

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
BÁRBARA BARBOSA

O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS FORÇAS
ARMADAS BRASILEIRAS

Taubaté -SP
2022

BÁRBARA BARBOSA

**O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS FORÇAS
ARMADAS BRASILEIRAS**

Trabalho de Graduação em Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como parte dos requisitos para colação de grau e obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientadora: Prof.^a Me. Isabela de Castro Franco Morais

Taubaté -SP

2022

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

B238p Barbosa, Bárbara
O princípio da igualdade de gênero no âmbito das forças armadas
brasileiras / Bárbara Barbosa. -- 2022.
56f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2022.
Orientação: Profa. Ma. Isabela de Castro Franco, Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Forças armadas. 2. Mulher. 3. Carreira militar - Militar.
4. Igualdade. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências
Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 342.7-055.2

BÁRBARA BARBOSA

**O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS FORÇAS
ARMADAS BRASILEIRAS**

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté, como parte dos requisitos
para colação de grau e obtenção do
título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof.^a Me. Isabela de
Castro Franco Morais

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

RESUMO

Na história da humanidade, a guerra é sempre associada ao gênero masculino. No entanto, as mulheres sempre estiveram presente nesse ambiente seja em funções de cuidado, como enfermeiras, ou até mesmo como combatentes, mas nesse caso, por não serem consideradas capazes, tinham que se disfarçar, ocultando sua verdadeira identidade para enfrentar a batalha. Podemos destacar como exemplo disso: Joana d'Arc que participou na Guerra dos Cem Anos, nos anos de 1337 a 1453 e Maria Quitéria de Jesus, brasileira, que combateu na Guerra da Independência do Brasil em 1822 a 1824, ambas disfarçadas de homem. Apesar da situação da mulher na sociedade, de uma maneira geral, ter melhorado consideravelmente nas últimas décadas, com elas conquistando espaços até então ocupados apenas por homens, inclusive atuando em funções de combate na linha de frente de conflitos armados em Organizações Militares de diferentes países, as Forças Armadas Brasileiras ainda restringem determinadas áreas de atuação ao sexo feminino. Além disso, as quantidades de oportunidades oferecidas para elas são bem menores do que as oportunizadas aos homens. Ocorre, que essa circunstância vai de encontro com o Princípio Constitucional da Igualdade, pautado na Constituição Federal Brasileira de 1988, que em seu artigo 5º, I, determina que: "Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", ou seja, a Carta Magna afirma que todos os cidadãos devem cumprir com as mesmas obrigações, terem as mesmas responsabilidades, oportunidades e os mesmos direitos. Portanto, a seleção para as Forças Armadas Brasileiras deveria ser baseada unicamente na competência, e não no gênero. O presente trabalho pretende apresentar como foi a inserção feminina nessa área, a situação atual e as perspectivas futuras da participação das mulheres na carreira militar.

Palavras-chave: Mulheres. Forças Armadas. Igualdade. Carreira militar

ABSTRACT

In the history of humanity, war is always associated with the masculine. However, as women, without protection of protection, present as protection, like women, even the same environment, for not being able, they had to protect their true identity to face the struggle. We can highlight as an example: Joana d'Arc who participated in the Hundred Years War, in the years 1337 to 1453 and Maria Quitéria de Jesus, Brazilian, who fought in the Brazilian War of Independence from 1822 to 1824, both disguised as men. The last of the situation of society in society, although in general, have improved considerably in women, with them conquering hitherto occupied only by men, including at the front in combat roles in the line of armed conflicts Military Organizations of different countries, such as the Brazilian Armed Forces still restrict the areas of action to women. In addition, opportunities for opportunities are important for men to welcome them. It happens that this constitutional principle goes against the Constitutional Principle of Equality, based on the Brazilian Federal Constitution of 1988, which in its article 5, I, determines that: "Men and women are equal in rights and obligations, under the terms of this Constitution", that is, the Magna Carta that all citizens must fulfill with the same responsibilities, have the same responsibilities, opportunities and the same rights. Therefore, selection for the Brazilian Armed Forces must be based exclusively on competence, and not exclusively on gender. The present work intends to present how was the female insertion in this area, a current situation and future perspectives of women's participation in the military career.

Keywords: Women. Armed forces. Equality. military career

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Efetivo feminino nas Forças Armadas brasileiras	56
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAFRM - Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha

QAFO - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais

QAFF - Quadro Auxiliar Feminino de Praças

EN - Escola Naval.

CA - Corpos da Armada

CFN - Fuzileiros Navais

CIM - Intendentes da Marinha

CPA - Corpo de Praças da Armada

CFRA - Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica

QFO - Quadro Feminino de Oficiais

QFG - Quadro Feminino de Graduados

AFA - Academia da Força Aérea Brasileira

EAGS - Estágio de Adaptação à Graduação de

EEAR - Escola de Especialistas de Aeronáutica

CFS - Curso de Formação de Sargentos

CFOAV - Curso de Formação de Oficiais Aviadores

EPCAR – Escola Preparatória de Cadetes do Ar

QCO - Quadro Complementar de Oficiais

IME - Instituto Militar de Engenharia

OTT - Oficial Técnico Temporário

ESPCEX - Escola Preparatória de Cadetes do Exército

AMAN - Academia Militar das Agulhas Negras

ESA - Escola de Sargentos das Armas

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

ONU – Organização das Nações Unidas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CEDAW - *Committee on the Elimination of Discrimination against Women*

RAC - *Royal Armored Corps*

RAF - *Royal Air Force*

YPG - *Yekîneyên Parastina Gel*

YPJ - *Yekîneyên Parastina Jin*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	DO DISFARCE AO RECONHECIMENTO: A MULHER NAS FORÇAS ARMADAS	10
2.1	Marinha	12
2.2	Aeronáutica	14
2.3	Exército	16
2.4	Mulheres combatentes	17
3	MEDIDAS AFIRMATIVAS COMO INSTRUMENTO DE IGUALDADE	26
3.1	Princípio da Igualdade.....	29
3.2	Princípio da igualdade de gênero.....	33
3.3	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres	36
3.4	A Lei nº 12.705 de 8 de agosto de 2012	38
3.5	Projeto de Lei nº 213 de 2015.....	40
4	A PRESENÇA DE MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS BRASILEIRAS NOS TEMPOS ATUAIS	43
5	CONCLUSÃO	46
	REFERÊNCIAS	49
	ANEXO A	56

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa analisar o papel das mulheres nas forças armadas, considerando, principalmente, a desigualdade de gênero na inserção, no trabalho igualitário e as diferentes oportunidades de carreira.

A Constituição Federal assegura a igualdade de gênero, defende o pluralismo e o combate de qualquer forma de discriminação, buscando a equidade entre os gêneros em todos os aspectos da sociedade. Porém, apesar da criação e implementação de dispositivos que tentaram amenizar a defasagem de mulheres dentro da carreira militar, estes ainda se mostram insuficientes.

Inicialmente, será analisada a história da inserção feminina nas forças armadas no Brasil, quais foram os desafios enfrentados pelas pioneiras em um ambiente culturalmente encarado como masculino, onde à mulher é geralmente reservado o papel de vítima. Além disso, será abordado a questão da mudança nas funções desempenhadas por mulheres no militarismo ao longo da história e como isso refletiu e vem sendo refletido, em relação à carreira, atualmente.

Em seguida, a pesquisa analisará o princípio da igualdade de gênero, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988, desde seu preâmbulo, garante a igualdade entre os cidadãos brasileiros, defende a diversidade e combate todas as formas de discriminação, sendo que mesmo assim as Forças Armadas ainda não oferecem as mesmas oportunidades de carreira para ambos os sexos.

Será feita uma análise sobre as medidas afirmativas que contribuíram para o aumento da participação feminina, mas expor com dados estatísticos dos processos de seleção para o ingresso nas forças armadas, como a rejeição por mulheres na carreira militar brasileira interferiu para que as mesmas chegassem em postos de alto comando, bem como o tempo que levará para igualarmos esse cenário.

Embora argumentos sexistas busquem demonstrar que mulheres não são capazes de atuarem em determinadas funções nas Forças Armadas, devido às características de seu gênero, o Princípio Constitucional da Igualdade, sendo base do regime legal mais importante do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição, deve ser levado em consideração, proporcionando igualdade de oportunidades para ambos os sexos.

2 DO DISFARCE AO RECONHECIMENTO: A MULHER NAS FORÇAS ARMADAS

Inicialmente, as primeiras mulheres a incorporar nas Forças Armadas foram através de disfarce, ou seja, camuflando o gênero feminino e se passando pelo masculino (MATOS; REIS; QUEIROZ; CAVALCANTE; LEITE; SILVA, 2016).

Na França, relatos históricos mostram que Joana D'arc foi uma das primeiras mulheres a participar de uma Guerra por meio do disfarce. Ela lutou na Guerra de Cem anos contra a Inglaterra (1337-1453), sob a feição masculina. Sua participação foi tão importante que conseguiu grande destaque e repercussão, chegando a comandar grandes tropas militares (BATISTOTI, 2018).

Em 1430, os ingleses capturaram Joana d'Arc e a Santa Inquisição, tribunal criado para julgar os crimes de heresia, foi utilizado para julgá-la. Ter se disfarçado de homem foi um dos fatores principais para a sua condenação. Joana d'Arc foi condenada à morte na fogueira. Entretanto, após quase quinhentos anos, em 1920, devido às suas ações no campo de batalha e a sua destacada aptidão na área militar foi reconhecida como padroeira da França, tendo sido canonizada pela própria Igreja Católica. (BATISTOTI, 2018).

Mais tarde, na América, durante os conflitos de independência dos Estados Unidos, em 1775 a 1783, Margaret Corbin se disfarçou de homem e combateu com o marido na linha de frente da Batalha de Fort Washington. Mesmo depois de ter sido baleada pelos opositores, Corbin continuou lutando. Em reconhecimento aos seus esforços, foi concedida a ela uma pensão militar, e, após sua morte, foi enterrada com todas as honras militares de um soldado americano (DESIMONE, 2022).

Na Guerra Civil (1861-1865), também nos Estados Unidos, as mulheres tiveram uma grande participação, cerca de 20.000 mulheres trabalhavam nos campos de batalhas, suas tarefas eram voltadas a enfermagem, a cultivar, a cozinhar, a costurar e a lavagem de uniformes e cobertores (DESIMONE, 2022). No entanto, estima-se que mais de 400 (quatrocentas) mulheres se disfarçaram de homem e lutaram na guerra.

Já no Brasil, relatos históricos mostram que a primeira mulher em combate foi Maria Quitéria de Jesus Medeiros, que se disfarçou e se alistou no serviço militar como soldado Medeiros, para lutar na Guerra da Independência do Brasil, integrando o Batalhão dos Periquitos em 1823 (HENRIQUE, 2022)

Pela sua atuação extraordinária no campo de batalha recebeu, de D. Pedro I, Imperador do Brasil na época, o título de “alferes de linha”, que correspondia a insígnia de Cavaleiro da Ordem Imperial do Cruzeiro e ao soldo vitalício de um soldado. Além disso, Maria Quitéria se tornou, em 1996, Patrono do Quadro Complementar de Oficiais do Exército Brasileiro, sendo considerada um símbolo e uma referência para mulheres de todo o país (HENRIQUE, 2022).

Aos 17 anos, a jovem Jovita Alves Feitosa, usou o disfarce, assim como Maria Quitéria, para combater nas tropas da Guerra do Paraguai em 1870. No entanto, sua verdadeira identidade foi descoberta, e foi oferecida a Jovita a oportunidade de participar da guerra como enfermeira, mas ela se recusou tendo em vista que seu desejo era atuar como combatente na linha de frente das batalhas (MATOS; REIS; QUEIROZ; CAVALCANTE; LEITE; SILVA, 2016).

A Revolução Constitucionalista, ocorrida no ano 1932, no estado de São Paulo, é considerada um marco da participação feminina em revoltas armadas, elas tiveram grande atuação nos serviços de enfermagem e de alimentação. Porém, destacaram-se duas mulheres de nome Maria, que se disfarçaram e atuaram como combatentes.

A primeira, a professora Maria Sguassábia, tomou o lugar de um desertor do exército paulista e combateu com seu irmão em um dos campos de batalha (ARIEDE, 2019). A bibliotecária da Biblioteca Constitucionalista, Ivone Cavalcanti, em entrevista a Ariede (2019) explica que: “Ela, posteriormente, acabou perdendo o cargo de professora. Por ter estado junto aos homens, foi dispensada de sua profissão. Naquela época o preconceito era muito forte. ”

A segunda mulher que se destacou foi Maria José Barroso, que ficou conhecida como Maria Soldado, inicialmente participaria da Revolução como enfermeira, mas, com o decorrer do conflito, também se disfarçou e acabou combatendo diretamente nos confrontos armados (ARIEDE, 2019).

De maneira legal, e sem o uso de disfarces, as mulheres brasileiras só puderam incorporar nas Forças Armadas em 1944, através de serviço voluntário

nas enfermarias e nos hospitais militares em campanha pela Europa na Segunda Guerra Mundial (LOMBARDI, 2009).

A Segunda Grande Guerra foi um marco na história militar feminina em vários países, elas não atuaram na linha de frente como combatentes, mas exerciam, de maneira regulamentada nas Forças Armadas, diversas funções de apoio, como: enfermeiras, motoristas, operadoras de rádio, telefonistas, montavam paraquedas, e até treinaram seus colegas homens em táticas de combate aéreo (DESIMONE, 2022).

