

## MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

DIANA MORAIS MULHERES, PAZ E SEGURANÇA: OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DA RESOLUÇÃO 1325 DO CONSELHO DE SEGURANÇA DAS NAÇÕES UNIDAS  
MÓNICA DIAS E CATARINA CARIA CIVIL SOCIETY TAKES THE WHEEL: UNSC RESOLUTION 1325 AND THE PATH TOWARDS SUSTAINABLE PEACE  
ANTÓNIO IDEIAS CARDOSO, ANA TINOCO, CLÁUDIO COSTA REIS E CRISTINA VILHENA MULHERES DE ARMAS: DADOS QUANTITATIVOS E PERCEÇÕES DAS MILITARES EM REGIME DE VOLUNTARIADO E DE CONTRATO  
ANDREIA ALVES E ARTUR SARAIVA A RESOLUÇÃO 1325 DO CONSELHO DE SEGURANÇA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA AS QUESTÕES DE GÉNERO E O SEU IMPACTO NA ACADEMIA MILITAR PORTUGUESA  
SABRINA CELESTINO MULHERES DA GUERRA E DA PAZ: REFLEXÕES SOBRE A PARTICULARIDADE BRASILEIRA  
ISABELLA NEUMANN FORÇAS ARMADAS DE PORTUGAL: OS POTENCIAIS MOTIVOS DA LENTA INCORPORAÇÃO DA MULHER MILITAR



## MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

DIANA MORAIS MULHERES, PAZ E SEGURANÇA: OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DA RESOLUÇÃO 1325 DO CONSELHO DE SEGURANÇA DAS NAÇÕES UNIDAS  
MÓNICA DIAS E CATARINA CARIA CIVIL SOCIETY TAKES THE WHEEL: UNSC RESOLUTION 1325 AND THE PATH TOWARDS SUSTAINABLE PEACE  
ANTÓNIO IDEIAS CARDOSO, ANA TINOCO, CLÁUDIO COSTA REIS E CRISTINA VILHENA MULHERES DE ARMAS: DADOS QUANTITATIVOS E PERCEÇÕES DAS MILITARES EM REGIME DE VOLUNTARIADO E DE CONTRATO  
ANDREIA ALVES E ARTUR SARAIVA A RESOLUÇÃO 1325 DO CONSELHO DE SEGURANÇA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA AS QUESTÕES DE GÉNERO E O SEU IMPACTO NA ACADEMIA MILITAR PORTUGUESA  
SABRINA CELESTINO MULHERES DA GUERRA E DA PAZ: REFLEXÕES SOBRE A PARTICULARIDADE BRASILEIRA  
ISABELLA NEUMANN FORÇAS ARMADAS DE PORTUGAL: OS POTENCIAIS MOTIVOS DA LENTA INCORPORAÇÃO DA MULHER MILITAR

---

## NAÇÃO E DEFESA

Revista Quadrimestral – P.V.P. 8,50 €

---

### *Conselho de Redação*

#### **Diretora**

Isabel Ferreira Nunes

#### **Editor**

Luís Cunha

#### **Assistente Editorial**

António Baranita

---

### *Conselho Editorial*

André Barrinha (Universidade de Bath), Ana Paula Brandão (Universidade do Minho), Ana Santos Pinto (FCSH, Universidade Nova de Lisboa), António Horta Fernandes (FCSH, Universidade Nova de Lisboa), António Paulo Duarte (Instituto da Defesa Nacional), Armando Marques Guedes (Faculdade de Direito, Universidade Nova de Lisboa), Bruno Cardoso Reis (ISCTE-IUL), Carlos Branco (IPRI), Daniel Pinéu (Universidade de Amsterdão), Francisco Proença Garcia (Universidade Católica Portuguesa), João Vieira Borges (Comissão Portuguesa de História Militar), José Luís Pinto Ramalho (Exército Português), José Manuel Freire Nogueira (Universidade Autónoma de Lisboa), Luís Leitão Tomé (Universidade Autónoma de Lisboa), Manuel Ennes Ferreira (ISEG), Maria do Céu Pinto (Universidade do Minho), Maria Francisca Saraiva (Instituto da Defesa Nacional e Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa), Mendo Castro Henriques (Universidade Católica Portuguesa), Miguel Monjardino (Universidade Católica Portuguesa), Paulo Jorge Canelas de Castro (Universidade de Macau), Patrícia Daehnhardt (IPRI), Paulo Viegas Nunes (Academia Militar), Raquel Freire (Universidade de Coimbra), Sandra Balão (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa), Teresa Ferreira Rodrigues (FCSH, Universidade Nova de Lisboa), Vasco Rato (Universidade Lusíada), Vítor Rodrigues Viana (Exército Português).

