

## TRANSVERSALIZAÇÃO DE GÊNERO NAS FORÇAS ARMADAS BRASILEIRAS: UMA ABORDAGEM MULTICULTURAL

Aldner Peres de Oliveira\*  
Rejane Pinto Costa\*\*

### RESUMO

Este estudo aborda a temática da transversalização de gênero nas Forças Armadas brasileiras e as implicações na área da defesa nacional com foco na mulher militar. O tema ganha importância no momento em que as Forças Armadas têm-se empenhado em implementar políticas e ações positivas em reconhecimento à igualdade de gêneros. Nosso objetivo é verificar até que ponto a transversalização de gênero tem sido incorporada pelas Forças Armadas brasileiras e seu impacto na segurança, defesa e desenvolvimento nacionais. O referencial teórico que balizou o estudo foi o multiculturalismo articulado à transversalização de gênero, e a metodologia adotada conjugou pesquisas teórica e documental para desvelar como essa questão tem sido tratada por organismos internacionais e nacionais e pelos documentos de defesa brasileiros. A conclusão evidencia a progressiva incorporação da transversalização de gênero nas Forças Armadas brasileiras, enfatizando potenciais, limites e desafios para a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações, contribuindo para a segurança, defesa e desenvolvimento do Brasil.

**Palavras chave:** Multiculturalismo. Transversalização de gênero. Forças Armadas. Mulher militar. Empoderamento feminino.

### *GENDER MAINSTREAM IN THE ARMED FORCES: A MULTICULTURAL APPROACH*

### ABSTRACT

This study addresses the theme of gender mainstreaming in Brazilian armed forces and its implications in the area of national defense focusing the military women. The issue gains momentum as the military has engaged in policy and in positive actions that recognize gender equality. Our aim is to verify the extent to which gender mainstreaming has been incorporated by Brazilian armed forces as well as its impact on national security, defense and development. The theoretical framework that guided our study was the multiculturalism linked

---

\* Mestre em Engenharia. Chefe da Assessoria de Seleção e Avaliação da Escola Superior de Guerra.  
Contato: aldner@esg.br.

\*\* Doutora em Educação. Adjunta da Divisão de Assuntos Psicossociais da Escola Superior de Guerra.  
Contato: rejpcosta@gmail.com.

to gender mainstream, and the methodology adopted combined bibliographic and documental researches to unveil how this issue has been addressed by international and national organizations, as well as by Brazilian defense documents. The conclusion evidences the progressive incorporation of gender mainstreaming in Brazilian Armed Forces, emphasizing the potential, limitations and challenges to build a society free of prejudices and discriminations, thus contributing to Brazilian security, defense and development.

**Keywords:** Multiculturalism. Gender mainstreaming. Armed Forces. Military woman. Female empowerment.

### *TRANSVERSALIZAÇÃO DE GÊNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS BRASILEÑAS: UN ENFOQUE MULTICULTURAL*

#### **RESUMEN**

Este estudio aborda la cuestión de la transversalización de género en las Fuerzas Armadas brasileñas y las implicaciones en el área de la defensa nacional con enfoque en la mujer militar. El tema cobra importancia en el momento en que las fuerzas armadas se han dedicado a implementar políticas y acciones positivas en reconocimiento a la igualdad de géneros. Nuestro objetivo es verificar hasta qué punto la transversalización de género se ha incorporado en las Fuerzas Armadas brasileñas y su impacto en la seguridad, defensa y desarrollo nacionales. El referencial teórico que dirigió el estudio fue el multiculturalismo articulado a la transversalización de género, y la metodología adoptada conjugó investigaciones teórica y documental para desvelar cómo esa cuestión ha sido tratada por organismos nacionales e internacionales y por los documentos de defensa brasileños. La conclusión evidencia progresiva incorporación de la transversalización de género en las fuerzas armadas brasileñas, dando énfasis en potenciales, límites y retos para la construcción de una sociedad libre de prejuicios y discriminaciones, contribuyendo para la seguridad, defensa y desarrollo de Brasil.

**Palabras clave:** Multiculturalismo. Transversalización de género. Fuerzas Armadas. Mujer Militar. Empoderamiento Femenino.

#### **1 INTRODUÇÃO: PROBLEMA, OBJETIVO E RELEVÂNCIA**

*Temos o direito de sermos iguais quando as diferenças nos inferiorizam e temos o direito de sermos diferentes sempre que as igualdades nos escravizam.*

*(SANTOS, 2006)*

É inegável que a luta incessante e destemida das mulheres por igualdade tem produzido impacto na sociedade por mais de um século. Desde a luta das ativistas

pelo direito ao voto no início do século XX aos atuais movimentos das feministas pela emancipação das mulheres, muitas conquistas importantes foram alcançadas.

Nos últimos tempos, muito se fala em igualdade de gênero na busca da equivalência social entre homens e mulheres, ou seja, mesmos direitos, deveres, privilégios e mesmas oportunidades de escalonamento social. Tal temática tem despertado o interesse de estudiosos e incrementado o debate na sociedade brasileira e é assunto também presente no âmbito da Defesa, quando as Forças Armadas participam desse movimento, a partir da perspectiva da segurança, defesa e desenvolvimento do país, entendendo a necessidade de construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações.

Considerando que os estudos de gênero nas Forças Armadas brasileiras ainda são incipientes, procuramos responder até que ponto a transversalização de gênero tem sido incorporada pelas Forças Armadas brasileiras, no horizonte de busca da segurança, defesa e desenvolvimento nacionais, delimitando este estudo a pesquisas teórica e documental para identificar os mecanismos de proteção da igualdade de gênero, as políticas e das iniciativas do Ministério da Defesa e das Forças Armadas brasileiras para a igualdade de gênero da mulher militar, articulada à perspectiva multicultural privilegiada neste estudo. Em um estudo mais ampliado, realizamos uma pesquisa de campo com oficiais femininas, cujos pioneirismos dentro das Forças Armadas brasileiras têm projetado suas trajetórias de sucesso, embora cientes de que essa delimitação excluiu histórias de mulheres militares de outros segmentos e círculos hierárquicos, como as praças femininas, que podem, em futuros estudos, desvelar experiências que ampliariam, complementaríamos e contribuiriam com o tema.

Para atingir esse objetivo, o trabalho foi ancorado no multiculturalismo, em especial porque sua categoria central de estudo é a identidade, como as de classe social, gênero, etnia, orientação sexual, cultura, religião, entre outras (MOREIRA, 2002; HALL, 2003). Trata-se de conceito teórico, político e estratégico que alicerça estudos que buscam respostas para desenvolver estratégias políticas e práticas que governem problemas de diversidade em cenários multiculturais (HALL, 2003). A abordagem multicultural privilegiada ultrapassa as posturas contemplativas das diferenças e avança para ampliar e descolonizar perspectivas ocidentais, coloniais e hegemônicas que privilegiam o masculino e o branco, para entender a construção da identidade como transitória, fluida e híbrida (BANKS, 2004; BHABHA, 2015; HALL, 2003; IVENICKI, 2018; PETERS, 2005).

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO: MULTICULTURALISMO**

O multiculturalismo reveste-se de diferentes abordagens e perspectivas. Para Hall (2003), refere-se às estratégias e políticas adotadas para administrar problemas de diversidade e multiplicidade gerados pelas sociedades multiculturais.

Segundo Hall (2003), enquanto o multiculturalismo conservador busca promover assimilação da diferença às tradições e aos costumes da maioria, o multiculturalismo liberal visa integrar as diferenças à sociedade, com base em uma cidadania individual universal, que tolera algumas práticas culturais, entretanto no domínio privado.

Para McLaren (1997), o multiculturalismo crítico ou revolucionário privilegia as questões de poder, como privilégio, hierarquia das opressões e movimentos de resistência, para ultrapassar os preconceitos e identificar, na própria linguagem e na construção dos discursos, as formas como as diferenças são construídas (HALL, 2003). Isso significa que, para além das estratégias e visões do multiculturalismo crítico, há, ainda, a perspectiva pós-moderna ou pós-colonial do multiculturalismo que busca “[...] ‘descolonizar’ os discursos, identificando expressões preconceituosas (metáforas), bem como marcas e construções da linguagem que estejam impregnadas por uma perspectiva ocidental, colonial, branca, masculina etc. [...]” (CANEN, 2007, p. 94). Essa abordagem ultrapassa fronteiras simbólicas, geográficas e políticas, construídas discursivamente, e ressalta a produção de subculturas, a hibridização cultural, bem como o caráter fluido e transitório da construção das identidades (HALL, 2003).

Para Canen (2007), o multiculturalismo é um corpo teórico, metodológico e político que privilegia o plural, as identidades marginalizadas e aponta alternativas para sua incorporação ao cotidiano por meio do diálogo com as diferenças, contribuindo para ampliar os horizontes socioculturais.

