Academia da Força Aérea dos Estados Unidos, na década de 70, a integração de gênero tem sido pauta de estudo. Nos primeiros anos os homens tinham atitudes mais tradicionais em relação às mulheres na sociedade e aos homens civis; porém essa visão mudou gradualmente como tempo, além de até então, essas mulheres não conseguiram se opor em relação a integração de mulheres na Força Aérea. As mulheres conquistaram seu lugar e provaram serem capazes em papéis não tradicionais.

O estudo de Iverson *et al.* (2016) descreve as descobertas das experiências de estudantes nas forças armadas, discutindo principalmente as implicações, a complexidade de identidade, a compreensão e o apoio da população ao perceber mulheres neste ambiente (IVERSON *et al.* 2016).

Ette (2013) desenha um papel crucial para a formação de imagem de mulheres soldados que morrem nos campos de batalha. Este estudo objetivou demonstrar como a imprensa britânica fala da morte de quadro mulheres no serviço britânico, despindo-se de sua identidade como soldados minimizando sua realização e nível e participação militar. Dessa forma é possível verificar a diferenciação entre gêneros a morte de mulheres em narrativas de guerra.

Kylin (2012) destaca as emoções, regulação emocional e identidade social em um contexto militar sueco. Tem em seus achados que as experiências emocionais em um grupo de trabalho militar aumentam a identidade com esse grupo e pode contribuir para a resolução de conflitos com parceiros por conta da falta de experiências emocionais. Também mostra o peso das ameaças sociais externas, atitudes negativas do público em geral que contribuem para maior identidade social do grupo.

O estudo de Brown e Taylor (2012) tem como objetivo explorar as maneiras pelas quais gênero e feminismo são praticados na educação profissional militar (PME), que é vista como uma instituição atípica por focar praticar de discurso as acadêmicas femininas. Este estudo resultou na contribuição para a crescente pesquisa sobre identidade, gênero e feminismo na academia, assim como mulheres que trabalham em instituições dominadas por homens (BROWN; TAYLOR 2012).

Baaz e Stern (2011) dão atenção global centrada na violência sexual no exército Congolês como um vestígio de pré-moderna barbárie. Neste ambiente de exércitos modernos também moldou-se o gênero das mulheres em defesa das iniciativas de uma reforma. Destaca-se, a partir desse estudo, formas particulares e locais pelos quais as forças armadas e identidades são produzidas por gênero e conclui que uma simples inclusão das mulheres torna homens menos violentos.

Por fim, Sion (2009) analisa a participação das mulheres em missões de paz na Bósnia e Kosovo na década de 90. A partir dessa análise chega a resultados de como os soldados rejeitam a participação das mulheres ao perceber-las como ponto de perigo em missões de prestígio. Outro ponto discutido é as mulheres não se apoiarem uma as outras, de maneira estereotipada, contribuindo para o isolamento e auto desaprovação.

Após as análises dos artigos internacionais, o próximo quadro expõe as informações sobre a pesquisa feita em bases de dados nacionais.

QUADRO 7: ARTIGOS SELECIONADOS DA BASE DE DADOS PERIÓDICOS CAPES

Autor	Título	Objetivo	Método
Ribeiro (2017)	Polícia Militar é lugar de mulher?	Neste artigo, analisa-se as percepções de policiais militares (masculinos e femininos) sobre o lugar da mulher na Corporação.	Survey
Lara <i>et al.</i> (2017)	Relações De Gênero Na Polícia Militar: Narrativas De Mulheres Policiais	O objetivo deste estudo foi analisar as relações de gênero no contexto de trabalho das policiais militares de um Batalhão da Polícia Militar (BPM). Foi utilizada a metodologia de estudo de caso qualitativo, sendo que foi realizado entrevistas, com roteiro semiestruturado, com oito mulheres policiais e o responsável pelo comando do batalhão.	Estudo de Caso
Da Silva (2013)	Famílias de militares: explorando a casa e a caserna no Exército brasileiro	Este artigo pretendeu abordar um tema ainda pouco estudado nas ciências sociais brasileiras: as relações de parentesco e família dos militares, no caso, do Exército. A partir de uma etnografia realizada na Academia Militar das Agulhas Negras.	Etnografia
Rosa; Brito (2010)	Corpo e Alma nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos campos na organização militar	Este trabalho tem por objetivo discutir como ocorre o processo de construção social do sujeito militar e os mecanismos de controle subjacentes a essa socialização. A análise aborda o corpo como elemento central desse processo, devido ao seu caráter performático na atividade militar.	Observação não-participante, entrevista em profundidade e análise documental e de conteúdo.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Em relação à busca nas bases de dados nacionais, percebeu-se que os estudos de mulheres militares se concentram mais em mulheres militares no âmbito policial e não em ambientes de conflito/precários, como nas internacionais. Torna-se pertinente analisar esses artigos uma vez que falam sobre identidade e as mulheres enfrentam os mesmos tipos de desafios ao terem sua profissão pautada em ambiente predominantemente masculino.

Assim como nas bases internacionais, nas bases nacionais não se obteve homogeneidade nas pesquisas, além de perceber-se uma grande lacuna de pesquisas na área, havendo a necessidade de desenvolvimento do assunto nacionalmente, uma vez que a quantidade de artigos encontrados relativos ao tema foi apenas quatro.

Ribeiro (2017) questiona se o ambiente militar é mesmo lugar de mulher, com foco em olhar as relações de gênero tanto no momento do concurso para a entrada

quanto ao exercer a profissão, resultando em obstáculos destacados como diferenças de gênero, relações físicas, e hierarquias que são simbólicos presentes no cotidiano militar.

Lara *et al.* (2017), a partir de narrativas de mulheres militares policiais, analisa as relações de gênero. Conclui-se que a partir da década de 90 esse pensamento estereotipado que o ambiente militar é lugar de homem vem mudando constantemente. Mesmo assim, o número de mulheres inseridas ainda é baixo, mas isso pode ser explicado a partir da dedicação das mulheres à profissão pode ter sido um motivo para a tardia entrada das mulheres no militarismo.

Da Silva (2013), a partir de um ensaio teórico, explorou a relação de como as famílias de militares lidam com esse contexto. Como resultado, a autora, com tal uso da noção de família, sugere uma ligação de aspectos sociológicos específicos da vida militar, a partir desses aspectos, as nações tiveram seu foco voltado as forças de famílias militares e também focou nas noções e forças de famílias militares, relações e configurações estabelecidas entre exército e família.

Por fim, Rosa e Brito (2010), a partir de observação não participante, discutem como ocorre o processo de construção social do sujeito militar em relação a mecanismos de controle subjacentes à socialização, assim recebe o nome de corpo e alma nas organizações como metáfora a vida seguida de controle institucional.

Este capítulo visou a discutir a revisão de literatura dos últimos dez anos de estudo na área, a identidade de mulheres inseridas no contexto militar. A partir dessa busca na base de dados foi possível discorrer sobre os principais assuntos relativos ao tema de estudo pelos quais os artigos tratavam e assim obter uma análise da atualidade internacional e nacional.

Na seção anterior aprofundou-se o estudo da mulher no contexto militar abordando de maneira mais complexa a história da mulher em contextos militares, a mulher nas forças armadas e na Força Aérea Brasileira, local do presente estudo. A partir dessa contextualização, foi possível a maior compreensão da importância da pesquisa para a sociedade e, a partir deste, os desafios que ainda necessitam ser superados pela mulher na atual sociedade.

O capítulo a seguir detalha os procedimentos metodológicos e a função de cada passo para a conclusão da pesquisa. Faz-se, a partir disso, o delineamento da pesquisa e a conceituação dos constructos que serão utilizados considerando as análises e técnicas de coleta e análise dos dados da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção trata de dois componentes importantes na realização de uma pesquisa: os parâmetros filosóficos e os métodos e procedimentos adotados. Após a definição dos parâmetros, são descritos os passos, métodos, técnicas e a forma de analisar os dados obtidos.

3.1 DELIMITAÇÃO E DESENHO DA PESQUISA

Este estudo parte de uma concepção ontológica e epistemológica interpretativista, cuja complexidade e a natureza subjetiva do objeto de estudo demandam uma pesquisa de viés qualitativo. Os aspectos mencionados e os demais aspectos filosóficos e metodológicos deste estudo encontram-se resumidos no quadro a seguir e serão explorados no decorrer do texto:

QUADRO 8: ASPECTOS METODOLÓGICOS E CLASSIFICAÇÕES

Aspectos metodológicos	Classificação
Concepção epistemológica e ontológica	Interpretativista
Quanto à sua abordagem	Qualitativa
Delineamento de pesquisa	Qualitativa básica
Quanto ao ambiente	Pesquisa de Campo
Quanto ao tempo	Transversal
Sujeitos da pesquisa	Mulheres militares
Técnica de coleta de dados	Entrevistas
Metodologia de análise de dados	Análise Narrativa

Fonte: A autora (2020).

3.2 CONCEPÇÃO EPISTEMOLÓGICA

Define-se epistemologia como a concepção de mundo na sua posição, que reflete a visão do que podemos saber sobre o mundo e como podemos conhecê-lo. Pode-se afirmar que a epistemologia se enquadra como uma teoria que produz conhecimento (MARSH; FURLONG, 2002).

Quanto às concepções ontológicas, define-se que estas lidam com a própria natureza do “*ser*”, do indivíduo literalmente, uma ontologia é uma teoria do “*ser*” derivada do grego “*existência*” (MARSH; FURLONG, 2002). Primeiro, essa concepção tem a função de esculpir formas particulares dos pesquisadores trazerem os elementos constitutivos dos fenômenos explorados (TSOUKAS; KNUDSEN, 2005).

Segundo, defende que posições ontológicas e epistemológicas não devem ser tratadas como um suéter que pode ser '*colocado*' quando aborda-se questões filosóficas e '*retirados*' quando faz-se pesquisa. Nessa visão, ao existir o domínio de uma epistemologia, os cientistas sociais passam a dispensar as questões ontológicas com apenas os detalhes a serem decididos pelos pesquisadores. Terceiro, os pesquisadores não podem adotar as duas posições ao mesmo tempo, nem em ocasiões ou projetos diferentes. Essas posições não são intercambiáveis, pois refletem diferentes abordagens fundamentais do que é a ciência social e como a fazemos (MARSH; FURLONG, 2002).

Ao expor as concepções epistemológicas e ontológicas, entende-se que a ciência é considerada uma rede de jogos de linguagem baseada em grupo de conceitos e regras da subjetividade. O paradigma interpretativista epistemologicamente baseia-se na visão de que o mundo social é entendido a partir do ponto de vista do participante em ação. O teórico social interpretativista tenta compreender o processo pelo qual as múltiplas realidades compartilhadas surgem, se sustentam e se modificam (MORGAN, 2007).

Um pesquisador de dentro da tradição interpretativista preocupa-se com a compreensão, não com a explicação. Enfoca o significado que as ações têm para os agentes, tende a utilizar evidências qualitativas e oferece seus resultados como uma interpretação da relação entre os fenômenos sociais estudados (MORGAN, 2007).

As visões de mundo são um conhecimento específico, são as pessoas e seus relacionamentos que dão significado ao mundo externo. Dessa forma, a realidade de um indivíduo ou grupo refletem a experimentação significativa de eventos e experiências vividas (SMIRCICH, 1983).

3.3 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Conforme a temática exposta na introdução, com o objetivo de analisar a construção da identidade de mulheres em uma organização militar, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: **Como as mulheres que trabalham na FAB constroem sua identidade?**

3.3.1 Objetivos de pesquisa

Entender a constituição identitária das mulheres no ambiente militar envolve a compreensão os seguintes objetivos de pesquisa:

1. Analisar o processo de identificação das mulheres com a carreira militar na FAB;
2. Compreender os significados atribuídos pelas mulheres ao trabalho na FAB;
3. Compreender como ocorre a entrada e os treinamentos das mulheres no ambiente militar da FAB;
4. Identificar os avanços e os entraves percebidos pelas mulheres militares na FAB.

3.3.2 Definição das categorias analíticas

As categorias temáticas e o percurso empírico são descritos a seguir, a fim de proporcionar indicadores sólidos para o pesquisador detectar sua presença no conteúdo analisado. A seguir, indica-se a definição constitutiva e o percurso empírico dos seguintes termos:

- **Identidade**
- **Processo de Identificação**

Identidade

Definição Constitutiva: Entende-se a identidade como fonte de significado e experiência de um determinado indivíduo. Encontra-se necessário estabelecer que a identidade dos indivíduos é considerada um processo de construção de significados por meio dos processos de socialização. As identidades organizam os significados vistos como uma identidade simbólica, com finalidade e ação. (CASTELLS, 2013; BERGER; LUCKMANN, 2012) “A identidade compreende a construção social por meio dos processos de socialização, tendo em vista o caráter reflexivo dos sujeitos na busca por um autorreferencial em suas experiências e transformações ao longo da vida e no contexto das organizações” (CORREA; LOURENÇO, p. 864, 2016).

Percurso Empírico: A identidade das mulheres estudadas será pesquisada por meio das entrevistas e observação. Terá como foco a observação do que compõe a identidade das entrevistadas, os hábitos, gestos, posturas e falas presentes na expressão e no sentimento dos indivíduos entrevistados, dos quais histórias, ritos, normas e regras regem e orientam o seu trabalho dentro e fora da organização. Pelas narrativas será possível compreender sua história dentro e fora da organização, buscando relatos vividos neste contexto.

Processo de identificação

Definição Constitutiva: A identificação é um processo psicológico por meio do qual alguém “assimila um aspecto, atributo ou propriedade do outro e se transforma total ou parcialmente segundo o modelo desta pessoa” (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 226). O processo de identificação pode ser tomado num sentido transitivo ou reflexivo; é um processo que pode substituir a identidade parcial ou a identidade total. A identificação se faz com objetos, pessoas ou características (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001). Freitas (2000) apresenta que a identificação é um processo de concepções. São elas: o reconhecimento de algo ou alguém e o reconhecer-se em algo ou alguém, ou seja, um processo psicológico pelo qual o sujeito assimila um aspecto ou uma propriedade de outro e se transforma. “É através desse processo que o indivíduo constrói a sua identidade” (FREITAS, p. 40, 2000).

Percurso Empírico: O processo de identificação das mulheres militares e seus principais elementos serão analisados com base nas narrativas das mulheres entrevistadas por meio de entrevistas em profundidade.

3.3.3 Definição de outros termos relevantes

Força Aérea Brasileira:

Definição Constitutiva: Instituição brasileira que faz parte das três forças armadas do país. Foi instituída quando o ramo aéreo do exército e da marinha foram unificados em uma Força Militar. Tem como lema a frase “Asas que protegem o país” e foi a

primeira força brasileira a ter e formar mulheres no quadro de militares oficiais (SANTOS et al., 2010; BRASIL, 2017b).

3.4 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

Esta pesquisa empregou a abordagem qualitativa que é um meio “para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social” (CRESWELL, 2010, p. 26). É importante salientar que a pesquisa qualitativa não é estritamente pré-configurada; as questões de pesquisa podem mudar e ser refinadas à medida que o pesquisador faz descobertas, pois diversos aspectos surgem durante um estudo qualitativo. Pode-se confirmar que é um processo até que o pesquisador entenda de fato o fenômeno central de interesse; ele reflete sobre qual seu papel na investigação e, é sensível à maneira como molda o estudo (CRESWELL, 1998).

Nesse sentido, a estratégia de pesquisa utilizada é o estudo qualitativo básico, tem como características uma pesquisa qualitativa, o interesse do pesquisador está no significado que os entrevistados dão aos relatos e pelo fato do pesquisador ser o principal instrumento de coleta existe o carácter indutivo da pesquisa (MERRIAM, 1998, 2002; GODOY, 1995).

Assim, neste estudo existe o interesse de compreender como as participantes interpretam suas experiências, visão de mundos, significados e experiências. Na pesquisa apresentada de abordagem qualitativa, tem como objetivo apresentar como os participantes preocupam-se com a compreensão do fenômeno, em que o pesquisador será o instrumento primária de coleta de dados focalizando nos processos e significados das experiências vivenciadas pelos entrevistados, ressaltando que cada sujeito da pesquisa será analisado como um caso isolado, ou seja, em aborda uma perspectiva diferenciada com suas vivencias e percepções (MERRIAM, 2009).

Em relação ao ambiente o estudo se enquadra em uma pesquisa de campo em que a FAB torna-se uma unidade de contexto, com dimensão temporal de corte transversal. Conforme Godoy (1995) o campo refere-se ao habitat natural dos indivíduos, descartando as possibilidades de pesquisas em laboratórios ou de controle do pesquisador. Em relação ao tempo, salienta-se que a pesquisa ao reunir dados em um único momento, os vários casos serão unidades de análise em um ponto de tempo, determinando a situação da vida social (NEUMAN, 2014).

Por fim, Merriam (1988) defende o estudo de caso qualitativo-interpretativo como uma descrição e análise holística de um fenômeno social que contém rica descrição do fenômeno estudo.

3.5 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS CASOS

Após delimitar as questões de estudo e definir alguns dados relevantes, é necessário selecionar os casos que serão representados como unidades de análise. Esta escolha não tem cunho de pesquisa amostral e não pretende representatividade do todo, nem se propõe a generalizações de resultados.

É importante salientar que, segundo a recomendações de Vinuto (2016), para acesso ao campo, quase sempre limitado, deve-se maximizar o critério de seleção dos casos. Segundo o autor, necessita-se de um primeiro entrevistado de possível acesso e hospitaleiro para a investigação. Após um primeiro caso, solicita-se ao entrevistado a indicação de novos indivíduos com potencial perfil ao objetivo da pesquisa (VINUTO, 2016).

Para esta pesquisa, o critério na seleção de casos foi amostragem bola de neve. Essa amostragem é considerada uma forma não probabilística para utilizar cadeias de referências, podendo ser útil para pesquisar difíceis grupos de serem acessados ou estudados com precisão. Apesar das limitações referentes ao tipo da amostragem, pode ser benéfico para estudar questões delicadas que requerem conhecimento e confiança dos pesquisados (VINUTO, 2016).

Para investigar o fenômeno e captar as significações dele, optou-se por entrevistar mulheres que trabalham na Força Aérea Brasileira, que tenham ao menos dois anos de tempo de trabalho, para que, deste modo, já possam compartilhar de experiências vividas ao longo deste período. O interesse pela Força Aérea Brasileira surgiu por ser o ambiente militar que atualmente mais tem mulheres inseridas comparada com as demais instituições das Três Forças Armadas do Brasil (BRASIL, 2017a).

3.6 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Considerando o caráter qualitativo da pesquisa, os dados para este estudo serão coletados por meio de entrevistas. As entrevistas acontecem face a face entre

o investigador e os participantes. Elas ocorrerão de maneira individual e com perguntas abertas para extrair claramente visões e opiniões das participantes (CRESWELL, 2010).

A condução da pesquisa qualitativa sempre ocorre em um confortável ao entrevistado; isso permite ao pesquisador desenvolver maior nível de detalhes sobre o entrevistado e estar altamente envolvido nas experiências pesquisadas. Os métodos reais de coleta de dados incluem um grande leque de materiais como sons, e-mails e recortes, envolvendo nos dados coletados: textos, palavras ou imagens como fotos (CRESWELL, 1998).

Ao realizar a coleta de dados, a análise pode ser feita a partir de três principais passos: a organização e preparação dos dados envolvendo a transcrição das entrevistas, leitura ótica do material, notas de campo e classificação dos dados em tipos conforme as fontes. Como segundo passo, ler todos os dados, obter um sentido geral das informações. E por último, iniciar uma detalhada análise do processo de codificação, organização do material em grupos, segmentar frases e rotular os dados, baseado na linguagem do participante (CRESWELL, 1998).

Após a coleta de dados é feita a transcrição dos materiais obtidos. As entrevistas geralmente são ricas em símbolos e sentidos. Assim, transcrever detalhadamente o que foi dito, inclusive os ruídos, traz à pesquisa fidelidade e credibilidade (NASCIMENTO *et al.*, 2013). Portanto, após a assinatura de um termo de autorização, as entrevistas são gravadas e posteriormente transcritas e analisadas.

A entrevista foi semiestruturada; justifica-se tal abordagem pois, teve como intuito obter dos entrevistados o que se considera mais relevante de determinado problema de pesquisa, de suas descrições e de situações vividas. Por meio desse tipo de entrevista é possível adquirir dados descritivos do sujeito possibilitando aprimorar ideias de como os entrevistados interpretam os aspectos do mundo. Importante salientar que esse tipo de entrevista possui um guia de tópicos para as perguntas a serem formuladas (GODOY, 2010).

Dessa forma, as entrevistas semiestruturadas foram realizadas nos meses de agosto, setembro e outubro de 2019 orientadas pelo roteiro em anexo no apêndice 3 fundamentado na literatura apresentada no tópico da fundamentação teórica. O local das entrevistas foram de acordo com a preferência das mulheres militares – cafés, local de trabalho e estudo - e por meio virtual – Skype. Cabe ressaltar que todas as entrevistas foram gravadas com auxílio de dispositivo eletrônico no caso um aparelho

smartphone com consentimento de todas as entrevistas. No total foram geradas 12 horas e 25 minutos de gravações com um total de 185 laudas de transcrição literal.

Ressalta-se que para manter o sigilo da identificação das entrevistadas, o termo de compromisso foi assinado pela pesquisadora e pela participante, conforme o modelo do Anexo 1, e as militares foram chamadas de Respondentes 1 (R1), Respondente 2 (R2), juntamente com sua hierarquia na instituição, e assim sucessivamente.

3.7 TÉCNICAS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise e a interpretação dos dados é um processo constante do pesquisador, pois envolve reflexão continuada sobre os dados e perguntas analíticas. O investigador precisa adaptar suas análises a partir de métodos mais genéricos para assim especificar os tipos de estratégias na pesquisa qualitativa (CRESWELL, 1998). As histórias de vida de mulheres que fazem parte da Força Aérea no Brasil, selecionadas para este estudo, narradas por meio de entrevistas, serão analisadas pela técnica de análise de narrativa, conforme Jovchelovitch e Bauer (2000).

Segundo os autores Jovchelovitch e Bauer (2000), não há experiência humana que não possa ser expressada na forma de uma narrativa “Em sua infinita diversidade está presente em cada idade, em cada lugar, em cada sociedade, ela começa com a própria história da humanidade”. É através de uma narrativa que as pessoas recordam o que aconteceu, expõe suas experiências em uma sequência e dessa forma buscam explicações a essa cadeia de acontecimentos na vida individual e social, implicando acontecimentos e sentimentos da vida.

Cabe ressaltar que, além disso, as narrações são ricas em colocações, pois se referem a experiências pessoais e tendem a ser mais detalhadas a um enfoque nos acontecimentos e ações. Determinadas situações colocadas como um objetivo são constituídas com ações humanas que contam com avaliação dos resultados. As estruturas sempre possuem um contexto de dados e os acontecimentos são sequenciais e terminam em um determinado ponto com algum tipo de reflexão. Em relação a análise de uma determinada narrativa, compreende-la não é apenas seguir a sequência cronológica dos episódios contatos mas também reconhecer sua dimensão não cronológica expressa pelas funções e sentidos do enredo (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000).

Ao contar uma história, o entrevistador, chamado de autogerador, precisa de três principais características para obter resultados, são elas: a) textura detalhada: refere-se à necessidade de dar uma informação detalhada a fim de dar conta da transição entre um acontecimento e outros. A segunda característica refere-se a b) fixação da relevância: o contador de história, o entrevistado, narra aqueles aspectos do acontecimento que são relevantes de acordo com suas perspectivas de mundo. Por último c) fechando o Gestalt: em que um acontecimento central mencionado na narrativa ter de ser contado em sua totalidade com começo meio e fim (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000). Nesta dissertação, a primeira questão da entrevista, teve um caráter de questão geradora de narrativa, a questão era a seguinte: “Conte-me um pouco sobre você (sua trajetória de vida e profissional até você ter chegado nesta organização e nesta posição)”.