---

### *Conselho Consultivo*

Abel Cabral Couto (Exército Português), António Martins da Cruz (Universidade Lusíada), António Vitorino (Organização Internacional das Migrações), António Silva Ribeiro (Armada Portuguesa), Carlos Gaspar (IPRI), Celso Castro (Fundação Getúlio Vargas), João Salgueiro (Eurodefense), José Manuel Durão Barroso (Goldman Sachs International), Luís Valença Pinto (Universidade Autónoma de Lisboa), Luís Moita (Universidade Autónoma de Lisboa), Manuel Braga da Cruz (Universidade Católica Portuguesa), Maria Carrilho (ISCTE-IUL), Nuno Severiano Teixeira (FCSH, Universidade Nova de Lisboa).

---

### *Conselho Consultivo Internacional*

Bertrand Badie (Sciences Po, Paris), Christopher Dandeker (King's College, London), Christopher Hill (University of Cambridge), George Modelski (University of Washington), Josef Joffé (Hoover Institution), Ken Booth (University of Aberystwyth), Lawrence Freedman (King's College, London), Robert Kennedy (US Army War College), Todd Sandler (University of Texas).

---

### *Editorial Board*

André Barrinha (University of Bath), Ana Paula Brandão (University of Minho), Ana Santos Pinto (Faculty of Social and Human Sciences, Nova University of Lisbon), António Horta Fernandes (Faculty of Social and Human Sciences, Nova University of Lisbon), António Paulo Duarte (National Defence Institute), Armando Marques Guedes (Law Faculty, Nova University of Lisbon), Bruno Cardoso Reis (ISCTE-University Institute of Lisbon), Carlos Branco (Portuguese Institute of International Relations), Daniel Pinéu (University of Amsterdam), Francisco Proença Garcia (Portuguese Catholic University), João Vieira Borges (Portuguese Commission of Military History), José Luís Pinto Ramalho (Portuguese Army), José Manuel Freire Nogueira (Autónoma University), Luís Leitão Tomé (Autónoma University), Manuel Ennes Ferreira (Lisbon School of Economics and Management), Maria do Céu Pinto (University of Minho), Maria Francisca Saraiva (National Defence Institute and Institute of Social and Political Sciences), Mendo Castro Henriques (Portuguese Catholic University), Miguel Monjardino (Portuguese Catholic University), Paulo Jorge Canelas de Castro (University of Macau), Patrícia Daehnhardt (Portuguese Institute of International Relations), Paulo Viegas Nunes (Military Academy), Raquel Freire (University of Coimbra), Sandra Balão (Institute of Social and Political Sciences), Teresa Ferreira Rodrigues (Faculty of Social Sciences, Nova University of Lisbon), Vasco Rato (Lusíada University), Vítor Rodrigues Viana (Portuguese Army).

---

---

**National Advisory Board**

Abel Cabral Couto (Portuguese Army), António Martins da Cruz (Lusíada University), António Vitorino (International Organization for Migration), António Silva Ribeiro (Portuguese Navy), Carlos Gaspar (Portuguese Institute of International Relations), Celso Castro (Foundation Getúlio Vargas), João Salgueiro (Eurodefense Portugal), José Manuel Durão Barroso (Goldman Sachs International), Luís Valença Pinto (Autónoma University), Luís Moita (Autónoma University), Manuel Braga da Cruz (Portuguese Catholic University), Maria Carrilho (ISCTE-University Institute of Lisbon), Nuno Severiano Teixeira (Faculty of Social and Human Sciences, Nova University of Lisbon).

