

DOI: <https://doi.org/10.30749/2594-8261.v2n2p83-101>

## **A PRESENÇA FEMININA NA MARINHA DO BRASIL: UM OLHAR ATRAVÉS DAS CARACTERÍSTICAS DOS PROFISSIONAIS DO PROGRAMA DE ATENDIMENTO ESPECIAL\***

### ***THE FEMININE PRESENCE IN THE BRAZILIAN NAVY: A LOOK THROUGH THE CHARACTERISTICS OF THE PROFESSIONALS OF THE SPECIAL ATTENDANCE PROGRAM***

Nádia Xavier Moreira\*\*

**Resumo:** As discussões trazidas nesse estudo estão inseridas em torno do debate da presença feminina nas Forças Armadas (FFAA) brasileiras, como profissionais militares. O trabalho busca apresentar aspectos presentes nesse processo a partir da análise do perfil de profissional e de gestores responsáveis pela normatização, coordenação, execução e fiscalização de um programa social desenvolvido pela Marinha do Brasil (MB): o Programa de Atendimento Especial (PAE). O Programa integra a política de assistência social da MB e seu atendimento volta-se aos dependentes do pessoal da MB (servidores civis e militares) com deficiência, com faixa etária acima de cinco anos. Trata-se de um estudo com uma abordagem metodológica de cunho qualitativo. Os instrumentos de coleta de dados foram a entrevista semiestruturada e a análise documental. Os resultados apontaram o predomínio de profissionais do sexo feminino (17 dos 22 profissionais) no desempenho das atividades do PAE, o que destoava da realidade da presença feminina na MB (9,96% em 2016). Acredita-se que tal fato se encontra intimamente relacionado ao processo de feminização das FFAA do país, iniciado pela MB em 1980, quando reproduziu-se, na ocasião, uma divisão sexual do trabalho, ancorada em características tradicionalmente atribuídas aos papéis sociais de homens e mulheres, demarcatórias de esferas diferenciadas de atuação laboral. Pois, São profissões associadas a dimensão do cuidado que preponderam na formação profissional dos sujeitos atuantes no PAE.

**Palavras-chave:** Mulheres. Forças Armadas. Marinha do Brasil.

**Abstract:** The discussions carried out in this study are based around the debate of the female presence in the Brazilian Armed Forces (FFAA), as military professionals. The paper seeks to present aspects of this process based on the analysis of the profile of professional and managers responsible for standardization, coordination,

---

\* Uma versão reduzida deste trabalho foi apresentada no 11 Seminário Internacional Fazendo Gênero, realizado em Florianópolis- SC no período de 30 de julho a 04 de agosto de 2017.

\*\* Doutora em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2015). Possui graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual do Ceará (1996) e mestrado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2003). É assistente social militar da Marinha do Brasil. Membro da Comissão de Assistência Social das Forças Armadas do Ministério da Defesa. Integrante do grupo de pesquisa sobre políticas públicas nas forças militares.

execution and supervision of a social program developed by the Brazilian Navy: the Special Assistance Program (PAE). The Program is part of MB's social assistance policy, and its assistance is extended to dependents of MB (civilian and military service men) with disabilities aged over five years. It is a study with a methodological approach of qualitative character. The instruments of data collection were the unstructured interview and the documentary analysis. The results pointed out the predominance of female professionals (17 of the 22 professionals) in the performance of the PAE activities, which is not related to the reality of female presence in Brazilian Armed Forces (9,96% in 2013). It is believed that this fact is closely related to the process of feminization of the country's armed forces, initiated by MB in 1980, when a sexual division of labor was reproduced on the occasion, anchored in characteristics traditionally attributed to the social roles of men and women, demarcations of different spheres of work performance. For, they are professions associated with the dimension of care that preponderated in the professional formation of the subjects acting in the PAE.

**Keywords:** Women. Armed Forces. Navy of Brazil.

## 1 INTRODUÇÃO

As discussões trazidas nesse estudo estão inseridas em torno do debate presença feminina nas Forças Armadas (FFAA) brasileiras, como profissionais militares. O trabalho busca apresentar aspectos presentes nesse processo a partir da análise do perfil de profissionais e de gestores responsáveis pela normatização, coordenação, execução e fiscalização de um programa social desenvolvido pela Marinha do Brasil (MB): o Programa de Atendimento Especial (PAE). O PAE é um dos programas sociais integrantes da política de assistência social da Marinha MB e seu atendimento volta-se aos dependentes do pessoal da instituição (servidores civis e militares) com deficiência, cuja faixa etária esteja acima de cinco anos. O Programa abrange todo território nacional e é executado no Rio de Janeiro (RJ) pelo Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM).

Tomaram-se como base para elaboração desse estudo à análise os trabalhos desenvolvidos por Minayo e outros (2008) com Policiais Militares do Rio de Janeiro (PM-RJ) e por Albuquerque (2010) com profissionais que atuam no serviço pré-hospitalar de urgência e emergência do Corpo de Bombeiros do Rio de Janeiro. Segundo a Constituição de 1988, as polícias e os bombeiros constituem em forças militares auxiliares ao Exército Brasileiro (EB) e como este estão pautadas nos princípios da hierarquia e da disciplina, mormente sejam profundamente diferenciadas deste último e entre si na sua missão e no seu processo de trabalho.

O trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: apresentam-se, inicialmente, propriedades sociodemográficas dos profissionais, com vistas a caracterizar estes sujeitos sociais. A apresentação destas variáveis foi organizada do seguinte modo: idade e tempo de serviço; sexo e profissão; situação conjugal e número de filhos e naturalidade. Depois, faz-se as considerações finais.

## 2 METODOLOGIA

Este artigo constitui parte de uma pesquisa mais ampla realizada para a elaboração de uma tese de doutorado (MOREIRA, 2015). Estabeleceram-se como critérios à seleção do campo de pesquisa: a) setores da MB incumbidos na gestão

do PAE na área do RJ; b) setores da MB que normatizam, coordenam, executavam e fiscalizam o PAE na área do RJ; e c) setores da MB responsáveis pelo ingresso, permanência e saída dos usuários do Programa na área do RJ. A partir destes critérios, o campo empírico da pesquisa foi constituído pela Diretoria de Assistência Social da Marinha (DASM), SASM e pelo Grupo de Avaliação e Acompanhamento de Pacientes Especiais (GAAPE). A DASM é a Organização Militar (OM) responsável por normatizar, coordenar e gerir toda a política de assistência social da MB, bem como administrar os recursos financeiros destinados a executar os programas sociais. Esta diretoria tem ainda a função de supervisionar as atividades do SASM, OM a ela subordinada, responsável em coordenar, executar e fiscalizar as atividades do PAE na área do RJ. O acesso ao PAE ocorre a partir da avaliação do GAAPE, que indica as modalidades terapêuticas necessárias, seu regime de frequência e as instituições mais apropriadas a desenvolvê-las.

Elegeram-se como sujeitos deste estudo indivíduos sociais envolvidos com o PAE nas várias dimensões do Programa. Consideraram-se os seguintes critérios de inclusão dos sujeitos na amostra: a) sujeitos responsáveis pela gestão do PAE na área RJ; b) sujeitos que normatizam, coordenam, executam e fiscalizam o PAE na área RJ; e c) sujeitos que determinam o ingresso, permanência e saída dos usuários no Programa na área RJ. Tomando tais parâmetros, foram selecionados e convidados a compor os sujeitos desta pesquisa gestores e profissionais da DASM, do SASM e do GAAPE.

Utilizaram-se a análise documental e a entrevista do tipo semiestruturado como principais fontes de dados. Foram realizadas três entrevistas na DASM (um gestor e dois profissionais), quatro no SASM (um gestor e três profissionais) e 13 (treze) no GAAPE (um gestor e doze profissionais). Utilizaram-se os seguintes códigos: E (entrevistado) e G (gestor) nos fragmentos das entrevistas, seguidos de um número correspondente à sequência das entrevistas.

A análise das entrevistas foi feita pelo Método de Interpretação de Sentidos, segundo Gomes e outros (2005). No momento inicial, realizou-se uma leitura compreensiva de material coletado nas entrevistas, cujo objetivo foi impregnar-se pelo conteúdo deste material e obter uma visão de conjunto e a apreensão das particularidades existentes neste material. Tal leitura possibilitou a montagem de

uma estrutura de análise, por meio da qual se procederam às categorizações e a distribuição das unidades constitutivas do material. A partir dessa montagem, procedeu-se a elaboração da síntese interpretativa, por meio da qual se procurou articular o objetivo do estudo, sua base teórica e dados empíricos.

O projeto que originou esta pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da MB. Tal procedimento seguiu as orientações preconizadas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde

### **3 IDADE E TEMPO DE SERVIÇO**

A idade média dos sujeitos da pesquisa é de 42,83 anos, assim distribuídas pelos três subgrupos: profissionais que planejam e supervisionam o PAE: 48,33 (43 a 51) anos; profissionais da execução do Programa: 40,25 (32 a 48) anos; e, profissionais envolvidos na avaliação: 39,91 (30 a 53) anos. No que se refere à média do tempo de serviço na MB dos participantes é de 18,44 anos, conforme detalhados pelos três subgrupos: profissionais que planejam e supervisionam o PAE: 29,44 (17 a 46) anos; profissionais da execução do Programa: 13,25 (01 a 30) anos; e, profissionais envolvidos na avaliação: 12,41 (02 a 33) anos.

A análise dos dados permite identificar a presença dos segmentos mais jovens em idade e tempo de serviço nas atividades técnicas do Programa. Pode-se buscar a explicação para este fato na organização disciplinar estruturante das FFAA, a qual se faz presente pelos espaços físicos, pelos escalonamentos, pelas definições das funções, demarcando lugares e tarefas. Essa forma de organização pressupõe o emprego do pessoal mais jovem em idade e posto para o emprego em tarefas executivas; e pessoal mais antigo, com uma maior graduação/posto e experiência na instituição, para funções gerenciais.

Do mesmo modo como que nas demais profissões, a compreensão deste sistema implica considerar o conceito de antiguidade para além de uma ordem temporal, embora remeta a uma temporalidade, mas está também relacionado com o mérito na profissão.