Nas análises de cunho qualitativo, é a presença ou a ausência de determinadas características dos conteúdos coletados que determinam se a mensagem é tomada em consideração. (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2000).

Por fim, apresenta-se que a validade da pesquisa qualitativa está acompanhada a confiabilidade. A validade também é considerada um ponto forte da pesquisa qualitativa porque é usada para determinar se os resultados são acurados do ponto de vista do pesquisador. Duas estratégias que serão utilizadas nesta pesquisa para implementar a validade a descrição rica e densa dos resultados e os vieses trazidos para o estudo, uma reflexão aberta (CRESWELL, 2010).

No processo de análise de dados, permite-se extrair o sentido dos textos, envolvendo preparação dos dados para análise de aprofundamento para a compreensão dos dados para a interpretação de seus significados (CRESWELL, 2007). Ressalta-se que os dados objetivos neste estudo foram tratados por meio de transcrição das entrevistas. Por fim, para manter o sigilo na identificação das respondentes, os nomes citados nas falas das entrevistadas foram alterados.

3.8 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

No decorrer da dissertação, encontrou-se algumas limitações durante a pesquisa. Uma das limitações deste estudo foi em relação ao tempo, esse fato se deu pela quantidade de entrevistas coletadas e pelo pouco tempo para transcrição e

análise de todo conteúdo. Outro fato considerado importante pela pesquisadora, foi o desejo de querer entrevistar mulheres de outras áreas da FAB, como exemplo a área da saúde, porém em função de acesso e tempo não foi possível.

Outro fator, foi relacionado a maioria das entrevistas serem feitas via Skype: por questões de falta de recursos; facilidade para a pesquisadora e para as entrevistadas. Por esse motivo, também não foi possível fazer a observação não participante que havia sido proposta inicialmente.

Por fim, após a apresentação dos procedimentos metodológicos expostos neste capítulo, assim como as limitações deste estudo, apresenta-se no próximo capítulo a análise e discussão dos resultados coletados.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo do presente trabalho tem o objetivo de apresentar a discussão dos resultados da análise de dados deste estudo. Os capítulos serão sistematizados da seguinte forma: (1) As participantes e suas trajetórias; (2) Processo de identificação com a carreira Militar; (3) Significados atribuídos ao trabalho; (4) Entrada e treinamento no ambiente militar; e (5) Avanços e entraves da profissão.

4.1 AS PARTICIPANTES E SUAS TRAJETÓRIAS

Para dar início à análise narrativa dos dados coletados, destaca-se que foram coletados por meio de entrevistas em profundidade. Os sujeitos da pesquisa são mulheres militares que trabalham no mínimo há mais de dois anos na Força Aérea Brasileira. A análise e discussão dos resultados inicia-se com uma breve descrição de cada participante, no que diz respeito aos seus dados pessoais, formação, trajetória profissional e suas influências para a carreira militar.

O Quadro 10 apresenta elementos que orientam a compreensão do estudo a respeito das mulheres entrevistadas, ressaltando o cuidado de que seja mantido o sigilo necessário à pesquisa científica. Vale destacar que um dos critérios utilizados para a escolha das participantes foram por meio de três contatos sementes e, a partir destes contatos, a indicação de outras mulheres militares.

QUADRO 10: RESPONDENTES ENTREVISTADAS

R	Estado Civil	Idade	Ano de entrada	Grau de Escolaridade	Cargo na Instituição	Local que servem	Hierarquia
R1 – Piloto	Solteira	21 anos	2019	Graduação em andamento - Moda	Controladora de Voo	Curitiba/PR	Terceiro Sargento (a)
R2	Casada	38 anos	1999	Mestrado em andamento – Administração pública	Intendência	Brasília/DF	Major
R3	Solteira	27 anos	2003	Graduação em andamento – Administração	Controladora de Voo	Curitiba/PR	Terceiro Sargento (a)
R4	Casada	38 anos	2001	Mestrado em andamento - Administração	Intendência	Brasília/DF	Major
R5	Solteira	28 anos	2012	Graduação em andamento- Administração	Informações Aeronáuticas	Curitiba/PR	Terceiro Sargento (a)

R6	Solteira	25 anos	2015	Graduação em Andamento- Engenharia Civil	Controladora de voo	Curitiba/PR	Terceiro Sargento (a)
R7	Casada	36 Anos	2002	Graduada pela AFA	Intendência e comandante do quadro padrão	Pirassununga/SP	Major
R8	Solteira	24 Anos	2017	Técnica em eletricidade	Controladora de Voo	Manaus/AM	Terceiro Sargento (a)
R9	Casada	28 anos	2012	Graduação em andamento - Administração	Estoquista de material	Vilhena/RO	Terceiro Sargento (a)
R10	Solteira	30 anos	2012	Graduação em andamento - Administração	Intendência – Ministério da defesa	Brasília/DF	Terceiro Sargento (a)
R11	Casada	34 anos	2003	Mestrado em andamento - Administração	Piloto	Rio de Janeiro/RJ	Major
R12	Casada	37 anos	2003	Graduação em Educação Física	Piloto e comandante de esquadrão	Guaratinguetá/SP	Major
R13	Casada	35 anos	2003	Graduação em Jornalismo	Piloto	Rio de Janeiro/RJ	Major
R14	Casada	32 anos	2008	Graduação em pedagogia incompleta	Controladora de voo	Curitiba/PR	Terceiro Sargento (a)
R15	Casada	36 anos	2003	Mestrado em Administração pública	Piloto e trabalha no esquadrão	Rio de Janeiro/RJ	Major

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A primeira entrevista foi de caráter Piloto, para validar o questionário e fazer as alterações necessárias. A Respondente R1 tem 21 anos, e trabalha como controladora de Tráfego Aéreo na Força Aérea Brasileira, é natural de Minas Gerais, estudou na Academia militar de Juiz de Fora/RJ, atualmente atua em Curitiba/PR como terceira sargento e cursa Faculdade de Moda. Em relação à sua rotina de trabalho, ela acontece por escalas, pois o escritório funciona 24 horas por dia. Vale destacar que a primeira respondente não tinha o sonho de ser militar, mas tinha dois parentes militares, e isso a motivou para entrar na Força Aérea principalmente para ter condições financeiras para cursar a faculdade escolhida. Mesmo sem o sonho de ser militar destaca que gosta da carreira e não pretende mudar tão cedo. Ressalta-se que a R1 foi uma das entrevistadas semente.

A respondente R2 tem 38 anos, é Major e militar de carreira, cursou o ensino fundamental e médio em colégio militar, formou-se pela Academia da Força Aérea – AFA e possui especialidade em intendência – uma área específica das funções

militares, tem 20 anos de serviço e em todas suas narrativas destaca o sonho de ser militar e o quanto o colégio militar contribuiu para esse objetivo. É natural de Campo Grande/MS e atualmente está locada em Brasília/DF, já serviu em missões internacionais e atualmente faz mestrado em administração pública. Reforça que se inspirou no irmão que na mesma época entrou para o exército, mas que até então não tinha familiares militares. A R2 também foi uma das entrevistadas semente.

A respondente R3 tem 25 anos, é controladora de tráfego aéreo e militar de carreira. Ingressou na instituição em Janeiro de 2003, é natural do Rio de Janeiro/RJ e atualmente serve como terceiro sargento em Curitiba/PR. A respondente tem formação técnica em eletromecânica e atualmente cursa a graduação em administração. Em sua trajetória reforça o fato de ter tentado duas vezes o concurso para ser militar e sempre foi muito incentivada por um familiar, conta que via que era uma profissão interessante e pela falta de oportunidade na eletromecânica decidiu seguir carreira de militar e optou pela FAB pela quantidade de vagas ser maior que as demais instituições das Forças Armadas Brasileira.

A respondente R4 tem 38 anos, é Major e militar de carreira, cursou o ensino médio em colégio militar, formou-se pela Academia da Força Aérea Brasileira – AFA e atualmente cursa mestrado em administração. A Respondente ingressou na FAB em 2001, é natural do Rio de Janeiro/RJ, já serviu em Santa Maria/RJ e atualmente serve em Brasília/DF. A entrevistada destaca em sua narrativa que tinha um parente próximo que era militar, mas que não foi ele quem a influenciou a entrar para a vida militar, mas sim um professor do ensino médio que criou um curso preparatório para militares e convocou todos os alunos do colégio militar. A respondente relata que no decorrer do curso foi tirando boas notas acha e, com o incentivo deste professor, decidiu seguir carreira. A respondente já participou de missões de paz no Haiti no ano de 2015 e em todas suas falas destaca o quanto importante o retorno que a FAB oferece a sociedade.

A respondente R5 tem 28 anos, atua como terceiro sargento e trabalha nas áreas de informações aeronáuticas, ou seja, planejamento de pré voo, pós voo e planos de voo na FAB. Ingressou na instituição em 2012, é natural do Rio de Janeiro/RJ e atualmente serve em Curitiba/PR, além de cursar graduação em administração. A respondente conta que seu pai era civil que trabalhava na Aeronáutica e assim desde pequena tinha contato direto com a vida militar, também quando criança morou na vila militar que é oferecida aos militares que tem família,

então além da história do pai, cresceu em contato com outras crianças da mesma realidade, destaca que não se via em outra carreira. A participante também foi uma das entrevistadas semente.

A respondente R6 tem 25 anos, serve como terceiro sargento na Controladoria de Tráfego Aéreo em Curitiba/PR. A entrevistada é natural do Rio de Janeiro/RJ e ingressou na instituição em Julho de 2015, além de militar de carreira é graduanda de engenharia civil. A respondente relata que em sua família quem não segue a área de exatas segue a vida militar, ela queria os dois, conta que sempre admirou a profissão e tinha contato próximo com os familiares além da vontade que tinha de não só estudar e sim trabalhar, na carreira militar relata que encontrou uma forma de conciliar os dois objetivos.

A respondente R7 tem 36 anos, atua como major na intendência da FAB e comandante do quarto esquadrão da Aeronáutica além de atuar a quatro anos como colaboradora na AFA trabalhando na parte da faculdade dos cadetes. Entrou na instituição em 2002 e já serviu em várias cidades como Santa Maria/RS, Rio de Janeiro/RJ, Brasília Capital e atualmente serve em Pirassununga/SP. A entrevistada conta que até entrar na instituição não tinha nenhum contato com a carreira militar, destaca que toda sua família atua na área jurídica e que essa foi a sua influência, destaca que não se via nessa profissão e ao saber que mulheres poderiam seguir carreira na FAB decidiu contrariar a todos e seguir a vida militar. Em todas as suas narrativas destaca o quanto se sente realizada em poder fazer parte no processo da docência de novos cadetes na AFA.

A respondente R8 atua como terceiro sargento, ingressou na força área em 12 de janeiro de 2017, tem 24 anos e atualmente serve no CINDACTA de Manaus/AM. A respondente é natural de Guaratinguetá/SP e possui especialização em eletricidade. A entrevistada conta que conheceu a FAB através de uma visita ao hospital da aeronáutica em que viu uma revista com a seguinte chamada "*Ingresse na Força Aérea*" essa revista despertou curiosidade e depois disso buscou as informações para o ingresso, relata também que é atiradora e não se vê em outra profissão.

A respondente R9 tem 28 anos, atualmente serve em Vilhena/RO, serve como terceira sargento na área de estocagem de material. A entrevistada relata que a função vai fechar até final do ano e será realocada em Brasília/DF, a mesma ingressou na FAB em 2012 é natural do Rio de Janeiro/RJ e já serviu em Guará/SP. A entrevistada conta que não possui familiares militares e ao terminar o ensino médio

não conseguia se identificar com nenhuma faculdade, assim, destaca que no Rio de Janeiro é muito divulgada a profissão de militar, principalmente pela quantidade de quartéis existentes, assim decidiu tentar e acabou seguindo carreira na área.

A respondente R10 tem 30 anos e serve como terceira sargento do Estado-Maior conjunto das Forças Armadas que fica no Ministério da Defesa, atua na área de intendência. A entrevistada entrou em 2012 na FAB, é natural do Rio de Janeiro/RJ e atualmente serve em Brasília/DF. A respondente relata que não teve influência familiar, mas, destaca o quanto se identifica com a carreira dando importância ao crescimento de carreira que a FAB possibilita aos militares e as oportunidades que teve dentro da instituição.

A respondente R11 tem 34 anos, entrou para a Força Aérea em 2003 na primeira turma de aviadoras mulheres, conta que entraram somente 20 mulheres em um total de 180 aviadores. Atualmente a piloto tem a hierarquia de Major, é natural do Rio de Janeiro/RJ e atualmente serve em Curitiba/PR. A entrevistada estudou o ensino fundamental e médio em colégio militar, conta que a carreira militar sempre a instigou, relata que não tinha nenhum familiar militar, mas que em seus 13 anos tinha um vizinho que se tornou militar e que mostrou algumas fotos que a interessaram muito. Ao longo da entrevista relata a intensa rotina dos aviadores e o quanto necessitam se dedicar para conseguir passar nas provas práticas e teóricas que a aviação exige.

A respondente R12 tem 37 anos, entrou para a Força Aérea em 2003, atualmente atua como comandante de esquadrão, cuida da parte da formação de sargentos que passam dois anos pela escola. Atualmente serve em Guaratinguetá/SP mas já serviu em Salvador/BA e Rio de Janeiro/RJ em seus 17 anos de profissão. Como formação paralela a aeronáutica também é formada bacharel em Educação Física. A entrevistada conta que não tinha ninguém da família que era militar, conta que durante a faculdade percebeu que o caminho da pesquisa, o qual almejava seguir era muito difícil e precisava buscar alguma forma de se manter financeiramente durante a graduação, assim, começou a tentar os concursos militares, tentou duas vezes até passar, durante a entrevista conta várias vezes as dificuldades que passou durante o período da academia militar. Também destaca o quanto gratificada se sente por poder participar de missões humanitárias que a FAB organiza.

A respondente R13 tem 35 anos, entrou na primeira turma de aviadoras mulheres em 2003. Estudou em colégio militar, é natural de Minas Gerais, já serviu

em Fortaleza/BA, Manaus/AM e atualmente serve como piloto no Rio de Janeiro. A entrevistada conta que não teve influência familiar, que chegou a tentar vestibulares para outros cursos, mas acabou escolhendo a carreira militar. Durante a entrevista destaca que o que mais a motiva são as missões humanitárias, e que principalmente, as missões que fez durante o período que estava na Amazônia foram as mais marcantes da sua carreira.

A respondente R14 tem 32 anos, entrou para a força aérea em 2008, serve como terceiro sargento e atua como controladora de tráfego aéreo. Já serviu em São José dos Campos/SP e atualmente serve em Curitiba/PR. Diferente da maioria das entrevistadas a respondente R14 relata que quase toda sua família é militar, durante o período de escolha de profissão aos seus 17 anos até chegou a olhar outros cursos para fazer mas por total influência familiar não se via em outra carreira a não ser a militar, conta durante a entrevista que cresceu em ambiente cheio de regras que hoje na sua profissão todas as características militares estão internalizadas desde o berço.

A respondente R15 tem 36 anos, é natural de Manaus/AM e atualmente serve no Rio de Janeiro/RJ, também já serviu em Florianópolis/SC e Curitiba/PR. Se formou em 2006 na AFA e atua como Piloto na comissão de aviação da Força Aérea. No momento também está cursando mestrado em administração pública. A história da respondente R15 é interessante e diferente das demais, conta que cresceu em um lugar com poucas oportunidades e que também não tinha nenhum familiar militar, um certo dia na escola foram alguns militares do exército divulgarem as oportunidades na carreira militar, a entrevistada ainda pequena foi conversar com esses militares sobre a possibilidade de mulheres fazerem parte do exército, um coronel a informou que ela deveria verificar se haviam vagas na FAB, desde então buscou durante todo o ensino médio a preparação para ingressar na carreira militar, conta que tudo era muito difícil, principalmente pela falta de acesso fácil à internet.

Por fim, ressalta-se que, para manter o sigilo na identificação das respondentes, os nomes citados nas falas das entrevistadas foram alterados.

4.2 IDENTIFICAÇÃO COM A CARREIRA MILITAR

Nessa etapa do estudo, para atingir o primeiro objetivo do estudo, por meio de análise narrativa foi analisado o processo de identificação da mulher com a carreira militar, diante do olhar subjetivo de cada participante, dizem respeito ao processo

cognitivo, afetivo e o valorativo do processo de identificação. Além disso, também serão discutidas as motivações e desafios que abrangem suas rotinas de trabalho.

4.2.1 Processo de identificação e motivações

A partir dos dados obtidos nas entrevistas realizadas com as mulheres militares da Força Aérea Brasileira analisou-se, inicialmente, as razões pelas quais houve a identificação com a profissão escolhida, principalmente pelas referências pelas quais os indivíduos passam a formar suas identidades, o que ocorre por meio das atividades de seus cotidianos, tornando possível alinhar esses elementos aos processos de identidade e identificação nas organizações. Cabe ressaltar que a identidade é compreendida pelos processos de socialização dos indivíduos na busca de um auto referencial com base nas experiências e transformações (CASTELLS, 2013).

Assim, em primeiro momento, fez-se necessário resgatar, nas falas das mulheres entrevistadas, as expressões que compõem as suas motivações para entrada e para a continuidade da carreira na instituição. Nesse sentido, percebeu-se que o processo de identificação se dá por intermédio de um conjunto de elementos que foram constituídos ao longo do tempo por meio da interação social e dos significados obtidos com o militarismo. Esse resgate contribui para a discussão do processo de identificação das mulheres militares (BERGER; LUCKMANN, 1985).

Dessa forma, destaca-se as principais motivações das mulheres a continuar na instituição. São elas: o conforto financeiro e estável da profissão; o amadurecimento ao longo da carreira; o sentimento de contribuir com a sociedade através de missões humanitárias; o sentimento de patriotismo e a responsabilidade da condição de ser mulher em um ambiente militar predominantemente masculino.

Nesse sentido, a respondente R4 destaca o quanto tem orgulho em ser mulher em um ambiente militar, o quanto evoluiu nesse período e o quanto se emociona ao relatar os valores que a profissão desenvolveu nela, isso pode ser identificado quando cita *“Hoje só de falar em 7 de setembro eu fico emocionada, eu me sinto orgulhosa!”*.

Eu acho que a gente vai amadurecendo, hoje eu me sinto cada vez mais patriota. Eu falo para as pessoas, eu não trabalho só no administrativo, olha a grandeza das coisas que a gente faz, olha como tudo isso impacta na sociedade. Hoje meus olhos estão muito mais voltados ao que a FAB consegue fazer, por exemplo, transporte de órgãos, missões humanitárias, faz todo o controle do espaço aéreo e é uma coisa que antes eu não tinha esta visão. Hoje só de falar em 7 de setembro eu fico emocionada, eu me

sinto orgulhosa! Na FAB você tem uma estabilidade, só que mais que isso que eu fico pensando em todos os valores que a carreira militar foi me propiciando. Sou muito feliz na FAB, e claro toda profissão tem momentos na vida que também se desilude mas acho que o segredo é esse a gente sempre está buscando algo que nos motive, e não é só financeiro, hoje sou major e todo esse contexto me motiva sim (R4, Major).

Já a respondente R8 destaca o quanto a FAB está presente na vida das pessoas além da estabilidade que a instituição proporciona, conforme relato:

As pessoas não têm noção o quanto a FAB é importante na vida delas, o quanto de gente tem trabalhando 24 horas por dia para um voo poder decolar - fazer um voo seguro - então para seguir minha carreira prefiro seguir nesta área de defesa aérea. Nesta área por cada soldo, a gente é muito bem pago, pode se dizer que é acima da média da população então a gente acaba tendo uma vida confortável e apesar de todas as peculiaridades da vida militar é uma condição financeira muito boa (R8, Terceira Sargento).

Considerando-se os aspectos referentes às motivações, bem como o processo de identificação, a respondente R11 destaca a responsabilidade que as mulheres carregam por serem mulheres, reforça o quanto precisam demonstrar que são competentes diariamente e que são as responsáveis em abrir espaços para que outras mulheres continuem tendo a oportunidade de seguir carreira militar e alcançarem posições de comando. A respondente fez parte da primeira turma de mulheres aviadoras, portanto é umas das pioneiras na área. Para ela, essa responsabilidade se dissolve em motivação para continuar vencendo barreiras e conquistando espaços, fato este que corrobora com o exposto por Castells (2013) em que o autor afirma que a identidade é compreendida pelos processos de socialização de carácter reflexivo na busca de um auto referencial com base nas suas experiências e transformações quando cita *“Minha vida profissional inteira eu venho vendo e vivendo essas mudanças e isso é desafiador e motivador, faz bem para mim”*. Esse fator de identificação pode ser visto na seguinte narrativa da R11:

Mas, a responsabilidade que a gente pegou (as mulheres) de mostrar que dava, e que a gente seria capaz e que outras meninas pudessem também. Tudo isso é uma experiência muito marcante e depois que a gente sai da academia, eu guardo isso para mim, tudo o que fizer daqui para frente eu vou fazer bem porque eu quero que outras pessoas vejam o quanto é bom o quanto a mulher agrega no ambiente de trabalho, o quanto a mulher pode ser competente. Tudo isso me motiva, eu posso dizer para você que o que mais me motiva hoje é esse sentimento de responsabilidade, como exemplo, mostrar tudo o que a gente passou e que pode ser possível incentivar outras mulheres que consigam conquistar o seu espaço em ambientes - em todos os tipos de ambientes de trabalho - as forças armadas são mais fechadas, ou melhor, vamos dizer que não são tão liberais quanto outros ambientes de trabalho que as mulheres consigam se inserir facilmente. Isso é muito

gratificante, você ir vencendo essas barreiras, fazendo amigos e conquistando a confiança de outras pessoas e aí você vê que antes você precisa chegar em um ambiente e depois você agrega e conhece o trabalho, e as pessoas passam a valorizar. Minha vida profissional inteira eu venho vendo e vivendo essas mudanças e isso é DESAFIADOR e MOTIVADOR, faz bem para mim (R11, Major).

Outro aspecto que motiva as mulheres a ingressarem na Força Aérea Brasileira é destacado pela respondente R12 em relação ao impacto que a força aérea brasileira tem na sociedade, relacionando-se também às missões de risco e às oportunidades que a instituição proporciona aos seus colaboradores, conforme relato a seguir:

Olha hoje na função que eu estou, me sinto muito motivada, principalmente pelo aprendizado, eu acho que a parte de ensino para mim é deslumbrante, estou tendo a oportunidade de fazer mestrado pela aeronáutica, então novos horizontes se abrem, e assim, são fases e cada fase é uma motivação diferente. Quando eu estava na patrulha, as missões de buscas eram muito motivantes, eu tinha a oportunidade de ajudar outras pessoas que pudessem estar em situação de insegurança, em risco. As missões de transporte de órgãos também eram motivantes, poxa você captar um órgão e saber que vai salvar a vida de alguém é muito legal. Estas etapas, estas atitudes me deixam muito realizada. A questão de ensino também. A questão financeira, que faz parte né, a estabilidade que a gente tem, e, a estrutura que a FAB oferece, com certeza é um diferencial no cenário nacional atual, sem dúvida! (R12, Major).

Tendo em vista os elementos expostos pelas entrevistadas, percebe-se os principais aspectos que motivam diariamente as presentes mulheres a continuarem na FAB verifica-se nitidamente nesses relatos uma demonstração de gratidão aos aspectos que a vida militar proporciona. Esses aspectos apresentados nas suas motivações corroboram para a construção de significados no processo de identificação (CASTELLS, 2013). Ainda de acordo com Castells (2013), a construção da identidade tem como base o atributo cultural ou um conjunto desses atributos inter-relacionados com outras fontes de significados conforme o autor cita: “Identidades, por sua vez, constituem fontes de significado para os próprios atores, por eles originadas, e construídas por meio de um processo de individuação” (CASTELLS, 2013, p. 23).