---

**International Advisory Board**

Bertrand Badie (Sciences Po, France), Christopher Dandeker (King's College, UK), Christopher Hill (University of Cambridge, UK), George Modelski (University of Washington, USA), Josef Joffé (Hoover Institution, USA), Ken Booth (University of Aberystwyth, UK), Lawrence Freedman (King's College, UK), Robert Kennedy (US Army War College, USA), Todd Sandler (University of Texas, USA).

---

**Capa**

Nuno Fonseca/nfdesign

---

**Normas de Colaboração**

Consultar final da revista

---

**Propriedade e Edição**

Instituto da Defesa Nacional

Calçada das Necessidades, 5, 1399-017 Lisboa

Tel.: 21 392 46 00 Fax.: 21 392 46 58 E-mail: idn.publicacoes@defesa.pt www.idn.gov.pt

---

**Pré-Impressão, Impressão e Acabamento**

Editorial do Ministério da Educação e Ciência

Estrada de Mem Martins, 4, São Carlos — Apartado 113 – 2726-901 Mem Martins

Tel.: 219 266 600 Fax: 219 202 765 E-mail: geral@emec.gov.pt

---

ISSN 0870-757X Publicação Eletrónica ISSN 2183-9662

Depósito Legal 54 801/92

Tiragem 400 exemplares

Anotado na ERC Registada na Latindex – Sistema Regional de Informação em Linha para Revistas Científicas da América Latina, Caraíbas, Espanha e Portugal; MIAR, RedAlyC e JSTOR.  
Disponível no RCAAP – Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal

---

***As opiniões livremente expressas nas publicações do Instituto da Defesa Nacional vinculam apenas os seus autores, não podendo ser vistas como refletindo uma posição oficial do Instituto da Defesa Nacional ou do Ministério da Defesa Nacional de Portugal.***

---

|   |     |
|---|-----|
| <b>Editorial</b>  | 5   |
| <i>Isabel Ferreira Nunes</i>  |     |
| <b>Mulheres, Paz e Segurança</b>  |     |
| Mulheres, Paz e Segurança: os Planos Nacionais de Ação e a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas | 9   |
| <i>Diana Morais</i>   |     |
| Civil Society Takes the Wheel: UNSC Resolution 1325 and the Path towards Sustainable Peace  | 29  |
| <i>Mónica Dias e Catarina Caria</i>   |     |
| Mulheres de Armas: Dados Quantitativos e Perceções das Militares em Regime de Voluntariado e de Contrato                              | 43  |
| <i>António Ideias Cardoso, Ana Tinoco, Cláudio Costa Reis e Cristina Vilhena</i>  |     |
| A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as Questões de Género e o seu Impacto na Academia Militar Portuguesa | 73  |
| <i>Andreia Alves e Artur Saraiva</i>  |     |
| Mulheres da Guerra e da Paz: Reflexões sobre a Particularidade Brasileira   | 99  |
| <i>Sabrina Celestino</i>  |     |
| Forças Armadas de Portugal: os Potenciais Motivos da Lenta Incorporação da Mulher Militar   | 117 |
| <i>Isabella Neumann</i>   |     |

Este último número de 2020, dedicado à Agenda “Mulheres, Paz e Segurança”, assinala a passagem de duas décadas sobre a aprovação da Resolução 1325, pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas. Esta resolução consensualiza uma vontade coletiva em dois grandes domínios. Por um lado, veio valorizar a dimensão de género na relação entre paz e segurança, a importância do papel das mulheres em situações de prevenção, resolução e reconstrução pós conflito, bem como na manutenção e promoção da paz e segurança. Por outro veio fomentar a adoção de medidas normativas de proteção das mulheres em situações de conflito armado, em particular no que concerne à violência baseada no género.