Mas foi somente em 07 de julho de 1980, com advento da Lei nº 6.807, que implementou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), que as mulheres puderam ser institucionalizadas nas Forças Armadas Brasileiras.

2.1 Marinha

A Marinha Militar do Brasil, foi pioneira na incorporação feminina, quando criou o CAFRM - Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, que era composto de dois quadros, Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO) e Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP), o acesso a esses quadros era através de concurso público e as incumbências se davam no âmbito administrativo.

A Lei nº 6.807 de 1980 foi um marco na história da mulher militar, já que, conforme o art. 10º, ofereceu as mulheres as mesmas honras, direitos, prerrogativas, deveres, responsabilidades e remuneração dos militares de carreira da Marinha, que até o momento eram apenas pessoas do sexo masculino. Sendo assim, o primeiro passo na longa jornada da igualdade de gênero no âmbito das Forças Armadas, vejamos:

Art.10º - Durante o período em que estiverem convocadas para o Serviço Ativo, ressalvado o disposto nesta Lei e na sua regulamentação, as integrantes do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha terão as mesmas honras, direitos, prerrogativas, deveres, responsabilidades e remuneração dos militares de carreira da Marinha, e observarão também, no que couber, as demais disposições previstas em leis e regulamentos para esses militares (BRASIL, 1980)

Entretanto, é evidente que desde o início foi conferido uma posição distinta à mulher dentro da organização, não só pelo motivo de ser um Quadro exclusivamente feminino, mas, também, pela forma que se moldava a carreira neste Quadro, sendo que as patentes máximas a serem alcançadas por elas eram inferiores às máximas masculinas.

Para elas o posto máximo era o de Capitão-de-Fragata (artigo 16 da Lei nº 6.807/80), enquanto eles poderiam alcançar os postos superiores de Capitão-de-Mar-e-Guerra e Almirante (art. 61 da Lei nº 6.880/80). Deixando, assim, as pessoas do sexo feminino sempre em uma posição de subordinação a pessoas do sexo masculino dentro das instituições.

Existia, ainda, uma diferenciação quanto ao tempo para alcançar tais patentes, era mais demorado para as mulheres, cujo prazo para se tornar efetiva era de 9 anos (art. 14 da Lei nº 6.807/80), ao passo que para os militares do sexo masculino era de maneira bem menos rígida (LOMBARDI,2009).

Anos mais tarde, com a Lei nº 9.519 de 1997, o quadro exclusivamente feminino, CAFRM, foi extinto e foi concedido a elas a participação em Quadros Gerais da Marinha. O artigo 9º do texto legal incorporou a isonomia de gênero na instituição da seguinte forma: “Os Oficiais da Marinha, de ambos os sexos, são iguais em direitos e obrigações nos termos da Constituição, observados os valores, princípios e normas nela estabelecidos” (BRASIL, 1997).

Contudo, o §1º, I, ainda restringia apenas para o sexo masculino os postos de maior hierarquia da Marinha, que são alcançados através dos quadros do Corpo da Armada e do Corpo de Fuzileiros Navais, únicos que permitem o acesso ao posto de Almirante-de-Esquadra (BRASIL,1997). Além disso, vale ressaltar, que até o ano de 2006 a gestação ainda era critério como condição incapacitante nos editais para participação dos concursos públicos da Marinha (LOMBARDI,2009).

Somente em 2014, foi que a Força deu mais um passo na questão da igualdade de gênero, quando permitiu a admissão da primeira turma de aspirantes femininas da Escola Naval (EN). Criada em 1782, a EN é a instituição de ensino superior da Marinha do Brasil, sendo a mais antiga do país, com o

objetivo de formar oficiais para os postos iniciais das carreiras dos Corpos da Armada (CA), Fuzileiros Navais (CFN) e Intendentes da Marinha (CIM).

Conforme edital do concurso, foram destinadas apenas 12 (doze) vagas para elas, sendo especificamente para o Corpo de Intendentes, cargo administrativo, enquanto ao sexo masculino foram oferecidas 34 (trinta e quatro) oportunidades, quase o triplo oferecido para as candidatas do sexo feminino, podendo aqueles escolherem além do mencionado Corpo de Intendentes, o Corpo da Armada e o Corpo de Fuzileiros Navais.

A concessão do ingresso a esses dois últimos Quadros se deu através da Lei nº 13.541 de 18 de dezembro de 2017, que concedeu às mulheres essa oportunidade. Com isso, hoje em dia elas têm a possibilidade de chegarem ao último posto da carreira, o de Almirante-de-Esquadra.

Para completar, finalmente, agora no ano de 2022, as portas das Escolas de Aprendizes-Marinheiros, instituições destinadas à formação técnica dentro da Marinha, foram abertas para mulheres. Segundo a própria Instituição, a partir de 2023, elas terão a oportunidade de ingressarem nas Escolas de Aprendizes Marinheiros e nos Cursos de Formação de Soldados Fuzileiros Navais, completando-se, assim, o processo de inclusão das mulheres em todos os Corpos, Quadros, Escolas e Centros de Instrução da Marinha do Brasil (BRASIL, 2022).

Apesar dessas novidades na carreira militar feminina ser um grande avanço na luta das mulheres por igualdade, vale ressaltar que a Marinha do Brasil existe desde a independência do país, em 1822, são mais de 200 (duzentos) anos de história, e somente depois dessas duas décadas é que as mulheres terão a oportunidade de ingressar em todas as posições na instituição. Sendo que, ainda com a desigualdade no que tange a quantidade de vagas oferecidas nos concursos para determinadas funções.

2.2 Aeronáutica

Segundo, inicialmente, a mesma linha da Marinha, a Aeronáutica foi a segunda Força a permitir a inserção feminina, com a Lei nº 6.924 de 29 de junho 1981, instituindo a criação do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica –

CFRA, que era composto pelo Quadro Feminino de Oficiais (QFO) e o Quadro Feminino de Graduados (QFG).

No entanto, a criação desses quadros unicamente femininos, deixava claro que havia uma divisão quanto aos papéis desempenhados em âmbito militar por homens e mulheres. As atuações delas ainda se limitavam ao exercício de atividades tradicionalmente entendidas na sociedade como pertencentes às mulheres (SANTOS, 2009), como as áreas da saúde, administração, assistência social, biblioteconomia, dentre outros.

Na Academia da Força Aérea Brasileira (AFA), instituição de ensino de nível superior da Força Aérea Brasileira, criada em 1960, as mulheres só tiveram a oportunidade de ingressar quase quarenta anos depois, em 1996, e, assim como na Marinha, apenas no quadro de Intendentes, cargo administrativo, que não atingia o posto mais alto da instituição. (BRASIL, 2020).

Já para se tornar sargento, as mulheres só tiveram a oportunidade em 1998, quando, através do Estágio de Adaptação à Graduação de Sargento (EAGS), puderam ingressar na Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR) e então, ao final do curso, atingir o posto (BRASIL, 2020).

Entretanto, o EAGS é um concurso de nível técnico, para aquelas mulheres que possuíam apenas o nível médio e queriam se tornar sargento, o Curso de Formação de Sargentos (CFS) da EEAR só foi permitido a elas em 2002 (BRASIL, 2020).

No ano seguinte, em 2003, houve um grande progresso na história das mulheres, foi concedido o ingresso delas no Curso de Formação de Oficiais Aviadores (CFOAV), onde finalmente puderam se tornar pilotos da Força Aérea Brasileira, e terem a oportunidade chegar ao posto máximo da Aeronáutica como Tenente-Brigadeiro-do-Ar (BRASIL, 2020), cargo que até hoje nenhuma mulher ainda foi promovida.

Mais tarde, no ano de 2017, a Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR), em Barbacena (MG), passou a admitir mulheres em seu Curso Preparatório de Cadetes do Ar (CPCAR), sendo oferecidas 160 (cento e sessenta) vagas para candidatos do sexo masculino e 20 (vinte) vagas para candidatas do sexo feminino. (BRASIL, 2020).

Outro grande avanço, é que no último concurso para a Escola de Especialistas de Aeronáutica, com objetivo de ingressarem no Curso de

Formação de Sargentos, foram concedidas vagas para ambos os sexos na especialidade de Guarda e Segurança, que tem como objetivo formar o sargento infante, o que até 2021 era destinado apenas para os homens.

No entanto, a Força Aérea Brasileira ainda restringe alguns cargos em razão do gênero, como no Curso de Formação de Oficiais de Infantaria; e, no Curso de Formação de Sargentos, nas áreas de Material Bélico, Mecânica de Aeronaves. Portanto, apesar de ser a força, dentre as três existentes no Brasil, com mais mulheres institucionalizadas (Anexo A), ainda não oferecem as mesmas oportunidades para seguir algumas carreiras.

2.3 Exército

Por meio da Lei nº 7.831 de 1989, o Exército foi a última das três Forças a conceder, legalmente, espaço às mulheres dentro das suas unidades, quando instituiu o Quadro Complementar de Oficiais (QCO). A lei, em seu artigo 4º, § 3º, já revogado, manifestou expressamente a possibilidade da participação feminina, no qual constava: “regulamento disporá sobre a admissão de candidatos do sexo feminino, observado o disposto nesta Lei. ”.

Em 1997, foi permitido o ingresso de Engenheiras, em concurso exclusivo para essa área, de forma que o acesso aos cursos oferecidos pelo Instituto Militar de Engenharia (IME), instituição onde é realizado o curso de formação, se dava de maneira absoluta com as mesmas condições para ambos os sexos (BRASIL, 2022).

De modo mais abrangente, em 1998 as mulheres tiveram a oportunidade de concorrer a cargos no Exército de forma temporária, quando foi instituído o Estágio de Serviço Técnico. Destinado para profissionais de nível superior que não eram da área de saúde (BRASIL, 2022).

Incorporou na primeira turma 519 mulheres para atuar em diversas áreas, como: advogadas, contadoras, professoras, arquitetas, jornalistas, entre outras áreas de ciências humanas e exatas, atendendo às necessidades de Oficial Técnico Temporário (OTT) da Instituição (BRASIL, 2022).

A Escola de Saúde do Exército em 2001, permitiu a inscrição de mulheres para participar do concurso público para o preenchimento de vagas no Curso de Sargento de Saúde, que passou a funcionar em 2002 (BRASIL, 2022).

Dez anos mais tarde, foi criada a Lei 12.705, 12 de agosto de 2012, que forçou o Exército a abrir ainda mais as portas para mulheres. Conforme o art. 7º do referido dispositivo legal, o ingresso na linha militar bélica de ensino para as candidatas do sexo feminino deveria ser viabilizado em até 5 (cinco) anos, começando a contagem na data de publicação da Lei.

O Exército, portanto, autorizou, no ano de 2017, último ano para o cumprimento da determinação legal, o ingresso das mulheres na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx) e na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), principal escola de formação de oficiais da instituição. Entretanto, só permitindo, assim como a lei exigiu, a participação das cadetes nos quadros e serviços de apoio, como Intendência e Material Bélico, permanecendo fechadas às mulheres os cursos de Infantaria, Artilharia, Cavalaria e Comunicações (BRASIL, 2017)

Nesse mesmo ano, a Escola de Sargentos das Armas (ESA) também cumpriu a determinação legal, e permitiu o ingresso delas no curso de Material Bélico. Na ocasião, foram oferecidas 100 (cem) vagas para o sexo feminino, ao passo que para o sexo masculino foi ofertada 900 (novecentas) (BRASIL, 2017).

Portanto, hoje em dia, as mulheres podem atuar nos Serviços de Intendência, e no Quadro de Material Bélico, que lida com a logística dos armamentos em um possível teatro de guerra. No entanto, as especialidades voltadas ao combate, estão fora do alcance delas.

Além dessas restrições, ainda há diversas dificuldades enfrentadas pelo gênero feminino em um espaço predominantemente masculino. O acesso de mulheres em todas as áreas das Forças Armadas Brasileiras confere a uma grande aspiração por parte do segmento feminino da sociedade, uma vez que sempre que foram dadas as oportunidades, as mulheres ocuparam seu espaço.

É preciso, portanto, dar enfoque à igualdade constitucional entre os gêneros dentro do âmbito militar, tendo em vista que ao longo da história as mulheres provaram sua capacidade em desempenhar as mesmas atividades exercidas pelos homens nas diversas áreas de atuação existentes.

2.4 Mulheres combatentes

Gênero e forças armadas são, com frequência, temas vistos como antagônicos. A guerra é “naturalmente” encarada como um ambiente masculino. Apesar disso, mulheres sempre tiveram uma importante participação nos combates armados, na maioria das vezes em funções de apoio, como por exemplo na enfermagem, mas dificilmente em posição de combatente e/ou de comando, uma espécie de divisão de trabalho que persiste até hoje (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Apesar dos avanços legais e culturais que ocorreram com o passar dos anos na sociedade, a compreensão sobre uma maior incorporação de mulheres e uma análise sobre a igualdade de gênero nas instituições castrense, é ainda muito limitada.