Este último aspecto, no caso específico da instituição militar, é formado pelas classificações em curso da carreira, pelas medalhas, pelos elogios registrados

em seus apontamentos e pelas condecorações recebidas. Tais procedimentos são sintetizados num sistema de avaliação de pessoal, que atinge periodicamente todos os indivíduos das FFAA. Deste modo, a antiguidade é formada pela ordem temporal com a escala valorativa do mérito (LEIRNER, 1997). É a partir deste quadro de referência que se pode entender o posicionamento dos militares mais antigos em funções de planejamento e supervisão, consideradas estratégicas para as FFAA.

#### 4 SEXO E PROFISSÃO

Predomina o sexo feminino nos profissionais envolvidos no PAE da área do RJ, representando 17 dos 22 profissionais, conforme apresentado na tabela 01.

**Tabela 1 - Distribuição dos gestores e profissionais envolvidos no PAE na área RJ, segundo sexo – Maio/2014**

<b>Sexo</b>	<b>DASM</b>	<b>SASM</b>	<b>GAAPE</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Masculino</b>	01	02	02	05
<b>Feminino</b>	04	02	11	17
<b>Total</b>	05	04	13	22

Fonte: Diretoria de Assistência Social da Marinha

O maior número de mulheres no desempenho das atividades do Programa, quando comparado ao número de homens, destoava da realidade da presença feminina nas FFAA. Segundo dados do Ministério da Defesa (2013), as FFAA brasileiras contam em seu efetivo com 22.208 mulheres, o que representa somente 6,34% do efetivo total militar do País, cujo número é de 350.304 militares. No caso específico da MB, dados apresentados no Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR, 2016) apontam que dos militares 76092 da ativa, apenas 7582 são mulheres, o que corresponde a aproximadamente 9,96% do efetivo da Força<sup>1</sup>.

Acredita-se que a preponderância de mulheres à frente das atividades do PAE está relacionada à sua formação profissional. Escobar (2004, p. 83) sugere que nas identidades socioprofissionais estão habitualmente incluídos atributos que parecem [...] naturalmente associados ao gênero masculino, ou ao gênero feminino

<sup>1</sup> A despeito desta realidade, há uma tendência de crescimento constante do segmento feminino na instituição. Pois, no período 1987 a 2012, a taxa de crescimento anual de militares do sexo feminino foi de 8,11%. Esta taxa, no mesmo período, foi bem superior àquela dos militares da ativa que correspondeu a 1,22 %. (ANEMAR, 2012).

e que apoiam [...] processos identitários profissionais genderizados. (ESCOBAR, 2004, p. 83.).

Este é o caso das profissões agrupadas no âmbito das denominadas “profissões do cuidar” (TRONTO, 2007). São profissões associadas a dimensão do cuidado que preponderam na formação profissional dos sujeitos sociais envolvidos nas atividades do PAE, conforme demonstram os dados da tabela 02.

**Tabela 2 - Distribuição dos gestores e profissionais envolvidos no PAE na área RJ, segundo categoria profissional- Janeiro/2014**

<b>Categoria profissional</b>	<b>DASM</b>	<b>SASM</b>	<b>GAAPE</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Militar da Escola Naval (EN)</b>	01	01	01	03
<b>Assistente Social</b>	03	02	02	07
<b>Psicólogo(a)</b>	01	01	03	05
<b>Médico(a)</b>	0	0	02	02
<b>Fonoaudiólogo(a)</b>	0	0	02	02
<b>Terapeuta ocupacional</b>	0	0	02	02
<b>Fisioterapeuta</b>	0	0	01	01
<b>Total de profissionais</b>	05	04	13	22

Fonte: Diretoria de Assistência Social da Marinha

Contribuindo neste debate, Chies (2010) acrescenta que, mesmo quando homens e mulheres exercem um mesmo ofício, ocorre um processo de diferenciação das identidades profissionais segundo os gêneros, pautado nos estereótipos sociais atribuídos aos sexos, “o que inevitavelmente indica que homens e mulheres não podem ter a mesma identidade mesmo que atuantes em uma mesma profissão.” (CHIES, 2010, p. 510).

As elaborações de Chies também oferecem uma contribuição bastante apropriada à análise do processo de inserção de mulheres nos FFAA brasileiras na qualidade de militar. Sobre tal processo na MB, o estudo de Marques e Hiron (1982, p. 11, grifo nosso) indica que foi motivado, entre outras razões, para “aproveitá-las em funções que **pela peculiaridade da instituição feminina**, são por elas melhor realizadas, como por exemplos nutricionistas, assistentes sociais, psicólogas, enfermeiras, bibliotecárias, médicas.”

Desta forma, reproduziu-se na ocasião uma divisão sexual do trabalho, ancorada em características tradicionalmente atribuídas aos papéis sociais de homens e mulheres, demarcatórias de esferas diferenciadas de atuação laboral. Partiu-se, assim, da premissa de que características biológicas (diferenciadas pelo sexo) pesam mais que a história individual de formação para o exercício de uma profissão.