Os seis artigos que compõem este número examinam os desafios presentes e futuros decorrentes daquela Resolução, analisam experiências concretas no que respeita à sua implementação e dos demais instrumentos que a complementam e abordam várias perspetivas de integração e participação feminina nas Forças Armadas. Diana Morais analisa a forma como os Planos Nacionais de Ação para a implementação da Resolução 1325 têm contribuído para o avanço da Agenda “Mulheres, Paz e Segurança” e o seu impacto no discurso formal das organizações internacionais e regionais dedicadas à paz e segurança.

Mónica Dias e Catarina Caria avaliam o contributo da Resolução 1325, o seu impacto junto da sociedade civil, na qual as mulheres desempenham um papel central na sustentabilidade dos processos de paz e de reconstrução dos Estados e comunidades e o retorno daquela influência sobre a implementação da Resolução.

António Ideias Cardoso, Ana Tinoco, Cláudio Costa Reis e Cristina Vilhena analisam a situação atual da participação das mulheres, que integram os quadros permanentes e regimes de voluntariado e de contrato, nos três ramos das Forças Armadas, oferecendo um contributo relevante sobre as perceções das militares portuguesas sobre o seu percurso profissional.

Andreia Alves e Artur Saraiva analisam a formação militar na perspetiva de género e de que forma as políticas enquadradas pela agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da Academia Militar, identificando os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas nesta instituição.

Sabrina Celestino analisa a evolução da inserção das mulheres nas Forças Armadas brasileiras avaliando os limites e desafios resultantes da cultura institucional, face ao enquadramento internacional dos últimos vinte anos e que veio reforçar o papel da presença feminina, quer na instituição militar, quer a sua participação em missões de paz das Nações Unidas.

Isabella Neumann examina a incorporação das mulheres nas Forças Armadas portuguesas enquadrada pela evolução do contexto internacional, pela questão da profissionalização militar e pelos condicionalismos do ambiente sócio-cultural, que acompanham o processo de incorporação feminina.

Isabel Ferreira Nunes

Mulheres, Paz e Segurança



# Mulheres, Paz e Segurança: os Planos Nacionais de Ação e a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas

Diana Morais

*Coordenadora do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e Doutoranda em Estudos de Género no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa.*

## Resumo

Duas décadas após a adoção da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, as lacunas no estabelecimento da paz e segurança, relacionadas com as questões de género, são ainda amplas e profundas. Isto levanta questões importantes sobre como a Resolução 1325 e as resoluções subsequentes, sobre a agenda “Mulheres, Paz e Segurança”, impactam as sociedades. Neste artigo, analisamos de que forma os Planos Nacionais de Ação para a implementação da Resolução 1325 contribuem para o avanço desta agenda, caracterizando-os e identificando os principais fatores influenciadores da sua implementação. Os resultados desta análise apontam, de um lado, para a dificuldade em avaliar o impacto destes planos de forma isolada e, por outro, para a mudança efetiva no discurso formal das principais organizações internacionais e regionais que tratam da segurança e da paz.

**Palavras-chave:** RCSNU 1325; Mulheres, Paz e Segurança; Planos Nacionais de Ação.

## Abstract

**Women, Peace and Security: National Action Plans and the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325**

*Two decades after the adoption of United Nations Security Council Resolution 1325, the gaps in the establishment of peace and security with relation to the gender dimension, are still wide and deep. This raises important questions about how Resolution 1325 and related resolutions that form the “Women, Peace and Security” agenda impact societies. In this article, we analyse how the National Action Plans contribute to the advancement of this agenda, characterizing them and identifying the main factors influencing their implementation. The results of this analysis strongly suggest a difficulty in assessing the isolated impact of these plans, and to the effective change in the formal discourse of the main international and regional organizations working with peace and security.*