Os motivos pelos quais as mulheres ainda são minorias nas Forças Armadas estão relacionados com questões biológicas do corpo feminino e com questões culturais, que classificam mulheres como fracas e indefesas. Todavia, isso causa a exclusão de perspectivas e capacidades de quase metade da população, que poderia contribuir significativamente no desempenho das atividades fins das instituições (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Muitos dos desafios enfrentados por mulheres não-militares em seus ambientes de trabalho também existem nas Forças Armadas. No entanto, a disseminação de normas relacionadas à igualdade de gênero dentro das instituições militares é mais tardia e mais difícil de serem implementadas, tendo em vista que as instituições têm regras próprias muito bem consolidadas e tradicionais, o que muitas vezes vai em de encontro com os avanços históricos e socialmente conquistados ao longo dos anos (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

O fato das forças armadas já admitirem mulheres em determinadas funções não é suficiente para afirmar que existe igualdade dentro dessas instituições. Há também a necessidade de uma análise qualitativa dos papéis que desempenham, dos cargos que ocupam e dos desafios que enfrentam para se manterem e progredirem na carreira (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Apesar do texto legal ser bem claro em afirmar que todos são iguais perante a lei, isso não é suficiente para resolver o problema da desigualdade de gênero dentro das instituições militares. O princípio da igualdade pautado na Constituição Federal ainda que assegure que homens e mulheres são iguais em

direitos e obrigações (artigo 5º, I), não proporciona os meios e garantias para efetividade desses direitos.

A presença de mulheres nas áreas de combate nas Forças Armadas gera diferentes interpretações sobre o impacto que essa mudança provocará tanto nas instituições, quanto na operacionalidade das atividades militares. Embora esse processo seja muito recente no Brasil, em outros países ele já vem ocorrendo há algum tempo.

O debate sobre mulheres combatentes ainda é carregado de preconceitos relacionados com a capacidade de atuar em um ambiente visto, majoritariamente, como “masculino”.

Acredita-se amplamente que as mulheres têm um papel a desempenhar nas forças armadas, muitas vezes em áreas como logística e administração ou mesmo no apoio ao combate. Mas, de certa forma, esses papéis reforçam um padrão e excluem as mulheres dos principais acessos para posições de poder (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Existem alguns argumentos que são comumente utilizados para impedir ou restringir o acesso delas à carreira militar de combate. Um dos mais usados é pautado no fato de que as mulheres, por serem mais fracas, não podem exercer funções de combate e que a sua presença pode prejudicar a operacionalidade da missão. No entanto, a realidade é que vários países permitem que mulheres exerçam qualquer função em suas forças armadas (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Os Estados Unidos da América, por exemplo, abriram a sua primeira turma feminina de formação de soldados em suas academias militares no ano de 1976 (DUARTE; CRUZ; GOMES FILHO; LÍRIO, 2016). Na Noruega, as mulheres militares podem escolher as especialidades de combate desde 1985. E reconhecendo que a ausência de mulheres prejudicava a eficácia operacional das forças especiais norueguesas em ações no Afeganistão, criou-se uma Unidade de Forças Especiais exclusiva para mulheres em 2014 e, desde 2015, o país permitiu o ingresso de mulheres no Serviço Militar (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

O alistamento obrigatório no exército português terminou em 1992, a partir disso o Serviço Militar passou a ser voluntário, admitindo homens e mulheres (GONÇALVES, 2013). Nesse mesmo ano, elas ingressaram na Academia Militar

e na Escola de Sargentos do Exército do país, o que segundo Gonçalves (2013), alterou não só as vidas das jovens pioneira, mas também revolucionou a vida de uma instituição constituída por homens com valores adquiridos, em que a “tropa” não era para mulheres.

Em Israel, o serviço militar é obrigatório tanto a homens quanto a mulheres. De modo que, nesse país, eles não levam em consideração o gênero para alcançar cargos de liderança e de comando, mas sim a meritocracia. Um exemplo de tal situação é o batalhão intitulado como Caracal, onde o treinamento e o esforço físico são os mesmos para ambos os sexos, sendo as mulheres a maioria do efetivo (Bercito, 2013).

No Reino Unido, o primeiro serviço uniformizado feminino surgiu em 1916, com muitos homens lutando na linha de frente na primeira Guerra Mundial, o Ministério da Guerra verificou que muitas funções de apoio poderiam ser feitas por mulheres, o corpo feminino ficou conhecido pelo nome de *Queen Mary's Army Auxiliary Corps* (traduzido do inglês: Corpo Auxiliar do Exército da Rainha Mary), o qual prestava todo tipo de serviço auxiliar na guerra (BRAUN, 2022).

Cem anos depois, em 2016, o governo britânico permitiu, pela primeira vez, que as mulheres servissem na linha de frente em papéis de combate corpo a corpo. A decisão foi tomada com base em uma pesquisa do Governo Britânico (UNITED KINGDOM, 2016) que analisou a inserção do sexo feminino na linha de frente em três aspectos: lesões musculoesqueléticas, problemas psicológicos e saúde reprodutiva prejudicada (GOV.UK, 2016).

Como resultado (UNITED KINGDOM, 2016), foram abertas as funções de combate às mulheres. No entanto, essa inserção seria realizada em três fases, nos três anos seguintes. A primeira fase aconteceu já em novembro de 2016, permitindo às mulheres a atuarem em todas as funções dentro de certas unidades do *Royal Armored Corps (RAC)* (Corpo Blindado Real). Depois de uma análise foram expandidos essa inserção para outras unidades do RAC (GOV.UK, 2016).

A segunda fase foi iniciada em setembro de 2017, permitindo o ingresso de mulheres no *Royal Air Force (RAF)* (Regimento da Força Aérea Real) (GOV.UK, 2016). E por fim, em 2019 o secretário de Defesa na época, Gavin Williamson, anunciou que todas as funções nas forças armadas estavam abertas às mulheres (UNITED KINGDOM, 2018). Em seu anúncio ele disse:

“As mulheres lideram o caminho com serviço exemplar nas forças armadas há mais de 100 anos, trabalhando em uma variedade de funções especializadas e vitais. Portanto, estou muito satisfeito que a partir de hoje, pela primeira vez em sua história, nossas forças armadas serão determinadas apenas pela habilidade e não pelo gênero. A abertura de todas as funções de combate às mulheres não apenas tornará as forças armadas um empregador mais moderno, mas também garantirá que recrutemos a pessoa certa para a função certa”.

Além da participação das mulheres em unidades de combate em Organizações Militares regulamentadas pelo mundo, podemos citar também a participação delas em Guerrilhas, que se dá em um maior número em relação às Forças Armadas oficiais, tendo em vista que os critérios de seleção para incorporação em uma guerrilha nada têm a ver com características biológicas, geralmente, as pessoas que querem participar destes grupos armados acreditam em um ideal e lutam contra um determinado "sistema", por melhores condições ou reivindicando direitos que eles acreditam estar sendo violados (DUARTE; CRUZ; GOMES FILHO; LÍRIO, 2016).

Há uma grande participação do sexo feminino em diversos grupos armados ao redor do mundo, exemplo disso são as Forças Armadas Revolucionárias da Colômbia (FARCS), e as Unidades de Proteção Popular que se desenvolvem na Síria (DUARTE; CRUZ; GOMES FILHO; LÍRIO, 2016).

As chamadas Unidades de Proteção Popular, em curdo: *Yekîneyên Parastîna Gel (YPG)*, nascidas na região do Curdistão sírio, são unidades de guerrilha que atuaram em combates armados contra as forças do governo da Síria desde 2012 (PRADO, 2020).

Nesse contexto, houve um aumento de mulheres dentro do YPG, resultando, em 2013, na criação da Unidade de Defesa das Mulheres (*Yekîneyên Parastîna Jin, YPJ*), uma instituição singular e exclusivamente feminina. Todas as guerrilheiras que até então eram membros das unidades mistas do YPG foram transferidas automaticamente para o YPJ. Em 2017, o grupo contava com 24.000 mulheres, construindo uma unidade de proteção altamente estruturada e autogerida (PRADO, 2020).

A mulher que deseja ingressar no grupo, tem que, obrigatoriamente, adotar uma nova identidade, fazer um voto celibatário, e nunca mais ter contato com suas famílias, pois a organização acredita que as relações afetivas prejudicam a disciplina. E apesar de muitos esperarem que o grupo fosse

apenas mais uma tentativa frustrada de oposição ao Estado Islâmico, elas se tornaram, na verdade, um importante grupamento, que desenvolve um papel fundamental na luta pelos ideais da organização (DUARTE; CRUZ; GOMES FILHO; LÍRIO, 2016).

Outro argumento muito utilizado para delimitar o papel feminino no campo de batalha é um tabu que acompanha as mulheres há décadas: a menstruação, e além disso o fato de mulheres engravidarem, o que seria empecilho para atuarem em posições de combate (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

No entanto, conforme GIANNINI, FOLLY e LIMA (2017) deixam claro: as mulheres são profissionais e podem lidar com as condições severas dos locais em que são empregadas como qualquer outro soldado. Contraceptivos hormonais podem suprimir a menstruação se soldados do sexo feminino assim preferir.

Além disso, conforme acontece no Reino Unido, existem maneiras de evitar que a licença por gravidez tenha um impacto desproporcional nas carreiras das mulheres nas forças armadas. O país permite que homens e mulheres decidam como alocar o tempo de férias remuneradas, a chamada licença parental, que também se aplica aos cônjuges civis (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Mais um argumento utilizado como forma de subestimar o papel feminino na carreira de combatente, é que as mulheres não têm condições psicológicas de exercer essas posições em uma guerra (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Porém, como já abordado nesta pesquisa, há inúmeros registros históricos de mulheres que participaram de combates e foram bem-sucedidas. Mesmo atuando em funções de apoio às mulheres não estão protegidas do perigo que incorre essa profissão. Um exemplo disso é que entre 2001 e 2015 cerca de 160 militares do sexo feminino das forças armadas americana, foram atingidas por dispositivos explosivos improvisados e homens-bomba no Iraque e no Afeganistão, mesmo não sendo combates na linha de frente, ou seja, não fez nenhuma diferença a função que a militar exercia em sua unidade para que se tornasse uma vítima do confronto. (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

A ministra Maria Elizabeth Rocha, a única mulher ministra do Superior Tribunal Militar (STM) do Brasil, em entrevista a Franco (2019), explica que alguns esforços por parte das instituições poderiam ser feitos para que as

mulheres conseguissem atuar em todas as funções no âmbito militar. Ela cita, por exemplo, que no exército israelense, após a licença maternidade há uma flexibilidade de horários oferecida a elas, e além disso, disponibilizam cursos que permitem às mulheres avançar na carreira. E continua:

"Na Holanda estão adaptando armamento à anatomia feminina. Elas poderão se tornar melhores soldados. Privilegia a diferença e ao mesmo tempo a inclusão, exemplifica. A formação tem que ser igual, de modo que elas possam se preparar para neutralizar desvantagens, como a gravidez. Quando a mulher engravida, é afastada por um ano do mercado de trabalho. Não podemos condenar as mulheres à infertilidade", diz.

Sendo assim, levando em consideração que as mulheres já atuam em atividades que envolvem o combate na linha de frente, desempenhando satisfatoriamente esse papel, não existem argumentos plausíveis, capazes de comprovar o porquê que as mulheres não atingiriam o mesmo nível de desempenho dos homens em determinadas funções. Fica evidente que o maior obstáculo continua sendo as construções sociais que reproduzem discursos sexistas de que as forças armadas não são para mulheres (DUARTE; CRUZ; GOMES FILHO; LÍRIO, 2016).

É necessária uma política de gênero mais incisiva dentro das Forças Armadas com a intenção de repensar toda a estrutura militar, tendo em vista que a igualdade nas instituições só alçará resultados concretos se as mulheres forem empregadas de forma convicta, concedendo a elas a oportunidade de pertencer a esta estrutura de uma forma geral, e não apenas para prestar contas à sociedade satisfazendo as demandas de igualdade de gênero de modo parcial.

Outro argumento comumente utilizado por aqueles que não são a favor das mulheres em campos de batalhas, exercendo a função de combatente, é de que a inserção feminina neste ambiente pode levar a casos de assédio, abuso e outros tipos de violências baseadas no gênero (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017). No entanto, isso não pode impedir as mulheres de fazerem parte das forças armadas. Essas violências, infelizmente, acontecem em todos ambientes de trabalho não é um problema meramente individual da carreira militar (BRASIL, 2018).

Essas práticas abusivas reproduzem no ambiente de trabalho algo enraizado no contexto social e cultural. Desta forma, é necessário que políticas de prevenção contra o assédio sejam, cada vez mais, desenvolvidas nos locais de trabalho, protegendo a dignidade humana e os direitos fundamentais das servidoras (BRASIL, 2018).

Negar às mulheres áreas de combate não as protegerá desses abusos, somente reforçará a desigualdade de gênero sem realmente combater o problema. Desta forma, as mulheres serão prejudicadas por algo que não tem culpa. O dever das instituições é punir os assediadores e não as vítimas da violência.

Portanto, esse argumento não pode ser levado em consideração quando o objetivo é simplesmente privar as mulheres de ingressarem em todas as áreas das forças armadas com a desculpa de que seria por proteção, às instituições devem voltar todos os seus esforços em combater os abusos e punir os abusadores e não em limitar acesso a elas.