Pesquisa realizada por Forgeau (2006), acerca das relações entre homens e mulheres nas FFAA francesas, aponta que ainda existe desconfiança no meio militar quanto à presença de mulheres, associada à ideia de que estas últimas têm a capacidade de “derreter” o grupo:

A nossa organização, às vezes, é muito inflexível, se um militar chegar e disser: amanhã a tarde eu não posso vir porque eu estou na festa de pais da escola do meu filho, provavelmente ele [...] vai receber um ‘não’. Se for uma mulher, ela provavelmente, vai receber um sim. Porque todos nós lembramos que a nossa mãe ia à nossa escola, mas não o pai. (G1)<sup>2</sup>.

A presença de mulheres nos quadros efetivos das FFAA brasileiras ocorreu nos anos de 1980. A MB foi, entre três FFAA, a primeira a admitir o ingresso de mulheres militares. Além do contexto de abertura política e de desgaste da imagem dos militares perante a sociedade civil, contribuiu para decisão da MB a necessidade de mão de obra de especialistas para o setor de saúde que havia passado por uma expansão com a criação de um complexo hospitalar, o Hospital Naval Marcílio Dias (HNMD)<sup>3</sup>.

A admissão de mulheres<sup>4</sup> atendeu também a uma necessidade de liberação dos homens militares de funções burocráticas “em terra” para seu emprego em setores operativo (navios), ou seja, visava a utilização do “trabalho feminino no

---

<sup>2</sup> Trecho de entrevistas, as quais receberam códigos descritos na metodologia.

<sup>3</sup> A primeira turma feminina era composta por 201 oficiais e 311 praças, deste montante 75% foi distribuído para trabalhar no HNMD.

<sup>4</sup> Dentre as forças militares auxiliares brasileiras, coube a Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) o pioneirismo deste processo. O Estado de São Paulo instituiu em 1959 um corpo feminino de guardas civis e o incorporou em 1970 aos quadros da então recém-criada PMESP (MUSUMECI; SOARES, 2004). Algumas destas mulheres militares integraram as equipes responsáveis pela formação da primeira turma de mulheres militares da MB (ALMEIDA, 2008).

desempenho de uma atividade masculina, liberando o militar para emprego no mar” (MARQUES; HIRON, 1982, p. 11).

Ratificou-se, deste modo, um aspecto histórico, trabalhado por Lagrave (1995), sobre os condicionantes da inserção profissional feminina em ocupações do domínio masculino: sua efetivação quando os homens iniciam um movimento de abandono silencioso de tais ocupações.

Dentre os benefícios trazidos pela presença das mulheres nas Forças, avaliados pelos próprios militares, destaca-se um maior grau de civilidade, humanização e flexibilização nos relacionamentos interpessoais (ALMEIDA, 2008). Deste modo, a contribuição das mulheres estaria relacionada com ao ingresso de qualidades tidas como femininas em território predominantemente masculino.

Tais referências oferecem elementos para entender a predominância do sexo feminino nos profissionais envolvidos no PAE da área do RJ, relacionado-a com a herança histórica de identidades profissionais, demarcatórias de esferas de atuação para homens e para mulheres, mesmo em se tratando de um mesmo campo de exercício laboral.

## 5 SITUAÇÃO CONJUGAL E FILHOS

A maioria das participantes do estudo é casada ou tem companheiro (a). As solteiras estão concentradas no grupo de profissionais do GAAPE, e as divorciados, em número menor, estão presentes nos três subgrupos, conforme os dados<sup>5</sup> apresentados na tabela 3.

**Tabela 3 - Distribuição dos gestores e profissionais envolvidos no PAE na área RJ, segundo situação conjugal- Janeiro/2014**

Situação conjugal	DASM	SASM	GAAPE	TOTAL
Casado(a)/ Companheiro(a)	04	03	07	15

<sup>5</sup>Tais dados se aproximaram dos encontrados por Minayo e outros (2008) no grupo de policiais militares, cuja maioria também era formada por profissionais casados ou que tinha companheiro(a). Resultados semelhantes também foram identificados no estudo de Albuquerque (2010) com profissionais que atuam no serviço pré-hospitalar de urgência e emergência do Corpo de Bombeiros do Rio de Janeiro, no qual foi identificada a prevalência de profissionais casados.

<b>Solteiro(a)</b>	0	0	04	04
<b>Divorciado(a)</b>	01	01	01	03
<b>Total</b>	05	04	13	22

**Fonte:** Diretoria de Assistência Social da Marinha

No tocante a média de filhos dos participantes é de 1,33, assim distribuídas pelos três subgrupos: profissionais que planejam e supervisionam o PAE: 1,6 (01 a 02) filhos; profissionais da execução do Programa: 1,5 (01 a 02) filhos; e, profissionais envolvidos na avaliação: 0,91 (0 a 02) filhos. A baixa taxa de fecundidade dos sujeitos da pesquisa reflete uma tendência apresentada pelo IBGE (2010) para as mulheres com ensino superior completo (1,14 filho) e com rendimento domiciliar per capita de mais de um salário mínimo (entre 1,30 e 0,97). Tais características encontram-se presentes nas mulheres do estudo, predominantes nos profissionais envolvidos no PAE.