Ao falarem de suas motivações, pode-se compreender os principais elementos que contribuem para entender como as mulheres militares se conectam para constituírem o processo de identificação com a profissão, principalmente através de suas experiências e significados compartilhados no contexto militar, conforme salientado por Berger e Luckmann (1998). Na fala das entrevistadas verificou-se

elementos significativos que fazem os entrevistados se identificarem e se conectarem com seus trabalhos, como é possível perceber no seguinte trecho em que a entrevistada R2 destaca o quanto se identifica com o fato de ser a única Major no setor, e mesmo que não seja algo convencional, se sente respeitada e ouvida pelos demais:

Eu acho sensacional, nesse ambiente que eu estou, eu sou a única Major, além de mim tem outras tenentes temporárias e algumas sargentos(a) de carreira, de mulheres ali lidando no dia a dia, sou só eu, o legal é que eles me respeitam, me escutam, eu acho que é a melhor parte, na administração, no meio de aviadores, eles escutam e ninguém me fala que eu não posso fazer, eu não me sinto em momento nenhum desprezada por ser mulher, uma coisa legal da nossa carreira é que é prazeroso, é a função né, eu sou intendente, e intendente atinge até o Oficial General (R2, Major).

A respondente R3 destacou o fato do quanto se sente grata ao saber que o avião que estava sob sua coordenação pousa conforme a normalidade, também relatou o fato de ter a oportunidade de fazer cursos e adquirir cada vez mais conhecimento para continuar contribuindo com a instituição e sociedade.

Depois que a nave pousa e o comandante diz que sua orientação foi conforme a normalidade, e saber que eu coloquei o piloto numa posição de segurança e abrigado por todas as coordenações e todos os cuidados é o que me conecta. No meu serviço tenho também a possibilidade de fazer trocas, tive oportunidade de fazer estágio oportunidade de fazer cursos tanto fora como dentro da parte administrativa então tá sendo uma troca de conhecimentos. Gratidão pode ser a palavra. (R3, Terceiro Sargento)

A partir da fala da respondente R3, foi possível verificar o que Freitas (2010) conceitua: a identidade como um estatuto definido a partir de referências que podem ser intactas ou modificáveis com o tempo e que podem ser construídas a partir da sua auto percepção. Dessa forma, percebe-se que a entrevistada, ao sentir gratidão pela profissão, traz elementos que contribuem para o processo de identificação. Esses elementos são os fenômenos dos estudos organizacionais que configuram os componentes para o processo de identificação segundo a teoria de identidade social (TIS) e a teoria da categorização do *self* (TCS), propostas por Tajfel (1978; 1981) conforme trazidas no referencial teórico, bem como os componentes cognitivos que influenciam no conhecimento proveniente da categorização; os componentes afetivos que possuem o vínculo emocional com o grupo; e os componentes valorativos que influenciam na conotação valorativa ao grupo (Tajfel; Turner, 1970; 1985).

Buscando compreender os componentes do processo de identificação presentes nas falas das entrevistadas, percebe-se na fala da entrevistada R4 o quanto ela se conecta com as missões de cunho humanitário relatando *“isso faz sentido para mim”*. Esse relato permite verificar o conceito de identidade defendido por Dubar (1996) em que explica a identidade como uma relação de significações, valores e ideologias ao longo de sua trajetória e processo de identificação.

O que me conecta são estas missões, o que a gente vê fazendo, não só pela nossa instituição, mas pelo país. O que a gente faz não é igual de como se fosse uma empresa privada, a gente não faz os voos porque a gente quer, a gente faz porque precisa fazer, várias missões que existem o pessoal (nós) faz o resgate, eu me sinto bem quando penso que estou fazendo uma coisinha que em prol do meu país. Assim parece até um órgão, só fui escutando isto a medida que fui ficando mais antiga porque quando era novinha na carreira não pensava muito nessas coisas. Uma coisa que não sei te dizer, eu gosto de vestir a farda, eu gosto de acordar e trabalhar e isso é uma coisa que me deixa motivada, assim, que faz sentido e para mim faz sentido o que estou fazendo e ainda hoje mais sentido depois que fui fazer missão humanitária (R4, Major)

A entrevistada R8 destacou o quanto se identifica com o ambiente militar, com as rotinas dessa vida. Para ela, usar a farda como vestimenta em seu trabalho, ao longo do estudo, verifica-se que intensifica o poder de igualdade e o respeito que impõem aos demais, ajudando a manter a seriedade.

Sempre trabalhei, e me identifiquei com o militar, gosto de levantar cedo arrumar minha farda arrumar meu coque e comida, assim, claro que tem dias que a gente tá mais triste mesmo, mas para mim todo dia é bom, eu gosto disso. Gosto como o meio militar funciona, isso me agrada muito (R8, Terceiro Sargento)

A entrevistada R11 ressaltou mais uma vez a responsabilidade e o *“capricho”* com que desenvolve seu trabalho, por saber que está trilhando um caminho não só para ela, mas para as demais mulheres que desejam seguir essa carreira.

É uma característica minha mas eu acho que se enquadra no meu trabalho, o capricho e a responsabilidade, eu sou uma pessoa que gosto das coisas assim, o que faço tento fazer tudo bem feito, com bastante atenção, com bastante cuidado. No meu trabalho isso faz muita diferença então acho que é uma das coisas em que mais me identifico. Todo o trabalho que a gente faz tem muita responsabilidade, o voo por exemplo, você está levando várias outras pessoas dentro do avião junto com você, e as pessoas estão confiando em você isso é uma responsabilidade de vida, fora os voos, tem os projetos que estou participando no trabalho, são projetos que envolvem muitas outras pessoas, envolvem trabalho, envolvem mudanças para a sociedade e são coisas com confiança depositada então a responsabilidade é grande, então

acredito que são esses aspectos que mais me conectam, vamos dizer assim (R11, Major)

Uma das entrevistadas destacou, conforme depoimento a seguir, que se identifica tanto com seu trabalho que encontra dificuldade em gerenciar todas as suas funções, enfatizando a função de Comandante de esquadrão, e mãe de menino pequeno. Conforme Castells (2013), os papéis organizam funções, e a identidade significado. Quando as pessoas se identificam fortemente “com seus papéis estes podem ao menos de forma transitória, comporem a sua identidade” (LOURENÇO, 2020). Essas tensões entre os diversos papéis, e a identificação intensa, expressa no que as mulheres denominaram de “entrega”, “identificação”, “vestir a camisa”, estão presentes nas seguintes falas de R12 e R15:

Me identifico e visto a camisa mesmo e, as vezes ultrapasso meus próprios limites, tenho menino pequeno então é um desafio ser comandante de esquadrão e gerenciar todas as minhas funções. Inegavelmente a gente acaba assumindo várias responsabilidades e meu grande desafio é gerenciar a tudo isso no meu tempo, mas eu moro dentro do meu trabalho então em casa meus filhos brincam soltos, tenho segurança que não tenho em lugar nenhum (R12, Major)

Então, eu me dedico totalmente, até meu marido reclama as vezes que eu me entrego demais e dou demais, mas me identifico e visto a camisa mesmo e as vezes ultrapasso meus próprios limites então tenho menino pequeno tem prova tem casa então como desafios de comandante de esquadrão e gerenciar a tudo todas as minhas funções entendeu e inegavelmente a gente acaba assumindo na casa na família e meu marido e aquele profissional a moda antiga mas não recrimino eu faço porque gosto então meu grande desafio e gerenciar a tudo isso o meu tempo, mas eu moro dentro do meu trabalho então a casa meus filhos brincam solto tenho segurança que não tenho em lugar nenhum então também por morar dentro do meu trabalho em qualquer emergência eu saio 2 minutos e estou em casa, então isso também e um fator positivo, mas me sinto como se estivesse trabalhando o tempo todo não me sinto desligada do meu trabalho mas não sofro por isso não me sinto injustiçada sobrecarregada com isso porque eu gosto do que faço então não sofro por estar imersa no trabalho (R15, Major)

Percebe-se que o motivo pelo qual as mulheres se motivam na profissão militar também são os motivos pelos quais elas se identificam ao exercer sua profissão. Ainda sobre identificação Fernandes, Marques e Carrieri (2010) ajudam na compressão dos significados e na relevância da autodefinição e autoestima do indivíduo, assim como os autores propõem, os componentes cognitivos, afetivos, e valorativos do processo de identificação organizacional, dessa forma, para efeito dessa análise, os componentes explorados pelos TIS e pela TCS são considerados

relevantes uma vez que configuram este o processo de identificação dessas mulheres com as organizações (Tajfel; Turner, 1970; 1985).

Ressalta-se que nessas falas estão presentes dois componentes da identificação: o componente cognitivo e o valorativo. O componente cognitivo é o fato que diz respeito a autocategorização e autodefinição do sujeito, este componente ajuda a estabelecer no indivíduo o senso de pertencimento a determinado grupo ou categorização social se caracterizando e distinguindo-se dos demais grupos “Incluem-se aí as crenças, atitudes, sentimentos e o comportamento dos seus membros, maximizando as similaridades e as diferenças entre os grupos” (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010, p. 688). Já o componente valorativo está vinculado à percepção do indivíduo, a forma com que o seu grupo social é valorizado por outros grupos, essa percepção pode ser positiva ou negativa, esse aspecto valorativo pode implicar uma forte motivação para os membros do grupo adotarem determinados comportamentos. Dessa forma, os autores enfatizam que “haveria uma maior tendência das pessoas a compartilhar valores, crenças, normas e regras dos grupos e das organizações percebidas como prestigiosas, o que poderia afetar de forma positiva a sua auto-estima e autodefinição” (FERNANDES; MARQUES; CARRIERI, 2010, p. 688). Ou seja, a partir dessas relações da identificação dos indivíduos, os autores citam que a autodefinição é o que as distingue, em um senso constante e durável de autonomia.

A construção da identidade também pode ser entendida como um processo de autoconhecimento envolvendo as relações e o contexto em que um indivíduo encontra-se inserido, atrelando-se principalmente aos papéis que este desempenha. Baseia assim a noção de que os papéis são entendidos como objetos que intermediam os tópicos relacionados ao processo de identificação e construção da identidade (SIMPSON; CARROLL, 2015). Existe uma tendência na busca pelo emprego com o objetivo de alcançar a independência financeira, de espaço no mercado de trabalho e de ascensão na carreira (BARBOSA, 2015).

Nesta seção foi possível verificar a partir das narrativas das mulheres entrevistadas a maneira como elas se motivam e passam a se identificar com a posição de militar, a sua formação e função que exercem dentro da FAB, além de destacarem em várias narrativas o quanto se sentem gratas e estarem representando mulheres em um contexto que por muito tempo foi considerado masculino e por destacarem a ajuda da sociedade que a FAB oferece a nação brasileira.

Na seção anterior foi possível conhecer sobre essas mulheres, um pouco de suas histórias, a função em que atuam na FAB e suas influências para entrar na Força Aérea Brasileira. Dessa forma, na sessão seguinte, para avançar no debate acerca das mulheres no contexto militar, se faz necessário discutir sobre como é para essas mulheres serem militares e sobre aspectos relacionados ao conceito teto de vidro dentro das profissões, ou seja, aspectos que as impendem de alcançarem novos cargos mesmo que isso não seja explícito.

4.3 MULHER MILITAR

Esta seção tem como propósito atingir o segundo objetivo do estudo, com o intuito de encontrar os significados de ser mulher em um ambiente que por muito tempo foi predominantemente masculino.

As instituições militares são conhecidas por preservarem valores e uma dinâmica de homogeneidade, mas ao longo dos anos vem ocorrendo algumas mudanças significativas em relação a este ambiente. Um importante aspecto a ser destacado é entrada intensa da mulher no ambiente nos últimos anos (HAJJAR, 2014). As novas configurações do ambiente tornaram-se fundamentais para o sucesso desse novo contexto (CHAMBOULEYRON; RESENDE, 2009). Esses aspectos podem ser comprovados a partir da fala da R5:

É uma quebra de padrão e um orgulho para minha família, para todo mundo que tem contato, fui a primeira mulher militar da minha família, a primeira mulher das minhas amigas, dos filhos dos próximos, porque apesar de ter muito contato com o militarismo, com pessoas militares, lá no lugar que eu moro não tinha nenhuma menina, só tinha menino militar, então foi diferente, agora ainda é um pouco, porque quando você fala que é militar as pessoas ficam tipo “ah, você é militar?!”, porque homem tem cabelo cortado, não tem barba, tem cara de militar, mulher não tem cara de militar, é diferente. (R5, Sargento).

Conforme a fala da respondente R5 ser mulher e militar é uma quebra de padrão da sociedade, por mais que o primeiro registro de uma mulher militar tenha sido em 1823, Maria Quitéria de Jesus, conforme descrito na fundamentação teórica, ainda hoje é algo que causa impacto nas pessoas (BRASIL, 2018b). Ressalta-se que entre as três forças brasileiras, segundo dados estatísticos, a FAB é a que mais conta com mulheres em seu quadro, também a única que proporciona acesso tradicional a

carreira militar, ou seja, mulheres em posição de combate (TAKAHASHI, 2002; ROVINA, 2015; GIANINNI, 2014).

As atuais militares, quando foram questionadas sobre como é ser mulher em um ambiente militar, tiveram os seguintes anseios, conforme as respondentes R6 e R14, que compartilham da mesma expectativa.

Mas, para mim é algo muito normal, as pessoas acham que eu deveria me sentir super especial, por eu ser mulher e ser tratada igual um homem, mas é tão normal, não vejo nenhuma diferença entre eu e alguém do sexo masculino, que desenvolve a mesma função que eu, que para mim é normal mulher na Força Aérea, não me sinto especial mas eu sei que as pessoas me olham dessa forma, pelo que aguentei na formação, ficar sem dormir, sem comer, relação física, mas dentro do meio eu nunca senti nenhuma diferenciação, para mim eu sempre vi como algo normal, como militares, mas eu vejo esse olhar dos outros para mim (R6, Sargento).

Então como te falei acho muito gratificante em quando a gente vê as pessoas valorizando você ser mulher e ser militar porque apesar de sermos mulheres quando a gente está na escola de formação deixam bem claro que isto não tem diferença nenhuma para eles lá então a gente faz tudo que um homem faz claro dentro das nossas limitações mas todos os treinamentos e todas as coisas ah te treinamento tem de rastejar na lama isto tem de subir e descer todos fazem não tem distinção sabe, e isso é muito gratificante assim e a gente se orgulha muito que são superações ne e quem consegue passar pela formação e tudo e uma superação e sai de sua comodidade de sua casa e se superar lá na escola e você vai enfrentar vários desafios e que as vezes para uma mulher não é tão simples não é tão fácil assim mas gosto muito não sei palavras que sou apaixonada pela minha profissão, adoro vestir minha farda, adoro vir trabalhar e sair e ser reconhecida (R14, Sargento).

A respondente R8 também atua como atiradora e diz ser inusitado quando as pessoas percebem a profissão como algo fora do normal, principalmente devido ao fato de ficarem surpresas e, diante disso, a entrevistada relata às vezes ficar um pouco “sem graça”.

É diferente não tem como falar, pois, e difícil não sei se acompanha no Instagram sou atiradora e também participo de instruções de tiro e principalmente quando vou falar isso para as pessoas eles ficam nossas surpresas você faz isso faz aquilo e assim já é diferente dentro da própria FAB e fora mais ainda assim e muita gente pergunta “Como você conseguiu?” “Como você virou atiradora?” “Como foi isso foi aquilo?” E as vezes a gente fica um pouco sem graça, em um programa no centro de São José ali e uma mulher fazendo pesquisa aí perguntou minha profissão eu falei ela ficou olhando para minha cara, ficou assim então falei sou militar mostrei a foto para ela e é comum em qualquer que você vai e fala o pessoal “Nossa!” “Uau” assim chama atenção é andar fardada na rua melhor ainda todo mundo te olha quer falar com você e muito engraçado até (R8, Sargento).

As mulheres também ressaltam o quanto andar fardada na rua chama atenção das pessoas: *mas porque ser mulher e militar chama tanto a atenção?* Conforme

Takahashi (2002) essa surpresa se dá pela profissão de militar ter sido até então associada a periculosidade e de alta mobilidade geográfica, podendo quebrar padrões de regulamentos da família. Com isso tradicionalmente criou-se a ideia de proteção dessa instituição e em particular às mulheres (TAKAHASHI, 2002).

Em consequência dessa percepção reforçava-se a ideia de que homens e mulheres possuem características diferentes, “mulheres são seres frágeis”, entardecendo o processo de admissão das mulheres. Com a crescente participação feminina na década de 80 as três forças armadas também abriram suas portas para integrar mulheres. Essa tendência em caracterizar as mulheres como diferentes veio acompanhada da exclusão das mulheres em certas atividades militares, antes consideradas essencialmente masculinas, no caso, as posições de combate (TAKAHASHI, 2002, p.131; D'ARAÚJO, 2000).

Inicialmente, as mulheres eram selecionadas somente para cargos da saúde, posteriormente passaram a fazer parte do quadro de outras posições (TAKAHASHI, 2002, p.131; CASTRO; D'ARAÚJO, 2000, p. 8). Para Carvalho (1990), desde a entrada das mulheres do meio militar, havia um espaço limitado de participação feminina, uma vez que não atuavam nas profissões que tinham certo prestígio para as Forças Armadas como serviços ligados à segurança de instalações e de pessoal (TAKAHASHI, 2002; D'ARAÚJO, 2000; CARVALHO, 1990).

Outro aspecto interessante a ser destacado na FAB, é que esta força foi a primeira a permitir mulheres a atuarem em posições de combate, como exemplo as aviadoras que atuam nesta posição há mais de dez anos (GIANINNI, 2014). Percebeu-se assim, mais características ao presenciar o relato dessas mulheres, conforme respondentes R11 e R13, que atuam como aviadoras na FAB:

Alegria, orgulho e a principal palavra que nesta missão que falei ne de anos atrás era uma coisa que o preparo teórico e preparo físico era altíssimo então eram semanas, as vezes meses, estudando e se planejando e então eu chegava naquele voo que demorava uma hora e meia eram conhecimentos de meses e algumas coisas até de anos de preparo de formação e você chegar e concluir aquilo nossa quando pousava estava aquela respirada que foda foi muito bom cara orgulho de dizer que ninguém vai dizer que não posso que a mulher não consegue e eu estou aqui para mostrar que consegue e uma situação de felicidade e orgulho são sentimentos que predominam (R11, Major).

E, então essa pergunta e muito engraçado por que mexe com as perguntas para gente e, agora a gente começa a pensar mais de que quando era mais nova, assim quando tinha acabado de sair da AFA e a gente ficava militar, ficava sem saber como e que está ficando mais velha assim. Eu acho assim,

a questão da mulher atualmente tão mais em alta um tempo atrás não chamava a atenção da mulher em um ambiente e ninguém falava. E, eu costumo falar com as pessoas e um belo dia entendi isso, se eu tivesse sendo uma aviadora eu ia ficar tão feliz e orgulhosa também de que maneira isso eu ia querer tirar fotos e quando comecei a entender isso eu me sentia legal não estava para me achar e tal, mas é legal mesmo querendo ou não a gente acabou mudando a história, não só eu minha turma inteira, então acaba que a gente tem alguma coisa de representação e um dia me ligaram de um centro de comunicação social, que é para dar uma entrevista e uma coisa engraçada que eu não queria dar entrevista, não gosto de dar entrevista e era ao vivo mas ai ela falou que legal você voa em um avião grande e você é negra mas tem outra aviadora negra sei, e, tal mas sei que é legal e prestativo e ai comecei a parar e pensar (R13, Major)

Há mulheres que, conforme salientado anteriormente, por muito tempo foram pautadas através de interpretações de uma suposta identidade feminina baseadas também em fragilidades físicas, eram impedidas de participar de atividade de guerra por serem, muitas vezes, consideradas frágeis e indefesas. Essas explicações apontam a base para uma justificativa que legitima a presença masculina no ambiente militar (BATISTA, 2015).

Destaca-se que as mulheres que já tinham familiares militares e conviviam neste ambiente há mais tempo, tinham mais facilidade de lidar com esta posição do que as demais. Conforme Takahashi (2002) salienta que as mulheres passaram por árduas conquistas, superando dores físicas e psicológicas para se tornarem profissionais militares.

Ao abordar o tema de mulheres, identidade e carreira foi percebido-se que os espaços estão sendo conquistados aos poucos, mas ainda existem muitos desafios. Descreve-se o conceito “teto de vidro” como um desafio enfrentado, esse conceito diz respeito a uma barreira sutil, transparente, mas o suficientemente forte para evitar o alcance de níveis altos na hierarquia organizacional, este conceito trata essa barreira como exclusivamente do gênero (STEIL, 1997). Essa ocorrência, muitas vezes relatada, pode ser considerando como uma barreira imposta principalmente pelo fato de serem mulheres, uma vez que mesmo sendo algo sutil, se torna algo pertinente e persistente. Para romper esse obstáculo nas organizações, as mulheres vem marcando a sua história por movimentos feministas e principalmente pela conquista de espaços nos ambientes (STEIL, 1997). Assim, no ambiente militar, mesmo que com toda a carga de igualdade regimental destacada, percebe-se que quanto mais tempo as mulheres estão nas organizações mais tempo elas conseguem verificar a presença desses aspectos.

Desse modo, há afirmações positivas e as ambiguidades referentes às formas de tratamento destacadas em algumas entrevistas, as mulheres afirmaram que não existem diferentes formas de tratamento entre homens e mulheres. Por outro lado, as mulheres entrevistadas relatam que estão sempre comprovando a sua capacidade, de sempre serem colocadas a prova, ou seja, a representação da mulher por estar dentro de uma instituição militar que precisa demonstrar sua competência a todo momento, mesmo após tantos anos presentes na FAB.

Percebe-se que a competência e o profissionalismo das mulheres também podem significar a legitimação da divisão do trabalho, uma luta velada que as mulheres conquistaram para chegar a postos que antes não podiam estar. Essa conquista se deu através do instrumento principal dessa batalha da participação feminina nas organizações não convencionais, buscando que fosse a conversa, muitos pedidos e a base da argumentação e depois de conseguido aquilo que se pedia, era preciso não decepcionar, era mais uma vez mostrar a capacidade, competência para estar ali e comprovar que a iniciativa de conceder o pedido era uma acertada ação (BRASIL, 2018b; PEREIRA; BRITO, 2018). Isso pode ser verificado nas narrativas das respondentes R11 e R13:

É uma responsabilidade, eu vejo como uma missão que tenho, que assumi e mostrar que a mulher somos capazes. Então tudo o que faço eu gosto e como se fosse uma marca registrada que gosto de fazer que ninguém, para que ninguém tenha que te chamar pelo fato de ser mulher ou que alguém falou alguma coisa ou é igual ou que foi melhor. Então é esse o desafio. E, o tempo todo, mostrar que a mulher tem o seu espaço sim e ela é capaz como qualquer outra pessoa, seja homem seja mulher (R11, Major).

Vejo que muitas outras meninas se inspiram em mim, então como se fosse um dever meu representá-las todas elas, então eu tenho um orgulho danado, minha família me dá o maior apoio e as vezes eles sentem mais orgulho do que eu por estar desempenhando este papel eu sinto responsabilidade de representar bem e de tentar ajudar por que as questões e o assunto ainda é muito frágil no nosso meio enquanto não chegar no topo do comandante isso vai continuar sendo tabu então a responsabilidade que eu e as meninas eu e minha turma e as outras pioneiras tiveram e muito grande e representar e fazer bem nosso trabalho para que a gente tem capacidade e condições de chegar lá, e uma responsabilidade coletiva eu sinto assim ninguém pode fazer nada errado e o nosso nome que está lá a gente tem que representar bem então a gente sente assim se uma menina faz uma coisa errada por já está queimando a classe muito engraçado assim a gente tem o sentimento coletivo de responsabilidade em mudar o perfil que as pessoas veem negativo na mulher no trabalho (R13, Major).