Vale ressaltar, que já houve casos de abuso e violência contra mulheres militares em diversos países, como: Austrália, França e Estados Unidos. No entanto, os governos compreenderam a relevância da problemática do assunto, implementando políticas públicas de forma a garantir uma melhor e maior proteção às mulheres (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Além disso, a participação das mulheres em áreas de combate, permite que estas alcancem os postos mais altos da hierarquia militar. Na análise feita por Almeida (2014):

É preciso pensar, também, que haveria contrapartidas para as Forças em retribuição à ampliação do papel da mulher em seus quadros: (1) o aumento da integração com a outra metade da população brasileira ainda contemplada com possibilidades restritas de acesso às carreiras mais relevantes no seio das Forças; (2) o reconhecimento aumentado, por parte da sociedade brasileira, do caráter democrático, constitucional e legal, da composição de seus efetivos; (3) a melhor compreensão por parte de parlamentares e demais autoridades acerca das necessidades de recursos na definição do orçamento de defesa, fruto dos dois primeiros fatores; (4) o aproveitamento das inteligências, das competências e das especialidades de uma parcela considerável da população brasileira ainda impedida de incorporar às Forças nas carreiras com maior possibilidade de ascensão.

Desta forma, justificar a desigualdade de gênero no ambiente militar com argumentos culturalmente sexistas, serve apenas para reforçar essa cultura, colocando o homem sempre em uma posição mais vantajosa em relação à mulher. Elas não podem ser impedidas de trabalhar em certos empregos ou ingressarem em certas áreas apenas por argumentos tão superficiais e de fácil resolução. Essa linha de pensamento somente hierarquiza os gêneros, contrariando as transformações nas sociais e os princípios basilares da Constituição.

Percebe-se que a maioria dos argumentos impeditivos com relação ao ingresso das mulheres, estão relacionados tão somente com questões estruturais, físicas e sociais, que são de fácil adequação. Os benefícios que as Forças Armadas terão com a admissão de mulheres, dado os pequenos ajustes que sofrerão, serão imensuráveis. (MATOS; REIS; QUEIROZ; CAVALCANTE; LEITE; SILVA, 2016).

3 MEDIDAS AFIRMATIVAS COMO INSTRUMENTO DE IGUALDADE

É dever do Estado Brasileiro erradicar todas as formas de discriminação contra a mulher e das desigualdades de gênero. É necessário que o Estado esteja comprometido com a implementação de ações afirmativas para tornar efetiva a garantia constitucional de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, conforme previsto na Constituição.

Segundo Menezes (2001, p. 27) ações afirmativas podem ser conceituadas como:

[...] o conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas que visam favorecer grupos ou segmentos sociais que se encontram em piores condições de competição em qualquer sociedade em razão, na maior parte das vezes, da prática de discriminações negativas, sejam elas presentes ou passadas. Colocando-se de outra forma, pode-se asseverar que são medidas especiais que buscam eliminar os desequilíbrios existentes entre determinadas categorias sociais até que eles sejam neutralizados, o que se realiza por meio de providências efetivas em favor das categorias que se encontram em posições desvantajosas.

Assim, a ação afirmativa ajuda a corrigir as desigualdades reais. A premissa básica dessas ações é promover a igualdade de oportunidades, oferecendo um tratamento desigual para aqueles que precisam de ajuda para alcançar o mesmo patamar do que os outros em uma sociedade, visando construir uma distribuição equitativa dessas oportunidades.

Ressaltar-se, no entanto, que a criação de ações afirmativas, devem estar sempre de acordo com a Constituição Federal de 1988, sendo que diferentes tipos de tratamento entre os gêneros, seja por qualquer razão, só se justifica quando a intenção for reduzir as diferenças reais existentes entre os gêneros, de modo que diferenciar qualquer um deles, com o objetivo de beneficiar um ou outro, sem justificativa plausível, é claramente uma prática discriminatória.

Desta forma, as ações afirmativas voltadas ao ambiente laboral visam nivelar as oportunidades entre os gêneros, além de eliminar ou compensar os efeitos negativos dos comportamentos e estruturas tradicionais passados,

promovendo a presença e participação de mulheres em todos os setores profissionais e em cargos de responsabilidade de todos os níveis.

No ano de 2019, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou que apenas metade da população feminina, em números exatos 54,5%, estão participando do mercado de trabalho, uma diferença de 19,2 pontos percentuais em relação aos homens, que atingiram a marca dos 73,7%, demonstrando uma desigualdade expressiva entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro (ALPACA, 2022).

Além disso, as mulheres são minorias nas profissões que têm os salários mais altos no país. Destacam-se apenas na profissão número um do ranking, a medicina, elas representam 51,1%. Já no segundo lugar, a participação cai bastante, são apenas 23% ocupando os cargos de diretores e gerentes gerais. No terceiro lugar das profissões mais bem pagas no Brasil, estão os oficiais das Forças Armadas, sendo as mulheres somente 18,3% do número total desse efetivo (ALPACA, 2022).

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu Art.1º estabelece que o termo “discriminação” compreende:

Art. 1º Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

A carreira militar, durante anos, e ainda hoje, representa um referencial de masculinidade. Argumentos relacionados com as características anatômicas e psicológicas do gênero feminino são sempre utilizados com o intuito de desqualificar e acentuar falsas incapacidades de mulheres nesta profissão (ROCHA, 2017).

Como já abordado neste trabalho, a inserção das mulheres nas Forças Armadas se deu no início dos anos oitenta, quando a Marinha do Brasil criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha. No entanto, mesmo depois de 40 anos do ingresso das mulheres na carreira militar, ainda existem funções restritas a elas, em especial postos e funções de combatente.

Acontece, que mesmo com as determinações de normativas nacionais e internacionais, a aplicação na prática do direito à igualdade entre homens e mulheres no âmbito profissional militar ainda é lenta e gradual, tendo em vista que a igualdade entre os sexos não está sendo exercida de forma efetiva dentro das Forças Armadas.

Com o objetivo de introduzir uma perspectiva de gênero na criação e aplicação de políticas públicas no âmbito do Ministério da Defesa (MD), foi criada em abril de 2014, a Comissão de Gênero do Ministério da Defesa (CGMD), instituída pela Portaria nº 893/MD (BRASIL, 2014).

Possuindo caráter consultivo, a comissão tem a responsabilidade de realizar ações com objetivo de implementar questões relacionadas aos direitos das mulheres e da igualdade de gênero no Exército, Marinha e Aeronáutica (BRASIL, 2014).

Além disso, segundo o Regimento Interno da comissão, instaurado pela Portaria Normativa Nº 338/MD de 10 de fevereiro de 2015, são atribuições da CGMD:

Art. 4º São atribuições da CGMD:

- I - Acompanhar a Política Nacional para as Mulheres e os compromissos internacionais assumidos pelo Estado Brasileiro relativos às questões de gênero, identificando as implicações para a área de Defesa;
- II - Estudar e emitir pareceres sobre questões de gênero que afetem ou possam afetar a área de Defesa;
- III - propor ações, inclusive de divulgação e de sensibilização e capacitação de servidores e dirigentes, observadas as peculiaridades das Forças Armadas; tais ações serão consubstanciadas em um plano de ação quadrienal, articulado com o Plano Plurianual previsto no art. 165 da Constituição Federal, e aprovado pelo Ministro de Estado da Defesa;
- IV - Prover a Assessoria de Comunicação Social do Ministério da Defesa com os dados atualizados das atividades da CGMD;
- V - Contribuir para a formulação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM, propondo e articulando parcerias com outros órgãos e instituições governamentais e não governamentais;
- VI - Promover a articulação entre os entes representados, na implementação das ações dos planos referidos nos incisos III e V deste artigo;
- VII - acompanhar e avaliar a implementação das ações dos planos referidos nos incisos III e V deste artigo, elaborando e submetendo relatórios anuais e quadrienais ao Ministro de Estado da Defesa;
- VIII - propor reajustes nas metas, prioridades e ações dos planos referidos nos incisos III e V deste artigo;
- IX - Cooperar com as comissões ou outros mecanismos das Forças Armadas que tratem do tema; e

X - Decidir, na última reunião do ano, o calendário de atividades do próximo período (BRASIL,2015).

O Regimento Interno ainda aborda quais as pessoas que podem fazer parte da comissão, são elas: representantes civis e militares, femininos e masculinos, do MD no Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, dos Comandos das Forças Armadas e dos órgãos que compõem a estrutura do Ministério, funcionários das chefias e secretarias da Defesa. Mediante convite, poderá haver a participação de representantes da sociedade civil, membros da academia e representantes do Conselho Nacional de Direitos da Mulher (BRASIL, 2015)

Apesar da criação da Comissão de Gênero, ter demonstrado um importante progresso para implementação de práticas referentes à política de gênero dentro das organizações militares, suas ações ainda não geraram resultados muito consistentes. Após uma análise das atas das reuniões, disponibilizadas no site da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) (BRASIL, 2011), notasse que de uma forma geral, a atuação da Comissão ainda é muito rasa no que se refere a incorporação de mulheres na área de defesa. Fica evidente que é necessária uma atuação de forma mais ativa e mais eficaz da Comissão, implementando medidas que realmente beneficiem as mulheres.

3.1 Princípio da Igualdade

Conforme o dicionário Michaelis (2015) a palavra princípio significa o começo, o início, um conjunto de proposições fundamentais e diretivas que servem de base e das quais todo desenvolvimento posterior deve ser subordinado, além de ser norma de ação e conduta moral. Portanto, os princípios são as verdades universais, aquilo que a humanidade considera como o certo, o correto, são seus valores mais importantes.

Essencialmente, os princípios são fundamentais e indispensáveis para a compreensão e para a estruturação de todo o ordenamento jurídico, ou seja, são os caminhos que devem ser seguidos na aplicabilidade das demais normas. Servem como pilares basilares do próprio sistema e estão de maneira tácita nos textos legais. É a partir deles que se constitui o restante (TREMÉA, 2013). Para

Bonavides (2001, p. 231) “os princípios são a alma e o fundamento de outras normas”, sendo que “uma vez constitucionalizados, se fazem a chave de todo o sistema normativo”

A primeira Constituição Brasileira foi outorgada por D. Pedro I em 1824. Apesar de ter sido elaborada com o objetivo de oferecer plenos poderes ao Imperador, ela contemplava nos 35 incisos do art. 179, importantes direitos civis e políticos para sociedade brasileira, entre eles estavam direitos como: a igualdade, a legalidade, a irretroatividade da lei, garantiu várias liberdades, como a de pensamento, além de conceder o direito à propriedade, a inviolabilidade de domicílio, à proibição as penas cruéis, entre outros direitos e garantias (GROFF, 2008):

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte. [...]

XIII. A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.

XIV. Todo o cidadão pode ser admittido aos Cargos Publicos Civis, Politicos, ou Militares, sem outra differença, que não seja dos seus talentos, e virtudes. [...] (BRASIL, 1824).

Com a proclamação da República, surge uma nova Constituição, em 1891, a primeira republicana. Em matéria de direitos e garantias individuais contempla um rol de importantes direitos de primeira geração, não muito diferentes daqueles previstos na primeira Constituição. O art. 72, § 2º, firmou o princípio da isonomia, garantindo: “Todos são iguais perante a lei”. Mantendo um caráter puramente formal da igualdade (GROFF, 2008).

Com o fim da Revolução Constitucionalista de 1932, surge uma nova Constituição em 1934, considerada inovadora, pois introduziu novos direitos no país, direitos sociais, culturais e econômicos, denominados de segunda geração. Além disso, pela primeira vez, o constituinte demonstrou uma preocupação com a situação jurídica da mulher, fazendo referência à igualdade de gênero (GROFF, 2008). Constava no art. 113, § 1º o seguinte texto:

Art 113 A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) Todos são iguais perante a lei. **Não haverá privilégios, nem distinções**, por motivo de nascimento, **sexo**, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas. (BRASIL, 1934, grifo nosso)

No entanto, essa Constituição vigorou por pouco tempo, com a introdução do Estado Novo foi substituída pela Constituição de 1937. Com o período ditatorial instituído por Getúlio Vargas, Presidente da República da época, a Carta Magna de 1937 era autoritária, suprimiu liberdades individuais e concedia ao governo poderes praticamente ilimitados (GROFF, 2008).

No entanto, para manter a aparência republicana manteve os direitos e garantias individuais presentes nas Constituições anteriores, prevendo 17 incisos em seu art. 122. A igualdade, que antes tinha uma maior abrangência, voltou a ser genérica:

Art 122 - A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1º) todos são iguais perante a lei (BRASIL, 1937);

Após a queda do Estado Novo, surge, em um contexto de redemocratização do país, a Constituição de 1946, vista como liberal, restabeleceu valores democráticos, republicanos, e, na prática, os direitos fundamentais (GROFF, 2008). Porém, permanecendo, em seu art. 141, § 1º a igualdade genérica: “Todos são iguais perante a lei. ”

No plano internacional, consagrou-se em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), instituída pela Organização das Nações Unidas (ONU), logo após o fim da Segunda Grande Guerra. Nessa época, se tornou imprescindível um empenho a nível mundial para reafirmar e defender os direitos fundamentais dos seres humanos. A DUDH, aborda o Princípio da Igualdade logo no seu primeiro e no seu segundo artigo, vejamos:

Art. 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Art. 2º Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição (ONU, 1948, p. 4 e 5).