**Keywords:** UNSCR 1325; Women, Peace and Security; National Action Plans.

Artigo recebido: 26.09.2020

Aprovado: 13.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.01>

## Introdução

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (NU), Resolução 1325, foi adotada em outubro de 2000 e constitui, juntamente com as outras dez resoluções adotadas em anos seguintes<sup>1</sup>, aquela que é conhecida internacionalmente por agenda “Mulheres, Paz e Segurança” (MPS). Esta agenda apresenta-se como o mais significativo quadro normativo internacional que aborda os impactos específicos de género dos conflitos, em mulheres e meninas, nomeadamente a proteção contra a violência sexual e baseada no género, a participação das mulheres nos processos de paz e de segurança, apoiando os seus papéis de construtoras da paz na prevenção e resolução de conflitos. Neste contexto, define-se quadro normativo como “uma ideia, princípio organizador ou procedimento padrão que resulta do apoio obtido por muitos Estados e atores globais em vários fóruns, incluindo políticas, leis, tratados ou acordos oficiais” (Wiener, 2009, *apud* True, 2016, p. 307).

A Resolução 1325 construiu uma ligação entre aquilo que é a mudança social, relacionada com o género, e a transformação política, relacionada com os conflitos, integrando a perspetiva de género nas políticas internacionais e abrindo caminho para novos programas e medidas, quer a nível internacional, como ao nível nacional – governamental e não governamental (Pratt e Richter-Devroe, 2011). Paralelamente, as resoluções do Conselho de Segurança das NU, relacionadas com a agenda MPS, colocaram, de forma definitiva, a questão da igualdade de género e da integração da perspetiva de género na agenda internacional sempre que se aborda as questões de conflito, paz e segurança.

No entanto, a forma como essa ligação entre a dinâmica social e política é conceptualizada, face aos diferentes cenários de conflito e Estados-membros das NU, precisa de ser questionada. Aliás, o recente debate internacional tem-se concentrado em como avançar com a implementação da agenda MPS. Os principais atores responsáveis pela sua implementação, incluindo Estados, instituições multilaterais de segurança e o próprio Conselho de Segurança das NU, tentam fazê-lo através da aplicação de políticas pertinentes, e apesar de ser um processo lento, que gera ainda muitos atritos, o *momentum* está a ser criado.

O foco, na última década, tem sido no potencial que os Planos Nacionais de Ação (PNA) podem oferecer, como um meio para avançar com esta agenda. Estes planos definem como os Estados pretendem implementar a Resolução 1325 e, assim, integrar a perspetiva de género, ao nível nacional. Até ao final de agosto deste ano,

---

1 Resoluções do Conselho de Segurança das NU 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013); 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019) e 2538 (2020).

86 Estados-membros – 45% do total que constitui as NU – já tinham PNA (WILPF, 2020). Podendo ser considerado como um número significativo, importa avaliar se estes planos têm realmente significado e produzem impacto ou se, ao invés, constituem apenas mais um documento político-estratégico, sem qualquer aplicabilidade prática e desajustado da realidade.

Assim, este artigo pretende analisar a eficácia dos PNA na implementação da Resolução 1325 e de que forma contribuem para o avanço da agenda MPS.

## 1. História da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas

É impossível apontar o acontecimento exato que deu origem à Resolução 1325, uma vez que as suas raízes estão no ativismo dos direitos das mulheres, em geral. Embora os países ocidentais possam pretender liderar o movimento pelos direitos e pela igualdade das mulheres, e poderem legitimamente fazê-lo no cenário global, no último século, especialmente no que respeita às sufragistas, essa afirmação negligencia muitos exemplos históricos de papéis de liderança pública, das mulheres em todo o mundo (Miller *et al.*, 2014).