Nas Forças Armadas brasileiras, foco do presente estudo, o diálogo das diferenças é prejudicado por se tratar de ambiente predominantemente masculino e pela rigidez hierárquica, mas, recentemente, já se nota um movimento mais democrático para inclusão das diferenças (COSTA, 2017), em que pese a política multicultural adotada por cada Força para lidar com a pluralidade, como demonstram os dados coletados nas pesquisas teórica e documental.

### **3 METODOLOGIA: COLETA, ANÁLISE E RESULTADOS**

O século XX notabilizou-se por significativos avanços internacionais e nacionais na conquista de direitos sociais e políticos das mulheres, graças aos movimentos das feministas em busca da igualdade de gênero (ALVAREZ, 2011). Foi nesse contexto que ocorreu a feminização das Forças Armadas brasileiras, a partir de 1980.

A incorporação das mulheres nas fileiras da Marinha, da Aeronáutica e do Exército representa um significativo passo no processo de formulação de políticas multiculturais para a democratização da sociedade, como um pressuposto de igualdade e respeito à multiplicidade independente de gênero, sexo, etnia, entre outros, com reflexos nas Forças Armadas brasileiras, espaço antes exclusivamente masculino.

As pesquisas teórica e documental emergiram desse contexto para identificar os mecanismos de proteção da igualdade de gênero, as políticas e práticas do Ministério da Defesa e das Forças Armadas brasileiras para a igualdade de gênero da mulher militar, articulada à perspectiva multicultural privilegiada no estudo.

### **3.1 Mecanismos de proteção da igualdade de gênero**

No âmbito internacional, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem obtido progressos significativos na promoção da igualdade de gênero, notadamente por meio de acordos, declarações e convenções internacionais que estabelecem compromissos e ações que evidenciam um reconhecimento nacional e global da necessidade de combater as iniquidades de gênero. O Brasil é signatário desses importantes documentos.

A Resolução nº 1.325 aprovada, por unanimidade, em 31 de outubro de 2000, pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), trata sobre Mulheres, Paz e Segurança e é o marco normativo relativo à perspectiva de gênero, no que tange à mulher (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2000). Essa Resolução exige a participação das mulheres na construção da paz, a proteção das violações dos direitos humanos, e a promoção do acesso à justiça e aos serviços para enfrentar a discriminação, e propõe aumento significativo de mulheres em todos os níveis dos processos decisórios de prevenção e solução de conflitos.

Conforme estabelecido no Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança (BRASIL, 2017b), a Resolução nº 1.325/2000 promoveu, pela primeira vez, a igualdade de gênero em ações relacionadas à paz e à segurança internacionais; fomentou o equilíbrio de gênero por meio do reconhecimento de que mulheres podem e devem desempenhar papel efetivo na busca pela paz; e introduziu a transversalização de perspectivas de gênero no tratamento dos conflitos armados e nas fases de prevenção da violência e de consolidação da paz, ao observar as diferentes implicações que os conflitos armados têm sobre cada grupo de gênero, em especial sobre as mulheres e meninas (BRASIL, 2017b, p. 23). É o “[...] reconhecimento dos impactos específicos que as guerras contemporâneas e as situações de insegurança têm sobre a vida das mulheres em todo o mundo e os esforços desenvolvidos para combatê-los e minimizá-los.” (SILVA, 2011, p. 41).

Inspirada nos principais documentos e compromissos internacionais assumidos no âmbito das Nações Unidas e destinados à promoção dos direitos de mulheres e crianças, essa Resolução representa o coroamento do processo desenvolvido ao longo de décadas pela sociedade civil, principalmente por organizações de defesa e igualdade de gênero e dos direitos das mulheres, em nível internacional, e sublinha a exigência e obrigatoriedade do seu respeito por todos os estados-membros, dentre eles o Brasil.

Para Silva (2011), a Resolução nº 1.325 do CSNU reforça a importância da promoção da igualdade de gênero e do envolvimento das mulheres em todas as fases dos processos de manutenção e promoção da paz e da segurança e, o mais importante, da real necessidade de incrementar o papel das mulheres nas tomadas de decisão no que diz respeito à prevenção e à resolução de conflitos e à sua participação nas operações de paz. O autor ainda ressalta que essa Resolução constitui um documento hábil a ser utilizado pelas mulheres brasileiras para se apropriarem do tema defesa e segurança e conquistarem espaço em todas as estruturas do poder público onde o assunto esteja em discussão.

A Assembleia Geral da ONU, em 2 de julho de 2010, votou por unanimidade a criação de um órgão único encarregado de acelerar os progressos para alcançar a igualdade de gênero e fortalecer a autonomia das mulheres, a ONU Mulheres (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2010). A nova Entidade da ONU para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres reúne quatro agências e escritórios da Organização, agregando ao trabalho de quatro setores distintos do Sistema das Nações Unidas: Divisão para o Avanço das Mulheres (DAW), Instituto Internacional de Pesquisas e Capacitação para o Progresso da Mulher (INSTRAW), Escritório de Assessoria Especial em Questões de Gênero e Promoção da Mulher (OSAGI), e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM).

A principal função da ONU Mulheres é apoiar os organismos intergovernamentais, como a Comissão da ONU sobre a Situação das Mulheres (CSW), na formulação de políticas, padrões e normas globais, e apoiar os estados-membros a implementar estas normas por meio de apoio técnico e financeiro e parcerias com a sociedade civil. Fundamentada na visão de igualdade consagrada na Carta das Nações Unidas (BRASIL, 1945), essa Entidade, entre outras questões, trabalha para a eliminação da discriminação contra as mulheres e meninas; o empoderamento das mulheres; e a realização da igualdade entre mulheres e homens como parceiros e beneficiários do desenvolvimento, direitos humanos, ação humanitária, e paz e segurança (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2013). Desde sua criação, vem defendendo a participação equitativa das mulheres, focando nas seguintes cinco áreas prioritárias: aumentar a liderança e a participação das mulheres; eliminar a violência contra as mulheres e meninas; engajar as mulheres em todos os aspectos dos processos de paz e segurança; aprimorar o empoderamento econômico das mulheres; colocar a igualdade de gênero no centro do planejamento e dos orçamentos de desenvolvimento nacional.

Em setembro de 2015, a Assembleia Geral da ONU adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, com aprovação pelos estados-membros de um plano de ação para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, sendo estabelecidos 17 (dezessete) objetivos globais e um total de 169 (cento e sessenta e nove) metas globais com foco nas pessoas, no planeta, na prosperidade e na paz mundial. As metas para o alcance da igualdade de gênero e

empoderamento feminino estão concentradas no 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e transversalizadas em outros 12 (doze) objetivos globais. Em apoio a essa Agenda, a – ONU Mulheres – lançou a iniciativa global – Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero –, com compromissos concretos assumidos por mais de 90 países, ressaltando que a construção de um Planeta 50-50 (paridade de gênero) exige que todos, mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação, trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016).

Importante referência aos movimentos feministas são as Convenções e Conferências Internacionais da ONU, que apresentam, como resultado, declarações, planos, programas, pactos, recomendações ou plataformas de ação, em atendimento às demandas das mulheres. Dentre elas, merecem destaque:

a) Convenção Pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (Convenção da Mulher ou CEDAW), que manifestou a necessidade de eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e meninas e a remoção de todos os obstáculos à igualdade de gênero (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979);

b) a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1994);

c) a II Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993), que assumiu oficialmente a resolução de que os direitos das mulheres e das meninas são direitos humanos e inalienáveis, constituindo-se parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais, colocando, de forma pioneira, a ideia de que a violência contra as mulheres constitui uma violação aos Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1993). O artigo 18 da Declaração de Viena enuncia que:

[...] os Direitos Humanos das mulheres e das meninas constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos Humanos universais.” Tendo as mulheres necessidades específicas inerentes ao sexo e à situação socioeconômica a que têm sido relegadas, o atendimento dessas necessidades integra o rol dos direitos humanos inalienáveis, cuja universalidade não pode ser questionada. A participação igualitária e plena das mulheres “[...] na vida política, civil, econômica, social e cultural [...]” e a erradicação das discriminações de gênero “[...] constituem objetivos prioritários da comunidade internacional.” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1993, art. 18); e

d) a IV Conferência Mundial sobre a Mulher Igualdade, Desenvolvimento e Paz (Pequim, 1995), que reafirmou o compromisso com os direitos humanos das

mulheres, tendo como objetivo estabelecer um conjunto de ações e medidas a serem empreendidas pela comunidade internacional de modo a promover a capacitação das mulheres e a superação das discriminações de gênero, visando à igualdade entre os sexos ou à paridade de gênero (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1995) e, a partir desse novo momento, além dos direitos, as mulheres ampliaram a pressão para que os compromissos políticos assumidos pelos governos nas conferências internacionais sejam efetivados por meio da implantação de políticas públicas.