Com isso, o Princípio da Igualdade no Brasil volta a ter um texto mais abrangente. Com o advento da Constituição de 1967, apesar de ter caráter autoritário e ditatorial, fixou-se, textualmente, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de sexo (GROFF, 2008).

Através da Emenda Constitucional nº 1, de 1969, o art.153, § 1º determinava: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo, religiosos e convicções políticas. Será punido pela lei o preconceito de raça”.

Após um novo período de redemocratização do país, nasce, em 1988, a atual Constituição brasileira, conhecida como Carta Cidadã, já no seu preâmbulo e no Título I, é possível constatar o rol de direitos fundamentais (GROFF, 2008).

Em seu artigo 5º, *caput*, o constituinte tratou sobre o princípio constitucional da igualdade:

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

Por meio do princípio da igualdade, as diferenças arbitrárias e absurdas são proibidas, tendo em vista a importância deste valor constitucional, desta forma ele limita as ações do legislador, do intérprete, do poder público e também a do indivíduo na sociedade.

O Princípio da Igualdade está presente por toda a Constituição, não apenas formalmente, mas também materialmente, visando garantir a eficácia na prática, igualando ou desigualando, a fim de atingir uma igualdade de oportunidades e uma justiça verdadeira e efetiva a todos os cidadãos. (JÚNIOR; PRATES, 2019).

Sobre a igualdade formal e material Júnior e Prates (2019) explicam:

A igualdade formal é aquela expressa, presente na Constituição, em todo ordenamento jurídico e que trata da igualdade perante a lei. Assim, voltando ao artigo 5º, CF/88, entende-se que homens, mulheres e todos os cidadãos brasileiros são iguais, objetivando abolir privilégios e isenções pessoais de certas classes, não estabelecendo qualquer diferença entre as pessoas. Já a igualdade material é aquela abarcada nos fatos concretos, reais, tratando de forma desigual pessoas que se

encontram em condições desiguais, dentro das proporções de suas desigualdades. Os indivíduos são diferentes entre si, devendo, portanto, para promover uma igualdade substancial de fato, considerar tais diferenças. Cabe ao hermeneuta, magistrado, diferenciar as pessoas em situações diferentes para se alcançar a isonomia, coibindo as diferenças arbitrárias e injustas. Dessa forma, critérios de razoabilidade e proporcionalidade devem ser observados mediante tratamento diferenciado, analisando sua adequação e necessidade para o caso em concreto.

Desse modo, observando a questão da igualdade formal e material as únicas discriminações que são legalmente aceitas são aquelas que visam assegurar a igualdade de direitos e obrigações, observando as desigualdades entre as pessoas.

Por toda Constituição Federal podemos encontrar artigos que demonstram a aplicação do princípio da igualdade, como, por exemplo, o artigo 7º, inciso XVIII da CF/88, que estabelece um período superior de licença maternidade do período da licença paternidade, tendo em vista a condição da mulher no pós-parto. Além disso, no mesmo artigo, no inciso XXX, a Constituição proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BARRETO, 2010).

Portanto, é dever do Estado Democrático de Direito proporcionar à sociedade igualdade e tratamento igualitário, devendo sempre priorizar a legalidade da ação e a dignidade humana. Cabe ao Estado diferenciar as pessoas em situações diferentes para se alcançar a isonomia, coibindo as diferenças arbitrárias e injustas. Dessa forma, os critérios de razoabilidade e proporcionalidade devem ser observados mediante tratamento diferenciado. (JÚNIOR; PRATES, 2019).

3.2 Princípio da igualdade de gênero

Durante séculos, por conta de convenções sociais, os papéis exercidos dentro da sociedade eram determinados pelo gênero. As obrigações das mulheres giravam em torno das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos e do marido. Já os homens, tinham a responsabilidade de auferir recursos financeiros,

trabalhar externamente e sustentar a sua família (CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 2016).

Esses papéis já definidos faziam com que as mulheres dependessem sempre de uma figura masculina, as viúvas, ou as mulheres que não haviam contraído matrimônio, por exemplo, viviam sob o subsídio do pai, para manter o seu sustento (CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 2016).

Essa dependência acabou subordinando o sexo feminino ao masculino, inferiorizando as rotinas diárias de trabalho da mulher no âmbito doméstico, enquanto o trabalho externo, do homem, o colocava em uma posição de chefe de família (CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 2016).

A educação das mulheres tinha como objetivo o cumprimento de funções compatíveis com a de boa esposa e mãe. Essa linha de educação submetia as mulheres à dominação patriarcal da sociedade de formas cada vez mais profundas, tornando, as próprias, controladoras das ações de outras mulheres, de modo que todas se submetem a esse mesmo sistema (CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 2016).

Com esse papel social de gênero pré-definido, as mulheres não podiam lidar com questões relacionadas à economia, política ou religião porque nem sequer eram educadas para compreender tais assuntos, o que contribuía para manter essa subordinação ao pai e posteriormente ao marido. (CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 2016).

O Código Civil brasileiro, de 1916, em seu artigo 233, determinava que “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos” (BRASIL, 1916). Portanto, a própria norma jurídica submetia a mulher a essa condição inferior de gênero, sobretudo, de cunho familiar, social, financeiro.

Considerando as transformações sociais e a evolução da sociedade, através de muita luta, as mulheres fizeram com que suas características pré-estabelecidas fossem se alterando, passando, a ocupar lugares que antes eram tidos como masculinos.

Com advento da a Constituição Cidadã e a previsão do princípio da igualdade pautado em seu artigo 5º, *caput*, de que todos são iguais perante a lei,

sem distinção de qualquer natureza, consagrou-se a igualdade entre os cidadãos.

Nessa época, os movimentos sociais ganharam força, inclusive o feminista, que lutava contra a desigualdade de gênero e reivindicavam uma série de direitos, que compreendia temas relacionados a trabalho, educação, saúde, entre outros.

Assim, o constituinte deixou bem claro na atual Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Conforme Reckziege e Duque (2016), explicam:

Tal dispositivo deve ser interpretado como forma de tornar inconcebível a utilização do sexo de um ser humano a título de discriminação, especialmente quando for utilizado com a intenção de desnivelar materialmente tanto o homem como a mulher.

Logo, é dever do Estado coibir todo tipo de discriminação, não existem mais papéis estabelecidos em razão do sexo. As mulheres são capazes de serem o que quiserem, e a Carta Magna garante esse tratamento igualitário. Contudo, ela entende que os indivíduos são diferentes e que essas particularidades devem ser levadas em consideração, fazendo com que o Estado promova o combate às desigualdades, criando políticas que levem em consideração as especificidades de grupos sociais diferentes.

Deste modo, conforme Tavassi e Morais (2019): “a igualdade de gênero não desconsidera que há diferenças entre homens e mulheres, mas afirma que o gênero não deve ser critério de discriminação negativa”, ou seja, o sexo biológico não pode ser um motivo para uma pessoa ter menos direitos ou mais obrigações.

Nesse sentido, a proteção da igualdade, e conseqüentemente da dignidade da pessoa humana deve ser vista como uma tarefa do Estado. Além disso, o poder estatal deve, não só proteger mas criar condições adequadas à viabilização desses direitos e a exclusão de qualquer impedimento às pessoas de viverem de forma digna (Reckziege; Duque, 2016).

3.3 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

Contribuindo para diminuição das desigualdades de gênero, o Brasil ratificou, parcialmente, em fevereiro de 1984, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, passando a ter validade integral no país em 2002 (PIMENTEL, 2013).

Essa ratificação representou um marco inicial na inclusão de tratados internacionais de direitos humanos em favor da equidade jurídica entre homens e mulheres (PIMENTEL, 2013). Desde então, o Brasil evoluiu nas discussões que envolvem as disparidades entre os gêneros, mas ainda com muitos obstáculos a serem superados neste campo.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - sigla em inglês), em vigor desde 1981, é popularmente conhecida como a Convenção da Mulher, tendo em vista que este é o primeiro tratado internacional que trata de maneira ampla sobre os direitos humanos do sexo feminino (PIMENTEL, 2013).

Com base em documentos como a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que afirmam claramente a igualdade entre homens e mulheres e estipulam que todos os direitos e liberdades humanas devem ser aplicadas igualmente a todos e todas, independentemente de sua natureza, a Convenção tem como objetivo promover a implementação de direitos que buscam a igualdade de gênero e acabar com qualquer discriminação contra as mulheres nos Estados-parte.

Considerada a Carta Magna dos direitos das mulheres, a CEDAW foi organizada e projetada para abordar um rol extenso e abrangente de direitos e anseios com relação à igualdade de gênero, com intuito de alcançar, cada vez mais, a equidade entre sexos na sociedade (PIMENTEL, 2013).

A Convenção aborda, de forma ampla e específica, a igualdade de gênero e os direitos das mulheres em todos as áreas da vida, seja política, econômica, social e cultural, estipulando medidas mais incisivas para o alcance da equidade do que aquelas que constam na maioria dos instrumentos legais.

Entretanto, conforme explica Pimentel (2013):

A simples enunciação formal dos direitos das mulheres não lhes confere automaticamente a efetivação de seu exercício. Este depende de ações dos três poderes: do Legislativo, na adequação da legislação nacional aos parâmetros igualitários internacionais; do Executivo, na elaboração de políticas públicas voltadas para os direitos das mulheres; e, por fim, do Judiciário, na proteção dos direitos das mulheres e no uso de convenções internacionais de proteção aos direitos humanos para fundamentar suas decisões.

Conforme determina os primeiros artigos da Convenção, os Estados-partes recriminam a discriminação contra a mulher em todos os aspectos, e concordam em realizar medidas apropriadas, em todas as esferas da sociedade, a fim de garantir o pleno progresso e a evolução da mulher. Estas medidas assumem a forma de normativos constitucionais, atos legislativos, executivos e outras, incluindo medidas provisórias especiais, como ações afirmativas.

O artigo 11º da Convenção trata sobre a igualdade de emprego, expõe que os estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar condições de igualdade entre homens e mulheres.

Através das alíneas do referido artigo, podemos verificar que a Convenção se preocupa com a questão de oferecer às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões profissionais.

Além disso, traz o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção, à estabilidade, a todos os benefícios e outras condições de serviço, o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho.

Dessa forma, é indiscutível que a participação feminina nas mais diversas áreas de atuação na sociedade e em todos ambientes profissionais é condição indispensável para viver em uma nação igualitária. Em virtude disso, é necessário garantir que seus direitos como pessoa humana sejam concretizados numa perspectiva material e real. E por mais que a legislação brasileira tenha

feito importantes progressos no que se refere a normas não discriminatórias, o país ainda carece de mudanças que garantam uma igualdade verdadeira e efetiva entre homens e mulheres.

3.4 A Lei nº 12.705 de 8 de agosto de 2012

Com a finalidade de diminuir a desigualdade de gênero no âmbito das forças armadas, a ex-Presidente Dilma Roussef sancionou a Lei nº 12.705, em 08 de agosto de 2012, que dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do exército, concedendo o ingresso de mulheres em áreas, até então, reservadas aos homens.

Em seu Art. 7º ficou estabelecido que a concessão de candidatas do sexo feminino no ingresso na linha militar bélica de ensino deveria ser viabilizada em até 5 (cinco) anos a contar da data de publicação da Lei.

Assim, o texto legal determinou um prazo, forçando as instituições a fazerem as adaptações necessárias nas estruturas físicas e institucionais para possibilitar o ingresso de mulheres.

No último ano para o cumprimento da determinação legal, em 2017, pela primeira vez, o Exército admitiu mulheres na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) e na Escola de Sargentos das Armas (EsSA) nas áreas que admitiam, exclusivamente, somente o sexo masculino.

Conforme o sítio eletrônico da Instituição explica:

“A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é a instituição de ensino superior responsável pela formação dos oficiais combatentes de carreira do Exército Brasileiro. É na AMAN que se inicia a formação do chefe militar, em um curso de cinco anos de duração, tendo o seu primeiro ano na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEX), na cidade de Campinas-SP. Após esse período de preparação em Campinas, se obtiverem rendimento satisfatório, os alunos podem ingressar como cadetes na AMAN, em Resende - RJ, onde escolhem qual carreira militar seguir, dando início, assim, a mais quatro anos de treinamento. Ao final, o concludente é declarado Aspirante a Oficial e recebe o grau de Bacharel em Ciências Militares, após ter cumprido uma grade curricular que inclui disciplinas ligadas às ciências humanas, exatas, sociais e militares inerentes às diversas especialidades que integram a Linha de Ensino Militar Bélica do Exército, são elas: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Intendência, Comunicações e Material Bélico (BRASIL, 2022)

Com a Lei 12.705/12, após 210 (duzentos e dez) anos de história da instituição, as mulheres conquistaram o direito de prestarem concurso para a EsPCEX. Com isso, tornou-se possível uma mulher chegar ao posto de general quatro estrelas, última patente que um militar de carreira, em tempos de paz, pode alcançar. No entanto, somente teremos mulheres ocupando esse cargo, formadas na Academia, daqui, no mínimo, 40 anos (BRASIL, 1972).

Apesar dessa grande conquista, a igualdade ainda está longe de ser alcançada, tendo em vista que foram reservadas apenas 10% (dez por cento) do número das vagas totais do certame para as mulheres. Desta forma, foram ofertadas 400 (quatrocentas) vagas para os homens e somente 40 (quarenta) para elas (BRASIL, 2017).