O advento da pílula anticoncepcional, da fertilização *in vitro* e da manipulação genética abriram a possibilidade de um maior controle por parte das mulheres sobre seus corpos em relação à ocasião e à frequência de gestação. Ser ou não mãe constitui, além de um dilema moderno, uma opção que não está vinculada ao casamento. Assim, um nascimento de um filho, atualmente, não provém necessariamente de um casal (THERBORN, 2006; SINGLY, 2000; CASTELLS, 1999).

Estudos (GOLDANI, 1993; SAMARA, 2002) apontam que as condições de vida das mulheres, em termos de educação e de renda, constituem em ponto crucial na análise sobre as transformações das famílias. Em torno desta discussão, pesquisadores da área (PERLIN, 2006; DINIZ, 1996) concordam que um dos principais deflagradores das alterações que ocorreram no âmbito familiar e no casamento foi a entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho.

Esta participação estremeceu a divisão do trabalho socialmente estabelecida entre homens e mulheres, na qual cabia ao homem prover materialmente a família, estando a ele incumbido o mundo externo ao lar. Neste contexto, a mulher era a responsável pela administração do mundo interno: cuidava da casa, da educação dos filhos, era também a provedora afetiva do marido e filhos. Tal acerto é de certo

modo solapado com o engajamento da força de trabalho feminina no mundo do trabalho.

Therborn (2006), em estudo sobre as transformações na instituição familiar no século passado, argumenta que a erosão do patriarcado<sup>6</sup> e a revolução sexual, ocorridas em grande parte do ocidente, não decretaram o fim da família, mas imprimiram-lhe maior complexidade, abrindo possibilidades de expressão para diversos arranjos familiares.

Tais arranjos eram percebidos, em momentos anteriores, como raros e marginais, a exemplo das famílias com base em uniões livres, sem casamento civil ou religioso; das famílias monoparentais, na maioria chefiada por mulheres; dos domicílios unipessoais; das mulheres que decidem pela produção independente, sem nenhum tipo de vínculo ou convívio com o pai da criança; das famílias formadas por casais do mesmo sexo; das famílias de recasados; das famílias constituídas por casais de duplo-trabalho ou dupla-carreira<sup>7</sup>; entre outros. Esta complexidade, na visão do autor, não se encontra livre de contradição e conflitos, porém está distante de representar uma ameaça fatal à família.

Em torno destas questões, os estudos sobre família têm experimentado grandes mudanças e os métodos de pesquisa, assim como as abordagens teóricas vêm buscando refletir e responder aos desafios colocados em torno do tema.

O conceito de família não é unívoco e nem pode ser adotado um modelo padrão para todas as sociedades. Existe um conjunto de singularidades e peculiaridades próprias de uma dada cultura, de momentos históricos e de grupos sociais que devem ser considerados para o entendimento do desenho e das

---

<sup>6</sup> Para Therborn (2006, p. 29), “o patriarcado tem duas dimensões intrínsecas básicas: a dominação do pai e a dominação do marido, nessa ordem. Em outras palavras, o patriarcado refere-se às relações familiares, de geração ou conjugais – ou seja, de modo mais claro, às relações de geração e de gênero.” Castell (1999, p.169) complementa: “relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a personalidade, também são marcados pela dominação e violência que têm sua origem na cultura e instituições do patriarcalismo”.

<sup>7</sup> A literatura tem denominado de casamento duplo-trabalho ou dupla-carreira aquele em que ambos os cônjuges trabalham fora em tempo integral. Para Diniz (1996), casais de dupla-carreira representam um subgrupo especial dentre os casais de duplo-trabalho. Considera família de dupla-carreira aquelas em que “ambos os esposos exercem profissões conhecidas como “carreiras”, por terem uma demarcação clara das etapas de desenvolvimento e progressão, por exigirem um alto grau de instrução e treinamento, de comprometimento com o trabalho e reciclagem constante. São também atividades cujo exercício requer investimento e interesse pessoal altos, principalmente porque as demandas do trabalho são levadas para, ou até mesmo invadem outras áreas da vida.” (DINIZ, 1996, p. 102).

especificidades assumidas pelas diversas estruturas familiares, a exemplo da relação peculiar existente entre família e FFAA.

Enquanto no universo individualista a família é tomada como algo externo às carreiras, profissões e a uma dimensão pública da vida social, podemos notar que na vida militar a família é vista como interior à instituição. E daí o termo “Família Militar” ser frequentemente evocado pelos militares, para indicar ora o contingente militar da instituição (o elemento “profissional” – todos os militares); ora a família no seu sentido “privado” (cônjuge e filhos/as) e ora todos estes elementos juntos (a grande “Família Militar” – militares e seus dependentes). (SILVA, 2013, p. 866).

Portanto, o *habitus* militar estrutura uma visão de família como autorrepresentação da instituição militar e de seus membros, incluindo-se, neste aspecto, os cônjuges e filhos de militares.

O militar, pai ou mãe, tem um filho especial, [...] eles não precisam parar de trabalhar para cuidar do seu filho. A Marinha vai cuidar dele junto com você, vai te acompanhar, vai te dar meios para que você possa ver o seu filho evoluir, por que todos nós fazemos parte de uma grande família, a família naval. (G3)<sup>8</sup>.

O paciente é a família naval. Não é um paciente que eu vejo uma vez e nunca mais vejo. Como é uma família, todos se cuidam, todos pertencem à Marinha. (E9)<sup>9</sup>.