Todos esses mecanismos são marcos fundamentais no contexto de evolução do movimento internacional das mulheres na luta por conquistas femininas e afirmação e concretização de seus direitos.

De modo geral, a legislação de um país expressa o desejo e a intenção de pautar novas realidades sociais. Na construção da cidadania da mulher, a legislação assume um papel fundamental. Em relação aos direitos das mulheres, sem dúvida, a Constituição Federal de 1988 é um marco importante por expressar a conquista fundamental da igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres, assegurando a igualdade de gêneros e combatendo toda e qualquer forma de discriminação (BRASIL, 1988). A Constituição Cidadã, como é conhecida, acolheu a ampla maioria das demandas dos movimentos de mulheres, além de definir novas obrigações do Estado para com os indivíduos e a coletividade; e a partir dela se origina a legislação regulamentando direitos constitucionais, criando e ampliando direitos.

A Constituição Federal de 1988 concedeu à mulher muitos direitos e inscreveu a igualdade de gênero e a proteção dos direitos humanos das mulheres entre as cláusulas pétreas do Estado Democrático de Direito no Brasil. Na Carta Magna, o art. 5º, inciso I, reconheceu a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações; o art. 7º, no inciso XX, previu a adoção de incentivos específicos de proteção do mercado de trabalho da mulher e, no inciso XXX, proibiu a discriminação em matéria de salários, funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; e o art. 226, que dispôs sobre a família, reafirmou a igualdade de homens e mulheres no exercício de direitos e deveres da sociedade conjugal e previu a criação de mecanismos para coibir a violência intrafamiliar (§§ 5º e 8º).

De forma conclusiva, Rodrigues e Cortês (2006) ressaltam que, em termos de uma legislação igualitária e que promova a cidadania das mulheres, o Brasil possui uma normatização avançada, mas ainda apresenta uma realidade desigual e injusta, gerando, muitas vezes, um sentimento de descrédito e de desqualificação em relação às conquistas legais.

Tal fato corrobora a percepção de que para melhor compreender essa dinâmica é preciso estudar a transversalização de gênero a partir do multiculturalismo e das políticas e práticas multiculturais adotadas, visto que embora o extenso arcabouço legal brasileiro para proteção da mulher e busca da igualdade entre os sexos, isso não se reflete na prática.



Em termos da implantação de mecanismos institucionais especiais para promoção da igualdade de gênero e étnico-racial, destacam-se algumas iniciativas como: a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), com a finalidade de promover, em âmbito nacional, políticas que visem à eliminação de todas as formas de discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país (BRASIL, 1985); a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com a competência de assessoramento da Presidência da República na formulação, coordenação e articulação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial (BRASIL, 2003a); e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), para assessorar a Presidência da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres, com vistas à promoção da igualdade, e definição de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e planos de ação assinados pelo Brasil. Dentre suas atribuições, merece destaque a institucionalização do enfoque de gênero nas políticas públicas e sua transversalização em todas as esferas do Governo Federal (BRASIL, 2003b, 2017c).

Essas iniciativas demonstram que o legislador criou mecanismos institucionais específicos visando conferir isonomia às mulheres, buscando ultrapassar uma política multicultural folclórica a fim de alcançar uma política multicultural crítica que promova ações para a efetiva transversalização de gênero. Para alcançar tal intento, torna-se mandatória uma atuação eficaz desses organismos, com a implantação de políticas públicas e ações compensatórias que caminhem em direção à política da diferença<sup>1</sup> (SANTOS apud MOREIRA, 2002), sob pena de cair em descrédito.

### **3.2 Políticas e práticas do Ministério da Defesa**

O serviço militar e a organização das Forças Armadas são instrumentos de proteção da soberania nacional, razão pela qual o Ministério da Defesa (MD) vem, nos últimos anos, buscando incrementar a participação da mulher militar na tomada de decisão quanto à solução de conflitos, bem como na proteção de mulheres em situações de conflitos armados, em uma clara posição de inseri-la na busca da paz.

Nesse contexto, em 16 de dezembro de 2011, o MD assinou uma Carta de Intenções com a ONU Mulheres para ampliar a presença feminina em operações de paz (BRASIL, 2011b). Alinhado aos propósitos firmados com essa Entidade, pactuou, em 2012, com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), um Protocolo de Intenções (BRASIL, 2014a, 2014c), que deu origem às cinco Ações do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) 2013-2015 (BRASIL, 2013b, 2013c), ações voltadas para o enfrentamento de desigualdades de gêneros nos contextos humanitários.

---

<sup>1</sup> Para o referido autor, a política da igualdade não se resolve por meio da distribuição econômica, mas por meio da política da diferença, com o reconhecimento das diferenças.

A esse respeito, Rovina e Souza (2015) destacam que o MD, fiel às propostas para ampliar as discussões acerca da presença da mulher nas Forças Armadas e à implantação da Resolução nº 1.325 do CSNU, criou, em 2014, a Comissão de Gênero do Ministério da Defesa (CGMD), de forma a incorporar a perspectiva de gênero na formulação e execução das políticas públicas na área de competência do Ministério da Defesa.

Instituída pela Portaria nº 893/MD (BRASIL, 2014b), como parte de vários esforços para fortalecer a perspectiva de gênero nas forças, a CGMD possui caráter consultivo e não deliberativo, com a finalidade de propor e estudar ações para a efetivação dos direitos das mulheres e igualdade nas Forças Armadas e no âmbito da administração central do Ministério da Defesa. Prevê, na sua composição, representantes, civis e militares, femininos e masculinos, do MD no Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, 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. Uma das finalidades da CGMD é a de acompanhar e avaliar periodicamente o cumprimento das cinco ações definidas no PNPM sob a responsabilidade do MD, para aprofundar e transversalizar as propostas e ações de gênero no âmbito da Defesa brasileira (LIMA, 2015 apud SCHWETHER, 2016, p.14).

Cabe destacar que, por ocasião da 52ª reunião do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, em 2014, na composição da Comissão do MD, “[...] 30% são mulheres e 70% são homens. Isso porque há poucos oficiais de posto elevado do sexo feminino, por enquanto, e optou-se por pessoas em postos de decisão para fazer com que as ações sejam de fato implementadas.” (BRASIL, 2014c, p. 8). Nesse ponto, ressaltamos que esse discurso, por si só, aponta a hierarquia de poder, anteriormente citada, que não concebe a capacitação e a expertise da mulher militar para além do ‘posto elevado’. Por essa razão, Schwether (2016) aponta que apesar da importância da criação da Comissão de Gênero, o que demonstra uma evolução institucional, os resultados de suas ações são ainda frágeis. Ao analisar as atas das reuniões, percebemos que, de forma geral, ainda há muita discordância entre os membros, os quais expressam interesses de seus grupos particulares, dificultando a implantação de forma mais célere das medidas que beneficiem as mulheres. Como pontos polêmicos e discordantes entre os integrantes da Comissão, ressaltam-se a dilatação dos prazos para realização de um diagnóstico da situação atual do trabalho feminino na Defesa, o que, segundo alguns, poderia afetar a coesão institucional caso os membros masculinos das forças se sentissem desprivilegiados frente às mulheres; opiniões contrárias entre os membros civis e militares quanto ao enfrentamento da questão do assédio sexual, e discordância quanto à responsabilidade da divulgação das informações relativas à Comissão no sítio eletrônico do Ministério da Defesa.

Em fevereiro de 2015, foi aprovado, pela Portaria Normativa nº 338/MD, o Regimento Interno da CGMD, cujo texto se reporta às atribuições e às formas de deliberação da Comissão (BRASIL, 2015b).

Em que pese tal situação, percebe-se que houve conquistas femininas no âmbito do MD, como, por exemplo, o incentivo e o incremento das oportunidades para participação das mulheres em missões de paz e ajuda humanitária, com o reconhecimento desse tipo de contribuição, conforme divulgado na mídia. Por exemplo, em 2010, o site G1 reproduziu a declaração do Secretário-Geral das Nações Unidas, Ban Ki-moon, a respeito (AGÊNCIA EFE, 2010). Ele acredita que o incremento da participação feminina nas missões de paz é capaz de ampliar a eficácia da luta contra a violência sexual e a discriminação entre os gêneros.

É de se acreditar que a dinamização dos processos institucionais internos para promover uma participação mais significativa de mulheres nas missões de paz de que o país participa com contingente, e mesmo em missões individuais, foi impulsionada pelas recomendações da ONU e pela consecução de parcerias com a SPM e com a ONU Mulheres.

Esses documentos têm um papel específico, harmonizam-se e complementam-se para imprimir sentido às políticas de defesa e para conduzir sua implementação de maneira dinâmica e integrada.