Essa diferença substancial no número de vagas, mostra que apesar do avanço na incorporação das mulheres em áreas que até então usava o gênero como forma impeditiva, ainda há uma questão de desigualdade quando se trata da concorrência a uma vaga no concurso, as chances de ingresso para as mulheres são bem menores se comparadas com uma pessoa do sexo masculino. Em 2016, o primeiro concurso teve concorrência de 192 candidatas por vaga, deixando claro o interesse das mulheres na área (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2017).

Além disso, elas somente podem escolher as especialidades de Material Bélico ou Serviço de Intendência. Enquanto, o Cadete do sexo masculino pode optar, além dessas duas especialidades, pelos cursos de Infantaria; Cavalaria; Artilharia; Engenharia e Comunicações (BRASIL, 2017).

Essa questão da limitação tanto de número de vagas, quanto nas especialidades se reflete também na Escola de Sargentos das Armas (EsSA), estabelecimento de Ensino de Nível Superior Tecnólogo do Exército Brasileiro, responsável pela formação de Sargentos Combatentes de Carreira (BRASIL, 2022)

Desde 2017 e até o último edital deste ano, foram ofertadas 900 (novecentas) vagas para os candidatos do sexo masculino e 100 (cem) para as candidatas do sexo feminino na área geral. E seguindo a EsPCEX, as mulheres não podem escolher dentre todas as especialidades, somente tem esse privilégio pessoas do sexo masculino (BRASIL, 2017).

É evidente que a Lei 12.705/12 foi um importante avanço na história das mulheres na carreira militar, porém ela não foi suficiente para garantir uma igualdade satisfatória a essa parcela da população. As instituições militares, sendo obrigadas a cumprir com o prazo determinado em lei, não ofereceram a elas as mesmas oportunidades, mas apenas uma quantidade limitada de vagas para não descumprirem com o que foi estabelecido em norma.

E os números comprovam, antes do advento da lei, o efetivo feminino nas instituições militares federais correspondia a 5,4 % do efetivo total (DUARTE; CRUZ; GOMES FILHO; LÍRIO, 2016), atualmente, em 2022, há 9,78 % (anexo A), ficando evidente a pequena participação das mulheres nas instituições e um aumento nem um tanto significativo.

Na época da promulgação da lei, a perspectiva era positiva e as alterações foram comemoradas, mas os dados mostram que ainda necessitamos de políticas de inclusão eficazes para reduzir a desigualdade entre os sexos dentro desta área, tendo em vista que não haverá progresso se não houver abertura para uma verdadeira inclusão.

3.5 Projeto de Lei nº 213 de 2015

Outra medida visando diminuir a considerável desigualdade de gênero existente na carreira militar, é o Projeto de Lei nº 213 de 2015, onde a ex-senadora Vanessa Grazziantin propôs uma mudança na lei do Serviço Militar, Lei 4.375 de 1964, reformulando o §2º do artigo 2º, que atualmente consta com a seguinte determinação:

Art 2º Todos os brasileiros são obrigados ao Serviço Militar, na forma da presente Lei e sua regulamentação.

§ 2º As mulheres ficam isentas do Serviço Militar em tempo de paz e, de acordo com suas aptidões, sujeitas aos encargos do interesse da mobilização (BRASIL, 1964)

E que com alteração proposta ficaria:

“As mulheres ficam isentas do Serviço Militar em tempo de paz, garantindo-se a elas a prestação voluntária desse serviço, de acordo com suas aptidões, desde que manifestem essa opção de apresentação no ano em que completarem 18 anos de idade, como previsto no art. 13 da lei” (BRASIL, 2015).

Assim, esse Projeto de Lei, que está em fase de análise no Senado Federal, quer assegurar o voluntariado do serviço militar também as mulheres, podendo elas se alistarem no Exército, Marinha ou Aeronáutica, ao atingirem 18 anos de idade. Além disso, em virtude das adaptações que as instituições precisarão fazer para oferecer esse tipo de serviço, a lei, se modificada, concederá um prazo de até dois anos para os quartéis adequarem suas estruturas e realizem todas as modificações necessárias (SENADO FEDERAL, 2016).

Com essa modificação, as mulheres ficariam isentas do serviço militar em tempo de paz, mas poderiam prestá-lo voluntariamente, conforme suas aptidões, no ano em que completam 18 anos de idade. Assim, aquelas mulheres que optarem pelo desejo de servirem as Forças Armadas do país deverão manifestá-lo no período de alistamento e passar pelo processo seletivo, assim como acontece com os homens. (BRASIL, 2020).

Segundo a parlamentar Vanessa, esse projeto de lei tem natureza de ação afirmativa, visto que oferece às mulheres a possibilidade de serem inseridas no Serviço Militar e ocupar mais esse espaço na sociedade (BRASIL, 2015).

O Serviço Militar é obrigatório a todos os brasileiros, conforme determina o art. 143 da Constituição Federal e a Lei n 4.375, de 17 de agosto de 1964, a Lei do Serviço Militar.

De acordo com Art. 1º deste texto legal, o Serviço Militar “consiste no exercício de atividades específicas desempenhadas nas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica) e compreenderá, na mobilização, todos os encargos relacionados com a defesa nacional. ”

Atualmente, somente os brasileiros do sexo masculino são obrigados a prestarem serviços as forças de defesa do país. Eles devem se alistar no ano em que completam 18 (dezoito) anos. Após seu alistamento, em tempo de paz, se forem aprovados em todas as fases anteriores do processo eles são incorporados à uma Organização Militar, se não, são dispensados por excesso de contingente (BRASIL, 2022)

Os jovens selecionados devem cumprir o Serviço Militar Inicial por no mínimo 12 (doze) meses podendo ser reduzido ou ampliado, conforme previsto

no art.6 da Lei do Serviço Militar. Ao final desse período de um ano, aqueles que cumprirem todos os requisitos exigidos pela Força e forem voluntários poderão ser engajados ou reengajados, por até 8 (oito) anos (BRASIL, 1964).

O documento denominado Estratégia Nacional de Defesa (END) do Governo Federal, o qual estabelece diretrizes para a adequada preparação e capacitação das Forças Armadas, ressalta a importância do Serviço Militar:

Nesse contexto, deverá ser mantido o caráter obrigatório do Serviço Militar, por ser uma das condições para que se possa mobilizar a população brasileira em defesa da soberania nacional, além de servir como instrumento de integração, de coesão e de afirmação da unidade nacional, independentemente de classes sociais, **uma vez que gera oportunidades de aprimoramento pessoal e profissional** e incentiva o exercício da cidadania. [...] O Serviço Militar Obrigatório deverá ser empregado de acordo com critérios estabelecidos no âmbito das Forças Singulares, em função das características e necessidades funcionais e profissionais de cada uma delas. Entretanto, **deverá ser observado seu caráter educativo, social e profissionalizante, de modo a entregar à sociedade cidadãos comprometidos com o País e mais bem preparados para o mercado de trabalho**, e militares qualificados e motivados para bem servir à Pátria (ESTRATÉGIA DE DEFESA NACIONAL, 2020, p.43-44, grifo nosso)

O intuito deste trabalho não é questionar a questão da obrigatoriedade do Serviço Militar, mas sim destacar que este serviço realizado dentro das instalações militares é uma grande oportunidade para muitos jovens no que diz respeito a inserção destes no mercado de trabalho, é uma alternativa de atuação em uma atividade remunerada formal, gerando, em muitos casos estímulo a projetos de vida futuros. Não dispondo dessa mesma oportunidade às jovens brasileiras (ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 2018).

A mudança proposta na Lei do Serviço Militar beneficiaria as mulheres, tendo em vista que seria mais uma oportunidade de emprego e para muitas uma forma de iniciar no mercado de trabalho. Durante o serviço militar obrigatório, os soldados têm a oportunidade de aprender diversas atividades que podem contribuir na vida profissional. Atualmente, segundo o IBGE, o número de mulheres desempregadas no Brasil é de 6,5 milhões (ALVARENGA, 2022).

4 A PRESENÇA DE MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS BRASILEIRAS NOS TEMPOS ATUAIS

Apesar dos significativos progressos alcançados pelas mulheres no que diz respeito à inserção nas instituições militares, podemos verificar através das estatísticas que ainda faltam um longo caminho para alcançarmos uma igualdade plena.

Atualmente, conforme dados extraídos em maio de 2022 da tabela disponibilizada no endereço eletrônico da Lei de Acesso a Informação e inserida no anexo “A” deste trabalho, as mulheres somam 9,78% do efetivo total das Forças Armadas Brasileiras, com um quantitativo de 35.109 militares, ao passo que o quantitativo de militares do sexo masculino que fazem parte das instituições são de 323.843 militares.

Elas estão em maior número na Força Aérea representando 20,50% do total do efetivo da força, a Marinha vem logo atrás com 11,57% e, por fim, o Exército com 5,90% (anexo A).

Cabe destacar, que a metade do efetivo de mulheres das Forças Armadas é do quadro temporário (anexo A), visto que a entrada na carreira militar por esse quadro não é através de concurso público e não tem diferença no número de vagas destinadas aos homens e às mulheres (BRASIL, 2021)

Até os dias atuais, o Brasil só promoveu quatro mulheres oficiais gerais. A promoção da primeira brasileira ao posto de Oficial General aconteceu somente em 2012, quando a Marinha promoveu a médica Dalva Maria Carvalho Mendes ao posto de Contra-Almirante, porém já na reserva remunerada, ou seja, aposentada (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2012).

Em 2018, outra mulher foi promovida a esse mesmo posto, a Contra-Almirante Engenheira Naval Luciana Mascarenhas da Costa Marroni (BRASIL, 2022). Em 2020, a médica Carla Lyrio Martins foi promovida a Brigadeiro da Força Aérea Brasileira (BRASIL, 2020) e em fevereiro de 2022, foi a vez da Brigadeiro Médica Ana Paola Brasil Medeiros (BRASIL, 2022).

Muito diferente do número de mulheres, atualmente, existem 389 homens em postos de alto comando na ativa (anexo A). Essa falta de representatividade em lugares de liderança reforça a ideia de que a carreira militar ainda continua

sendo voltada aos homens, e que para elas sobram as funções de cuidar, mas nunca de comandar. Já dentro das instituições, essa diferença reflete em uma ideia de que as mulheres estarão sempre em uma posição de subordinação aos homens, tendo em vista a questão da hierarquia militar.

Considerada um dos princípios basilares e sustentáculos das Forças Armadas, o Estatuto dos Militares, aprovado pela Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, conforme descreve o parágrafo 1º do Art. 14 define hierarquia militar como:

A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações, dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. (BRASIL, 1980)

Assim, conforme coloca Venâncio (2019) “os profissionais militares são submetidos aos preceitos hierárquicos institucionais que estabelecem uma ordenação em níveis diferentes, dentro da estrutura organizacional”. Portanto, quanto maior seu posto, maior o seu poder de autoridade dentro das instituições.

As mulheres nunca irão alcançar uma igualdade plena neste cenário se não forem oferecidas a elas as mesmas oportunidades, única e exclusivamente pelo motivo biológico, o qual determina o gênero.

Além das carreiras exclusivamente masculinas, há um outro grande problema de desigualdade no que diz respeito ao quantitativo do número de vagas destinadas a elas nos concursos de admissão das Escolas e Academias militares. Fazendo uma análise nos editais dos últimos concursos das três forças, podemos verificar as discrepâncias entre as quantidades de vagas destinadas aos homens e as quantidades destinadas às mulheres.

Começando pela a Marinha, o concurso deste ano ao Colégio Naval, instituição militar de nível médio que prepara os jovens visando ao ingresso no Corpo de Aspirantes da Escola Naval, o número de vagas para os homens era de 117 (cento e dezessete), e 12 (doze) para mulheres.

Nas Escolas de Aprendizes-Marinheiros, que são a porta de entrada para o candidato que tem o ensino médio e pretende ser Praça da Marinha do Brasil,

foram 638 (seiscentos e trinta e oito) vagas para os homens e 48 (quarenta e oito) para mulheres.

No exército, na Escola Preparatória de Cadetes do Exército, foram 400 (quatrocentos) oportunidades para o sexo masculino e 40 (quarenta) para elas. Na ESA (Escola de Sargentos das Armas), na área geral foram 900 (novecentas) vagas para os candidatos do sexo masculino e 100 (cem) para as candidatas do sexo feminino.

Já na Força Aérea Brasileira, o concurso para o Curso Preparatório de Cadetes do Ar no ano de 2022, foram disponibilizadas 130 (cento e trinta) vagas, sendo 110 (cento e dez) para o sexo masculino e 20 (vinte) para o sexo feminino. Na Academia, no Quadro de Oficiais de Infantaria da Aeronáutica todas as vagas são destinadas aos homens.

No concurso para alcançar a graduação de sargento da Aeronáutica em 2021, existiam especialidades exclusivas ao sexo masculino, ou seja, as mulheres não poderiam prestar concurso para as especialidades de Mecânico de Aeronaves, com 56 (cinquenta e seis) vagas, de Material bélico com 12 (doze) vagas e de Guarda e Segurança, com 24 (vinte e quatro) vagas, somente pelo fato de serem mulheres.