Percebe-se nos relatos das mulheres uma “Batalha Velada” muitas vezes nem as próprias mulheres se dão conta das diferenças muitas vezes disfarçadas. Um dos

exemplos que podem ser utilizados para evidenciar o que estamos colocando a diferenciação entre homens e mulher pode ser a questão do filho uma vez que a característica de ser mãe é atribuído às mulheres e está atrelado a uma característica biológica. Durante o próximo depoimento, pode-se confirmar que uma das entrevistadas afirma que “a gravidez é vista como algo negativo” por atrapalhar escalas e de certa forma sobrecarregar os demais militares. A Major R11 destaca que sofreu com essa situação de preconceito, também relata que no início da carreira teve que lidar com situações de preconceitos com as esposas dos militares, uma vez que, até as aviadoras chegarem não existiam mulheres neste departamento.

A gravidez é vista como negativo que atrapalha para eles, como se fosse uma sobrecarga, eu queria falar sobre maternidade mas minha orientadora não deixou, eu queria pesquisar maternidade porque 45% das controladoras são mulheres, só para você ter uma ideia , a aviadora são só 2 % você imagina se 10% só engravidar acabou o controle de tráfico aéreo no Brasil porque a partir do momento que engravida sai da escala de controle, é isto, é visto negativamente poxa aquela lá engravidou e saiu da escala de trabalho da mesma forma que acontece no voo, eu sofri quando fiquei grávida e eu não posso admitir e digo isso claramente no meu trabalho puxa eu sofri preconceito ela engravidou lá. E, então acontece, a gente teve preconceitos das esposas dos militares, quando a gente chegou solteira nas unidades eu particularmente sofri sim, tive relatos, tinha reunião, das esposas que não queriam saber dos maridos viajando com a gente entendeu, só porque estava solteira e ao contrário quem tentavam em geral eram eles, eu estava solteira na época, enfim a gente passou maus bocados sim, porque o preconceito de outros pilotos e ciúmes “Ah vocês se acham, se você voar muito comigo vou quebrar suas pernas” e nesses cenários a gente, que vai discutir com esta pessoa específica, ele era o controlador da curva, ele não aceitava a mulher aviadora e aí ele quis discutir e meter a mão na sua cara e meteu o dedo na minha cara e eu falei tira a mão da minha cara eu estou pedindo educação, aí a gente discutiu até o ponto que falei entendi o que o senhor falou eu estudei na mesma academia do senhor e pronto (R11, Major).

A responde R13 relatou algumas percepções relacionadas ao tratamento das mulheres.

E, existe diferença de tratamento de homem e mulher e, por vezes percebo assim que tem homens que se sentem melindrados em chamar atenção da mulher, vamos supor se ela for bonitinha o homem por vez se sente melindrado de chamar atenção porque ela é bonita, e, é totalmente sem fundamento, ele deveria fazer cumprir as normas de qualquer forma, mas já presenciei diversas vezes o militar mais antigo do sexo masculino ter chamado a atenção de uma menina também por causa de assédio, vamos supor se a roupa está apertada, ele nem vai olhar para ser questionado, quanto esta assediando a militar entendeu, não é só pro mal também tem o selo você está olhando para minha bunda, então ele não olha e como comandante de esquadrão e eu se for revistar e a calça está apertada só vou eu e sargentos do sexo feminino para olhar se a calça está apertada para não ter constrangimento de cunho sexual entendeu (R13, Major)

Na opinião de algumas respondentes, ambientes profissionais majoritariamente masculinos e militares serão sempre um desafio a ser encarado, por acreditarem que elas representam uma ameaça para eles e que sua capacidade é testada a cada momento. Esse posicionamento também é destacado pelas autoras Pereira e Brito (2018), que destacam que esse caminho não foi fácil mas com muito profissionalismo as mulheres seguem alcançando seu valor e respeito pelo trabalho realizado.

A entrada das mulheres na FAB marca a conquista de um espaço, antes não permitido as mulheres brasileiras, mas apesar desse direito humano básico de acessibilidade a todas as funções sociais, segundo Carvalho (1990, p.138), ainda percebe-se na instituição questões, como de: paternalismo; da visibilidade dos atributos físicos femininos; e, o fator da convivência com mulheres em um ambiente de trabalho predominantemente ainda masculino, e antes vetado as mulheres.

Segundo a respondente R4, alguns homens vão afirmar que mulheres tem mais regalias e que são tratadas com mais cuidado, mas a Major afirma que, de fato, os treinamentos são iguais e essa diferenciação não existe.

Por exemplo, se vou responder para você como mulher, são todas iguais, mas acho que tem homens as vezes vão dizer as mulheres tem mais regalias há as mulheres são mais há tem quem trata a mulher com mais carinho atenção e se fosse outro homem era bala pros...então assim acho que os homens tem esse alguns não mas ficam com raiva mas acho que a grande maioria pelo menos sempre percebi que tratou a gente como mulher militar claro não como homem mas assim respeitando claro mas tem aquela pequena diferenciação eu acho para mim foi assim (R4, Major).

A respondente R5 afirma que, em relação aos treinamentos, os homens são mais ouvidos que as mulheres, e que, se a mulher reclama, afirmam que é “frescura de mulher”. A sargento também aborda a questão dos quartéis não terem estrutura para as mulheres, como por exemplo, a falta de banheiros femininos e alojamentos ainda mal estruturados.

Eles dão mais ouvidos aos homens, e se a gente reclamar, eles ficam falando que é frescura, que mulher fica de frescura, meio que não dão ouvidos, não dão importância as mulheres e o quartel até hoje não tem estrutura, a gente faz teste físico em um lugar que é fechado com avião, lá não tem banheiro feminino. Quantas mulheres trabalham dentro do SINDACTA e ainda não tem banheiro feminino, a gente vai no banheiro e tem que ficar uma na porta olhando se não vai entrar homem, não tem alojamento feminino nos lugares e ainda está mal estruturado como se fosse só para homem e, apesar de ter muitas meninas, e estar crescendo, eles ainda veem como a maioria ser masculina, eles não dão muita importância. Não custava nada fazer outro banheiro (R5, Terceira Sargento).

A respondente R6 relata sobre uma expressão ruim que existe dentro do quartel. A expressão é falada pelos homens na intuição de realçar que as mulheres são favorecidas pelo seu físico e por ser mulher, na qual a sargento se refere como “o poder do coque”.

Tem uma expressão dentro do quartel que é ruim, que eles se referem como o poder do coque, porque eu acho que a mulher é favorecida até pelo físico, porque fala com jeito, eu nunca me senti favorecida por causa disso, me achar bonita ou sei lá, mas não sei, por a gente ser menina dentro do curso de formação, eu não vejo que a gente é valorizada por aguentar a mesma coisa que um menino aguenta, como uma corrida, que tecnicamente um homem faria melhor que uma mulher e sobre tratamento. Eu acho que dentro do militarismo eu nunca vivenciei essa questão de diferença, não pelo sexo, e sim pela hierarquia. Tem oficial que vai se achar, vai ser chato com você, vai ter que se apresentar formalmente, pedir com licença para falar. Tem oficial que vai te dar mais liberdade, você consegue ter mais acesso, e, no fim das contas, sempre vai ser hierarquia, por isso eu gosto desse meio, porque você sabe onde está. Com tal pessoa você tem que falar de tal jeito, com tal pessoa pode falar assim, por causa da hierarquia (R6, Terceira Sargento).

Explorando o debate sobre o tratamento das mulheres dentro das forças militares, a major R11 declara que quando existe uma forma de tratamento diferente com tendência a discriminação, tem muito mais a ver com a cultura da própria pessoa, e isso é os que as mulheres sempre buscaram acabar, sempre presando pela igualdade entre homens e mulheres.

Não, isso não é comum e a resposta que dei agora quando a gente vê alguma forma de tratamento ou que seja discriminação e mais uma coisa pessoal e cultural. O normal e que não exista diferença de tratamento, tirando as maças podres que as vezes existem e que cruzam nosso caminho. O normal e que o tratamento seja igual, e isso e uma coisa que a gente buscou sempre. Desde o início a gente - digo eu e as outras meninas da minha turma que se formaram junto comigo - nunca gostou nem de quem destratava as mulheres só pelo fato de ser mulher, e nem de quem tratava melhor as mulheres só pelo fato de serem mulheres, pois isso incomodava, e também soa como se a gente não tivesse capacidade e precisasse daquele tipo de tratamento diferenciado e a gente queria mostrar que tinha a mesma capacidade e que merecia o tratamento igualitário, que e o que a gente sempre buscou, então raramente existe mas não e comum. E a política que entrou porque quis e agora se adequar e mais ou menos assim, a gente se adequa, a gente consegue e a mulher no geral tem uma versatilidade que os homens não tem com certeza, podia ter uma política sim podia e no futuro até vai ter e uma coisa que ainda não existe e o que existe até agora tudo normal a gente chama de mala comum tem que fazer homem e mulher não tem distinção, assine e isso (R11, Major).

Para a respondente R7, depois de estar nas forças armadas por 17 anos, a presença das mulheres tornou-se algo normal, mesmo que de fora ainda sejam

minoria, para ela é como uma graduação de engenharia em que proporcionalmente as mulheres estão em menor escala. Ressalta que em ocasiões especiais como sete de setembro, é revelado a sociedade a presença das mulheres na FAB.

Acaba sendo natural em 17 anos as vezes vendo de fora a gente ainda e minoria mas para gente e uma coisa normal seja que nem uma faculdade de engenharia e proporcionalmente tem menos mulheres numa sala de aula e assim como do outro lado a pedagogia tem mais mulheres e acaba achando de certa maneira normal no dia a dia a gente está num grupamento feminino, mas em 7 de setembro a gente vê o quanto as mulheres acham diferente acham bonito e para gente e o dia a dia (R7, Major).

A sargento R9 relata que em termos gerais os tratamentos institucionais são iguais, uma vez que homens e mulheres ganham o mesmo salário e em ocasiões de trato diferente, a entrevistada conta que finge que indiferença.

É engraçado que lá, a gente ganha o mesmo salário e não importa se é homem ou mulher, tu se sentes muito parecido, se sente igual, eu trabalho em um quartel que tem homens, eles me tratam normal e eu trato normal, tem assuntos que eles falam e eu não acho legal, eu finjo que não escutei, que não é comigo e a gente se dá muito bem, a gente consegue conviver, aqui eu vejo muita igualdade, não vejo diferença, talvez eu já acostumei (R9, Sargento).

Nesta seção foi possível verificar aspectos relacionados a mulher, teto de vidro em relação a conquista da mulher e seu tratamento no contexto militar. Na seção anterior foi possível compreender aspectos relacionados Identidade e motivação da carreira das mulheres.

Na próxima seção avança-se na discussão tratando dos aspectos da entrada e treinamento das mulheres no contexto militar da FAB.

4.4 ENTRADA E TREINAMENTO NO AMBIENTE MILITAR

Esta seção busca responder o terceiro objetivo do trabalho: compreender como funciona o processo de entrada e treinamento da carreira militar para as mulheres.

4.4.1 Sobre o treinamento, regras e normas

Com a chegada das mulheres na acadêmica AFA percebeu-se uma crescente participação social das mulheres no meio militar, em 1995 com a aberturas da

formação de oficiais da FAB enfatizou-se as atividades econômicas e administrativas. Apesar de as mulheres fazerem parte da FAB antes, como em 1981 as mulheres já terem o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA) foi somente em 1995, conforme descrito acima, que essa admissão trouxe inovação histórica ao que se refere a participação feminina no ambiente militar. Também houve algumas transformações antes tidas como impensáveis, exemplo: termos de equivalência, relações de hierarquia e procedimentos que reforçaram a divisão tradicional dos papéis entre gênero, inclusive relacionados as vestimentas (como padronização no uso de adornos, maquiagem, roupas íntimas e corte de unhas) situações sempre retomadas pelas entrevistadas (TAKAHASHI, 2002). Esses aspectos podem ser comprovados nas falas de algumas respondentes, como é o caso da Major R11:

Além das regras que existem para os homens a gente tinha algumas coisas referentes a apresentação pessoal no fardamento, mas os homens tinham a sua também, então fizeram uma adaptação para gente, por exemplo, o homem tem de fazer a barba todos os dias, isso faz parte do regulamento de apresentação pessoal deles, a mulher não tem barba então a gente seria coisas do tipo, exemplo, prender o cabelo, não usar tintura de um tom diferente do natural, evitar usar maquiagem ou usar maquiagem clara, unha não pode usar esmalte escuro, tem que manter a unha curta, não pode usar maquiagem forte, esmalte escuro. O conceito no geral deseja que você seja discreta sempre (R11, Major).

Quando se fala em ambiente militar associa-se ao ambiente hierárquico e masculinizado, principalmente por toda a parte física envolvida. As mulheres quando entram para o militarismo, assim como os homens também passam por todos esses os processos exigidos de treinamento e preparação para o cargo de militar. Esses aspectos podem ser identificados na fala das seguintes respondentes, Sargento R1 e Major R11:

Em geral o tratamento é igual, e quando abre concursos abre para mulheres também, importante ressaltar que por mais machista que seja o ambiente você tem mais igualdade no ambiente militar do que em outras organizações, mas acredito que tem mais opção para homens do que para mulheres, por exemplo, o curso que fiz tem 20 especialidades. Mas, tem muitas que mulher não podem entrar por exemplo, o curso de material bélico, neste, mulher não pode ingressar (R1, Sargento).

A política é assim: “se entrou, entrou porque quis e agora se adequa” é mais ou menos assim, e a gente se adequa, a gente consegue, e a mulher no geral tem uma versatilidade que os homens que muitas vezes não tem certezas, podia ter uma política melhor, sim podia, e no futuro vai ter, isso é uma coisa que ainda não existe e o que existe até agora tudo normal. A gente chama de

“mala comum” homem e mulher tem que fazer, não tem distinção assinei e é isso (R11, Major).

Segundo Castro *et al.* (2004), os ensinamentos da academia (AFA) são fundamentais para a construção do espírito militar, antes de terem suas funções todos são militares que, portanto, formam um conjunto de características que ajudam na formação da sua personalidade e identidade no meio militar. As respondentes destacam o fato de serem militares antes de qualquer cargo dado a elas, ressaltando principalmente o espírito militar citado acima, o patriotismo destacado em vários momentos do trabalho além do orgulho em servir a sociedade, conforme relata a R14:

Então me identifico, assim, eu gosto desta parte, estou falando do militar antes de tudo, de ser controladora, sou militar, e, temos uma profissão ali dentro, todos somos militares independente de tudo, assim é com relação as regras, com horários, com vibração, sabe eu nunca tive dificuldades em relação a isso e tem as pessoas que tem né! “Não gosto de regras, não gosto de obedecer” isso não é uma questão de obedecer, em qualquer empresa ali fora vai ter cargos, vai ter uma hierarquia, e no militarismo isso é muito mais aparente né, mas sabe, não tenho nenhum problema com isso, cada um no seu posto e na sua hierarquia fazendo seu trabalho e respeitando a todos, desde o mais modesto até o mais antigo, enfim são pessoas iguais e não tem diferença (R14, Sargento).

Ao abordar a questão do ser militar, percebe-se nas narrativas que as mulheres tiveram que provar a sua capacidade a todo momento e precisaram mostrar seu comprometimento, força e coragem diante do espaço conquistado. Segundo Takahashi (2002) existe uma sobreposição da identidade militar quando se fala em mulheres, para que essas mulheres passem a serem vistas, de fato, como militares precisaram conquistar seus espaços e passar por todas as etapas, assim como os homens, cada entrevistada contou um pouco como foi o seu processo, destacando suas principais angústias e como lidaram com determinada situação.

Dessa forma destaca-se os processos de treinamento e adaptação referente a entrada da mulher na instituição militar, as respondentes R4 e R5 relatam detalhes desse processo:

Bom, para entrar lá nós fizemos o teste físico e ai eu tinha meu irmão, que já tinha entrado no exército, ele estava de férias, primeiro eu me preocupei em fazer as provas, ai eu sempre fui muito magrinha, quando ele foi para Campo Grande, ai comecei a treinar corrida, treinar flexão de braço, ai ele foi me ajudando, para poder fazer os testes, ai eu ficava treinando para passar desde o início, ai eu passei consegui sair para correr, mas no início, quando a gente entra na vida militar, não é só na academia, não é só a gente, para formação de sargento, para soldado, quem entra para servir, a gente sempre

passa por um período intensivo, fazendo a parte física, eles ensinam para gente, a marchar, continência, faz muito exercício esse período, é muito intenso e aprendendo a doutrina militar, durante a quarentena é intenso e todo mundo passa por isso, eles pegam todo mundo cru mesmo, alguns tem mais facilidade e depois desse período, todo mundo tem um *boom* da parte física, todo mundo progride, todo mundo consegue fazer coisas que achava que não ia fazer, eu falo que o mais interessante da gente, é que a gente sempre duvida da gente mesmo, a gente sempre subestima o que a gente pode fazer e quando uma militar fala para outra, vai fazer isso e a gente acha que é absurdo e depois a gente consegue. Mas, é feito todo um trabalho progressivo, então se um dia manda correr 1km no outro dia 2, a gente acha que não vai conseguir e quando vê já está correndo, você acha que não vai conseguir, o corpo aguenta, é feito esse trabalho conjunto. Passamos por momentos de desafios que nem a gente acreditava, um que foi muito legal e foi muito difícil, foi fazer sobrevivência na selva, foram 5 dias, essa foi a única vez que separaram homem e mulher nos 4 anos de academia, foram 5 dias, oito mulheres, dois paraquedas, dois facões e uma espingarda, era tudo que tinha para sobreviver, fizemos armadilha para pegar peixe, matar 2 passarinhos e foi tudo que a gente comeu em 5 dias, dividido em 8, para fazer sopa, um caldo, tinha que construir um local para dormir, um local para sanitário, armadilha de caça, armadilha de pesca, várias coisas a gente tinha que construir e usando só facões, tinha um kit médico, uma ou outra coisinha assim, armadilha de caça na beira do rio, armadilha de caça em cima da árvore para pegar animal, uma parte sanitária, foi bem difícil, no quinto dia a gente não sabe de onde tirar forças. Eu estava lá com a minha amiga, andando 1km de mata fechada, carregando um tronco de madeira, não queria deixar a madeira para não deixar a fogueira apagar e depois de 5 dias sem comer, a força vinha, nem cansava e deu tudo certo e depois a gente foi resgatada, voltou, comeu bastante e eu estava assim, tinha perdido uns 3 ou 5kg não lembro, eu voltei feliz da vida, empolgada, foi um exercício que primeiro eu sou de Campo Grande, cresci em fazenda e não tinha o psicológico abalado por estar no mato, mas a gente aprendeu coisa, que é útil para gente, pro resto da vida e eu voltei toda empolgada, por mais que estivesse toda arranhada de bicho e coisas mas a gente tira força e não tem muita explicação de onde ela vem (R2, Major).

A sargento R5 também relata como foi seu processo de treinamento.

então no meu curso a gente passa por um período de adaptação são mais ou menos 40 dias e o sistema de internato então a gente tem todos os conhecimentos militares a gente tem conhecimento de armamentos, regulamentos de fardamento de postura toda esta parte de ordem unida de formação na tropa de paradas diárias que são formatura a gente tem todo esse conhecimento e tem também a parte do acampamento que é de sobrevivência então a gente tem de pagar galinha a gente tem de montar acampamento para você conseguir deitar e dormir de você atravessar um rio e de montar equipamento de submeter e você correr estas coisas todas coisas assim. Então a gente passa por este período tem algumas pessoas que não conseguem treinar e ai são excluídas (R5, Sargento).

A respondente R6 destaca o quão pesado era passar pela academia, principalmente em relação à preparação para as aulas. Relata que além de todo os esforços físicos, o esforço intelectual necessário para dar continuidade ao treinamento também era muito intenso durante a formação:

O curso de formação, no meu caso durou 2 anos, a gente fica em uma escola de formação, em Guaratinguetá, no interior de São Paulo e tem várias etapas, que para a gente ser militar, que a gente tem que passar. A primeira delas é o período de adaptação, que são 40 dias que a gente não pode sair de lá e a gente acorda 4h da manhã e vai dormir meia noite, correndo para cima e para baixo, fazendo flexão, bem relação física mesmo, mas aquilo te testa para ver se você consegue, independente de sexo, no caso do acampamento, que é outra fase que a gente tem que passar para ser militar, eu pensei mesmo que não ia conseguir, porque eu morava com a minha vó, meu pai, tinha comidinha quente todo dia, lá a gente fica sem comer, sem dormir e para mulher por conta da higiene, realmente é mais difícil, o homem é mais tranquilo, a higiene do homem, isso é biológico, fisiológico, então foi muito difícil para mim, eu pensei que não ia conseguir, mas a gente consegue, a gente é mais forte do que a gente acha, a gente acha que não é capaz daquilo, tem meninas que menstruam durante o acampamento e imagina ficar 5 dias sem tomar banho, então são situações em que a gente tem que ser mais forte para aguentar, mas não que a gente seja especial por isso, mas a gente não se conhece e não tem noção da nossa força (R6, Terceira Sargento).

Quando aborda-se a questão de treinamento, ao se considerar o ambiente militar, retoma-se a questão das regras e das normas sempre presentes neste ambiente. Durante as entrevistas em profundidade, todas as mulheres citaram a igualdade existente no meio militar, principalmente na teoria. Em nossa constituição, a igualdade de oportunidades já estava assegurada no Parágrafo 1º, Artigo 153 da Constituição Federal de 1967 (ver anexo 4), da qual atribui igualdade a todos perante a lei, sem distinção do sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Sabe-se que as Forças Armadas são uma instituição federal que tem como chefe o Presidente da República.

A respondente R1 relata um pouco sobre algumas normas que são obrigatórias ao entrar no ambiente militar.

Flexão a gente não faz com joelhos no chão alias faz com o joelho no chão por causa do corpo feminino e tem cabelo maquiagem brincos acessórios sim existem tanto para homens e mulheres. Meu cabelo tem de ser altura do ombro, preso, não pode piercings, a maquiagem bem levinha, unha não pode grande, e a tintura não pode ser de cor forte. A farda não pode ser apertada no corpo é o regulamento, e, é assim que funcionam os coisas no dia a dia assim como meu cabelo curto, não pode encostar na dobra da farda acho que e isso (R1, Sargento).

Neves (2000) destaca a qualificação do trabalho que compõe um conjunto de saberes teóricos, técnicos e sociais para tornar os cadetes capacitados socialmente. Esse pode ser considerado um conjunto de normas passadas, e, o primeiro momento ao chegar na academia militar. Esse conjunto pode ser definido como competência

para a vida militar saindo da espera multidimensional e abarcando na esfera individual e aprender a lidar com as situações recorrentes no ambiente militar.

A entrevistada R10 relata um pouco sobre a igualdade que é levada a sério em vários momentos no militarismo.

Eu trabalhei em um setor chamado Tesca onde realmente é levado a sério essa coisa de igualdade, tudo que uma mulher faz, um homem faz em todas as unidades em que eu estive. Quando eu estava em mudança, no Rio de Janeiro, eu estava no centro e fui para ilha, eu tive que ajudar a descarregar um caminhão, porque lá eles não me viam como uma mulher, eu era militar e ponto. Rola essa igualdade quando tem interesse né, principalmente em tirar serviço armado, igual a homem, coloca colete, coloca arma e vai, fica vigiando posto, fica ali na frente, é totalmente igual, não tem distinção, salário também igual, só muda a questão do fardamento, regras específicas dentro do regulamento é só a questão do fardamento, o restante tudo se aplica aos dois (R10, Major).

Conforme relatado pela entrevistada R10 sobre as mulheres no curso de formação, ressalta-se que quando falamos em superação de dificuldades encontradas durante suas conquistas em um novo campo que estão se habituando é necessário se respeite a hierarquia e a disciplina imposta no ambiente militar.

A respondente R11 destaca uma única norma específica para as mulheres que são aviadoras que são obrigadas a assinar. Esta norma exige que as mulheres que estejam ou desconfiem de uma gravidez não voem.