Considerando a relevância do tema em estudo para a segurança, defesa e desenvolvimento nacionais foram estudados a *Política Nacional de Defesa* (PND) (BRASIL, 2016c); a *Estratégia Nacional de Defesa* (END) (BRASIL, 2016a); e o *Livro Branco de Defesa Nacional* (LBDN) (BRASIL, 2016b), para verificar como esses documentos, vêm tratando o assunto em tela.

Foi observado que a Política Nacional de Defesa não faz menção explícita à participação da mulher nas Forças Armadas brasileiras. No entanto, no item 2.3.7, pode-se vislumbrar a possibilidade de atuação de militares femininas nas operações de paz e de ajuda humanitária sempre que o Brasil for demandado a incrementar sua participação nesses tipos de missão para atender a compromissos assumidos sob a égide de organismos internacionais ou para salvaguardar interesses brasileiros no exterior. De igual modo, pelo item 3.2, inciso VI, depreende-se que a mulher militar também poderá participar de operações internacionais, visando contribuir para a estabilidade mundial e o bem-estar dos povos (BRASIL, 2016c). Na prática, tais situações já se efetivaram, com oficiais e praças femininas participando dessas missões, em condições de igualdade com os militares masculinos, atuando como observadora militar, médica, dentista, relações públicas, intérprete, enfermeira, *staff* em missões de paz, em funções administrativas e de assessoramento ao Secretariado etc.

No que tange à Estratégia Nacional de Defesa, esse documento estabelece, no item 3.1, que o Serviço Militar deve ser empregado de acordo com critérios estabelecidos no âmbito das Forças Singulares, em função de suas características e necessidades funcionais e profissionais; que a composição dos efetivos deverá estar em consonância com a política de emprego racional dos recursos humanos; e que a carreira militar, dado o seu caráter universal, por exprimir o conjunto da sociedade brasileira (composta por homens e mulheres), deve manter o acesso

facultado a todas as classes sociais, sem qualquer tipo de proporcionalidade ou privilégios no ingresso nas fileiras das Forças Armadas. Portanto, infere-se que à mulher também é facultado o direito de participar da defesa do país, como militar, em consonância com o preceito constitucional da igualdade estabelecido na Lei Maior, o que vem sendo admitido pelas Forças Armadas brasileiras, desde 1980, conforme já mencionado, mesmo impondo algumas restrições de oportunidade e acesso, a serem preenchidas somente por homens (BRASIL, 2016a, 1988).

Quanto ao *Livro Branco de Defesa Nacional*, ao tratar do Serviço Militar (BRASIL, 2016b), cita explicitamente as mulheres como necessárias à composição das forças e ressalta o critério de desempenho (e não do sexo) para seleção e composição de seus efetivos. Tal documento ainda discorre especificamente sobre a presença feminina na Marinha (p. 84), no Exército (p. 100) e na Força Aérea (p. 116), apresentando o histórico da incorporação e da atuação da mulher em cada Força, a situação atual e as perspectivas futuras das militares nos quartéis (BRASIL, 2016b).

Mais recentemente, o Ministério das Relações Exteriores (MRE), com o concurso do Ministério da Defesa, publicou o Plano Nacional de Ação (PNA) para implementação da Agenda de Mulheres, Paz e Segurança no Brasil (BRASIL, 2017b), visando atender aos compromissos assumidos sob a égide de organismos internacionais e cumprir os dispositivos das pertinentes Resoluções do Conselho de Segurança e das demais normas nacionais e internacionais sobre a matéria.

Conforme salienta Pereira (2017), o documento estabelece como objetivos estratégicos a transversalização de gênero e o empoderamento da mulher no que tange aos assuntos da Agenda de Mulheres, Paz e Segurança no Brasil, impactando na política de defesa do país. Destaca que o engajamento brasileiro para a elaboração de um Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança deveu-se ao contexto internacional de fortalecimento da Agenda, ao contexto geral de avanços normativos nas políticas de gênero no âmbito doméstico e ao protagonismo do país em operações de paz.

O PNA brasileiro (BRASIL, 2017b) visa promover a implementação da Resolução nº 1.325/2000 do CSNU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2000), sendo importante ferramenta para o governo definir prioridades e coordenar a implementação dessa Agenda em âmbito nacional, com o apoio da sociedade civil.

Por intermédio desse Plano, o Brasil compromete-se com medidas que têm o objetivo de, no curto, médio e longo prazo, incorporar a perspectiva de gênero e promover a participação qualificada de mulheres em sua contribuição para a paz e a segurança internacionais.

### **3.3 Políticas e práticas das Forças Armadas brasileiras**

#### **3.3.1 Mulher militar na Marinha do Brasil**

A participação feminina nas Forças Armadas brasileiras foi institucionalizada, pioneiramente, pela Marinha do Brasil (MB), com a promulgação da Lei nº 6.807,

de 07 de julho de 1980, que criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), exclusivo para as mulheres, com encargos nas áreas técnica e administrativa, propiciando uma nova perspectiva profissional às jovens brasileiras para ingressarem como oficiais e praças na Instituição (BRASIL, 1980). A primeira turma de oficiais femininas da MB formou-se um ano depois, em 1981.

No entendimento de Matos et al. (2012), desde a gênese, à mulher foi conferida uma posição diferenciada na Força naval, cuja participação se restringia a um Corpo à parte, com regras próprias, diferentes das aplicadas aos homens, promovendo uma política multicultural norteadada pelo multiculturalismo folclórico, muito mais celebratório do que inclusivo e democrático, e que apesar de reconhecer a diversidade cultural, trata de forma parcial e estrutural as questões referentes à diferença, à identidade (BATISTA, 2013).

No entanto, quase vinte anos depois, em 1º de janeiro de 1998, foi efetivada a integração das militares femininas aos Corpos e Quadros da Marinha, decorrente da reestruturação feita à luz da Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997, que extinguiu o pioneiro CAFRM e propiciou à mulher igualdade de condições no acesso a promoções e cursos, permitindo, inclusive, ascender ao posto de vice-almirante, particularmente as médicas, engenheiras e intendentes. No entanto, discriminou a participação da mulher no Corpo da Armada e no Corpo de Fuzileiros Navais, únicos que permitem o acesso ao posto de almirante de esquadra, restritos aos oficiais masculinos (BRASIL, 1997).

Verifica-se que, se por um lado a Marinha buscou incluir as mulheres a partir do multiculturalismo liberal, integrando diferentes grupos culturais à sociedade majoritária (HALL, 2003), por outro lado, sua política multicultural manteve-se ancorada pelo multiculturalismo folclórico, que, já mencionado, pode gerar uma tensão dentro do próprio quadro feminino, no qual espaços excludentes e geradores de preconceitos podem vir a ser fomentados. Entretanto, para o multiculturalismo, esse movimento da MB já é um avanço significativo, em especial por se tratar de instituição essencialmente hierarquizada (COSTA, 2017; SCHMITT; NETO; COSTA, 2016).

Apesar das restrições impostas pela legislação vigente quanto às limitações da atuação da mulher no setor operativo da Marinha, a reestruturação de corpos e quadros ampliou, significativamente, a participação feminina nas atividades da instituição, de modo que, nos dias atuais, elas já podem disputar, em condições de igualdade com os homens, alguns cargos considerados de destaque, comissões no exterior, bem como vagas em cursos de estado-maior e de altos estudos militares. Com isso, mulheres militares da MB são partícipes das decisões nos diferentes níveis hierárquicos, concorrendo, ainda, e de forma equânime, aos cargos de direção de organizações militares que têm previsão de ocupação pelos seus respectivos corpos e quadros, inclusive àqueles cargos de alto nível. Assim, aos poucos, as mulheres possuem um fluxo de carreira e vêm sendo designadas para funções antes ocupadas apenas por homens.

Em 2006, cinco oficiais do Corpo de Saúde, médicas, e uma oficial do Quadro Técnico, psicóloga, foram designadas, pela primeira vez, para cargos de direção de unidades hospitalares e do Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha, respectivamente. Em 2007, como exemplo de participação feminina pioneira, uma oficial do Quadro Técnico foi designada para ocupar o cargo de subchefe da Estação Antártica Comandante Ferraz, concorrendo com outros 14 oficiais, todos homens, e permaneceu no continente gelado por um ano.

Em decorrência, pode-se afirmar que a política multicultural na Marinha, hoje, está balizada pelo multiculturalismo crítico, porque enfoca o poder, o privilégio, a hierarquia das opressões e os movimentos de resistência, e reconhece a necessidade de ultrapassar os preconceitos como aponta McLaren (1997). Consequências dessa nova perspectiva multicultural na Força naval são as iniciativas e as histórias de sucesso abaixo.

Em 25 de novembro de 2012, a Capitão de Mar e Guerra (Médica) Dalva Maria Carvalho Mendes, do Corpo de Saúde da Marinha, foi promovida a Contra-Almirante, sendo a primeira mulher a galgar um posto de oficial-general nas Forças Armadas brasileiras.