Segal e outros (2007) se refere às FFAA e a família como instituições “gananciosas” por exigirem dos seus membros bastante tempo, energia, envolvimento e sacrifício, frequentemente, ao mesmo tempo. Tal percepção é corroborada por Carreiras (1997), que as denomina como “instituições vorazes”, na medida em que ambas dependem fortemente do investimento dos seus membros e exigem alto nível de exigência como lealdade, tempo e energia.

Dessa forma, por vezes, família e FFAA se colocam em situação de antagonismo, na medida em que o investimento em uma dessas esferas pode comprometer a atenção dispensada a outra. Os constantes deslocamentos geográficos, impostos pela própria organização, os horários laborais sem limitações,

---

<sup>8</sup> Trecho de entrevistas, as quais receberam códigos descritos na metodologia.

<sup>9</sup> Trecho de entrevistas, as quais receberam códigos descritos na metodologia.

a ausência prolongada por ocasiões de exercícios, embarques, missões e serviços são exemplos de situações corriqueiras na carreira dos militares que impactam no cotidiano da família.

Em contrapartida, observam-se casos em que o militar abre mão de pleitear comissões importantes para sua carreira em favor da estabilidade da família. Observam-se ainda situações em que militares ajuízam ações na justiça comum, a fim de evitar deslocamentos de cidade, ou mesmo, para mudar-se para cidades com rede de apoio familiar.

Estudos com casais de dupla-carreira (DINIZ, 1996, PERLIN, 2006; ROCHA-COUTINHO, 2003), e, especificamente casais de dupla carreira, constituídos por militares revelam que, independente de trabalharem o mesmo número de horas ou mais que seu esposo, e de que a profissão exija tanto ou mais do que a do cônjuge, são as mulheres que pagam o ônus mais alto nos casais que optam por este estilo de vida conjugal e familiar.

Tal fato encontra-se associado ao acúmulo de jornadas de trabalho por parte das mulheres, na responsabilidade pelo gerenciamento da vida doméstica e na educação e no cuidado com os filhos, no desempenho de múltiplos papéis e funções e no alto nível de exigência pessoal, do cônjuge e da sociedade, que ainda espera que as mulheres invistam na família mais tempo e energia emocional do que o solicitado aos homens.

Nós militares, [...] já temos aquela dedicação exclusiva. Quem tem filhos, como nós mulheres, precisa [...] de uma logística boa para manter essa dedicação exclusiva [...]. Porque [...] eu não vou deixar de cumprir a missão que me foi designada [...], de alguma maneira eu vou ter que organizar a minha vida de forma que eu continue administrando as duas coisas. (E3)<sup>10</sup>.

## 6 NATURALIDADE

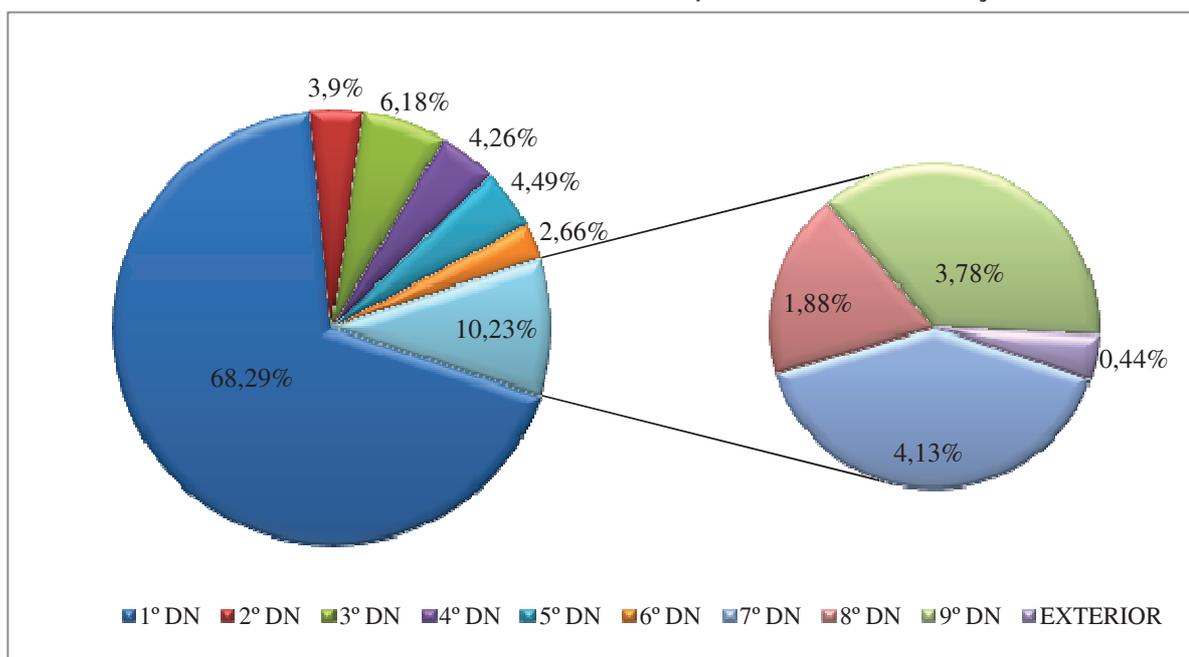
Segundo dados do ANEMAR (2012), dos 70.749 militares da ativa da MB, 48.311 estão atuando (servindo) na área do 1º Distrito Naval (DN), cuja sede é localizada na cidade do RJ. A área de abrangência do 1º DN compreende, além da

---

<sup>10</sup> Trecho de entrevistas, as quais receberam códigos descritos na metodologia.