A verdade é que permitir que ambos os sexos atuem em todos os postos das Forças Armadas de maneira igualitária é possibilitar o acesso a instrumentos que contribuem para o avanço social. A equidade de gêneros nas instituições militares federais proporciona uma representação mais próxima da sociedade e traz um avanço em qualidade e eficiência para o próprio processo seletivo de composição das Forças.

A possibilidade de uma mulher ocupar qualquer função ou cargo militar deve ser garantida. É uma medida de igualdade e de justiça. A vocação militar está distribuída entre os brasileiros, independente do gênero que se nasce. O fato é que as mulheres brasileiras desejam contribuir com a defesa de sua Pátria e isso deve ser oportunizado a elas.

5 CONCLUSÃO

As mulheres sempre lutaram pelos seus direitos, superaram diversas restrições impostas, permitindo através de muita luta que atingissem, cada vez mais, espaços de atuação exclusivamente masculino. Deste modo, desconstruíram os papéis culturais que lhes foram impostos, desconsiderando os estereótipos e reforçando as perspectivas da igualdade de gênero.

A igualdade de gênero nas Forças Armadas brasileiras baseia-se na igualdade constitucional de homens e mulheres em direitos, deveres e oportunidades. Impedir, apenas por razões culturais, que mulheres tenham as mesmas oportunidades que uma pessoa do sexo masculino é ir contra o princípio constitucional da igualdade, e, conseqüentemente, ir contra o princípio da dignidade da pessoa humana.

No entanto, mesmo sendo determinação constitucional, a igualdade entre os gêneros, como toda transformação social, não depende apenas de uma simples mudança na lei, mas da compreensão e adoção de ações afirmativas inclusivas.

Com a implementação de ações afirmativas, é possível corrigir atos discriminatórios que inferiorizam parcela da população por alguma característica, são medidas compensatórias que buscam diminuir, e até mesmo eliminar, as discriminações, buscando uma sociedade que preza pela dignidade humana.

É difícil alcançar a igualdade de condições quando o ponto de partida e o caminho percorrido é mais favorável para uma parte da população. A inclusão feminina nas forças armadas brasileiras foi um processo gradativo, no qual assegurado pela igualdade de gêneros não se admite mais que a força feminina seja inviabilizada.

Por isso, é necessário que através de políticas públicas o Estado atenda às reivindicações das mulheres e coloque fim às diferenças e aos desequilíbrios de oportunidades, assegurando uma maior participação das mulheres dentro deste ambiente.

Privar ou restringir o acesso às categorias profissionais em virtude do gênero é promover a desigualdade, sendo dever do Estado coibir tal discriminação. As circunstâncias em que vivem homens e mulheres na sociedade não tem a ver, necessariamente, com questões biológicas, mas,

principalmente com as estruturas culturais e sociais que acabam impondo uma divisão de papéis a ambos os sexos.

A criação da Lei 12.705/12, é um exemplo de ação afirmativa que obrigou as instituições militares a oferecer mais oportunidade às mulheres, provando, mais uma vez, que elas são capazes de ocupar todos os espaços na sociedade. Mas ainda há muito o que se fazer, como por exemplo conceder mais vagas nos concursos e liberar o acesso a todas as especialidades.

Uma possível solução para a questão da desigualdade nos concursos militares, seria oferecer em todas formas de ingresso, vagas exclusivamente reservadas às mulheres, tomando como exemplo os sistemas de cotas raciais. Esse tratamento diferenciado, é permitido quando possui um fundamento razoável, justificado, protegido pelo direito, com objetivo de promover uma igualdade real.

Outra possibilidade de igualarmos a situação dentro das instituições, seria oportunizar o Serviço Militar Voluntário as mulheres, tendo em vista, como o próprio documento de Estratégia de Defesa Nacional explica, o Serviço Militar tem um caráter educativo, social e profissionalizante, de modo a preparar os cidadãos para o mercado de trabalho. Ora, as mulheres são uma parcela significativa da sociedade brasileira, privá-las de adentrarem as Forças, nas mesmas condições que os homens, é violar o princípio da igualdade, não oferecendo as mesmas oportunidades a ambos os sexos, discriminando o ingresso por questões de gênero, o que vai de encontro aos princípios que regem a Constituição.

As forças armadas brasileiras devem proporcionar aos seus militares um ambiente profissional que estimule ambos os sexos a participarem de seus cargos e carreira, a acessão a eles deve estar relacionada com o desempenho, isto é o que deve definir a ocupação em qualquer função na carreira militar é a qualificação profissional da pessoa, independentemente do gênero.

Não deve haver discriminação em cargos e funções, mesmo aqueles que requerem além de um conhecimento técnico, a força física, todos devem ser tratados com equidade, ocupando o cargo e desempenhando a função aquele mais capacitado, independente do seu sexo biológico.

Desta forma, a participação do segmento feminino nas mais diversas áreas de atuação na sociedade é condição indispensável para a convivência em uma sociedade justa e equilibrada.

Portanto, a falta de representatividade em determinados cargos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, tem a capacidade de hierarquizar os gêneros, tanto em uma perspectiva social, como, literalmente, nas próprias instituições militares, deixando os homens em uma posição privilegiada, exclusivamente pela sua condição de gênero.

É necessário que a integração e ascensão a cargos nas Instituição Pública militares sejam por meio da meritocracia, salvaguardando o que determina os princípios constitucionais, oferecendo oportunidades iguais a todos. As questões de gêneros nas forças armadas são sempre colocadas em segundo plano, não são encaradas com a devida importância que envolve esses assuntos.

A criação da Comissão de Gênero do Ministério da Defesa (MD), foi, sem sombra de dúvidas, uma importante iniciativa na inserção de assuntos relacionados a questões de gênero dentro da área da defesa, visando a implementação de políticas voltadas à equidade.

Contudo, suas atuações ainda são tímidas, é extremamente importante para as brasileiras que a Comissão seja mais atuante e realmente realize ações que fomentem a igualdade de gênero no âmbito das Forças Armadas. É necessário que as políticas de incorporação da perspectiva de gênero na área militar não se limitem apenas em discursos, mas em ações realmente efetivas, que sejam implementadas e cumpridas.

Por fim, a igualdade de gênero no âmbito das Forças Armadas brasileiras somente será alcançada se houver um esforço por parte do Estado a fim de garantir, através de legislações e de políticas públicas adequadas, as oportunidades necessárias para que elas se desenvolvam em toda sua potência dentro da área da defesa.

REFERÊNCIAS

- ALPACA, Nathalie Hanna. **Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens**. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em: 09 out. 2022.
- ALVARENGA, Darlan. **Mulheres são a maioria dos desempregados; 45,7% das que têm idade de trabalhar estão ocupadas**. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-sao-a-maioria-dos-desempregados-457percent-das-que-tem-idade-de-trabalhar-estao-ocupadas.ghtml>. Acesso em: 20 set. 2022.
- ARIEDE, Nathalia. **Pesquisadores resgatam a participação da mulher na Revolução de 1932: conflito foi o primeiro do país que as mulheres tiveram participação ativa**. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/09/pesquisadores-resgatam-a-participacao-da-mulher-na-revolucao-constitucionalista-de-1932.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2019.
- BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **Carta de 1988 é um marco contra discriminação**. 2010. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>. Acesso em: 17 set. 2022.
- BATISTOTI, Vitória. **Joana D’Arc: relembre a história da guerreira e santa francesa**. 2018. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Historia/noticia/2018/05/joana-darc-relembre-historia-da-guerreira-e-santa-francesa.html>. Acesso em: 08 abr. 2022.
- BERCITO, Diogo. **Batalhão do Exército de Israel tem 60% de mulheres**. Folha de São Paulo. São Paulo. set. 2013. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2013/09/1345680-batalhao-do-exercito-de-israeltem-60-de-mulheres.shtml>. Acesso em: 09 out. 2022.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 2001.
- BRASIL. Agência Força Aérea. Ministério da Defesa. **Oficiais-Generais da FAB recém-promovidos são apresentados ao Presidente da República**. 2022. Disponível em: <https://www.aer.mil.br/noticias/mostra/38877/SOLENIDADE%20-%20Oficiais-Generais%20da%20FAB%20rec%C3%A9m-promovidos%20s%C3%A3o%20apresentados%20ao%20Presidente%20da%20Rep%C3%ABlica>. Acesso em: 06 out. 2022.
- BRASIL. Agência Força Aérea. Ministério da Defesa. **Primeira Oficial-General da Força Aérea Brasileira**. 2020. Disponível em: <https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/36423/CARREIRA%20-%20Primeira%20Oficial->

General%20da%20For%C3%A7a%20A%C3%A9rea%20Brasileira. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Agência Senado. Senado Federal. **Permissão para que mulheres prestem serviço militar aguarda análise na CAE**. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/20/permisso-para-que-mulheres-prestem-servico-militar-aguarda-analise-na-cae>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Cecomsaer. Ministério da Defesa. **Força Aérea divulga seleção para Oficiais temporários**. 2021. Disponível em: <https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/39357/PROCESSO%20SELETIVO%20-%20For%C3%A7a%20A%C3%A9rea%20divulga%20sele%C3%A7%C3%A3o%20para%20Oficiais%20tempor%C3%A1rios>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Comitê Permanente Pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Senado Federal. **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO**. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 04 out. 2022.

BRASIL. Exército Brasileiro. Ministério da Defesa. **ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS (AMAN)**. Disponível em: <https://bityli.com/MKXPYwRp>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Exército Brasileiro. Ministério da Defesa. **A HISTÓRIA DA MULHER NO EXÉRCITO**. Disponível em: <https://cutt.ly/INkPnzP>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Exército Brasileiro. Ministério da Defesa. **ESCOLA DE SARGENTOS DAS ARMAS - ESA**. 2022. Disponível em: https://www.eb.mil.br/web/noticias/noticiario-do-exercito/-/asset_publisher/znUQcGfQ6N3x/content/id/14947418. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Exército Brasileiro. Ministério da Defesa. **MANUAL DO CANDIDATO**. 2017. Disponível em: https://www.novaconcursos.com.br/portal/wp-content/uploads/2017/05/edital-esa-CA2017_manual-2017.pdf. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Exército Brasileiro. Ministério da Defesa. **UNIDADES DE BELÉM RECEBEM PRIMEIRAS ASPIRANTES DA ACADEMIA MILITAR**. 2022. Disponível em: https://www.eb.mil.br/web/noticias/noticiario-do-exercito/-/asset_publisher/znUQcGfQ6N3x/content/id/14947418. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Força Aérea Brasileira. Ministério da Defesa (ed.). **Presença feminina na Força Aérea Brasileira**. 2020. Disponível em: <https://bityli.com/bWUejkty>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L3071.htm>. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964. **Lei do Serviço Militar**. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4375.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972. **Dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas e dá outras providências**. Brasília, DF, Disponível em: <https://bityli.com/sbUcvjzH>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Marinha do Brasil. Ministério da Defesa. **Com nove mil mulheres em suas fileiras, Marinha consolida o seu pioneirismo nas Forças Armadas**. 2022. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/noticias/com-nove-mil-mulheres-em-suas-fileiras-marinha-consolida-o-seu-pioneirismo-nas-forcas>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Marinha do Brasil. Ministério da Defesa (org.). **Mulher na Marinha**. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/mulher-na-marinha>. Acesso em: 09 abr. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA. (org.). **Presidenta Dilma promove primeira oficial-general das Forças Armadas**. 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ultimas-noticias/23-11-2012-defesa-presidenta-dilma-promove-primeira-oficial-general-das-forcas-armadas#:~:text=A%20presidenta%20Dilma%20Rousseff%20sancionou,Armas%20tradicionalmente%20ocupada%20por%20homens>. Acesso em: 08 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Defesa. Governo Federal (org.). **CONCURSO DE ADMISSÃO À ESCOLA PREPARATÓRIA DE CADETES DO EXÉRCITO**. Diário Oficial da União. Brasília, abr. 2017. Seção 3, p. 30-31. Disponível em: https://espccx.eb.mil.br/downloads/concurso/2017/Edital_CA_2017_Publ_Internet.pdf. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Defesa. Governo Federal. Acesso à Informação. Disponível em: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Item/displayifs.aspx?List=0c839f31%2D47d7%2D4485%2Dab65%2Dab0cee9cf8fe&ID=1637336&Web=88cc5f44%2D8cfe%2D4964%2D8ff4%2D376b5ebb3bef>. Acesso em: 09 out. 2022.

BRASIL. Portaria nº 893, de 14 de abril de 2014. **Institui a Comissão de Gênero no âmbito deste Ministério e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, n. 72, p. 17. Seção 1.

BRASIL. Projeto de Lei nº 213, de 14 de abril de 2015. **Dá nova redação ao §2º do art. 2º da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 - Lei do Serviço Militar - garantindo às mulheres o direito de opção ao serviço militar.**

Brasília, DF, Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3431092&ts=1630428885060&disposition=inline>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Secretaria de Políticas Para As Mulheres - Spm. Governo Federal. **Ministério da Defesa instala comissão de gênero.** 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias-spm/noticias/03-09-ministerio-da-defesa-instala-comissao-de-genero>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Serviços e Informação do Brasil. Governo Federal. **Serviço Militar Obrigatório: Alistamento, Seleção Geral, Seleção Complementar e Incorporação (SMO).** 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/alistar-se-no-servico-militar-obrigatorio>. Acesso em: 20 set. 2022.