Como parte do contínuo processo de atualização e aprimoramento da administração do seu pessoal, em 2014, a Marinha admitiu a primeira turma de aspirantes femininas da Escola Naval, como integrantes do Corpo de Intendentes, composta por 12 (doze) jovens mulheres. Isso demonstra o compromisso da Força naval com a igualdade entre os gêneros, e um aumento de oportunidades para as mulheres, em que pesem as críticas multiculturais acima apontadas.

Por meio do Memorando nº 1/2017, de 10 de abril de 2017, a Marinha do Brasil divulgou a decisão de oferecer às militares femininas novas oportunidades de atuação, ampliando a participação de oficiais e praças do sexo feminino na Marinha, ao permitir servirem a bordo de navios e na tropa, em atividades de aplicação efetiva do Poder Naval (o que até então era permitido apenas aos homens), a partir do ingresso como oficiais nos Corpos da Armada (CA) e de Fuzileiros Navais (CFN) na Escola Naval (EN) e no Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (CIAW), e como praças no Corpo de Praças da Armada (CPA) (BRASIL, 2017a).

### **3.3.2 Mulher militar na Força Aérea Brasileira**

O ingresso da mulher na Força Aérea Brasileira (FAB) ocorreu pouco depois da abertura pela Marinha, com a promulgação da Lei n. 6.924, de 29 de junho de 1981, que criou o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA), “[...] destinado a atender necessidades do Ministério da Aeronáutica relacionadas com atividades técnicas e administrativas”, fixando para as oficiais o posto máximo de Tenente-Coronel (BRASIL, 1981). A primeira turma de oficiais femininas da FAB formou-se no ano seguinte, em 1982.

Conforme Matos et al. (2012), àquela época, as mulheres adentravam na Força Aérea sem seguir carreira, por meio de um contrato temporário, e “[...] o escopo da integração feminina na FAB deixava evidente a divisão de gênero quanto aos papéis desempenhados em âmbito militar” (MATOS et al., 2012, p. 8).

Assim, observa-se que a política multicultural que balizava a inclusão das mulheres na Força Aérea era, da mesma forma que na Marinha, a do multiculturalismo folclórico (BATISTA, 2013; BATISTA; SILVA JÚNIOR; CANEN, 2013), pelo caráter meramente celebratório da valorização das diferenças.

Fruto de alterações carreadas por leis posteriores e decretos regulamentadores, o Corpo exclusivamente feminino foi extinto e incorporado por outros corpos e quadros de carreira.

Em 1990, com a admissão de mulheres médicas, farmacêuticas e odontólogas, facultou-se a elas a possibilidade de ascensão ao posto de brigadeiro, em igualdade com os homens.

A partir de então, verifica-se que a FAB buscou integrar as mulheres a partir do multiculturalismo crítico, ao perceber a necessidade de incorporá-las a corpos e quadros antes exclusivos do universo masculino, embora essa admissão ainda favorecesse o preconceito dentro do próprio segmento feminino, já que somente a área médica foi privilegiada.

Em 1996, pelo Aviso Ministerial nº 006/GM3/024, de 05 de maio de 1995, a Aeronáutica passou a permitir o ingresso de mulheres na Academia da Força Aérea (AFA), no Curso de Formação de Oficiais Intendentes (BRASIL, 1995b), carreira administrativa da FAB, sendo a primeira das três forças a oferecer curso de formação acadêmica e militar idêntico ao masculino.

Ainda no mesmo ano, 1996, “[...] após 45 anos de história, o Instituto Tecnológico da Aeronáutica (ITA) admitiu mulheres em seu concurso de ingresso, deixando a instituição de ser reduto exclusivo de homens, em uma carreira tradicionalmente masculina [...]” (ROVINA; SOUZA, 2015, p. 22).

Em 2003, por meio da Portaria nº 556-T/GC3, de 30 de julho de 2002, do Comandante da Aeronáutica, pela primeira vez, na AFA, foram admitidas cadetes mulheres no Curso de Formação de Oficiais Aviadores, atividade fim da Força Aérea (BRASIL, 2002), sendo formada, em 2006, a primeira turma de aviadoras militares brasileiras. A partir de então, as mulheres conquistaram a possibilidade de ascender à mais alta patente no âmbito da FAB, concorrendo, para tal, em condições idênticas aos oficiais do sexo masculino.

Com o sancionamento da Lei nº 12.797, de 04 de abril de 2013, foi criado o Quadro de Oficiais de Apoio (QOAp), no Corpo de Oficiais da Ativa do Comando da Aeronáutica, que sem fazer distinção de gênero, permitiu a presença de mulheres, com previsão de ascender a postos de comando, direção e chefia, como o de coronel, mais uma conquista feminina (BRASIL, 2013d).

Digno de nota, o fato de, em 2015, uma oficial feminina ter assumido, pela primeira vez, o comando de uma unidade da FAB, como diretora da Casa Gerontológica de Aeronáutica Brigadeiro Eduardo Gomes (CGABEG), cargo que foi transmitido, em 2017, para outra oficial do segmento feminino (ABELHA, 2017).

E ainda em 2017, também a abertura de vagas para entrada de jovens meninas na Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR), instituição de ensino médio da FAB que permite ingresso direto na Academia da Força Aérea (AFA), após a conclusão dos estudos (ABELHA, 2017).

Em consequência, nota-se que, hoje, a política multicultural para a inclusão da mulher na FAB aproxima-se do multiculturalismo pós-colonial (MOREIRA, 2002), ultrapassando a política de igualdade, com ênfase nas lutas de classe, em direção à política do reconhecimento, que atenta para a discriminação étnica, de orientação sexual, ou de diferença sexual e etária, entre outras, para promover, por meio de ações efetivas, a igualdade pelo reconhecimento das diferenças, no caso do estudo em tela, da mulher.

Assim, as mulheres não mais ingressam em um quadro específico, mas na maioria dos quadros gerais, concorrendo, nos concursos públicos, em igualdade de condições com os homens, segundo o critério de desempenho, um significativo avanço na política multicultural da Força Aérea.

### **3.3.3 Mulher militar no Exército Brasileiro**

A permissão legal para a participação feminina no Exército Brasileiro (EB), na atualidade, ocorreu por meio da Lei n. 7.831, de 02 de outubro de 1989, que instituiu o Quadro Complementar de Oficiais (QCO) “[...] destinado a suprir as necessidades de suas Organizações Militares (OM) com pessoal de nível superior para o desempenho de atividades complementares [...]”, com possibilidades de “[...] atingir o posto de tenente-coronel” (BRASIL, 1989, p. 43). No entanto, as mulheres só ingressaram na Escola de Administração do Exército (EsAEX), hoje, Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEx), em 1992, ano em que foi formada, junto com os homens, a primeira turma de oficiais femininas do EB, com o objetivo de suprir as demandas exigidas nas áreas técnicas e administrativas, “[...] promovendo a concorrência entre homens e mulheres em igualdade de condições, [...], em diferentes formações superiores.” (ROVINA; SOUZA, 2015, p. 23-24).

Nos anos que se seguiram, o EB efetivou uma série de ações que permitiram a ampliação do quadro feminino na Força terrestre. Com a promulgação do Decreto n. 1.294, de 26 de outubro de 1994, que alterou o Regulamento da Lei do Serviço Militar, passou a ser permitida a prestação do Serviço Militar pelas mulheres que fossem voluntárias (BRASIL, 1994). Nesse contexto, em 1996, o Exército instituiu o Serviço Militar Feminino Voluntário para médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior, incorporando a primeira turma de 290



mulheres voluntárias para prestarem o serviço militar temporário na área de saúde (BRASIL, 200-).

Em direção convergente, Matos et al. (2012) informam que, em 1997, o Instituto Militar de Engenharia (IME) matriculou a primeira turma, com 10 alunas, no Quadro de Engenheiros Militares (QEM), para um curso de formação superior, “[...] com acesso realizado em absoluta igualdade com os homens, sem limitação de vagas para cada sexo [...]” (MATOS et al., 2012, p. 11). No mesmo ano, a Escola de Saúde do Exército (EsSEx) matriculou e formou a primeira turma de oficiais médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior do Quadro de Saúde do Exército. No ano de 1998, o Exército instituiu o Estágio de Serviço Técnico para profissionais de nível superior das áreas de ciências humanas e exatas, atendendo às necessidades de Oficial Técnico Temporário (OTT) da Instituição. Foi incorporada a primeira turma de 519 mulheres advogadas, administradoras de empresas, contadoras, professoras, analistas de sistemas, engenheiras, arquitetas, jornalistas, entre outras profissões, que concorreram em condições idênticas aos homens do mesmo quadro (BRASIL, 200-).