área terrestre do estado do RJ, o Espírito Santo (ES) e municípios do Estado de Minas Gerais (MG), o que representa 68,29% do efetivo da MB operando nesta área, conforme ilustra o gráfico 1.

Gráfico 1 - Militares da MB da ativa por área de localização



Fonte: ANEMAR (2012).

Portanto, a MB constitui um importante mercado de trabalho no estado do RJ, razão pela qual muitos cariocas, notadamente da capital fluminense, buscam a instituição como emprego. Tal aspecto se vê refletido na naturalidade da grande maioria dos sujeitos da pesquisa, pois preponderam profissionais naturais da capital do RJ (19), seguido de profissionais naturais da região Nordeste (NE), em número de dois e da região Norte (01).

A presença de um elevado número de militares da MB no RJ ocorre porque é nesta área geográfica que há a maior concentração do poder bélico naval do Brasil. Compõem o poder naval no RJ os navios da esquadra brasileira (fragatas, corvetas, navio aeródromo, submarinos, navio escolas, entre outros), os navios de pesquisa e instrução, as aeronaves, as viaturas não blindadas e blindadas do Corpo de Fuzileiros Navais (MB, 2014).

A operacionalização destes meios envolve uma grade efetivo de pessoas, uma logística considerável, bem como vários setores de apoio a este pessoal, necessários para o bom cumprimento da missão, a exemplo do setor de saúde, pessoal, assistência social e religiosa, entre outros.

O cara passa meses fora, numa missão. Fisicamente falando. Então, quando dá um problema, se a mulher não tiver um apoio [...] da força [...] ela fica angustiada, e se a mulher está angustiada, o militar vai ficar angustiado lá. É diferente de: 'teve um problema, mas já foi resolvido com a assistência social' [...] a coisa fica mais fácil. (G1)<sup>11</sup>.

Os militares quando se aposentam, ou seja, na ocasião em que passam para a reserva remunerada, permanecem fazendo uso do setor de apoio da instituição, o que demanda um considerável número de profissionais para atender, além do pessoal da ativa, os militares da reserva e os seus dependentes. Segundo dados do ANEMAR (2012), dos 168.436 militares da reserva, 110.391 vivem no RJ. Trata-se, portanto, de um elevado número de pessoas a ser assistido pela instituição.

Pode-se notar a amplitude do setor de apoio da MB, comparando-se o número de oficiais servindo no Comando-em-Chefe da Esquadra (COMEMCH), área onde se concentra a maioria dos navios da MB, ao número de oficiais atuando na DSM, órgão onde se encontram as unidades de saúde da MB. O COMEMCH conta com 1314 oficiais e a DSM 1281, ou seja, o setor operativo, voltado para a atividade fim da instituição, possui apenas 33 oficiais em número maior do que o setor de apoio.

Destaca-se ainda que 63% das oficiais da MB e 43% das mulheres praças estão lotadas na DSM, logo a área de saúde é aquele em que há a maior presença de profissionais do sexo feminino (ANEMAR, 2012), preponderantes nos sujeitos deste estudo.

---

<sup>11</sup> Trecho de entrevistas, as quais receberam códigos descritos na metodologia.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse artigo teve como objetivo discutir a presença feminina nas FFAA brasileiras, especificamente na MB, por meio da análise do perfil dos profissionais e de gestores responsáveis pela normatização, coordenação, execução e fiscalização de um programa social da Marinha, o PAE.

É importante observar que o processo de inserção de mulheres, como profissionais militares nas FFAA dos países ocidentais, a partir dos anos 70, fez-se acompanhar não somente por significativas transformações nas condições de exercício da violência organizada e na própria estrutura organizativa das instituições militares, mas também repercutiu nas relações cotidianas de seus membros. Viu-se que nas FFAA brasileiras tal processo foi iniciado na MB em 1980 com a concepção do CAFR, expandindo-se a seguir pelas demais FFAA.

Esse estudo buscou apresentar aspectos presentes nesse processo por meio da análise do perfil dos profissionais envolvidos em um programa social da MB. Os resultados do estudo evidenciaram a presença de sujeitos do sexo feminino nas atividades do PAE. Relaciona-se essa questão à formação profissional destes sujeitos, uma vez que são as profissões associadas ao cuidado que estão à frente das atividades do Programa, ou seja, profissões historicamente consideradas para serem exercidas por mulheres (serviço social, psicologia, medicina, fonoaudiologia, terapia ocupacional e fisioterapia).

As profissões do cuidar foram historicamente veiculadas como socialmente adequadas para serem exercidas por mulheres, uma vez “no imaginário social há uma forte vinculação do cuidar ao feminino.” (CAVALCANTI, 2004, p. 78). Desta forma, sobre estes ofícios encontram-se associadas características que encerram concomitantemente aspectos emocionais e intelectuais, os quais são identificados como componentes de uma suposta natureza feminina, a exemplo da paciência, da docilidade, da meticulosidade e da delicadeza.