Para as aviadoras especificamente a gente assinou um termo de responsabilidade com relação ao voo e a atividade aérea porque na época não existia e, e hoje também desconheço assim estudos que relacionem a gestação, com atividades que a gente faz na academia medida que o voo no quarto ano todo um voo 7 que é um voo ejetado, e é um voo que exige mais do corpo também exige preparo para o corpo suportar manobras que a gente faz lá e lógico, falei das grávidas mas a gente não pode engravidar lá e, é uma regra que se sabe desde o início mas na verdade deixa pensar não estou lembrando se este termo a gente assinou na academia ou depois de formado, a gente assinou, só não lembro se foi na academia já ou só depois que a gente se formou, assinando um termo de responsabilidade se comprometendo a não voar estando grávida ou seja a partir do momento que descobrisse suspeita de gravidez teria que avisar ao comandante para ficar fora da escala de voo, e um termo de responsabilidade e mais ou menos nestes termos não voar estando grávida correndo o risco de ter problema no voo e por em risco a tripulação do voo também (R11, Major)

No próximo tópico aborda-se questões relacionadas à adaptação na transição da vida civil à vida militar. As entrevistadas relataram algumas situações vivenciadas.

4.4.2 Sobre a adaptação a vida militar

O período de adaptação a que se refere este tópico é em relação a transição da vida cível para a militar, ou como a literatura destaca a transformação do desconhecido em conhecido. Castro *et. al* (2004) destaca que a busca por essa transição rápida não pode ser chamada de adaptação conforme sugerido, mas desmanda tempo para uma acomodação gradual para a vida militar. Segundo Takahashi (2002) a chegada dos novos militares é marcada muitas vezes pelo choque do primeiro contato com a AFA, ao se apresentarem recebem seu nome de guerra e recebem seus alojamentos. A vida militar exige disciplina e dedicação além de toda hierarquização que necessita ser rigidamente respeitada, todas essas regras e exigências podem causar estranhamento, além de necessitarem intensa adaptação.

A respondente R7 conta um pouco como foi o início da sua formação e transição ressaltando os prós e contras dessa adaptação.

Na formação aqui realmente o que falei tem de fazer esta transição de civil para militar e realmente em punir estes valores na carreira militar então a gente trabalha basicamente com dois uniformes, os dois primeiros anos, e, treinamento militar. E os dois últimos e treinamento de liderança. Então basicamente aprendemos a obedecer e aprender a liderar que é nossa formação aqui futuros catetes da força aérea e ser formado de oficial e entrar na função de liderança de chefia então eles tem de passar por este processo a parte de aprimoramento intelectual e natural que se passa por essa rotina diária e a parte de educação física todo dia e isto vai dar a base física para estas exigências tem grupamentos normais e varia de acordo com o ano e hoje em dia tem menos até por conta da adequação dos cursos da academia da força aérea ao bacharelado já sai com dois cursos. Então a parte militar são regulamentos, exercícios, até porque realmente a pessoa ser colocada numa situação de stress e realmente se conhecer. Conhecer seus limites seus limites do corpo e também os limites para sobrevivência na selva, e, no mar [...] e passa uns dia na selva se alimentando de [...] E, se realmente sobreviver e a gente fica 2 dias no bote agora e no Guarujá e ver como o corpo vai reagir a pouca energia então e uma coisa assim acho que o mais interessante e passar por esta situação e o quanto isso parecer difícil e realmente não é fácil e suportável se a gente consegue passar por isso e no primeiro ano são bastante exigidos e então e justamente esta transição para aprender e a dividir alimentos e aprender e dividir com pessoas que você não conhece e ajudar, a gente bate em alguns valores e que são primordiais nesta parte da camaradagem esta parte que se chama espírito de porco na parte da lealdade e o código de honra aqui em que os catetes a teoria e quanto nos acampamentos a gente consegue mostrar esta parte prática as interferências e a passar por todos os desafios e superar e a gente consegue isto no 1 ano e importante o ano inicial o mais sofrido vamos dizer assim, e, assim vão vencendo como a quarentena a gente faz brincadeira nossa o primeiro ano de cadete a gente passa por lá por etapas que são importantes para eles visualizarem situações de obstáculos e, é uma coisa natural na carreira de militar e na vida e lembrando sempre que são jovens que vivem em famílias com realidades diferentes. Temos de localidades diferentes temos do sul muitos querem ver a família 2 a 3 vezes por ano, e no nordeste as vezes nem

isso e um desafio de estar longe dos amigos da família e ter que conviver com pessoas que não conhecia e seus irmãos de farda e são realidades que a gente leva a daqui (R7, Major).

A major R11 ressalta as questões de adaptação com a questão física e a árdua rotina de exercícios físicos além de toda parte intelectual.

Confesso que o meu preparo físico não era dos melhores. Então eu sofri um pouquinho no primeiro período de adaptação porque a rotina de atividade física era muito intensa e até você sair de um estado vamos dizer assim sedentário ou quase isso fazendo pouco exercício para uma rotina que você faz muito exercício. Mais de uma atividade física por dia. Então esse primeiro período de adaptação de realidade que é uma pequena parcela que entra que está acostumada mas 80 % não! Tem aquela parcela que já é atleta, então a grande maioria passa por esse choque de realidade , e a segunda adaptação que a gente passa lá dentro fora a parte física e a adaptação a atividade aérea então uma pessoa que nunca teve contato com a atividade aérea e de repente se vê com manuais desse tamanho de você estudar decorar tudo, procedimento normal, procedimento de emergência manual técnico de aeronave você tem de saber tudo aquilo e isso também e uma adaptação difícil porque são meses de estudo estudando nas férias no final de semana para você chegar preparado para primeira instrução aérea que e a mais preocupante que e o primeiro contato para todo mundo e nesse primeiro contato que a maioria das pessoas vai embora, então essas duas etapas foram as mais difíceis a de preparação física, e, a de instrução aérea (R11, Major).

A major R4 destaca que o primeiro ano de adaptação é o mais impactante na vida do militar, depois as coisas começam a fazer sentido e todas as questões de corpo, disciplina e hierarquia se tornam mais naturais.

Na verdade a gente fica 4 anos lá então a gente se forma depois dos 4 anos e, claro o primeiro ano é mais impactante e ainda mais vindo do mundo civil mas depois você vai se acostumando e depois quando você se forma hoje você entende porque muitas coisas acontecem no período de formação porque ali eles estão tentando padronizar passar para você...corpo, disciplina, hierarquia, tudo de uma forma que tudo tem de rápido em 4 anos por isso que as vezes tem um choque assim da realidade que a gente chega mas, nada assim impossível que ninguém possa suportar (R4, Major).

As mulheres militares destacam como a academia é puxada e que não há tempo para distrações, pois os dias são exaustivos e elas necessitam de todas as suas capacidades físicas e psicológicas. Os horários são controlados e os militares passam longos períodos no quartel. As respondentes destacam que esse período em que são submetidas a esses treinamentos, volta-se à demonstrar suas aptidões e vocação para a vida militar, para que caso haja desistência isso aconteça o mais rápido possível.

Na próxima seção daremos continuidade à discussão, ressaltando os avanços e entraves da profissão da mulher militar.

4.5 AVANÇOS E ENTRAVES

Neste tópico, para responder o objetivo 4 deste estudo, são trabalhadas questões relacionadas aos avanços e entraves da profissão posicionando os principais relatos das entrevistadas quanto ao tema e verificando como se está caminhando neste aspecto da profissão na organização escolhida, a força aérea brasileira.

Conforme difundido ao longo do trabalho, a mulher vem conquistando cada vez mais seu espaço dentro da força aérea brasileira, já abriu diversos caminhos e já conseguiu um ambiente, pode-se dizer, de “quase igualdade” (grifo nosso). Neste ambiente as mulheres ainda parecem estar em um processo de conquistas.

Quando as militares foram questionadas referente a valorização da mulher no ambiente militar, elas revelam que existe a igualdade mas não a valorização, muitas tiveram dificuldade em responder a esse questionamento pois é algo que ainda está em processo. Ressalto também que ao questionarmos questões de igualdade, percebe-se até uma certa “não percepção” ou “desinformação” de questões relacionadas a igualdade, destaco aqui que algumas ações, hábitos ou costumes estão tão enraizados na cultura das organizações que as mulheres não veem algumas atitudes como desiguais. Isso pode ser visto em algumas falas que vamos abordar ao longo desta seção. De qualquer forma, as conquistas das mulheres, mesmo que relativamente recentes, já estão sendo vistas ao longo da história.

A respondente R4 destaca que a FAB incentiva a entrada de mulheres e defende que essa valorização está em pequenos gestos que antes não eram vistos na FAB, esses gestos são na opinião da entrevistada: homenagem de dia das mães, opções de comanda as mulheres e o incentivo a entrada de mulheres.

há eu acho que sim, por exemplo, não só as mulheres acho que, por exemplo, se tem temos pequenos gestos hoje em dia como tem o dia das mães tem homenagem e hoje em dia tão dando opções de comanda para mulheres não que tem de ser mais mulheres que homens e eu não vejo nenhuma discriminação e claro o número de homens e maior que o número de mulheres mas, vejo que as mulheres tão tendo as mesmas oportunidades as mesmas espaços então eu vejo assim que a FAB tenta incentivar a mulher e dar espaço para isso entendeu (R4, Major).

Já a respondente R5 destaca que mesmo com todos os avanços já conquistados em alguns setores acontece de “quando um homem dá ordem todos obedecem” ressalta que a capacidade do homem nunca é colocada à prova.

Não muito, eu vejo que quando um homem da ordem, os outros homens obedecem mais, não questionam, não duvidam da capacidade, eu até tenho contato com piloto, eles ligam para lá, as vezes eles fazem algo errado no plano e quando a gente rejeita eles não podem voar. Então eles vão lá mais pelo fato do porque a gente não está aceitando, ai a gente fala no telefone para eles que está errado, que não dá. Eles não aceitam, essa semana mesmo aconteceu isso, um piloto ligou lá, uma amiga minha disse que não dava, que ele tinha que fazer alguma coisa, ai ele não quis aceitar, ai ela passou pro lado para um homem e ele falou a mesma coisa e o piloto aceitou, isso acontece muito, a gente vê muito, lá não tem muita mulher antiga né, que mande, mas eles dão mais voz, mais importância para os assuntos que os homens levantam, para as mulheres não muito, até os subordinados da gente, só tem homem e eu vejo que eles não dão muito “ah, sargento”, eles não dão muita importância para mulher no militarismo (R5, Terceira Sargento).

A Respondente R6, ao ser questionada sobre a valorização da mulher no militarismo, sentiu-se com dificuldade de falar, pois a mesma nunca vivenciou uma situação desfavorecendo a mulher. Mas ressaltou que existe o preconceito em relação às diferenças de hierarquia, mas até então nunca pelo gênero.

É muito difícil te falar, a mulher ou o homem, eu nunca vivenciei uma situação de ser favorecida, por ser mulher ou não, eu nunca vivi e não percebo essa diferenciação, mas a gente sente olhares as vezes, principalmente oficial que vem de uma formação diferencial, porque já temos um afastamento deles com os graduados, porque estamos abaixo deles na hierarquia, as vezes eu acho que é exatamente essa hierarquia, diferente de você ser homem ou mulher, do que propriamente do sexo, eu nunca passei por isso, mas a gente ser mulher numa força armada, a gente é muito mais reconhecida, atraímos mais olhares de curiosidade, mais olhares de orgulho porque sabem que você está em um ambiente que a maior parte é masculino e feita para homem, porque tem unidades que até 5 anos atrás não tinham nem banheiros para mulher (R6, Terceira Sargento).

A respondente R11, destacou que valorização é uma palavra muito forte. Para ela valorização seria o início de um “meio” reconhecimento. Para as pessoas mais maduras e consciências, principalmente aos que possuem família ou conhecidas na função tem mais facilidade em compreender o papel da mulher no ambiente militar. Destaca que ainda falta o entendimento em relação a compreensão da maternidade, mas que não a valorização, mas sim o reconhecimento.

Valorizado, eu não diria para você valorizado e palavra é muito forte mas para você analisar bem a grosso modo, assim, desde o estágio vamos dizer assim, o início seria o pior deles no meio, o reconhecimento, as pessoas, entendendo o papel da mulher e aceitando e o terceiro estágio seria o melhor de todos, a valorização então eu para ser bem sincera com você, valorização para poucos mas maduro, pessoas que são mais maduras, mais conscientes, de repente aqueles que já tem isso na família, de ter a imagem da mãe que trabalha fora e mãe que trabalha num ambiente especificamente masculino, de uma irmã ou de uma prima que faz uma função que não seja tipicamente feminina, que seja uma coisa mais diferente, sei lá, uma engenheira de plataforma, não é comum ter engenheiras em plataformas de óleo, é uma atividade diferente, não é uma mulher que é motorista, que também não é uma coisa muito comum, então acho que as pessoas que já viram este tipo de realidade estes tendem a valorizar mas isso não é comum eu vou dizer para você que todas as pedras que a gente quebrou neste caminho até hoje, acho que a gente está no estágio do reconhecimento a maioria reconhece e independe do que a gente trabalhe, esforça e faz com trabalho e alguns valorizam e discriminação é muito pouco e não diria que isso chega a ser uma cultura, porque quando isso acontece você vendo o perfil da pessoa você vê que é uma pessoa problemática e sem pré [...] vai ter, não vou dizer para você que existe mas não digo para você quer e uma cultura porque o que eu vejo no dia a dia e presencio no meu ambiente de trabalho quando acontecesse uma coisa desse tipo e uma pessoa mais imatura e enfim mais um perfil que a gente não considera, mas se fosse classificar para você e como a gente se encontra neste estágio no meu ambiente de trabalho seria reconhecimento por parte da maioria e é valorização de alguns que são mais maduros quem entende por exemplo vou dar o exemplo que sou mãe e a mulher que é mãe tem algumas dificuldades a mais, quanto ao trabalho o filho exige muito da mãe, quando está doente, quando está tudo normal então semana passada a gente tentava fazer esta entrevista, minha filha ficou doente e fui parar no hospital domingo à tarde e eu viajei domingo de madrugada e passei a semana toda fora e voltei sexta à noite a estava dormindo e ontem consegui curtir com ela um pouquinho e hoje já está para fazer entrevista então tem estas dificuldades de gerenciar o tempo e tem muita gente que acha assim trabalha e trabalho e como qualquer outra e é isso um pouco do reconhecimento, a gente se esforça mas não valorizam ao ponto de assim para ela e mãe e se de repente não conseguiu entregar uma tarefa no prazo, não vamos dar um desconto ela tem filho para cuidar, então não é todo mundo que tem essa empatia, então resumidamente e isso, mas o reconhecimento a gente já atingiu sim (R11, Major).

Mais uma vez a questão da maternidade entra em pauta: a respondente R12 destaca a vontade de criar e da necessidade que supriria se houvesse uma creche 24h ou algum apoio relacionado as mães militares.

E, ainda não quando na minha ideia gostaria de falar de maternidade eu gostaria ainda um dia se for comandante eu tenho vontade de criar uma creche 24 horas no núcleo de organização militar porque a militar, está de serviço a aviadora que está e não sabe quando volta não existe creche comercial que atenda bem como nossa mobilidade geográfica, não permite contratar ou levar a família onde estejam e os perfis de família atual não são os tradicionais muitas vezes o casal e de militares então assim, não há uma estrutura logística que comporta a necessidade operacional 24 horas não há, eu tenho essa vontade mês se fosse maternidade abordaria este assunto e impossível mas se um dia conseguir como comandante de alguma coisa tenho esse sonho de fazer uma creche 24 horas dentro das organizações (R12, Major).

Na busca da compreensão dos avanços da profissão da mulher no ambiente militar a respondente R13, destaca que as mulheres conquistaram no máximo uma igualdade e destaca que alguns militares mais antigos ainda têm dificuldades de lidar de igual para igual com as mulheres.

E, ah eu acho que e assim no máximo uma igualdade os salários são os mesmos os trabalhos administrativos são os mesmos mas internamente como nosso *ethos* e muito lento mudar nossas culturas são muito lentas tem a questão de não saber lidar com alguém trabalhando de igual para igual, dos mais antigos as vezes, os mais antigos levanta para dar a carteira para aluna não existe, somos militares e o militar mais antigo continua sentado e a nova em pé mas ele não sabe lidar com o fato de ser uma mulher então ele, então há ainda alguns entraves ante aquilo então e isso então até o coronel brincou comigo num voo a gente foi beber água, ele pegou um copo e deu para mim, eu falei não coronel a gente e militar depois ele riu poxa nada mudou continua sendo quartel então eu percebo essas diferenças assim e nesse sentido sobre valorização não sou capaz de afirmar com toda clareza que existe valorização não. Mas existe uma cobrança assim e até que e padrão e como se esperassem que a mulher não fosse cobrir as normas fosse ficar em forma carregando mochilas, carregar fuzil e apesar de ser mulher ela conseguiu fazer tudo. Então assim existe o preconceito de esperar que não faça e nossa no parênteses o quem fez o AFA ele sempre espera que vão conseguir em virtude de os 4 anos de formação, e até puxar a orelha puxam mais da gente do que de quem não e porque, sabem da qualidade da formação e é isso eles esperam mais da gente (R13, Major).

Se vê presente aspectos que evidenciam o processo de identificação dessas mulheres com suas profissões, ressaltando a representatividade delas em um ambiente antes, somente masculino. Em todas as falas destacadas é possível verificar posicionamentos de orgulho e gratidão ressaltando a identidade da mulher militar.

Positivo eu acho que o primeiro é estar perto da aviação, porque a aviação é uma coisa que exerce fascinação para as pessoas, é só a gente ver algo que, como a esquadrilha da fumaça, uma que passa baixo, um helicóptero, todo mundo para pra ver, então eu amo ser militar, meu irmão é militar, eu fiz colégio militar, eu amo o exército, mas na força aérea, estar perto da aviação, eu tive a oportunidade de voar em duas aeronaves de caça, fora outras aeronaves, como na academia a gente fez de helicóptero, aviação de transporte, mas a aviação desde Santos Dummont, o mundo para pra ver e é assim. Toda a vez que a gente ta perto disso é muito bom, para mim é rotina, mas o quanto as pessoas são apaixonadas por isso, eu acho um privilégio muito grande trabalhar perto disso, eu diria que isso é um ponto positivo muito grande. Outro ponto positivo é isso que eu te falei, lá eu tenho oportunidade de fazer o que eu gosto e, o que eu faço independe de ser homem ou mulher, então é, eu imagino que se eu estivesse em uma empresa civil eu teria mais dificuldade de fazer as coisas que eu faço. Então a FAB por ter sido a primeira a abrir para as mulheres entrar na academia, eu acho que a FAB é mais aberta, uma instituição que dá mais oportunidade e pelo fato de ser militar, minha tese de mestrado é o quanto a gente presta serviço para a comunidade. Então para você ver, teve enchente em Santa Catarina em

2008, eu vi umas colegas de Campo Grande, que lá tem esquadrão de salvamento, toda hora estavam sendo acionados, meus colegas foram resgatar as pessoas na lama, tem aeronave desaparecida, eles decolam e vão lá ficar rodando até achar, no mato ou no mar, transporte de órgãos que a gente faz diariamente, é tanta missão que a gente faz, além de treinar para proteger o país, a gente está lá, a defesa aérea, pegando o narcotráfico, a gente presta tantos outros serviços que a gente presta para a sociedade, tem o programa crianças no esporte, onde as crianças vão para os quartéis e passam meio período, tem atividades esportivas, comendo porque as vezes elas não tem em casa, aula de cidadania, ensina valores cívicos. Toda vez que a gente presta algum serviço para a comunidade, a gente vai atender como médico, dentista, em comunidade no meio do nada, eu acho que esse é um ponto positivo, ter essa oportunidade de servir a comunidade (R2, Major).

Na fala da R2, percebe-se claramente aspectos de componentes afetivos do processo de identificação em que Tajfel e Turner (1970;1985) destacam como um vínculo emocional com o grupo.

As respondentes R4 e R6, destacam que um dos pontos positivos da FAB é a hierarquia que por alguns pode ser vista como negativa, mas que para ela faz com que o serviço flua. Destacam também a organização das tarefas além da padronização que existe em tudo.

Positivo eu acho que eu gosto de trabalhar na FAB porque a nossa disciplina a gente respeita e desde que seja tudo legal se vem uma ordem para você fazer. Se vem do superior hierárquico a gente vai cumprir porque acredita que aquilo é o melhor para, a organização há eu não concordo de repente mas não concorda pode questionar mas a gente e muito assim e acho que essa forma de hierarquia acho que o serviço anda de forma melhor. Eu não sei assim... não sei onde você trabalha mas, por exemplo, mas, quando conversando com amigos que são civis eu percebo que é muito assim há eu não vou fazer não vou fazer quando quiser e não FAB não existe muito um chefe mas se o cara não quer fazer não vai fazer ou vai com certeza não sei mas e minha percepção mas acho que essa hierarquia esta disciplina ela faz o serviço sair mais rápido talvez outro ponto positivo para mim, poxa a oportunidade que eu tenho que nem esta missão e oportunidade que tenho se não fosse militar muito mais difícil ir você poderia ir por uma ONG, mas isso são coisas que a FAB me proporciona (R4, Major)

Positivo, eu acho que é essa questão organizacional, a gente sempre brinca que ser militar é muito fácil, tudo está escrito, é só viver dentro daquilo e eu gosto daquilo, quais são os meus limites, onde eu posso chegar! Eu tenho um plano de carreira também, eu não me sinto diferente de ninguém, essa questão da farda também me traz essa percepção de igualdade, acho que isso de ser militar (R6, Terceira Sargento)

Ainda em relação aos pontos positivos da instituição a respondente R10 destaca as possibilidades de crescimento da carreira, da possibilidade de se destacar em grandes cargos além da possibilidade de ganhar prêmios. Destaca também que além desses benefícios é um trabalho que envolve o bem a sociedade.

Vamos começar com os pontos positivos você fazer um trabalho que envolva um bem estar para a sociedade é uma coisa muito legal e você vê teu trabalho que tem uma ação direta na sociedade. Tem um benefício direto com as pessoas e gratificante vejo assim e, como exemplo tenho uma amiga que é piloto de helicóptero, e, ela trabalhou muitos anos no esquadrão de busca e salvamento você pensa só que coisa legal, na FAB uma pessoa se acidentou o avião caiu e ai ela aciona uma equipe para fazer busca a aquela população que pode estar ferida ou alguém ter morrido ai você vai decolar planeja a missão e resgata aquele pessoal com vida, e traz, e, isso é muito legal e só de falar para você fico toda arrepiada! Então você ter esta oportunidade de participar e você vê um benefício direto para outras pessoas e se nem conhece que e uma coisa muito gratificante, isso seria um ponto positivo! E um outro ponto positivo que vejo nisso tudo a nossa formação desde o início e não academia os primeiros anos são anos tão difíceis em termos de dificuldades, desafios, que aqui te prepara para a vida de um jeito. E, hoje em dia consigo ter uma maturidade não vou dizer que outras pessoas da minha idade não tenham esta mentalidade mas e diferente então as peso. Eu me formei com 21 anos eu não conhecia muitas pessoas de 21, 22 anos que tivessem tanta responsabilidade na mão e pegar um avião e decolar com gente dentro e ai envolve muitos sentidos de responsabilidade de maturidade, e, isto e ajuda muito pro resto da vida toda. E você aprende a ver as coisas de um outro ponto de vista e ter mais serenidade, de encarar algumas dificuldades que coisas, de pode ver em períodos de formação que são muito tensos e já tenho tido muitas dificuldades antes para te dar esta serenidade e acho que é outro ponto positivo (R13, Major).

Percebeu-se que as mulheres vêm aos poucos conquistando seus espaços, deixando claro que ainda tem muito a ser melhorado, mas que aos poucos estão sendo reconhecidas pelos seus trabalhos e cada vez menos passando por situações de desrespeitos. Para dar continuidade à discussão o próximo tópico vai relatar algumas situações críticas que as entrevistadas passaram durante a sua carreira e como reagiram a tais situações.