Visando ampliar as oportunidades de acesso, o Exército permitiu “[...] que mulheres realizassem dois de seus cursos combatentes mais tradicionais e desafiadores: o Curso Básico Paraquedista (desde 2006) e o Curso de Operações na Selva (a partir de 2010) [...]” e, desde então, várias oficiais e praças do segmento feminino concluíram tais cursos (ALMEIDA, 2015, p. 25).

Com a alteração concretizada pela Lei n. 12.786, de 11 de janeiro de 2013, as oficiais do Quadro Complementar de Oficiais (QCO) puderam galgar o posto de coronel (BRASIL, 2013a), denotando mais uma conquista feminina. Além disso, as engenheiras militares, formadas no IME, e, de igual modo, as médicas oriundas da EsSEx, puderam chegar ao posto de general de divisão, tendo as mesmas oportunidades que seus pares.

A partir do sancionamento da Lei n. 12.705, de 08 de agosto de 2012, pela então presidente Dilma Rousseff, foi permitida a participação de militares do sexo feminino como combatentes do Exército Brasileiro em áreas antes restritas aos homens e a incorporação nas frentes de batalha (BRASIL, 2012). A exemplo da Marinha e da Força Aérea, o Exército abriu a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), em 2018, para receber, nos cursos de Material Bélico e de Intendência, as mulheres oriundas da Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEX). Algumas dessas mulheres, em tese, poderão atingir, após mais de 40 anos de serviço, o posto máximo da carreira, general de exército, já que concorrerão com os oficiais masculinos, oriundos da AMAN, em igualdade de condições nas promoções.

Assim, na atualidade, percebe-se que a política multicultural para a mulher no EB está balizada muito mais pelo multiculturalismo crítico, do que folclórico (MCLAREN, 1997), o qual busca superar a celebração das diferenças, para desafiar

preconceitos construídos no bojo de relações de poder hierarquizadas e assimétricas, buscando, assim, políticas e práticas mais inclusivas e democráticas, caminhando em direção à transversalização de gênero.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A participação feminina nas Forças Armadas brasileiras é processo histórico natural, advindo da própria legislação, que assegura a igualdade de gêneros, e de um processo de desenvolvimento social e jurídico, que não admite mais a invisibilidade da competência feminina.

As conquistas femininas, decorrentes de suas lutas pessoais e em grupos, para além de superar as múltiplas restrições impostas, permitiram que as mulheres atingissem espaços de atuação antes exclusivos do gênero masculino.

Frequentemente se aponta que a legislação brasileira é avançada em termos de direitos e cidadania, no entanto o país apresenta uma realidade ainda muito distante do estamento da lei.

A questão da igualdade de gênero, como toda e qualquer transformação social, não depende somente de uma mudança legislativa. Depende também de sensibilização e da adoção de políticas públicas inclusivas.

Cabe lembrar que as transformações são sempre determinadas por meio da evolução da própria sociedade; é a demanda que faz a mudança. Esta situação impõe ao Estado brasileiro desconstruir os preconceitos e os papéis culturais que foram impostos às mulheres, eliminando os estereótipos e implementando a perspectiva de gênero, fundamentada em estudos e aportes teóricos como o multiculturalismo, observando as diferenças entre homens e mulheres, para promover a igualdade de gênero, respeitando a legislação vigente, dando voz às necessidades das mulheres e garantindo a todas as pessoas oportunidades de formação, capacitação e promoção.

As Forças Armadas brasileiras devem ser um ambiente para a realização profissional e pessoal de mulheres e homens, com ampla possibilidade de acesso aos cargos e às funções e ao crescimento na carreira, em que o caminho para a igualdade de gênero perpassa a valorização do desempenho em detrimento do sexo. Ressalta-se, no entanto, que a operacionalidade das forças não deve ser comprometida, impondo a ocupação do cargo e o desempenho de função por aquela pessoa mais habilitada, melhor capacitada e detentora dos mesmos requisitos exigidos, independentemente do gênero.

Não deve haver discriminação em cargos e funções que independem da força física e que sejam focados no equilíbrio psicológico e no conhecimento técnico, levando ao reconhecimento dessa competência para as atividades de comando e liderança, antes privativas dos homens. Ainda assim, os que requerem força física devem ser tratados com igualdade e equidade. Portanto, quem for mais capacitado

deve ocupar o cargo e desempenhar a função, qualquer que seja o seu gênero.

Sem dúvida, a participação das mulheres nas mais diversas esferas de atuação da sociedade é condição indispensável para a convivência em uma sociedade equilibrada, e a garantia dos seus direitos como pessoa humana deve se concretizar em uma perspectiva material.

Somente a participação democrática, que garanta condições iguais e que valorize a capacidade e a experiência e não o gênero, pode assegurar a real transformação para uma sociedade justa e igualitária.

Importante destacar que as políticas de ações afirmativas são medidas compensatórias que buscam diminuir as discriminações e corrigir inferioridades que se constituíram historicamente, e que devem ser eliminadas, mas que o empoderamento da mulher militar só pode ser conseguido por meio da política da diferença, que assegure a transversalização e o reconhecimento da diversidade, assim como o enfoque de gênero na política de defesa, como estratégia fundamental para a construção da igualdade e equidade. Para tanto é necessária a alteração dos padrões pré-concebidos e a revisão dos estereótipos, com políticas e ações que atendam às demandas femininas e coloquem fim às discriminações veladas e aos desequilíbrios de oportunidades.

A representatividade do gênero feminino nas Forças Armadas brasileiras corrobora com a ideia de democratização institucional, possibilitando a integração de homens e mulheres em prol do exercício da cidadania plena, que contribui para o desenvolvimento de novas capacidades nacionais.

A transversalização de gênero é um processo irreversível; uma tendência sem retorno. No entanto, muitas vezes é uma discussão periférica, quando deveria ser de forma intensa e mais efetiva.

A instituição da Comissão de Gênero do Ministério da Defesa (MD), sem dúvida, é um passo importante na particularização da política de gênero do governo brasileiro para o caso da defesa, visando traduzir as questões relevantes de gênero a serem incorporadas em políticas e ações. E os planos de igualdade de gênero trazem como inovação a perspectiva da transversalização de gênero. Com tal enfoque, fica prevista a inclusão das políticas de gênero, de forma horizontal, no conjunto de ações do governo.

Os três documentos do Ministério da Defesa – PND, END, LBDN – não contemplam a temática de incorporação da perspectiva de gênero, não apresentam de forma explícita informações suficientes relacionadas a gênero, e não incentivam a participação feminina na área da defesa. Assim sendo, as políticas de defesa devem começar a pensar na igualdade de gênero, pois é uma lacuna que precisa ser preenchida. Seria importante que estes documentos contivessem o histórico da evolução da perspectiva de gênero e da humanização das Forças Armadas brasileiras decorrente do ingresso das mulheres, a situação atual e os prognósticos para o futuro, para que as Forças Armadas possam lidar com homens e mulheres

de forma mais igualitária e equânime, com vistas ao melhor desempenho de sua missão constitucional.

Espera-se que as políticas de incorporação da perspectiva de gênero na defesa não se restrinjam aos discursos oficiais, antes sejam efetivamente implementadas e cumpridas.

Nesse cenário complexo, compete às mulheres garantir as conquistas obtidas ao longo do século passado, dentre as quais a de ter tornado pública a discriminação da mulher, obtendo reconhecimento de suas demandas e evidenciando a urgência de criar e manter políticas públicas de promoção da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, ou seja, políticas de igualdade e políticas da diferença, respectivamente.

Realmente, nos últimos trinta anos, o Brasil tem presenciado relevante desenvolvimento na promoção da igualdade de gênero e no incentivo ao empoderamento das mulheres. E os reflexos dessa mudança têm incidido sobre a legislação, a participação social e as políticas públicas de Estado.

Sem dúvida, a transversalização da perspectiva de gênero e a busca pela igualdade e equidade são aspectos primordiais para nortear os planejamentos, as políticas de desenvolvimento, a legislação em vigor, a distribuição de recursos e a implementação e o monitoramento de programas e projetos.

Em que pese a maturidade de cada Força Singular, no que tange à transversalização de gênero, é importante considerar o multiculturalismo que norteia a política das Forças Armadas no que diz respeito à temática em estudo.

Num olhar mais abrangente, é preciso levar em consideração que essa dinâmica se dá também em outros segmentos da sociedade, desaguando em movimentos sociais que demandam igualdade de condições e oportunidades, não apenas para as mulheres, mas também para outros gêneros. E é exatamente daí que advém a preocupação sobre os fatores de desestabilização e as consequências dessa dinâmica para a segurança, defesa e desenvolvimento nacional.