Reproduziu-se, dessa forma, uma divisão sexual do trabalho, ancorada em características tradicionalmente atribuídas aos papéis sociais de homens e mulheres, demarcatórias de esferas diferenciadas de atuação laboral.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, V. S. **Violência sob o olhar e o agir de quem socorre:** representações dos profissionais do atendimento pré-hospitalar de urgência e emergência. 2010. 197 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010.

ALMEIDA, M. R. **Batalhas culturais de gênero:** a dinâmica das relações de poder no campo militar naval. 2008. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008.

CARREIRAS, H. Família, maternidade e profissão militar. **Revista Estudos Feministas**. Rio de Janeiro, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 69, jan. 1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/12561/11716>>. Acesso em: 04 dez. 2013.

CASTELL, M. O fim do patriarcalismo: movimentos sociais, família e sexualidade na era da informação. In: **O poder da identidade**. 5 ed. São Paulo: Paz e Terra, v.2, 1999.

CAVALCANTI, L. F. **Ações da assistência pré-natal voltadas para a prevenção da violência sexual:** representações e práticas dos profissionais de saúde. 2004. 162 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Instituto Fernandes Figueira, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2004.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v.18, n. 2, p. 507-528, maio/ago. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2010000200013/13664>>. Acesso em: 10 mai. 2014.

DINIZ, G. Dilemas de trabalho, papel de gênero e matrimônio de casais que trabalham fora em tempo integral. **Cadernos Anpepp**, p.101-111, Rio de Janeiro, 1996.

ESCOBAR, L. **O sexo das profissões:** gênero e identidade socioprofissional em enfermagem. Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento, 2004.

FORGEAU, F. **Les relations hommes/femmes dans les armées à l'épreuve du terrain**. Thématique, n. 3, Centre d'études en sciences de la défense, 2006. Disponível em: <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00384596>>. Acesso em: 10 maio 2009.

GOLDANI, A. M. As famílias no Brasil contemporâneo e o mito da desestruturação. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.1, p. 67-110, 1993.

GOMES et al. Organização, processamento, análise e interpretação dos dados: o desafio da triangulação. In: MINAYO, M.C.S.; ASSIS, S.G.; SOUZA, E.R. (Org.).

**Avaliação por triangulação de métodos:** abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

LAGRAVE, R. M. Uma emancipação sob tutela. Educação e trabalho das mulheres no século XX. In: DUBY, D.; PERROT, M. (Org). **A história das mulheres no Ocidente- século XX**. Porto: Ed. Afrontamento, 1995. p. 501-539.

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

MARQUES, J.; HIRON, H. **O Corpo auxiliar feminino da reserva da Marinha**. 1982. 83 f. Monografia (Especialização) – Curso de Estado-Maior para Oficiais Superiores, Escola de Guerra Naval, 1982.

MARINHA DO BRASIL. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**. Rio de Janeiro: Secretaria Geral da Marinha, 2012.

\_\_\_\_\_. **Manual Básico do Fuzileiro Naval (CGCFN-1003)**. Rio de Janeiro: Comando Geral do Corpo de Fuzileiros Navais, 2014

MINAYO et al. **Missão prevenir e proteger:** condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2008.

MOREIRA, NÁDIA. X. **A construção de sentidos sobre a deficiência:** uma análise partir do habitus militar. 2015. 217 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

MUSUMECI, L.; SOARES, B. Polícia e gênero: presença feminina nas PMs brasileiras. **Revista Gênero**, Rio de Janeiro, ano 2, n.4, p. 1-16, 2004.

PERLIN, G. **Casamentos contemporâneos:** um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal. Tese – (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

ROCHA-COUTINHO, M L. Dos contos de fada aos super-heróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. **Revista de psicologia clínica**, n. 12, 2003. p. 65-82.

SAMARA, E. M. O que mudou na família brasileira?: da colônia à atualidade. **Psicologia USP**, São Paulo, v.13, n.2, p.27-48, 2002. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/53500/57500>>. Acesso em: 25 jun. 2012.

SEGAL et al. **What we know about army families 2007 update**. 2007. Disponível em:

<<http://www.mwrbrandcentral.com/HOMEPAGE/Graphics/Research/whatweknow2007.pdf>>. Acesso em: 13 de jun. 2014.

SILVA, C. R. Famílias de militares: explorando a casa e a caserna no Exército Brasileiro. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, vol.21 n. 3, p. 861-882, set./dez. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v21n3/06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

SINGLY, F. O nascimento do indivíduo individualizado e seus efeitos na vida conjugal e familiar. In: PEIXOTO, C; SINGLY, F; CRECHELLI, V. (Org). **Família e individualização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000. p. 13-19.

THERBORN, G. **Sexo e poder: a família no mundo 1900-2000**. São Paulo: Contexto, 2006.

TRONTO, J. Mulheres e Cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso? In: JAGGAR, A.; BORDO, S. (Org.). **Gênero, Corpo, Conhecimento**. Rio de Janeiro: Record, 2007. p. 186-203