4.5.1 Situações consideradas críticas durante a carreira militar

Este tópico foi criado para relatar determinados acontecimentos que tenham acontecido na carreira das mulheres militares entrevistadas. Nesta pergunta a pesquisadora deixava as entrevistadas livres para narrarem acontecimentos de cunho profissional que tenham de alguma forma impactado na sua rotina. Na maioria das respostas, os momentos críticos que foram citados eram relacionados à posição e sobrecarga de ser mulher, à vulnerabilidade em não poder se opor a militares com as hierarquias mais altas, ou, até mesmo, a falta de credibilidade por ser mulher em algum momento da carreira.

A respondente R5 conta que nunca teve problemas com colegas militares do mesmo departamento, e revela com clareza situações específicas de não ter a mesma credibilidade, sem a presença de um militar homem, além de revelar uma situação de assédio moral. As organizações militares consistem em ser instituições propícias ao assédio moral, os princípios rígidos e disciplinares demonstram constantemente o poder do superior ao subordinado. (MARTINS, 2007; CORREIA et. al., 2012). Determinados atos são permitidos e até legitimados do órgão institucional compartilhado pelos militares, A despersonalização, a destituição de poder e o caráter disciplinador do assédio podem, assim, ser vistos como um elemento em que só os mais fortes sobrevivem. Essa realidade de acordo com Neto (2008), só faz corroborar com a distribuição injusta de gênero, levando ao favorecimento do assédio moral (LEAL; FRANÇA, 2015; NETO 2008; CORREIA et al., 2012).

Com outros militares não, que eu lembre não, mas esse contato com os pilotos, deles quererem crescer em cima da gente sempre que tem um homem perto da gente só para poder defender, porque se for só por mulher não, também quando eu trabalhava em outro contato, a gente tinha mais contato com o piloto, de piloto ligar para lá e o telefone que a gente atende é gravado e perguntar se eu quero sair depois do serviço, mesmo o telefone sendo gravado, “você sai daí que horas?”, tipo nem se eu quisesse, é falta de respeito, ficava de gracinha, tinha um piloto lá que namorava uma menina e dava descarado em cima dela, achava que podia chegar pro meu chefe e falar que era bonitinha. Me senti vulnerável, não respeita, acha que militar é mais durão, mas por ser mulher não respeita, no local de trabalho e chegar para o meu chefe e falar que ele chegou e fez isso, para passar para a frente, para resolver, porque se depender da gente não resolve, isso eu acho ruim (R5, Terceira Sargento)

Outro aspecto citado, além de mais uma situação de assédio que causou desconforto as mulheres militares, a sargento R8 destaca o quanto as mulheres necessitam ser firmes em seus posicionamentos e impor respeito o tempo inteiro para que situações como essas aconteçam, conforme o próximo relato.

Olhando só eu mas várias meninas já relataram que as vezes assim por parte de um mais antigo algum tipo de quedinha assim não quedinha sexista mas sabe dando em cima nossa já escutei muito isso e só respondo depende da hierarquia se for oficial finge demência, mas, se for depende da situação hierárquica já tenho a resposta arquitetada, se bem que isto acontece em todo o ambiente de trabalho mas pessoalmente eu não concordo com este tipo de tratamento e principalmente de caras casados e penso que a mulher deles não sabe que dão fazendo isso então gosto de deixar minha posição que não tolero este tipo de brincadeira e, como, em qualquer ambiente não só militar e, você acha que de alguma forma em você responder te prejudicou em algo ou não. E, não por que vamos supor que e, um mais antigo não possa responder o que não posso, e, ser mal educada então cheguei o senhor me

desculpa o não é o meu perfil este tipo de comportamento com o senhor e educadamente eu não sou este tipo de mulher e não compartilho este tipo de brincadeira! É sério assim porque infelizmente tem muita mulher que aceita justamente pela condição de ser mais antiga e por ser um cara acima dela ela vai aceitar para se aproveitar daquilo depois pedir um favor pedir um aumento e pedir qualquer outra coisa e infelizmente dá uma abertura e até emprego civil quando trabalhava o chefe fazendo graça com a menina e a menina há, é meu chefe acho que se a mulher não quer isso educadamente ela pode dizer não aceito. Não é meu perfil não sou esse tipo de mulher. E a gente pode continuar trabalhando e acho que não tem problema nenhum (R8, Terceira Sargento).

A Major R10 relata que um dos seus piores momentos na profissão foi quando subestimaram sua capacidade intelectual.

Os piores momentos que eu já passei foi quando me subestimaram, a minha capacidade intelectual por ser mulher e questão de assédio. A pior de todas foi quando eu tirei serviço com um sargento mais antigo e ele pediu meu número para que a gente se comunicasse durante o serviço, porque não funcionava muito bem o radinho, depois disso ele ficou me perseguindo pelo telefone, ele ia no meu setor, ficava indo direto e isso estava me incomodando, ai eu fui pedindo para ele parar, porque eu era noiva e não tinha nada a ver, pedi pro meu chefe me trocar de lugar para não me sentar na frente, a pior de todas é essa, mas tem vezes que você vai cumprimentar, estende a mão e o cara te puxa, isso acontece direto, essas coisas assim sabe, o cara acha que pode, tem essa abertura com você. Na maior parte das vezes, eu não tinha muito o que fazer, ficava sem atitude, sem reação, ficava com medo e meio que sem saber o que fazer, ai eu mudei a minha postura, eu vou na psicóloga e conversei com ela sobre isso, ela me ajudou com isso, como impor de alguma forma, a minha personalidade, para conseguir afastar esse tipo de gente (R10, Major).

A respondente R13, uma das poucas entrevistas que não revela situações críticas relacionadas a posição de mulher, revela que já passou por emergências em um voo, conta o nervosismo e tensão do momento pois tinha vidas em risco.

De situação crítica eu enfrentei uma emergência em um voo. Eu estava em salvador ainda a gente estava indo a feira de Santana as cidades muito próximas. O voo não seria longo era piloto e co-piloto e eu estava atrás na função de operador de radar e diferente mas e função da aviador e eu estava atrás ouvindo toda a fonia e ai a gente foi a feira de Santana. Estava indo pousar lá. A gente já tinha configurado tudo no trem de pouso um dos motores falhou e nosso quando um dos motores falhou. O avião começou a inclinar para esquerda. Os pilotos ficaram nervosos aquela tensão na cabine não estou conseguindo me ajudar e começou a chover nessa hora teve trabalho e a gente só estava descendo só tinha carro ou morro e não tinha onde jogar o avião com segurança. E, ai não conseguia falar no radio porque feira de Santana não tem controle. Os pilotos recolheram o trem e o barulho n cabine bem complicado. E, ai consegui ligar para nossa central celular na unidade e falei a gente está em pane, mono motor, vamos tentar pousar forçado para avisar se acontecesse alguma coisa procurarem a gente e ai o mecânico interferiu e conseguiu arrumar a gente carregou o combustível e subimos devagarzinho e conseguimos recuperar e voltamos a salvador e quando a

gente estava próximo explodiu a gente saiu todo direção e a gente voltou e quando estava próximo do pouso a gente cortou o combustível daquele motor e pousou com segurança mas foi assim a situação mais crítica que passei na carreira foi complicado mas pousamos bem foi um aprendizado quanto tudo o que aconteceu (R13, Major).

A Major R2 destaca ao longo do seu depoimento a dúvida da palavra da mulher recentemente, mas revela que essas questões geralmente são muito mais relacionadas a caráter.

No início, a gente achava mais difícil essa coisa de duvidarem se a gente ia conseguir ou não, se seríamos boas profissionais ou não, não vou falar que nunca vi isso em 20 anos, comentários de pessoas que foram indelicadas, mas é que foram casos tão isolados, que eu diria que é mais um problema do caráter da pessoa e não na cultura da instituição que nem dá para levar, tiveram momentos difíceis sim, momento que já aconteceu, de maneira geral, comigo ou com alguma subordinada de talvez falar alguma coisa que a gente achasse inadequado mas eu diria que hoje, a cultura é que tente tratar com seriedade, não vou dizer que nunca aconteceu ou seja impossível acontecer agora com alguma colega minha ou uma das meninas subordinadas, mas a resposta em relação a isso tem sido muito boa, assim, tem sido muito rígida, por mais que ainda escute um caso de situações inadequadas infelizmente já aconteceu casos recentes, de pessoas duvidando da palavra da mulher, de que “ela exagerou”, já aconteceu com outras, quem não sabe dos detalhes do que aconteceu, relatar que a mulher exagerou. Já vi e vi recentemente, mas felizmente quem tem que tomar providências, que está diretamente no processo, que sabe exatamente o que aconteceu, essas pessoas estão tomando as providências, estão sendo rígidas, então eu acho engraçado que hoje a gente tem a cultura, no meu ambiente, que eu estou lá quase que sozinha no meio de um número de homens bem grande, tem muito disso deles fazerem uma brincadeira entre eles e falarem “desculpa Susan, não deveria falar isso”, aí eu falo “gente eu trabalho com vocês a 20 anos, vocês acham que eu ainda vou me chocar com essas brincadeiras?”, mas de maneira geral, tem muito essa preocupação deles, de “como eu vou falar?” e de vez em quando, tem alguma pessoa, de problema de caráter, aparece algum caso (R2, Major)

Em relação às situações críticas, as mulheres militares entrevistadas, abordaram pontos negativos. As mulheres destacam a obrigação de estar disponível o tempo todo ao quartel, conforme registrado no relato da entrevistada R2.

Pontos negativos da FAB, eu sirvo o Estado, então se a FAB achar que amanhã tenho que ser transferida para Boa Vista, eu vou ter que ser transferida para Boa Vista, se me acionarem agora, para ficar de prontidão no quartel, passar a noite lá, eu vou ter que ficar, eu não tenho hora, eu sou 24h por dia, as minhas férias eu não tenho como planejá-las com antecedência, eu tiro férias quando meu comando diz que eu posso tirar férias, o meu chefe diz que escolhe o período dele e fala “você pode tirar esse e esse mês”, lógico que eu posso pedir, mas é, não assim que você vê uma promoção de passagem aérea promocional e vai comprar para fazer aquela viagem. Eu só vou planejar quando definiram o plano de férias, a minha vida ela está à disposição da FAB e eu sou bem consciente em relação a isso, se mandarem eu ficar, vai ter um evento como o 7 de setembro, vou ter que

passar um final de semana todo coordenando as coisas no esplanada dos ministérios. Eu sei que aquele final de semana não vai ser meu, eu sei que não vou receber hora extra, recebe adicional, ponto negativo é isso, por mais que eu conviva muito bem com isso (R2, Major).

A respondente R4 destacou a questão das hierarquias que ao mesmo tempo em que é algo positivo, também pode ser algo negativo conforme quem estiver no comando.

Negativo da mesma forma que você tem a hierarquia te ajuda ela também dependendo das pessoas ela também pode ser negativa. Sabe? Então isso é um lado que seja negativo, um pouquinho, dependendo de quem está no comando! Se for uma pessoa muito radical pode se tornar negativa e uma pessoa proativa tende a ser mais positiva. E, eu não vejo negativa porque eu estou numa fase boa to tão feliz tão realizada na minha profissão que hoje não vejo muito fator negativo tipo assim (R4, Major)

Ainda relacionado às questões de contradição, a entrevista R6 destaca que da mesma forma que ter estabilidade é um ponto positivo pode se tornar um ponto negativo, relata que estabilidade pode causar acomodação por parte de algumas pessoas.

De negativo, essa coisa da estabilidade pode ser sim um ponto positivo, mas pode ser um ponto negativo, porque a gente fica estável até demais, tem gente que se acomoda dentro do militarismo e também eu vejo que também a gente não tem muita projeção salarial, a gente não tem reajuste, quando tem é parcelado em não sei quantos semestres que você ganha 70 reais a mais e assim, a gente fica por muito tempo com a mesma questão salarial para poder uma tentativa de aumento salarial dentro da força e isso faz com que as pessoas se acomodem. E, eu vejo isso como ponto negativo, que as vezes é uma faca de dois gumes, outro é a questão de que, se eu quiser crescer agora, a gente nunca tem uma estabilidade sobre a nossa vida, a gente pode ser chamado a qualquer momento, qualquer dia, independente se você tem compromisso ou não, você tem que estar lá, normalmente as pessoas que não estão no meio não valorizam isso, falam “mas foi você que escolheu”, sim mas nem por isso é bom, a maioria dos militares sempre está longe da família, é raro conseguir ir para o mesmo lugar que a nossa família é, você é militar 24h por dia como outras profissões, como um professor que da aula e volta para casa, mas a gente não, é militar das Forças aéreas brasileiras e faz tal coisa, a gente nunca tira essa capa da profissão (R6, Terceira Sargento).

A entrevistada R10 destaca como ponto negativo, a questão das mulheres muitas vezes se submeterem a situações que são mal interpretadas e muitas vezes passar por momentos de não serem levadas tanto a sério, essa é uma situação particular, mas ressalta-se que existe.

Pontos negativos é a questão de que você tem que se submeter a certas situações por medo de ser preso ou perder o cargo ou ser mal interpretado,

porque muitas vezes as mulheres são mal interpretadas, são vistas como “ela deu mole, ela deu chance”, na real, em geral, em qualquer emprego o homem se prevalece por ser homem. Hoje em dia as pessoas tão tomando mais cuidado, pelo fato que a gente está se impondo, os homens estão tomando certo cuidado ao tomar certas atitudes, para mim esses são os piores pontos, de subestimarem pelo fato de ser mulher e não ser levada tão a sério (R10, Major).

Outro ponto considerado novamente negativo é a questão da maternidade. A entrevista R11 destaca o quanto a vida familiar está quase sempre em função do trabalho.

Ponto negativo eu que sou mãe tenho sentido esse ponto negativo e agora com filho a gente lamenta um pouco mais por não ter pré disponibilidade de rotina e principalmente na função que estou agora viajando com mais frequência. Viajei esta semana voltei sexta. Vou viajar daqui a pouco de novo, saio, vou ficar mais uma semana fora! E, você assim você fica à disposição da FAB, e se você não conseguir uma autonomia para se planejar digo assim a vida pessoal mais regrada... E acaba que isso normalmente fica em segundo plano e as vezes combino um passeio uma viagem e na hora não dá vou trabalhar e ai nossa minha mãe e meu pai ficam porque meu marido entende melhor porque passa por isso e agora a gente estava discutindo como iria fazer com as férias foi um sacrifício conseguir conciliar em um período e ai mudou tudo no trabalho dele e a gente ta correndo um risco de nem coincidir as férias de eu tirar um período e ele em outro e de tirar férias juntos isso e uma coisa meio que inerente a profissão a acho um ponto negativo e a dificuldade de você conseguir uma vida familiar social mais tranquila e sempre tudo muito em função do trabalho e é difícil se adequar a isso (R11, Major).

Percebeu-se nessa seção um segundo aspecto verificado: algumas das entrevistadas não tinham uma preferência definida por ingressar na carreira militar, apareceu ao longo de suas narrativas ter sido decisiva pela oportunidade da abertura de concurso na instituição. Até mesmo as que escolheram a carreira militar por razões simbólicas, por admirá-la ou pela ideia de seguir carreira desde criança apresentam como uma das opções a estabilidade e o vínculo empregatício financeiro. Além do prestígio obtido pela imagem ser mulher e militar, ou pela influência da presença de militares na família.

Infelizmente, essas situações ainda se fazem presentes na vida das mulheres e nas organizações, espera-se que as mulheres continuem conquistando seu espaço e seu respeito com muita capacidade, assim como os relatos nos mostram que vem fazendo até então.

Nesta seção destacou-se aspectos relacionados aos avanços e entraves da profissão. Relatamos aspectos relacionados a valorização e desafios encontrados pelas mulheres na carreira militar, suas principais angústias e alguns pontos positivos

e negativos que chamaram atenção ao longo das entrevistas. Os aspectos abordados nesta discussão serão úteis para atender aos objetivos do trabalho e passar a compreender um pouco mais sobre a constituição identitária das mulheres na Força Aérea Brasileira.

Dando sequência ao último capítulo do trabalho, faremos as considerações finais buscando abordar as principais reflexões feitas no estudo e pontuando as contribuições teóricas e práticas para as organizações e para a sociedade

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O último capítulo da dissertação apresenta objetivos e resultados alcançados com esta pesquisa, as contribuições teóricas e práticas, e ainda, as recomendações e sugestões para pesquisas futuras.

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a identidade das mulheres militares na Força Aérea Brasileira percebendo que sua identidade inclui a percepção de pertencimento e o significado de ser parte desse grupo.

Para responder o problema de pesquisa, chegou-se à conclusão de que as identidades das mulheres são construídas a partir de alguns pilares, ou seja, elas se identificam com o grupo que estão inseridas, por meio de experiências vividas no cotidiano, sejam relacionadas as questões individuais ou questões grupais, e mesmo elas sendo minoria, elas conseguem constituir sua identidade neste meio. Ressalta-se que nesse processo de identificação existem influenciadas e características da Identidade afetiva, valorativa e emocional.

As mulheres oficialmente têm as mesmas oportunidades na instituição, porém, ao longo do trabalho percebeu-se que ainda existem obstáculos que impedem a total igualdade neste meio. Ou seja, ainda há resquícios de uma estrutura machista e o fato das mulheres sentirem a necessidade de precisar provar que são competentes diariamente - provar que podem ser militar e mãe; provar que podem pilotar um avião tão bem quanto um homem; provar que conseguem fazer tudo certo para que outras mulheres tenham a oportunidade de serem respeitadas no ambiente militar – estas atitudes nos mostram que a interação das mulheres com o mundo militar necessita que elas sejam fortes e competentes, demonstrando comprometimento com o país e com a luta das mulheres em ambientes antes considerados não convencionais para este grupo.

Para alcançar este objetivo foram estabelecidos quatro objetivos específicos que foram alcançados por meio de 15 entrevistas com mulheres que atuam na FAB como militares. A motivação por esse tema se deu pela curiosidade da identificação das mulheres em uma organização não convencional, que por muito tempo foi comandada somente por homens, hoje entre as forças militares é a instituição que mais possui mulheres, uma das motivações para o estudo. Outra questão que ajudou a impulsionar os estudos foi que as mulheres na FAB já atuam em posições de combate. Para tanto, é de interesse saber o que essas profissionais que estão nestas

posições pensam e sentem sobre esse fenômeno, além de compreender se as instituições militares estavam preparadas para lidar com essas mudanças que vem ocorrendo até os dias atuais.

Em relação ao campo de estudo, foi estudada a Força Aérea Brasileira – uma instituição militar – sendo as entrevistadas mulheres militares de carreira das mais diversas funções. O requisito para entrevista era ter no mínimo dois anos de carreira, com esse tempo mínimo foi possível compreender suas trajetórias, seus sentimentos, visões e opiniões sobre o militarismo e como acontece essa identificação com esta profissão. As falas das entrevistadas foram histórias que inspiram a mim, e outras mulheres, a principalmente admirar mulheres que se põe sob desafios para ser exemplo, e mudar os estereótipos do ambiente militar, sobretudo sobre as mulheres.

O primeiro objetivo deste trabalho propôs analisar o processo de identificação das mulheres com a carreira na FAB. Para tanto, por meio da análise e discussão dos dados coletados, evidenciou-se que a identificação das mulheres com a carreira militar abrange diversas compreensões e percepções acerca do assunto envolvendo aspectos cognitivos, afetivos e valorativos voltados ao processo de identificação, esses aspectos podem ser identificados em alguns momentos como: à emoção que as mulheres sentem ao serem admiradas em desfiles do sete de setembro; ao verem a surpresa dos civis ao perceberem elas fardadas ou identificar que são militares; ao orgulho de poder pilotar um avião oficial em que três décadas atrás não era serviço de mulher e principalmente ao comprometimento com a pátria e as futuras mulheres militares, resumindo, fazerem parte dessa batalha velada. Além disso, a percepção de aspectos relacionados a aceitação da mulher neste ambiente, muitas vezes é falha ou negada pelas próprias mulheres.

Para responder o segundo objetivo, ressalta-se que processo de identificação também se dá pelo significado que as mulheres dão ao trabalho, constituídos ao longo do tempo a partir da interação social, significados da vida militar, militarismo, bem como os aspectos que motivam a continuar na profissão como o sentimento de patriotismo, conforto financeiro e responsabilidade na condição de ser mulher.

O terceiro objetivo do trabalho, buscou compreender como se dá a entrada e treinamentos dessas mulheres na FAB, está se dá de forma igual a homens e mulheres, todas as regras são as mesmas diferenciando-se somente as vestimentas, por exemplo, as mulheres devem manter os cabelos curtos na altura do ombro, ou usar coque, também não podem usar esmaltes de cor forte, podem usar somente

maquiagem bem suave, as fardas não podem ser apertadas e necessitam se manter discretas. Também existem as questões de adaptação, o ambiente militar requer larga disposição e dedicação ao trabalho do mundo militar, cercado de desafios, como a participação em acampamentos, onde na maioria das vezes não se pode tomar banho por até uma semana, o que se torna ainda mais impactante para as mulheres que estão em período menstrual que coincide com os acampamentos, o que foi narrado como algo difícil para as mulheres militares. Outro desafio, seriam alguns lugares que não possuíam banheiros específicos para as mulheres. Embora estas situações, como a falta de banheiros específicos para as mulheres, foram relatadas, relacionadas a poucos lugares. Outro aspecto, foi a transição da vida civil para a militar, onde as mulheres militares, relataram desafios relacionados a hierarquia, e, a aspectos velados de “machismo”, em especial para as mulheres pilotos de aeronaves, esses desafios podem ser descritos quando algumas mulheres relatam a surpresa de um tripulante ao saber que quem fez o pouso foi uma mulher; à alguns pilotos que não aceitam a resposta de uma controladora de voo, mas, aceitam quando um controlador homem dá a mesma resposta e também a casos específicos de falas desnecessárias faladas as mulheres.

Para contemplar o quarto e último objetivo específico do trabalho, buscou-se identificar os avanços e possíveis entraves da vida militar para as mulheres, nesse tópico confirmou-se que a mulher tem conquistado seus espaços, mas ainda não atingiu sua total valorização uma vez que ainda lida com questões de preconceitos em casos isolados. Os pontos positivos estiveram ligados a estabilidade que a profissão proporciona, o patriotismo e principalmente a satisfação de contribuir com a sociedade além de abrir espaços para novas mulheres seguirem essa profissão.

Apesar dos desafios encontrados no caminho, assim como em outras profissões e organizações não convencionais, esses relatos de conquista e superação enchem de esperança para afirmar que o mundo está mudando e conseguindo agregar o que há de melhor na alma feminina, postura, qualidade e respeito narrados por essas mulheres.

5.1 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS.

Esta pesquisa, antes de tudo, contribuiu para melhor conhecer as mulheres do mundo militar, como elas se identificam com a profissão, os significados deste trabalho e como elas vem há décadas criando seus espaços com profissionalismo.

Como contribuição teórica, destaca-se diante dos resultados desta dissertação as contribuições para a literatura, especialmente na área da administração e ciências sociais aplicadas no âmbito dos estudos sobre organizações militares e mulheres. A pesquisa também forneceu ampliação dos conhecimentos sobre identidade nas organizações e constituição identitária das mulheres. Vale ressaltar que no Brasil existe uma extensa produção sobre o mundo militar, porém poucas tratam sobre valores, crenças, presença feminina e atitudes que permeiam o militarismo.

A pesquisa também contribuiu teoricamente ao relacionar o tema de identidade e mulheres no contexto militar, já que a literatura não apresenta muitos estudos que relacionem esses temas, principalmente nas organizações militares.

Como contribuição prática, espera-se que esta pesquisa chame atenção do governo e instituições militares a continuarem desenvolvendo e repensando políticas públicas voltadas as mulheres, em especial a FAB conforme propõe o estudo.