Por isso, é fundamental dar a devida importância à mulher militar. Se as questões de inclusão da mulher não forem consideradas, conflitos de minorias, no estudo em tela de gênero com foco na mulher militar, podem vir a ser fomentados, extrapolando nas questões de segurança e defesa e, por conseguinte, no desenvolvimento. Nesse sentido, o multiculturalismo lança luzes sobre os movimentos sociais que dão voz e vez às mulheres e impõem pressão para o surgimento de legislação a seu favor e para elaboração de trabalhos e documentos focados na igualdade de gênero.

As Forças Armadas brasileiras disponibilizam espaços de acesso às mulheres. No entanto, ainda há muito a alcançar, mas o principal desafio não se baseia em aumentar numericamente a presença feminina, mas em consolidar uma política de

reconhecimento das diferenças que ressalte a importância desse segmento para as Forças Armadas e, em decorrência, para a segurança, defesa e desenvolvimento do país.

De fato, o que se busca, na luta pela igualdade entre homens e mulheres nas Forças Armadas brasileiras, não é a masculinização da mulher, mas sim o respeito mútuo, a soma de esforços para juntos alcançar uma vida melhor e mais digna para todos, visando ao bem comum, uma vez que, atrelado ao desenvolvimento de uma nação, encontra-se hoje o reconhecimento da igualdade de gêneros.

## REFERÊNCIAS

ABELHA, Evellyn. Lugar de mulher é na FAB. *Revista Aerovisão*, Brasília: CECOMSAER, ano 44, n. 252, p. 60-65, abr./maio/jun. 2017. Seção: Mulheres na FAB. Disponível em: [https://issuu.com/portalfab/docs/aerovisao\\_252\\_abr\\_mai\\_jun\\_2017](https://issuu.com/portalfab/docs/aerovisao_252_abr_mai_jun_2017), Acesso em: 24 jan. 2019.

AGÊNCIA EFE. *ONU pede presença de mais mulheres nas missões de paz*. Nova Iorque, 2010. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2010/06/onu-pede-presenca-de-mais-mulheres-nas-missoes-de-paz.html>. Acesso em: 19 dez. 2018.

ALMEIDA, Vítor Hugo de Araújo. *Mulheres nas forças armadas brasileiras: situação atual e perspectivas futuras*. Brasília: Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, 2015. Estudo. Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema21/2015\\_291\\_estudo-sobre-mulheres-nas-forcas-armadas-vitor-hugo](http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema21/2015_291_estudo-sobre-mulheres-nas-forcas-armadas-vitor-hugo). Acesso em: 24 jan. 2017.

ALVAREZ, Iara Maria Martins. *Políticas públicas de gênero: a inclusão das mulheres na Marinha do Brasil como militares*. 2011. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas). Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2011. Disponível em: [http://siaibib01.univali.br/pdf/Iara Maria Martins Alvarez.pdf](http://siaibib01.univali.br/pdf/Iara%20Maria%20Martins%20Alvarez.pdf). Acesso em: 28 jan. 2019.

BANKS, J. A. (Ed.). *Diversity and Citizenship Education: global perspectives*. São Francisco: Jossey-Bass, 2004.

BHABHA, H. K. Foreword. In: WERNER, P.; MODOOD, T. (Ed.). *Debating cultural hybridity: multicultural identities and the politics of anti-racism*. Londres: Zed Books, 2015. Ebook.

BATISTA, Aline Cleide. Compreensões e implicações do multiculturalismo no campo do currículo: pensando um currículo multiculturalmente orientado. *Revista Espaço do Currículo*, João Pessoa, v. 6, n. 1, p. 55-68, jan./abr. 2013. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/rec/article/view/15994/9102>. Acesso em: 30 jan. 2019.

BATISTA, Aline Cleide; SILVA JUNIOR, Paulo Melgaço da; CANEN, Ana. Em busca de um diálogo entre Plano Nacional de Educação (PNE), formação de professores e multi/interculturalismo. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 79, p. 253-267, abr./jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v21n79/05.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2019.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Ministro. Portaria nº 556-T/GC3, de 30 de julho de 2002. Fixa vagas para matrícula no Curso de Formação de Oficiais Aviadores, para 2003. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, n. 146, p. 10, 31 jul. 2002.

BRASIL. Comando do Exército. *Mulheres no Exército*: a história da mulher no Exército. [S.l., 200-]. Disponível em: [http://www.eb.mil.br/web/ingresso/mulheres-no-exercito/-/asset\\_publisher/6ssPDvxqEURI/content/a-historia-da-mulher-no-exercito?inheritRedirect=false](http://www.eb.mil.br/web/ingresso/mulheres-no-exercito/-/asset_publisher/6ssPDvxqEURI/content/a-historia-da-mulher-no-exercito?inheritRedirect=false). Acesso em: 04 jan. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 jan. 2019.

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 17097, 5 nov. 1945 (publicação original). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm). Acesso em: 03 jan. 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.294, de 26 de outubro de 1994. Altera a redação do art. 5º do Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966, Regulamento da Lei do Serviço Militar, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, p. 16253, 27 out 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1294.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1294.htm). Acesso em: 02 abr. 2017.

BRASIL. Decreto nº 7.959, de 13 de março de 2013. Dispõe sobre o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, para o período de 2013 a 2015, altera o Decreto nº 5.390, de 8 de março de 2005, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, p. 2, 14 mar. 2013 b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/D7959.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/D7959.htm). Acesso em: 19 jan. 2019.

BRASIL. Extrato de Protocolo de Intenções nº 01/2013 - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) e Ministério da Defesa (MD). Estabelecer o compromisso entre os partícipes para conjugar esforços no diagnóstico, reflexão e elaboração de políticas e ações que promovam a igualdade de gênero em todas as etapas dos processos de construção de paz e segurança, por meio do preparo e o emprego das Forças Armadas do Brasil. *Diário Oficial da União*: seção 3, Brasília, DF, ed. 49, p. 2, 13 mar. 2014 a. Disponível em: [http://www.grafica.ufes.br/sites/grafica.ufes.br/files/publicacao\\_diaria/DO3\\_2014\\_03\\_13.pdf](http://www.grafica.ufes.br/sites/grafica.ufes.br/files/publicacao_diaria/DO3_2014_03_13.pdf). Acesso em: 25 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.807, de 07 de julho de 1980. Dispõe sobre a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 13582, 8 jul. 1980.

BRASIL. Lei nº 6.924, de 29 de junho de 1981. Cria, no Ministério da Aeronáutica, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, p. 12144, 30 jun. 1981.

BRASIL. Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), vinculado ao Ministério da Justiça; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 12713, 30 ago. 1985. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1980-1988/L7353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm). Acesso em: 08 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 7.831, de 2 de outubro de 1989. Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO) e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 17657, 3 out. 1989.

BRASIL. Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997. Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 27741, 27 nov. 1997.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, 11 jan. 2002a. Seção 1, p. 1 (republicação atualizada). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 20 jan. 2019.

BRASIL. Lei n. 10.678, de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 1, 26 maio 2003a. (publicação original). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.678.htm). Acesso em: 19 jan. 2019.

BRASIL. Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003 (Lei da Organização da Presidência da República e Ministérios – criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres). Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, incluso a Secretaria Especial de Política para Mulheres e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 2, 29 maio 2003b. (publicação original). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.683.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.683.htm). Acesso em: 17 jan. 2019. (Lei revogada pela MP nº 782/2017).

BRASIL. Lei n. 12.705, de 08 de agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 3, 9 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 12.786, de 11 de janeiro de 2013. Altera dispositivos da Lei n. 7.831, de 2 de outubro de 1989, que cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO). *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 4, 14 jan. 2013a.

BRASIL. Lei n. 12.797, de 04 de abril de 2013. Dispõe sobre a criação do Quadro de Oficiais de Apoio (QOAp) no Corpo de Oficiais da Ativa do Comando da Aeronáutica, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 2, 5 abr. 2013a.

BRASIL. Medida Provisória n. 782, de 31 de maio de 2017. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 1, 31 maio 2017a. (publicação original). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv782.htm#art81](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv782.htm#art81). Acesso em: 25 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Aeronáutica. *Aviso Ministerial nº 006/GM3/024 de 05 de maio de 1995*. Brasília, 1995b.



BRASIL. Ministério da Defesa. *Carta de Intenções entre o Ministério da Defesa do Brasil e a ONU Mulheres relativa à proposta de cooperação na área de gênero, paz e segurança*. Rio de Janeiro, CCOPAB, 16 dez. 2011b. Disponível em: <http://www.defesa.gov.br/arquivos/File/2011/mes12/cartaonu>. Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. *Memória da 52ª reunião do Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPMM*. Brasília, 16 set. 2014c. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/memoria-52a-reuniao.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2019.