BRAUN, Julia. **Como 1ª Guerra Mundial impulsionou direitos das mulheres.** 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60659505#:~:text=No%20Reino%20Unido%2C%20o%20primeiro,ser%20feitos%20tamb%C3%A9m%20por%20mulheres..> Acesso em: 03 out. 2022.

CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 2016, São Leopoldo. **A CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS QUESTÕES DE GÊNERO: AS MULHERES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.** São Leopoldo: Est, 2016. 14 p. Disponível em: <http://anais.est.edu.br/index.php/genero/article/download/668/349>. Acesso em: 17 set. 2022.

DESIMONE, Danielle. **Over 200 Years of Service: The History of Women in the U.S. Military.** 2022. Disponível em: <https://www.uso.org/stories/3005-over-200-years-of-service-the-history-of-women-in-the-us-military>. Acesso em: 06 out. 2022.

DUARTE, Arthur Dias; CRUZ, Bianca Stéphanie Andrade; GOMES FILHO, José Carlos Dias; LÍRIO, Tatiana Gonçalves. **Inserção das Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras.** 2016. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/a_insercao_das_mulheres_nas_forcas_armadas_brasileiras.pdf. Acesso em: 03 out. 2022.

ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16., 2018, Vitória. **O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO E RENDA PARA A JUVENTUDE.: UM ESTUDO SOBRE O INGRESSO DE JOVENS NO BATALHÃO DE INFANTARIA ESPECIAL DO RIO DE JANEIRO.** Vitória: UFES, 2018. 17 p. Disponível em: <file:///C:/Users/barba/Downloads/ekeys,+O+SERVI%C3%87O+MILITAR+OBRIGAT%C3%93RIO+COMO+POL%C3%8DTICA+P%C3%9ABLICA+DE+EMPREGO+E+RENDA+PARA+A+JUVENTUDE.pdf>. Acesso em: 17 set. 2022.

GIANNINI, Renata Avelar; FOLLY, Maiara; LIMA, Mariana Fonseca. **Situações extraordinárias**: a entrada de mulheres na linha de frente das forças armadas brasileiras. 2017. Disponível em: <https://igarape.org.br/mulheres-forcas-armadas/pt/>. Acesso em: 18 set. 2022.

GONÇALVES, Filipa Mota. MILITARES DO SEXO FEMININO NO EXÉRCITO PORTUGUÊS - OS ÚLTIMOS 20 ANOS. **Revista Militar**, [s. l.], v. 2536, n. 2536, p. 393-413, maio 2013. Disponível em: http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art_id=823. Acesso em: 03 out. 2022.

GOV.UK. **Ban on women in ground close combat roles lifted**. 2016. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/news/ban-on-women-in-ground-close-combat-roles-lifted>. Acesso em: 04 out. 2022.

GOV.UK. **Historic day for the military as all roles are opened to women**. 2018. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/news/historic-day-for-the-military-as-all-roles-are-opened-to-women>. Acesso em: 04 out. 2022.

GROFF, Paulo Vargas. **Direitos fundamentais nas constituições brasileiras**. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 45, n. 178, p. 105-129, abr. 2008. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176526/000842780.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 06 out. 2022.

HENRIQUE, Guilherme. **Quem foi Maria Quitéria, mulher que se vestiu de homem para lutar na Independência do Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59953275>. Acesso em: 08 abr. 2022.

LOMBARDI, M. R. **As Mulheres Nas Forças Armadas Brasileiras: A Marinha do Brasil (1980-2008)** São Paulo: FCC/DPE, 2009.

MATOS, Deise Justino; REIS, Graziela Tavares de Souza; QUEIROZ, Hermes Gonçalves de Alcântara; CAVALCANTE, Luiza Batista; LEITE, Victor Hugo da Silva; SILVA, Wainesten Camargo. **MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS: Desenvolvimento Histórico-Jurídico da Participação Feminina na Defesa Nacional**. 2016. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/ptbr/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/mulheres_nas_forcas_armadas_desenvolvimento_historicojuridico_da_participacao_feminina_na_defesa_nacional_final_1.pdf. Acesso em: 08 abr. 2022.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda, 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/princ%3ADpio/#:~:text=1%20Momento%20em%20que%20uma,fa m%3ADlia%20Vargas%2C%20de%20S%3A3o%20Borja..> Acesso em: 06 out. 2022.

MINISTÉRIO DA DEFESA. **Defesa instaura comissão de gênero nas Forças Armadas**. Brasília, 2014. Disponível em:

<http://www.defesa.gov.br/index.php/noticias/13619-defesa-instaura-comissao-de-genero-nas-forcas-armadas-brasilia-03-09-2014-foi-oficialmente-instaurada-na-manha-desta-quarta-feira-3-comissao-de-genero-que-ira-propor-e-estudar-aco-es-para-efetivacao-dos-direitos-das-mulheres-e-igualdade-nas-forcas-armadas>. Acesso em: 08 abr. 2022.

MINISTÉRIO DA DEFESA. **Comissão de Gênero discute ampliar a participação das mulheres nas Forças Armadas**. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/ultimas-noticias/comissao-de-genero-discute-ampliar-a-participacao-das-mulheres-nas-forcas-armadas>. Acesso em: 08 abr. 2022.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Dalva Maria Mendes se torna a primeira oficial-general das Forças Armadas do Brasil**. 2012. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/area-imprensa/ultimas_noticias/2012/11/26-11-dalva-maria-mendes-se-torna-a-primeira-oficial-general-das-forcas-armadas-do-brasil. Acesso em: 6 out. 2022.

PIMENTEL, Sílvia. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - Cedaw 1979**. 2013. Disponível em: https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/convencao_cedaw-1.1.pdf. Acesso em: 08 out. 2022.

RECKZIEGE, Renata Borba; DUQUE, Marcelo Schenk. **O Princípio Constitucional de Igualdade de direitos entre homens e mulheres e uma análise crítica ao assédio sexual em locais públicos**. Revista da Defensoria Pública do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 14, n. 14, p. 59-60, abr. 2016. Disponível em: <https://revista.defensoria.rs.def.br/defensoria/article/view/216/200>. Acesso em: 18 set. 2022.

ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. **A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas**. Revista CEJ. Brasília, Ano XXI, n. 72, p. 24-33, maio/ago. 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-CEJ_n.72.03.pdf. Acesso em: 08 de out. 2022.

TAVARES JÚNIOR, Dionísio Paradelas; PRATES, Lucas Ribeiro Baptista. **O Princípio da Igualdade em perspectiva histórica**. Scias. Direitos Humanos e Educação, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 05-16, dez. 2019.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski; MORAIS, Pâmela. **Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição**. 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/artigo-5/igualdade-de-genero/#:~:text=O%20caput%20do%20artigo%205%C2%BA,%2C%20nos%20termos%20seguintes%3B%E2%80%9D..> Acesso em: 20 abr. 2022.

TREMÉA, E. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO FONTE DO DIREITO. *Revista Direito em Debate*, [S. l.], v. 11, n. 16-17, 2013. DOI: 10.21527/2176-6622.2002.16-17.%p. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/779>. Acesso em: 22 out. 2022.

UNITED KINGDOM. Ministry Of Defense. Uk Government. **Interim Report on the Health Risks to Women in Ground Close Combat Roles**. 2016. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536381/20160706_ADR006101_Report_Women_in_Combat_WEB-FINAL.PDF. Acesso em: 04 out. 2022.

UNITED KINGDOM. Ministry Of Defense. Uk Government. **WOMEN IN GROUND CLOSE COMBAT FINDINGS PAPER**. 2016. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536423/20160615-WGCC-COSIfindings-Public_FINAL.pdf. Acesso em: 04 out. 2022.

VENÂNCIO, Ronaldo. **HIERARQUIA MILITAR**: um estudo sobre a precedência entre oficiais do comando da aeronáutica, sob a ótica do estatuto dos militares.. 2019. 75 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia (Caepe), Departamento de Estudos, Escola Superior de Guerra, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://repositorio.esg.br/bitstream/123456789/1395/1/RONALDO%20VEN%C3%82NCIO.pdf>. Acesso em: 08 out. 2022.

ANEXO A

Figura 1 - Efetivo feminino nas Forças Armadas brasileiras

MINISTÉRIO DA DEFESA SECRETARIA-GERAL SECRETARIA DE PESSOAL, SAÚDE, DESPORTO E PROJETOS SOCIAIS DEPARTAMENTO DE PESSOAL COORDENAÇÃO-GERAL DE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO MILITAR													
TABELA DE EFETIVO FEMININO DAS FORÇAS ARMADAS POR SITUAÇÃO E POSTO/GRADUAÇÃO													
Mês de referência = maio/2022													
COD PG	SIGLA DO POSTO GRADUAÇÃO	CARREIRA				TEMPORÁRIO				Total Efetivo Feminino	Total Efetivo Masculino	Porcentagem Feminino por posto/grad *	Porcentagem Geral Feminino nas FFAA **
		MB	EB	FAB	Total Parcial	MB	EB	FAB	Total Parcial				
11	Alte Esq / Gen Ex / Ten Brig Ar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	0,00%	0,00%
12	V Alte / Gen Div / Maj Brig	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123	0,00%	0,00%
13	C Alte / Gen Bda / Brig	1	-	2	3	-	-	-	-	3	228	1,30%	0,00%
20	CMG / Cel	84	48	40	172	-	-	-	-	172	2.435	6,60%	0,05%
21	CF / Ten Cel	279	159	120	558	-	-	-	-	558	3.505	13,73%	0,16%
22	CC / Maj	450	347	225	1.022	4	-	-	4	1.026	4.947	17,18%	0,29%
30	CT / Cap	581	501	447	1.529	191	-	-	191	1.720	8.110	17,50%	0,48%
40	1ª Ten	313	544	527	1.384	1.388	1.881	1.551	4.820	6.404	11.336	36,10%	1,78%
41	2ª Ten	48	60	60	108	289	1.963	1.228	3.480	3.588	5.951	37,61%	1,00%
50	GM / Asp Of	82	23	22	107	50	727	814	1.591	1.698	3.259	34,25%	0,47%
51	Asp EN, Cad e AI IME (último ano)	9	37	15	61	-	-	-	-	61	733	7,68%	0,02%
53	Asp EN, Cad e AI IME (demais anos)	35	139	100	274	-	-	-	-	274	2.271	10,77%	0,08%
55	AI Órgão Form Of Res	1	-	-	1	143	-	5	148	149	2.563	5,49%	0,04%
56	AI CN, EsPCEs e EPCAr (último ano)	-	39	18	57	-	-	-	-	57	780	6,81%	0,02%
57	AI Es Form Sgt	6	248	534	788	-	-	-	-	788	2.547	23,63%	0,22%
58	AI CN, EsPCEs e EPCAr (demais anos)	-	-	43	43	-	-	-	-	43	519	7,65%	0,01%
59	Grumete	2	-	-	2	4	-	-	4	6	13	31,58%	0,00%
60	Aprendiz-Marinheiro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161	0,00%	0,00%
70	SD / S Ten	194	-	369	563	-	-	-	-	563	16.890	3,23%	0,16%
71	1ª Sgt	226	43	872	1.141	-	-	-	-	1.141	14.933	7,10%	0,32%
72	2ª Sgt	460	414	3154	4.028	-	-	-	-	4.028	22.729	15,05%	1,12%
73	3ª Sgt	1859	871	2012	4.742	248	4.738	1.380	6.366	11.108	33.685	24,80%	3,09%
74	Cb (engajado)	259	-	-	259	1.315	122	-	1.437	1.696	40.582	4,00%	0,47%
75	Cb (não engajado)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
76	TM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	0,00%	0,00%
80	T1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	0,00%	0,00%
81	T2	-	-	7	7	-	-	-	-	7	11	0,00%	0,00%
82	MN, SD e S1 (especializado)	-	-	-	-	17	-	-	17	17	6.285	0,27%	0,00%
83	MN, SD, S1 (não esp.) e S2 (engajado)	1	-	-	1	-	1	-	1	2	75.032	0,00%	0,00%
84	MN-RC, SD-RC e S2 (não engajado)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64.072	0,00%	0,00%
TOTAL POR FORÇA, SITUAÇÃO e GERAL*		5.070	3.413	8.567	17.050	3.649	9.432	4.978	18.059	35.109	323.843		9,78%

LEGENDA:	Forças	Totais gerais efetivo feminino	% Geral	% na Força
MB	MARINHA DO BRASIL	8.719	2,43%	11,57%
EB	EXÉRCITO BRASILEIRO	12.845	3,58%	5,90%
FAB	FORÇA AÉREA BRASILEIRA	13.545	3,77%	20,50%
*	Porcentagem do efetivo somente dentro do efetivo feminino total.			
**	Porcentagem do efetivo feminino obtida do efetivo total geral das FFAA (feminino+masculino).			

Efetivo TOTAL das FA =	358.952
** % TOTAL Ef. Feminino =	9,78%

Quadro Resumo por círculo		
	Feminino	Masculino
Oficiais Gerais	3	389
Oficiais Superiores	1.756	10.887
Oficiais Intermediários	1.720	8.110
Oficiais Subalternos	11.690	20.546
Alunos em formação	1.378	9.587
STen e Sgt	16.840	88.227
T1 e T2	7	26
Cb e Sd	1.715	186.071

Fonte: BRASIL (2022)