Os dados aqui apresentados também poderão servir de subsídio para o desenvolvimento de ações para receber e incentivar mais mulheres a entrarem em organizações militares na tentativa de suprimir categorizações negativas e preconceitos da sociedade neste ambiente, principalmente em relação à predominância da presença masculina e do histórico patriarcal presente no militarismo e na sociedade. Em complemento a isso, espera-se o planejamento e a valorização profissional da mulher, seja relacionado a respeito, autoconfiança, assédio e maternidade. Ressalta-se, também a importância desta dissertação para chamar a atenção dos gestores das organizações militares para uma nova realidade da força de trabalho das mulheres: (1) seria interessante que fosse elaborado um centro de apoio a militares mães como exemplo uma creche, já que o ambiente militar requer dedicação exclusiva (2) é importante tratar de questões sobre às mulheres com todos os militares para que a igualdade exista em todos os sentidos, e não só na teoria (3) seria interessante a maior divulgação das ações voltadas ao público direcionada as presença de mulheres em instituições militares, para que meninas tenham acesso a essa oportunidade em todo Brasil, e, não só em lugares com quartéis militares.

Por fim, discutir e perceber as mudanças sociais e culturais da nossa sociedade, faz com que a população esteja mais preparada para lidar com as mudanças do mundo, respeitando a diversidade nos ambientes organizacionais, e incentivando a presença das mulheres em todos os contextos organizacionais.

Após indicar as contribuições teóricas e práticas desta dissertação, serão abordadas no próximo tópico as sugestões para pesquisas futuras.

5.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Com o intuito de ampliar os estudos que envolvem a temática da identidade organizacional e mulheres militares, novas pesquisas podem ser consideradas com o objetivo de corroborar com esta, investigando de forma aprofundada alguns achados deste estudo e também aprimorar os resultados encontrados.

A partir dos dados obtidos nesta pesquisa, sugere-se desenvolver este estudo em outras instituições militares, recomendando focar em um determinado cargo da instituição verificado os elementos do processo de identificação para este público, exemplo, mulheres em posição de combate das três forças armadas.

Outra sugestão para aprofundar os estudos relacionados as mulheres militares, seria não só compreender o processo de identificação, como também as emoções destas mulheres no meio militar.

Por fim, espera-se que esses estudos possam auxiliar na disseminação das temáticas de identidade organizacional, processo de identificação no campo dos estudos brasileiros, gerando avanços nas pesquisas e estimulando novos debates na comunidade científica.

REFERÊNCIAS

ALCHIN, A.; GOUWS, A.; HEINECKEN, L. Making a difference in Peacekeeping operations: Voices of South African women peacekeepers. **African Security Review**, v. 27, n. 1, p. 1-19, 2019.

ARNOLD, K.A.; LOUGHLIN, C.; WALSH, M.M. Transformational leadership in an extreme context: Examining gender, individual consideration and self-sacrifice. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 37, n. 6, p. 774-788, 2014.

BAAZ, M.E.; STERN, M. Fearless fighters and submissive wives: negotiating identity among women soldiers in the Congo (DRC). **Armed Forces & Society**, v. 39, n. 4, p. 711-739, 2012.

BADARÓ, M. "One of the Guys": Military women, paradoxical individuality, and the transformations of the Argentine Army. **American Anthropologist**, v. 117, n. 1, p. 86-99, 2015.

BATISTA, A. A. V. et al. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Tradução de Floriano de Souza Fernandes. 2012.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento** (FS Fernandes, Trad.). 1985.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: Tratado sobre a sociologia do conhecimento** [The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge]. Petrópolis, Brazil: Vozes (Original work published in 1966), 2003.

BERGER, P.I.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 25. ed. Petrópolis Vozes, 2005.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.

BLAIS, R.K. et al. Assailant identity and self-reported nondisclosure of military sexual trauma in partnered women veterans. **Psychol Trauma**. n. Jul 2018, v 4, p. 470-474, 2018.

BRASIL, Ministério da Defesa. **Presença das mulheres cada vez maior.** 2018c. Disponível em: <<https://www.defesa.gov.br/ministerio-da-defesa/2-uncategorised/12854-presenca-de-mulheres-e-cada-vez-maior>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

BRASIL. Governo Federal. **Ingresso de Mulheres na FAB.** 2017c. <<http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/30520/MULHERES%20-%20Em%202017,%20ingresso%20das%20mulheres%20na%20FAB%20completa%2035%20anos>>. Acesso em: 10 fev. 2019

BRASIL. Governo Federal. **Mulheres na Força Aérea Brasileira.** 2017a. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/seguranca-e-justica/2017/06/no-brasil-cerca-de-28-mil-mulheres-servem-as-forcas-armadas>>. Acesso em: 07 dez. 2018.

BRASIL. Governo Federal. **No Brasil, cerca de 28 mil mulheres servem às Forças Armadas.** 2017b. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/seguranca-e-justica/2017/06/no-brasil-cerca-de-28-mil-mulheres-servem-as-forcas-armadas>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Forças Armadas.** 2018b. Disponível em <<https://www.defesa.gov.br/noticias/18669-historia-de-mulheres-nas-forcas-e-repleta-de-lutas-e-conquistas>>. Acesso em: 31 abr. 2018.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Forças Armadas.** 2018a. Disponível em: <<https://www.defesa.gov.br/forças-armadas/marinha-do-brasil/84-forças-armadas/estado-maior-conjunto-das-forças-armadas/8525-o-que-e>>. Acesso em: 07 dez. 2018.

BREWER, Marilyn B.; GARDNER, Wendi. Who is this "We"? Levels of collective identity and self representations. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 71, n. 1, p. 83, 1996.

BROWN, K.E.; SYME-TAYLOR, V. Women academics and feminism in professional military education. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 31, n. 5/6, p. 452-466, 2012.

BURKHART, L.; HOGAN, N. Being a female veteran: A grounded theory of coping with transitions. **Social Work in Mental Health**, v. 13, n. 2, p. 108-127, 2015.

CALDAS, M.; WOOD JR., T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 1, p. 6-15, 1997.

CALHOUN, C. Política populista, meios de comunicação e integração societária em grande escala. **Sociological Theory**, v. 3, n.1, p. 219-241, 1988.

CAPELLE, Klaus. A bird's-eye view of density-functional theory. **Brazilian Journal of Physics**, v. 36, n. 4A, p. 1318-1343, 2006.

CARREIRAS, H. Gendered culture in peacekeeping operations. **International Peacekeeping**, v. 17, n. 4, p. 471-485, 2010.

CARVALHO NETO, A. M. de; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, n. 1, p. 0-0, 2010.

CARVALHO, Sônia. Casa-Caserna: um percurso diferenciado na vida das mulheres militares. **Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, Programa de P6s-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal**, 1990.

CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura. O poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, v. II, 2013.

CASTRO, C; D' ARAÚJO. **Democracia e forças armadas no Cone Sul**. 2000.

CASTRO, Celso; IZECKSOHN, Vitor; KRAAY, Hendrik. **Nova história militar brasileira**. Editora FGV, 2004.

CHALFIN COUTINHO, M.; KRAWULSKI, E.; PENNA SOARES, D.H. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

CHAMBOULEYRON, I.; RESENDE, E. Duque de Caxias e Maria Quitéria na mesma trincheira: o questionamento das representações do masculino e feminino pela mulher combatente. **XXX Encontro Anual da ANPOCS, Caxambú**: 2006. Charles C. Moskos. Emerald Group Publishing Limited, p. 213-240, 2009.

CLOSS, L.; ANTONELLO, C. S. Aprendizagem de gestores no contexto das transformações contemporâneas no mundo do trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, p. 149-163, 2014.

CORREA, M. V. P. et al. CONFIGURAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES MILITARES: Aproximações dos pressupostos teóricos de Goffman a literatura sobre assédio moral. **Caderno de Administração**, v. 19, n. 2, p. 11-24, 2011.

CORREA, M. V. P.; LOURENÇO, M. L. A constituição da identidade dos professores de pós graduação stricto sensu em duas instituições de ensino superior: um estudo baseado nas relações de poder e papéis em organizações. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 4, p. 858-871, 2016.

COSTA, L. V. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 3, n. 1, 2013.

COX, T. **Cultural diversity in organizations: theory, research and practice**. San Francisco: Berrett Koehler Publishers, 1994.

CRESWELL, J. W. *et al.* Qualitative research designs: Selection and implementation. **The Counseling Psychologist**, v. 35, n. 2, p. 236-264, 2007.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W. **Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions**, v. 2, 1998.

DA SILVA, C. R. Famílias de militares: Explorando a casa e a caserna no Exército brasileiro. **Estudos Feministas**, p. 861-882, 2013.

DENZIN, N. K. **Interpretive Biography**, Newbury Park, Sage, 1989.

DI LEONE, B. AL *et al.* Women's veteran identity and utilization of VA health services. **Psychological services**, v. 13, n. 1, p. 60, 2016.

DICHTER, M. E.; TRUE, G. "This Is the Story of Why My Military Career Ended Before It Should Have" Premature Separation from Military Service among US Women Veterans. **Affilia**, v. 30, n. 2, p. 187-199, 2015.

DOAN, A. E.; PORTILLO, S. Not a woman, but a soldier: Exploring identity through translocational positionality. **Sex Roles**, v. 76, n. 3-4, p. 236-249, 2016.

DUBAR, C. A socialização: Construção de identidades sociais e profissionais. Portugal: Porto editora, 1996.

ETTE, M. Gendered frontlines: British press coverage of women soldiers killed in Iraq. **Media, War & Conflict**, v. 6, n. 3, p. 249-262, 2013.

ETTINGER, V. M. T. M.; JESUS JÚNIOR, G.; SETENTA, A. M.; CAVALCANTE, A. L. Cultura, identidade e gênero: tecendo a rede de mulheres de comunidades extrativistas e pesqueiras do sul da Bahia. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, p. 151-179, 2015.

FEDDERSEN, H. et al. Construction of meaningful identities in the context of rheumatoid arthritis, motherhood and paid work: A meta-ethnography. **Journal of Clinical Nursing**, v. 26, n. 23-24, p. 4117-4128, 2017.

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Elementos para compreensão dos estudos de identidade em teoria organizacional. In: CARRIERI, A. P. (Ed.). **Identidade nas organizações**. Curitiba: Editora Juruá, p. 29–62, 2010.

FREITAS, M.E. de. Identidade e identidades: Somos o branco e o arco-íris. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua et al. **Identidade nas Organizações**. Curitiba: Juruá, p. 11-14, 2010.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?**. 2 Ed, Rio de Janeiro, editora. FGV, 2000.

FURLONG, P.; MARSH, D. A skin not a sweater: ontology and epistemology in political science. In: MARSH, D.; STOKER, G. (Eds.). **Theory and methods in political science**. Cambridge: Palgrave Macmillan, p. 17–41, 2002.

FÜSSEL, M. Between Dissimulation and Sensation: Female Soldiers in Eighteenth-Century Warfare. **Journal for Eighteenth-Century Studies**, v. 41, n. 4, p. 527-542, 2018.

GIANNINI, R. A. **Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira**. Instituto Igarapé, Set, 2014.

GIOIA, D. A. From Individual to Organizational Identity. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (Org.), **Identity in organizations: Building Theory Through Conversations**. London: SAGE Publications, 1998.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GODOY, A. S. O estudo de caso qualitativo. 115-143. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOFFMAN, E. The Presentation of Self in. **Butler, Bodies that Matter**, 1959.

HAJJAR, R. Emergent Postmodern US Military Culture. **Armed Forces & Society**. Vol.14, p.118-145, 2014.

HALL, S. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. **Educação & realidade**, v. 22, n. 2, 1997.

HALL, Stuart. A identidade em questão. **A identidade cultural na pós-modernidade**, v. 10, 2002.

HEISE, D. R. **Sentiment formation in social interaction**. In K. A. McClelland & T. J. Fararo (Eds.), *Propósito, significado e ação: Teorias dos sistemas de controle na sociologia* (pp. 189–211). London: Palgrave Macmillan, 2006.

HENDERSON, P. A; FERREIRA, M. A de A; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 4, 2016.

HERRMANN, F; LOWENKRON, T. Pesquisando com o método psicanalítico. *Pesquisando com o método psicanalítico*, p. 43-83, 2004.

HOGG, M. A.; TERRY, D. J. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p.121-140, 2000.

IGARAPÉ (Org.). **Mulheres militares em rupturas**. 2016. Disponível em: <<https://igarape.org.br/release-papel-feminino-nas-forcas-armadas-nao-e-consenso-mostra-pesquisa-inedita/>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

IVERSON, S. V. et al. Walking a gender tightrope: A qualitative study of female student veterans' experiences within military and campus cultures. **NASPA journal about women in higher education**, v. 9, n. 2, p. 152-168, 2016.

JACQUES, M. G. Identidade. In: STREY, M. N. (Org.) **Psicologia social contemporânea**. Editora Vozes: Petrópolis, 2011.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Narrative interviewing. **Qualitative researching with text, image and sound**, p. 57-74, 2000.

JUSBRASIL, Notícias. **As mulheres se tornam cada vez mais presentes nas forças de Israel**: FORÇAS ARMADAS ISRAEL. 2016. Disponível em: <<https://filipealkmim.jusbrasil.com.br/noticias/405056857/as-mulheres-se-tornam-cada-vez-mais-presentes-nas-forcas-armadas-de-israel>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

KERN, E. Identity transformations of women who left abusive military marriages: A narrative study. **Journal of Feminist Family Therapy**, v. 29, n. 3, p. 127-148, 2017.

KYLIN, C. Blood, sweat and tears—shared bodily fluids, emotions and social identity in a Swedish military context. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 5, n. 2, p. 193-207, 2012.

LAPLANCHE, J. PONTALIS, J.B. Vocabulário da psicanálise. **São Paulo: MartinsFontes**, 2001.

LARA, L. F. et al. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **HOLOS**, v. 4, p. 56-77, 2017.

LEAL, A. D. S.; DE OLIVEIRA FRANÇA, M. H. O assédio moral como conduta violadora dos direitos fundamentais no meio militar. **Caderno de Administração**, v. 23, n. 1, p. 52-59, 2015.

LEE, N.Y. Un/forgettable histories of US camptown prostitution in South Korea: Women's experiences of sexual labor and government policies. **Sexualities**, v. 21, n. 5-6, p. 751-775, 2018.

LIMA, G.; LIMA, M. S.; TANURE, B. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 2009.

LIMA, L. C.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. **Pensamento & Realidade**, v. 26, n. 2, p. 3-21, 2011.

LOURENÇO, M. L.; DARIO, V. C.; ROGGE, J. F. N. A História de Nice: Um Caso de Amor, Idealização e Identificação em Organizações. **Revista Alcance**, v. 24, n. 3, p. 350-362, 2017.

MACHADO, H. V. A identidade e o Contexto Organizacional Perspectivas de Análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial, p. 51-73, 2003.

MAREMMANI, I. et al. Temperamental traits of women applying for a type of job that has been characterized historically by male identity: The military career as case study. **Journal of Affective Disorders**, v. 130, n. 1-2, p. 275-279, 2010.

MARSH, D.; FURLONG, P. A skin not a sweater: ontology and epistemology in political science. **Theory and methods in political science**, v. 2, p. 17-41, 2002.

MARTINS, Valmir Farias. O papel da cultura organizacional "Milícia dos Bravos" na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia. Dissertação de mestrado. 2007. 167.

MCCONE, D. R.; SCOTT, W.J. Thirty years of gender integration: Cadet perceptions of women at the US Air Force Academy. In: **Advances in Military Sociology: Essays in Honor of Charles C. Moskos**. Emerald Group Publishing Limited, p. 213-240, 2007.

MCFARLANE, M. D. Breastfeeding as Subversive: Mothers, Mammaries and the Military. **International Feminist Journal of Politics**, v. 17, n. 2, p. 191-208, 2015.

MEDITSCH, E. Jornalismo e construção social do acontecimento. In: BENETTI, M.; FONSECA, V. (Ed.). **Jornalismo e Acontecimento: mapeamentos críticos**. Florianópolis: Insular/Capes, p. 19–42, 2010.

MERRIAM, Sharan B. et al. Introduction to qualitative research. **Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis**, v. 1, n. 1, p. 1-17, 2002.

MERRIAM, Sharan B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from " Case Study Research in Education."** Jossey-Bass Publishers, 350 Sansome St, San Francisco, CA 94104, 1998.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, M. **Teoria das Organizações**. São Paulo: Atlas, p. 12-33, 2007.

MOTA, N. P. et al. Negotiating home base: Narratives of psychological well-being among female military members. **Health & Place**, v. 50, p. 105-111, 2018.

MUYLAERT, Camila Junqueira et al. Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, p. 184-189, 2014.

NASCIMENTO, T. C. et al. Pesquisa Histórica. In: TAKAHASHI, A. R. W. (Ed.). **Pesquisa Qualitativa em Administração: fundamentos, métodos e usos no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, p. 259–306, 2013.

NETO, S. A. da. S. Cultura Organizacional da Polícia Militar de Minas Gerais: uma visão diagnóstica. In: **O Alferes**. Belo Horizonte. V. 13, n. 45, P. 13-69, abr/jun 1997.

NEUMAN, William Lawrence. **Basics of social research**. Pearson/Allyn and Bacon, 2014.

NEVES, José. **Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos**. 2000.

ORAZEM, R.J. et al. Identity adjustment among Afghanistan and Iraq war veterans with reintegration difficulty. **Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy**, v. 9, n. S1, p. 4, 2017.

ORR, A. "Too Numerous to Be Controlled" Women, Professionalism, and Antirepublicanism in the French Army, 1914–1928. **French Historical Studies**, v. 39, n. 2, p. 287-313, 2016.

ÖZDEMİR, F.; SAKALLI UĞURLU, N. Development of Militaristic Attitudes Scale and its associations with Turkish identity and uninational ideology. **Peace and conflict: journal of peace psychology**, v. 24, n. 2, p. 175, 2018.

PEREIRA, E. G. C.; BRITO, A. M. **Elas por elas: A mulher militar na FAB**. Rio de Janeiro: José Roberto Scheer, 2018. 79 p.

PRATT, M. G. To be or Not to be? Central Questions in Organizational Identification. In: WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. (org.) **Identity in organizations: Building Theory Trough Conversations**. London: SAGE Publications, 1998.

READE, C. Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. **International Journal of Human Resource Management**, v. 12, n. 8, p. 1269-1291, 2001.

REZENDE, F. C. Fronteiras de Integração entre Métodos Quantitativos e Qualitativos na Ciência Política Comparada. **Teoria & Sociedade**, nº 22, 2014, p.40-74.

RIBEIRO, L. Polícia Militar é lugar de mulher?. **Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1-15, 2017.

ROCHA, J. B. Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. 2013.

ROCHA-COUTINHO, M. L.; COUTINHO, R. R. **Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios**. Economia global e gestão, v. 16, n. 1, p. 61-79, 2011.

ROKVIĆ, V.; STANAREVIĆ, S. Toward gender and LGBT equality in the Serbian armed forces. In: **Women's Studies International Forum**. Pergamon, p. 26-34, 2016.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. "Corpo e alma" nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 2, p. 194-211, 2010.

ROVINA, D., SOUZA, N. **A Mulher Militar Brasileira: conquistando mares, alçando voos e desbravando terras**. Laboratório ESG, 2015.

SANTOS, L. R. A participação das mulheres nas Forças Armadas brasileira: um debate contemporâneo. 2009.

SANTOS, M. M. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. **Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras**. Estudos de Psicologia (Natal), v. 15, n. 3, p. 259–267, dez. 2010.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Yale University Press, 2007.

SGARBIERI, A. N. “**Representações do gênero feminino na mídia impressa**”. Estudos Linguísticos, Campinas, v. XXXV, p. 386-371, 2006.

SILVA, Georgina Alves Vieira da; MALVEZZI, Sigmar. Organizações flexíveis: identidades elásticas?: a reconstrução da identidade social em processos de terceirização. 2002.

SILVA, M. R. **O quadro complementar de oficiais: um estudo de análise institucional em ambiente militar**. 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SIMPSON, B.; CARROLL, B. Re-viewing ‘role’ in processes of identity construction. **Organization**, v. 15, n. 1, p. 29-50, 2015.

SION, L. Can women make a difference? Female peacekeepers in Bosnia and Kosovo. **Commonwealth & Comparative Politics**, v. 47, n. 4, p. 476-493, 2009.

SMIRCICH, L. Concepts of Culture and Organizational Analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, p. 339–358, 1983.

STEIL, Andrea Veléria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.

STETS, J. E.; TURNER, Jonathan H. The sociology of emotions. **Handbook of emotions**, p. 32-46, 2008.

SWIDLER, A. Culture in action: Symbols and strategies. **American sociological review**, p. 273-286, 1986.

TAJFEL, H. Experiments in intergroup discrimination. **Scientific American**, v. 223, n. 5, p. 96-103, 1970.

TAJFEL, H. Intergroup behavior. **Introducing Social Psychology**.—NY: Penguin Books, p. 401-466, 1978.

TAJFEL, H. **Human groups and social categories: studies in social psychology**. CUP Archive, 1981.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior,[w:] *Psychology of Intergroup Relations*, red. **S. Worchel, LW Austin, Nelson-Hall, Chicago**, 1985.

TAKAHASHI, E. **Homens e mulheres em campo**: um estudo sobre a formação da identidade militar. 2002. 276 f. Tese (Doutorado) – Curso de Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

TSOUKAS, H.; KNUDSEN, C. The conduct of strategy research: Meta-theoretical issues. **Complex Knowledge**, p. 340-377, 2005.

TURNER, J. C. et al. *Rediscovering the social group: a self-categorization theory*. Oxford: Basil Black-Well, 1987.

TURNER, R. H. "The Role and the Person." **American Journal of Sociology** 84:1-23, 1978.

UĞURLU, N. S.; ÖZDEMİR, F. Predicting attitudes toward the masculine structure of the military with Turkish identification and ambivalent sexism. **Sex Roles**, v. 76, n. 7-8, p. 511-519, 2016.

VAN DICK, R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. **International Journal of Management Reviews**, v. 3, n. 4, p. 265-283, 2001.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, n. 44, 2016.

WHETTEN, D.; GODFREY, P. **Identity in organizations**. London: Sage Publications, 1998.

WILÉN, N.; HEINECKEN, L. Regendering the South African army: Inclusion, reversal and displacement. **Gender, Work & Organization**, v. 25, n. 6, p. 670-686, 2018.

WOOD, V. M.; CHARBONNEAU, D. Gender, self-efficacy, and warrior identification in Canadian Army personnel. **Journal of Gender Studies**, v. 27, n. 7, p. 747-758, 2018.

ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar, como voluntária, em uma pesquisa acadêmica. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, se estiver de acordo em fazer parte do estudo, por favor assine o presente termo de consentimento.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Programa de Pós-Graduação em Administração – Universidade Federal do Paraná

TÍTULO: A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DAS MULHERES MILITARES NA
FORÇA AÉREA BRASILEIRA

Pesquisadora Responsável: Samantha Frohlich

Telefone para contato: (45) 998451968

Professora Orientadora: Profa. Dra. Mariane Lemos Lourenço

A presente pesquisa é parte da dissertação sob responsabilidade de Samantha Frohlich, mestranda em Administração da Universidade Federal do Paraná, e tem como objetivo fornecer elementos para a análise de histórias de vida de mulheres inseridas na política brasileira.

A entrevista deve durar de 60 a 90 minutos, dependendo de sua disponibilidade para narrar sua trajetória de vida pessoal e profissional, será gravada em áudio, sendo que as gravações ficarão arquivadas com a pesquisadora com acesso restrito, e sem identificação das entrevistadas.

O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado em uma futura publicação em livro e/ou periódico científico, mas seu sigilo estará garantido, pois em nenhum momento sua identidade será revelada.