BRASIL. *Estratégia Nacional de Defesa*. Brasília, 2016, p. 15-46. Versão sob apreciação do Congresso Nacional. Disponível em: [http://www.defesa.gov.br/arquivos/2017/mes03/pnd\\_end.pdf](http://www.defesa.gov.br/arquivos/2017/mes03/pnd_end.pdf). Acesso em: 25 jan. 2019.

BRASIL. *Livro Branco de Defesa Nacional*. Brasília, 2016b. Versão sob apreciação do Congresso Nacional. Disponível em: [http://www.defesa.gov.br/arquivos/2017/mes03/livro\\_branco\\_de\\_defesa\\_nacional\\_minuta.pdf](http://www.defesa.gov.br/arquivos/2017/mes03/livro_branco_de_defesa_nacional_minuta.pdf). Acesso em: 27 jan. 2019.

BRASIL. *Política Nacional de Defesa*. Brasília, 2016c, p. 03-14. Versão sob apreciação do Congresso Nacional. Disponível em: [http://www.defesa.gov.br/arquivos/2017/mes03/pnd\\_end.pdf](http://www.defesa.gov.br/arquivos/2017/mes03/pnd_end.pdf). Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Portaria n. 893/MD, de 14 de abril de 2014. Institui a Comissão de Gênero no âmbito do Ministério da Defesa e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, n. 72, Seção 1, 15 abr. 2014b.

BRASIL. Portaria Normativa n. 338/MD, de 10 de fevereiro de 2015. Aprova o Regimento Interno da Comissão de Gênero do Ministério da Defesa (CGMD). *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, nº 29, p.5, 11 fev. 2015b.

BRASIL. Marinha do Brasil. *Memorando n. 1, de 10 de abril de 2017*. Divulga a decisão do Comandante da Marinha de ampliar a participação de Oficiais e Praças do sexo feminino na Marinha, autorizando que sirvam a bordo de navios e na tropa, em atividades de aplicação efetiva do Poder Naval. Brasília, DF, abr. 2017a.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores (MRE). *Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança*. Brasília, DF: FUNAG, 2017b. 108 p. Disponível em: <http://funag.gov.br/loja/download/1209-Plano-Nacional-de-Acao-sobre-Mulheres-Paz-e-Seguranca.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2013c. 114 p. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf> Acesso em: 14 jan. 2019.

CANEN, Ana. O multiculturalismo e seus dilemas: implicações na educação. *Comunicação & Política*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 91-107, maio/ago. 2007.

COSTA, Rejane Pinto. Multiculturalismo e organizações multiculturais. In: SANTOS, Jorge Calvarios dos. (Org.). *Excursos contemporâneos: abordagens de temas pertinentes à sua sociedade e defesa*. Rio de Janeiro: Prismas, 2017, p. 235-256.

HALL, Stuart. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Organização de Liv Sovik.

Tradução de Adelaine La Guardia Resende. Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 2003.

IVENICKI, Ana. Multiculturalismo e formação de professores: dimensões, possibilidades e desafios na contemporaneidade. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, [s.l.], v. 26, n. 100, p.1151-1167, 3 maio 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362018002601186>.

MATOS, Deise Justino et al. *Mulheres nas forças armadas: desenvolvimento histórico-jurídico da participação feminina na defesa nacional*. Brasília: Ministério da Defesa, 2012. Disponível em: [http://www.defesa.gov.br/arquivos/ensino\\_e\\_pesquisa/defesa\\_academia/cadn/artigos/XIII\\_cadn/mulheres\\_nas\\_forcas\\_armadas-\\_desenvolvimento\\_historico-juridico\\_da\\_participacao\\_feminina\\_na\\_defesa\\_nacional\\_final\\_%281%29](http://www.defesa.gov.br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/mulheres_nas_forcas_armadas-_desenvolvimento_historico-juridico_da_participacao_feminina_na_defesa_nacional_final_%281%29). Acesso em: 24 jan. 2019.

MOREIRA, Antonio Flavio Barbosa. Currículo, diferença cultural e diálogo. *Revista Educação & Sociedade*, Campinas, ano XXIII, n. 79, p. 15-38, ago. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v23n79/10847>. Acesso em: 20 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU Mulheres Brasil. *Planeta 50-50. Agenda 2030. Paridade de gênero*. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>. Acesso em: 15 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU Mulheres Brasil. *Sobre a ONU Mulheres Brasil e Cone Sul*. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/>. Acesso em: 12 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). General Assembly. *Resolution (A/CONF.177/20). The Fourth World Conference on Women. Beijing Declaration and Platform for Action*. Beijing, 15 September 1995. Disponível em: [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/CONF.177/20](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/CONF.177/20). Acesso em: 07 jan. 2019. General Assembly. *Resolution (A/RES/34/180). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and the Optional Protocol*. Nova Iorque, 18 December 1979. Disponível em: <http://undocs.org/en/A/RES/34/180>. Acesso em: 26 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Resolution (A/RES/48/121). World Conference on Human Rights*. Nova Iorque, 25 June 1993. Disponível em: [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/121](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/121). Acesso em: 28 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Resolution (A/RES/64/289), paragraph 49. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women - UN Women*. Nova Iorque, 2 July 2010. Disponível em: [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/64/289](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/289). Acesso em: 30 mar. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Security Council. *Resolution (S/RES/1325). Landmark Resolution on Women, Peace and Security*. Nova Iorque, 31 October 2000. Disponível em: [http://undocs.org/en/S/RES/1325\(2000\)](http://undocs.org/en/S/RES/1325(2000)). Acesso em: 29 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Assembleia Geral. *Resolução AG/RES. 1257 (XXIV-O/94). Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará)*. ATAS E DOCUMENTOS, Washington, v. 1, p. 20-28, set. 1994. Publicação produzida pela Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos. Disponível em: <http://scm.oas.org/pdfs/agres/ag03808P01.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

PEREIRA, Pérola de Abreu. O Plano Nacional de Ação (PNA) para implementação da Agenda de Mulheres, Paz e Segurança (MPS) no Brasil. CONFERÊNCIA PARA O CURSO SUPERIOR DE DEFESA – CSD, 2017, Rio de Janeiro. *Apresentação[...]* Rio de Janeiro: Escola Superior de Guerra, 2019. (Não publicada)

PETERS, Michael A.. Education, Post-Structuralism and the Politics of Difference. *Policy Futures In Education*, [s.l.], v. 3, n. 4, p.436-445, dez. 2005. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.2304/pfie.2005.3.4.436>.

RODRIGUES, Almira; CORTÊS, Iáris Ramalho. Legislação federal sobre direitos das mulheres. In: RODRIGUES, Almira; CORTÊS, Iáris Ramalho (Orgs.). *Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente*. Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), Brasília: Letras Livres, 2006, p. 9-72. Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/images/stories/publicacoes/direitosposconstituente.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2019.

ROVINA, Denise Pellegrini Maia; SOUZA, Neyde Lúcia de Freitas. *A mulher militar brasileira: conquistando mares, alçando voos e desbravando terras*. Rio de Janeiro: Escola Superior de Guerra, 2015. Disponível em: [http://www.esg.br/images/Laboratorio/publicacoes/Artigo\\_ESG\\_BRASIL\\_Livro\\_Mulher\\_FFAA\\_24\\_ABR\\_NEYDE\\_DENISE.pdf](http://www.esg.br/images/Laboratorio/publicacoes/Artigo_ESG_BRASIL_Livro_Mulher_FFAA_24_ABR_NEYDE_DENISE.pdf). Acesso em: 27 jan. 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006.

SCHMITT, Valentina Gomes Haensel; NETO, Luís Moreto; COSTA, Rejane Pinto. Desvendando a administração em ambientes militares. In: MOTTA, Paulo Roberto; SCHMITT, Valentina Gomes Haensel; VASCONCELLOS, Carlos Antonio Raposo (Org.). *Desafios gerenciais em defesa*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016, p. 83-101.

SCHWETHER, Natália Diniz. Políticas de gênero para defesa: análise das ações empreendidas em Argentina e Brasil no período de 2008 a 2015. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE ESTUDOS DE DEFESA, 9., 6 a 8 jul. 2016, Florianópolis. *Anais eletrônicos[...]* Niterói: Abedef, 2016. Disponível em: [http://www.enabed2016.abedef.org/resources/anais/3/1466027842\\_ARQUIVO\\_Schwether,N.\\_PoliticadseGeneroparaaDefesa.pdf](http://www.enabed2016.abedef.org/resources/anais/3/1466027842_ARQUIVO_Schwether,N._PoliticadseGeneroparaaDefesa.pdf). Acesso em: 24 jan. 2019.

SILVA, Rosângela da. *Mulher e poder: relações de gênero nas instituições de defesa e segurança nacional*. Rio de Janeiro: Escola Superior de Guerra, 2011. Disponível em: <http://www.esg.br/images/Monografias/2011/SILVAR.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2019.

Recebido em: 17 out. 2018

Aceito em: 10 fev. 2019