Atenciosamente,
Samantha Frohlich
PPGADM – UFPR

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, abaixo-assinado, concordo em participar do estudo “A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DAS MULHERES MILITARES NA FORÇA AÉREA BRASILEIRA”. Fui devidamente informada e esclarecida pela pesquisadora Samantha Frohlich sobre a pesquisa, e os procedimentos nela envolvidos.

Local e data: _____

Assinatura do participante: _____

ANEXO 2 - LEI Nº 12.705**LEI Nº 12.705, DE 8 DE AGOSTO DE 2012.***Mensagem de veto*

Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o ingresso nos cursos de formação de oficiais e sargentos de carreira do Exército, mediante concurso público, nos termos do inciso X do § 3º do art. 142 da Constituição Federal.

Art. 2º A matrícula para o ingresso nos cursos de formação de oficiais e sargentos de carreira do Exército depende de aprovação prévia em concurso público, atendidos os seguintes requisitos, dentre outros estabelecidos na legislação vigente:

I - ser brasileiro nato para o ingresso nos cursos de formação de oficiais e brasileiro nato ou naturalizado para o ingresso nos cursos de formação de praças;

II - ser aprovado em exame de conhecimentos gerais e, quando for o caso, de conhecimentos específicos, constituído por provas ou por provas e títulos, compatíveis com o nível de escolaridade exigido;

III - ser aprovado em inspeção de saúde, realizada segundo critérios e padrões objetivos, constituída de exames clínicos e laboratoriais, inclusive toxicológicos, que comprovem não ser o candidato portador de doença ou limitação incapacitante para o exercício do cargo;

IV - ser aprovado em exame de aptidão física, realizado segundo critérios e padrões objetivos que levem em conta as especificidades dos cursos de formação e das atividades a serem desempenhadas;

V - ser aprovado em avaliação psicológica, realizada com o emprego de procedimentos científicos destinados a aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com a carreira militar;

VI - estar em dia com as obrigações do Serviço Militar e da Justiça Eleitoral, quando aplicável;

VII - se ex-integrante de qualquer uma das Forças Armadas ou de Força Auxiliar, não ter sido demitido ex officio por ter sido declarado indigno para o oficialato ou com ele incompatível, excluído ou licenciado a bem da disciplina, salvo em caso de reabilitação;

VIII - não apresentar tatuagens que, nos termos de detalhamento constante de normas do Comando do Exército:

a) faça alusão a ideologia terrorista ou extremista contrária às instituições democráticas, a violência, a criminalidade, a ideia ou ato libidinoso, a discriminação ou preconceito de raça, credo, sexo ou origem ou, ainda, a ideia ou ato ofensivo às Forças Armadas;

b) (VETADO);

IX - não estar na condição de réu em ação penal;

X - não ter sido, nos últimos 5 (cinco) anos na forma da legislação vigente:

a) responsabilizado por ato lesivo ao patrimônio público de qualquer esfera de governo em processo disciplinar administrativo, do qual não caiba mais recurso, contado o prazo a partir da data do cumprimento da sanção; ou

b) condenado em processo criminal transitado em julgado, contado o prazo a partir da data do cumprimento da pena;

XI - se militar da ativa de Força Armada ou de Forças Auxiliares, estar classificado, nos termos do Regulamento Disciplinar do Exército, no mínimo, no comportamento "bom" ou equivalente da Força específica;

XII - possuir idoneidade moral, a ser apurada por meio de averiguação da vida pregressa do candidato, na forma expressa no edital do concurso público; e

XIII - ter altura mínima de 1,60 m (um metro e sessenta centímetros) ou, se do sexo feminino, a altura mínima de 1,55 m (um metro e cinquenta e cinco centímetros).

§ 1º A candidata grávida ou com filho nascido há menos de 6 (seis) meses não poderá realizar o exame de aptidão física referido no inciso IV do caput do art. 2º, sendo resguardado seu direito de adiamento desse exame por um ano, contado a partir do término da gravidez, mediante requerimento da candidata, desde que respeitados os demais requisitos no momento da matrícula no curso de formação.

§ 2º A altura mínima referida no inciso XIII do caput do art. 2º não se aplica aos candidatos com até 16 (dezesesseis) anos de idade, desde que possuam a altura mínima de 1,57 m (um metro e cinquenta e sete centímetros) e exame especializado revele a possibilidade do crescimento.

Art. 3º São requisitos específicos para o candidato ao ingresso nos cursos de formação de oficiais e sargentos de carreira do Exército, nas formas definidas na legislação e regulamentação vigentes e nos editais dos concursos públicos:

I - nível de escolaridade de ensino médio completo para o ingresso nos cursos de formação de sargentos;

II - nível de escolaridade de ensino médio, completo ou incompleto, ou de ensino superior completo para o ingresso nos cursos de formação de oficiais; e

III - atender aos seguintes requisitos de idade em 31 de dezembro do ano de sua matrícula:

a) no Curso Preparatório de Cadetes: possuir no mínimo 16 (dezesesseis) e no máximo 21 (vinte e um) anos de idade;

b) nos Cursos de Formação de Oficiais das Armas, do Quadro de Material Bélico e do Serviço de Intendência: possuir no mínimo 17 (dezessete) e no máximo 22 (vinte e dois) anos de idade;

c) no Curso de Formação e Graduação do Quadro de Engenheiros Militares: possuir no mínimo 16 (dezesesseis) e no máximo 22 (vinte e dois) anos de idade;

d) no Curso de Formação de Oficiais do Quadro de Engenheiros Militares: possuir no máximo 26 (vinte e seis) anos de idade;

e) nos Cursos de Formação de Oficiais Médicos, Dentistas, Farmacêuticos e do Quadro Complementar de Oficiais: possuir no máximo 36 (trinta e seis) anos de idade;

f) nos Cursos de Formação de Sargentos das diversas Qualificações Militares, exceto de Músico e de Saúde: possuir no mínimo 17 (dezessete) e no máximo 24 (vinte e quatro) anos de idade; e

g) nos Cursos de Formação de Sargentos das Qualificações Militares de Músico e de Saúde: possuir no mínimo 17 (dezessete) e no máximo 26 (vinte e seis) anos de idade;

IV - (VETADO).

§ 1º À comprovação de nível de escolaridade referido nos incisos I e II do caput do art. 3º pode ser acrescido, nos termos do edital do concurso, exigência de habilitação em área do conhecimento específica, quando necessária para as atividades a serem desempenhadas.

§ 2º Os requisitos para ingresso no Quadro de Capelães Militares são os estabelecidos pela Lei no 6.923, de 29 de junho de 1981.

Art. 4o A matrícula nos cursos de preparação de cadetes e de formação de oficiais e sargentos caracteriza o momento de ingresso no Exército.

Art. 5o As regras de estabilidade, quando aplicáveis para os abrangidos por esta Lei, são aquelas constantes da Lei no 6.880, de 9 de dezembro de 1980.

Art. 6o Os editais dos concursos deverão detalhar os requisitos gerais e específicos constantes desta Lei.

Art. 7o O ingresso na linha militar bélica de ensino permitido a candidatos do sexo feminino deverá ser viabilizado em até 5 (cinco) anos a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 8o As disposições desta Lei aplicam-se sem prejuízo de requisitos e disposições constantes de leis específicas.

Art. 9o Esta Lei não se aplica aos concursos cujos editais já tenham sido publicados na data de sua entrada em vigor.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 8 de agosto de 2012; 191o da Independência e 124o da República.

DILMA ROUSSEFF

Celso Luiz Nunes Amorim

José Eduardo Cardozo

ANEXO 3 – LEI N° 6.924**LEI N° 6.924, DE 29 DE JUNHO DE 1981.**

Cria, no Ministério da Aeronáutica, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - É criado, no Ministério da Aeronáutica, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica - CFRA, destinado a atender necessidades do Ministério da Aeronáutica relacionadas com atividades técnicas e administrativas.

Parágrafo único - As componentes do CFRA, quando convocadas para o Serviço Ativo, exercerão suas funções na forma que dispuser o regulamento desta Lei.

Art. 2º - O Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica - CFRA será constituído de:

I - alunas dos Quadros do CFRA, na condição de Praças Especiais;

II - Quadro Feminino de Oficiais da Reserva da Aeronáutica - QFO, composto de pessoal graduado ou pós-graduado por estabelecimento de ensino de nível superior em cursos reconhecidos oficialmente, de conformidade com a legislação federal, e que satisfizer às prescrições desta Lei e da respectiva regulamentação; e

III - Quadro Feminino de Graduados da Reserva da Aeronáutica - QFG, composto de pessoal com habilitação profissional adquirida em cursos de estabelecimento de ensino de primeiro grau para a graduação de Cabo e, de segundo grau, para a graduação de Terceiro-Sargento, todos reconhecidos oficialmente, de conformidade com a legislação federal, e que satisfizer às prescrições desta Lei e da respectiva regulamentação.

Art. 3º - O recrutamento para ingresso no CFRA será regional e a classificação posterior da militar será, em princípio, em Organização Militar sediada na área do mesmo Comando Aéreo Regional de origem.

Art. 4º - As condições de recrutamento, seleção inicial, matrícula nos Estágios de Adaptação para ingresso no QFO ou no QFG, convocação e permanência definitiva no Serviço Ativo da Aeronáutica, bem como a organização e o funcionamento dos Estágios de Adaptação, obedecerão ao disposto nesta Lei e respectiva regulamentação.

Art. 5º - São condições para habilitação ao ingresso no CFRA:

I - ser voluntária;

II - ser brasileira nata, quando candidata ao QFO;

III - não estar "*sub judice*";

IV - ser aprovada na seleção inicial para ingresso no quadro respectivo e

V - concluir com aproveitamento o Estágio de Adaptação do respectivo Quadro.

Parágrafo único - As candidatas ao CFRA serão submetidas aos exames previstos na regulamentação desta Lei.

Art. 6º - As candidatas aprovadas nos exames ao CFRA, classificadas dentro da quantidade de vagas e que obtenham o parecer favorável da Junta Especial de Avaliação serão matriculadas como alunas nos respectivos Estágios de Adaptação, na condição de Praças Especiais.

Parágrafo único - Para efeito de remuneração, uso e uniformes e precedência hierárquica, durante a realização do Estágio de Adaptação para ingresso no CFRA, as alunas serão assemelhadas:

I - a Aspirante-Oficial se candidatas ao QFO,

II - a Cabo, se candidatas ao QFG e se diplomadas por estabelecimento de ensino de segundo grau; e

III - a Soldado de Primeira-Classe, se candidatas ao QFG e se diplomadas por estabelecimento de ensino de primeiro grau.

Art. 7º - As alunas que concluírem com aproveitamento o Estágio de Adaptação serão:

I - nomeadas Segundos-Tenentes da Reserva da Aeronáutica e, neste posto, convocadas para o Serviço Ativo por um período inicial de 2 (dois) anos, se candidatas ao QFO;

II - promovidas a Terceiros-Sargentos da Reserva da Aeronáutica e, nesta graduação, convocadas para o Serviço Ativo por um período inicial de 2 (dois) anos, se candidatas ao QFG e possuidoras de certificado de habilitação profissional correspondente ao ensino de segundo grau; e

III - promovidas a Cabo e, nesta graduação, convocadas para o Serviço Ativo por um período inicial de 2 (dois) anos, se candidatas ao QFG e possuidoras de certificado de conclusão do ensino de primeiro grau.

Parágrafo único - O Ministro de Estado da Aeronáutica fixará, anualmente, o número de vagas em cada posto ou graduação, para fins de convocação a que se refere este artigo.

Art. 8º - A convocação para o Serviço Ativo será efetuada por ato do Ministro de Estado da Aeronáutica.

Art. 9º - A convocação para o Serviço Ativo das integrantes do CFRA não implica em compromisso de tempo mínimo de serviço, podendo as mesmas ser licenciadas a qualquer tempo a pedido, ou “*ex officio*” a bem da disciplina, de acordo com a legislação em vigor.

Parágrafo único - O licenciamento a pedido somente será concedido à militar que tenha cumprido o tempo inicial que se obrigou a servir.

Art. 10 - O Ministro de Estado da Aeronáutica poderá prorrogar o tempo inicial de convocação, por períodos de 3 (três) anos, observado o limite total de 6 (seis) anos.

Art. 11 - As integrantes do CFRA, convocadas, em Serviço na Ativa, são titulares de deveres, responsabilidades, direitos, honras, prerrogativas e remuneração previstos na legislação em vigor, respeitadas, no que couber, as disposições previstas, em leis e regulamentos, para os militares de carreira.

Art. 12 - As integrantes do CFRA, ao término do tempo inicial que se obrigaram a servir, poderão requerer duas renovações de 3 (três) anos, até o limite máximo de 8 (oito) anos.

Art. 13 - Às militares do CFRA, após 8 (oito) anos de atividade, poderá ser assegurada a permanência definitiva no Serviço Ativo, de acordo com as necessidades da Aeronáutica, na forma prevista na regulamentação desta Lei e demais regulamentos em vigor.

Art. 14 - Será licenciada do Serviço Ativo e incluída na Reserva não Remunerada da Aeronáutica, no mesmo posto ou graduação:

I - a integrante do CFRA que não obtiver prorrogação do período de convocação, após ter cumprido o tempo a que se obrigou, ou não obtenha as renovações de convocação posteriores;

II - a integrante do CFRA que tiver requerido licenciamento do Serviço Ativo, após ter cumprido o período inicial que se obrigou a servir, e a que tenha sido licenciada “*ex officio*”; e

III - a integrante do CFRA que atingir o tempo máximo definido no artigo 12 e que não tenha assegurada a sua permanência definitiva no Serviço Ativo.

Art. 15 - As componentes do CFRA que forem licenciadas do Serviço Ativo e incluídas na Reserva não Remunerada, por não ter sido renovado o tempo que se obrigaram a servir ou por término do tempo máximo permitido, receberão, a título de indenização, um soldo referente a cada ano que tenham servido.

§ 1º - O cálculo será feito com base no posto ou graduação atual da militar.

§ 2º - As integrantes do CFRA licenciadas a pedido ou “*ex officio*” a bem da disciplina não farão jus à indenização prevista neste artigo.

Art. 16 - O Quadro Feminino de Oficiais da Reserva da Aeronáutica - QFO será constituído dos seguintes postos:

I - Tenente-Coronel;

II - Major;

III - Capitão;

IV - Primeiro-Tenente; e

V - Segundo-Tenente.

Art. 17 - O Quadro Feminino de Graduados da Reserva da Aeronáutica - QFG será constituído das seguintes graduações:

I - Suboficial;

II - Primeiro-Sargento;

III - Segundo-Sargento;

IV - Terceiro-Sargento; e

V - Cabo.

Art. 18 - Os Oficiais e Graduados do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica poderão ter acesso gradual e sucessivo até os postos e graduações máximos fixados nesta Lei, de acordo com sua regulamentação.

Art. 19 - Não terá acesso ao posto ou graduação imediatamente superior a militar que:

I - estiver “*sub judice*”;

II - desempenhar atividades incompatíveis ou inconvenientes com a qualidade de pertencer ao CFRA;

III - professar doutrinas nocivas à disciplina e à ordem pública ou adotar princípios contrários às instituições políticas e sociais reinantes no País; e

IV - incorrer em falta grave que implique em proibição de uso do uniforme.

Art. 20 - As promoções no QFO e no QFG ocorrerão nas mesmas épocas e nas mesmas condições previstas para os Oficiais e Graduados da Ativa do Ministério da Aeronáutica, respeitados os interstícios previstos na regulamentação desta Lei.

Parágrafo único - As promoções serão processadas pela Comissão de Promoções de Oficiais e, para as Praças, pela Comissão de Promoções de Graduados.

Art. 21 - O pessoal do CFRA terá seus limites de idade para o ingresso e permanência na Reserva e na Ativa, quando convocado, na forma da regulamentação desta Lei.

Art. 22 - As especialidades necessárias ao desempenho das atividades técnicas e administrativas do CFRA serão estabelecidas por ato do Ministro de Estado da Aeronáutica.

Art. 23 - Às militares do CFRA não se aplica o disposto no parágrafo único, alíneas “a” e “b”, do art. 2º da Lei nº 6.837, de 29 de outubro de 1980.

Parágrafo único - Na hipótese de ser aplicado o que estabelece o art. 13 desta Lei, será a militar computada nos limites fixados no art. 1º da Lei nº 6.837, de 29 outubro de 1980.

Art. 24 - É o Ministro de Estado da Aeronáutica autorizado a criar os uniformes e distintivos específicos para o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica.

Art. 25 - As despesas com a execução da presente Lei serão atendidas pelos recursos orçamentários do Ministério da Aeronáutica, sendo as indenizações atendidas pelos elementos de despesa correspondentes ao pagamento do pessoal militar da ativa.

Art. 26 - Esta Lei será regulamentada pelo Poder Executivo dentro de 60 (sessenta) dias a contar da data de sua publicação.

Art. 27 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de junho de 1981; 160º da Independência e 93º da República.

JOÃO FIGUEIREDO
Délio Jardim de Mattos

ANEXO 4 – ART. 153

Art. 153, § 1 da Constituição Federal de 67

Constituição Federal de 1967

Art. 153. A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Será punido pela lei o preconceito de raça.

ANEXO 5 – ART. 143Constituição Federal de 1988

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

Art. 143. O serviço militar é obrigatório nos termos da lei.

§ 1º Às Forças Armadas compete, na forma da lei, atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, após alistados, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar. (Regulamento)

§ 2º - As mulheres e os eclesiásticos ficam isentos do serviço militar obrigatório em tempo de paz, sujeitos, porém, a outros encargos que a lei lhes atribuir. (Regulamento)

APÊNDICE 1 - DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

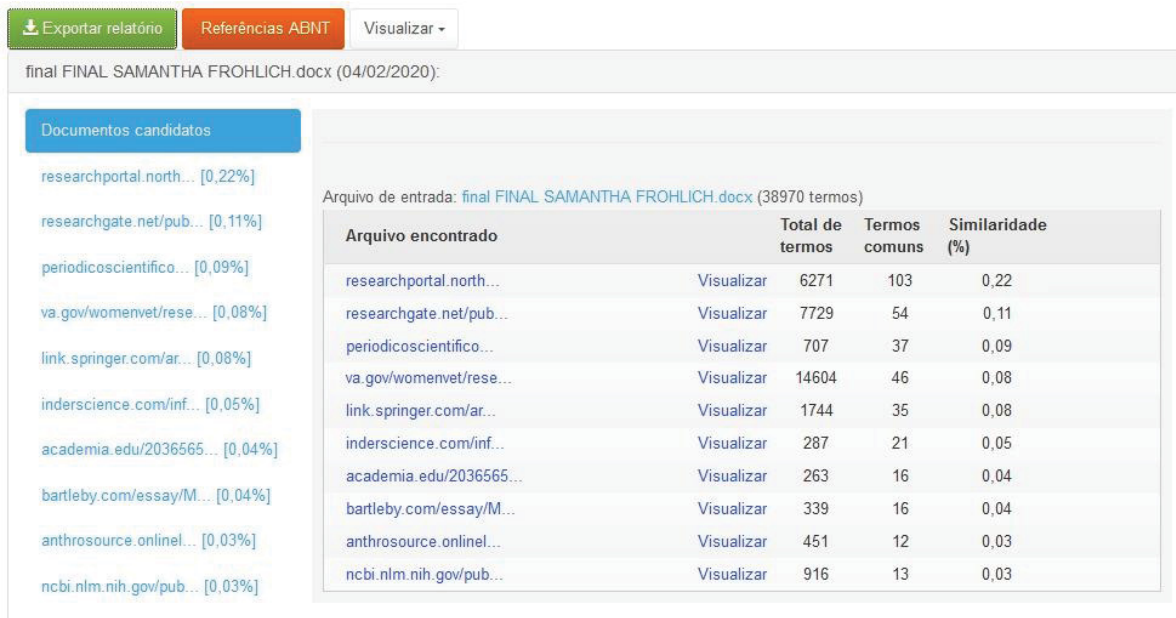
Eu, Samantha Frohlich, portadora do documento de identidade nº 12.327.224-2 e do CPF nº 076.723.009-46, residente e domiciliado à Avenida Presidente Affonso Camargo, 881- Cristo Rei, Curitiba/PR, declaro para todos os fins que esta dissertação de mestrado intitulado “A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DAS MULHERES MILITARES NA FORÇA AÉREA BRASILEIRA” é resultado da investigação que realizei e de minha integral autoria, em relação à qual assumo inteira e total responsabilidade, sujeitando-me às penas da lei em caso de utilização de ideias ou palavras de autoria de outrem, sem a devida identificação ou autorização.

Curitiba, 04 de fevereiro de 2020.

Samantha Frohlich

APENDICE 2 - RELATÓRIO DE ANÁLISE ANTI-PLÁGIO

FIGURA 1: RELATÓRIO ANTI-PLAGIO NO PROGRAMA COPYSPIDER



FONTE: programa CopySpider (2020).

RELATÓRIO COMPLETO DISPONÍVEL EM:
<file:///C:/Users/Paulo/Downloads/report.html>

APÊNDICE 3 – HIERARQUIA COMPLETA DA FAB

HIERARQUIA COMPLETA DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA

Oficiais Gerais	
Marechal- do- ar	Mulheres nunca chegaram
Tenente- brigadeiro	
Major- brigadeiro	
Brigadeiro	
Oficiais Superiores	
Coronel	A hierarquia mais alta das mulheres é Major
Tenente-Coronel	
Major	
Oficiais Subalternos	
Primeiro- tenente	Hierarquia igual para homens e mulheres
Segundo- tenente	
Aspirante	
Oficiais Intermediários	
Capitão	-
Graduados (equivalente a praças)	
Sub-oficial	
Primeiro sargento	
Segundo sargento	
Terceiro sargento	
Cabo	
Tafeiro-mor	
Tafeiro primeira classe	
Tafeiro segunda classe	
Soldado primeira classe	
Soldado segunda classe	

Fonte: Elaborado pela autora baseado nas informações oficiais da FAB (2019).

APÊNDICE 4 - ROTEIRO DE ENTREVISTA

CONTROLE DA ENTREVISTADORA

Data da entrevista: _____

Duração da entrevista: _____

DADOS DE CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE:

Nome do respondente: _____

Idade: _____

Formação: _____

Área em que atua na FAB: _____

Data de ingresso na instituição: _____

Regime de trabalho ou período de dedicação à instituição: _____

DADOS SOBRE O A CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DE MULHERES MILITARES NA FAB

Conceito de Identidade

Objetivo: analisar a constituição identitária de mulheres militares na Força Aérea Brasileira (FAB).

Objetivos específicos:

- Analisar o processo de identificação das mulheres com a carreira militar na FAB;
- Compreender os significados atribuídos pelas mulheres ao trabalho na FAB;
- Compreender como ocorre a entrada e os treinamentos das mulheres no ambiente militar da FAB;
- Identificar os avanços e os entraves percebidos pelas mulheres militares na FAB;

Obs. A identidade se constitui por processos de identificação

Processo de identificação com a carreira Militar

1. Conte-me um pouco sobre você (sua trajetória de vida e profissional até você ter chegado nesta organização e nesta posição).
2. O que te motivou a entrar e continuar sua carreira na FAB?
3. Como você se identifica/conecta com seu trabalho hoje?
4. Como é a sua rotina de trabalho?

Significados atribuídos ao trabalho

4. O que significa trabalhar como mulher militar na FAB para você?

Entrada e treinamento no ambiente militar

5. Como foi o treinamento para estar apta para exercer sua função no ambiente militar?

7. Você sente que precisou passar por um período de adaptação no ambiente militar?

8. Existem regras e normas da instituição voltadas as mulheres no ambiente militar?
Se sim, quais são?

Avanços e entraves

9. Na sua opinião, ser mulher é algo valorizado no ambiente militar?

10. Existe diferentes formas de tratamento entre homens e mulheres no ambiente militar?

11. Em sua opinião, a organização disponibiliza algum tipo de suporte relacionado as mulheres no ambiente militar?

12. Em algum momento você enfrentou uma situação crítica por ser mulher?

13. Poderia citar alguns pontos positivos e negativos de trabalhar na FAB?