A quarta Conferência Mundial sobre Mulheres das NU, em Pequim, em 1995, adotou uma Declaração e uma Plataforma de Ação, que se constituíram nos instrumentos basilares sobre os direitos das mulheres e como precursores da Resolução 1325<sup>2</sup>. Seguiu-se a Conferência de Paz, em Haia, que ocorreu em maio de 1999, e reuniu mais de 9.000 delegados(as) de todo o mundo, para celebrar o 100.º aniversário das Conferências de Paz de Haia, de 1899<sup>3</sup>, onde o tema das Mulheres e Conflitos voltou a ter destaque. Um ano depois, em Nova Iorque, ativistas dos direitos das mulheres reuniram-se com elementos do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) – atualmente com a designação de ONU Mulheres –, para discutir como avançar com a agenda delineada em Pequim. A UNIFEM

---

2 Das 12 áreas críticas de preocupação identificadas na Plataforma, destaca-se a que se refere aos efeitos dos conflitos armados sobre a mulher, que incluiu os seguintes objetivos estratégicos “E.1 - Aumentar a participação das mulheres na tomada de decisões para solução dos conflitos e proteger as mulheres que vivem em situações de conflitos armados e outros conflitos ou sob a ocupação estrangeira; E.4. - Promover a contribuição da mulher para o desenvolvimento de uma cultura que favoreça a paz; E.5 - Proporcionar proteção, assistência e capacitação às mulheres refugiadas e deslocadas que necessitam de proteção internacional e às mulheres internamente deslocadas” (ONU, 1995, pp. 198-201).

3 A primeira Conferência de Haia, de 1899, identificou questões relacionadas com as disputas internacionais, as leis da guerra, estabelecendo a base para tratados e organizações internacionais.

trouxe para estas conversações o representante da Missão Permanente da Namíbia nas NU, Martin Andjaba, uma medida estratégica, uma vez que a Namíbia, que na altura presidia ao Conselho de Segurança das NU, tinha recentemente acolhido as deliberações que levaram à Declaração de Windhoek e respetivo Plano de Ação da Namíbia<sup>4</sup>, e, nesse sentido, a missão da Namíbia acabou por ter um papel importante no apoio à elaboração do texto que acabaria por se tornar a inovadora Resolução 1325 (George e Shepherd, 2016), em 31 de outubro desse mesmo ano.

No dia 31 de outubro de 2000, numa tentativa de responder aos problemas associados à sub-representação das mulheres em processos de paz e prevenção e resolução de conflitos e à questão da violência sexual e baseada no género relacionadas com os conflitos, o Conselho de Segurança das Nações Unidas adotou, por unanimidade, a Resolução 1325, introduzindo um novo item na agenda do Conselho de Segurança: “Mulheres, Paz e Segurança”.

Nas mais de seis décadas desde a fundação das NU e do seu Conselho de Segurança, a Resolução 1325 foi o primeiro documento formal e legal do Conselho de Segurança a reconhecer as mulheres como uma população específica. Como referiu Tryggestad (2009, p. 539), “pela primeira vez na história das NU, os interesses e as preocupações das mulheres relacionados com as questões da paz e segurança foram formalmente discutidos e reconhecidos no seio do órgão das NU que tem a responsabilidade primária pela manutenção da paz e pela segurança internacional”. A Resolução 1325 assenta em três pilares – apela à participação das mulheres, à proteção das mulheres e à prevenção da violência, por vezes denominados por “três P’s” – juntamente com um quarto princípio geral, transversal aos três pilares: a integração da perspetiva do género ou *mainstreaming* de género (Pratt e Richter-Devroe, 2011; Miller *et al.*, 2014).

O primeiro pilar refere-se à participação de mulheres em todos os níveis da tomada de decisão, em instituições nacionais, regionais e internacionais, nos mecanismos de prevenção, gestão e resolução de conflitos, nas negociações de paz e nas operações de paz – incluindo uma maior participação das mulheres militares e polícias. Embora as mulheres sejam as principais vítimas dos conflitos, elas são, ao mesmo tempo, participantes ativas, devendo ser envolvidas na fase pós-conflito, para que

---

4 Em maio de 2000, o Departamento de Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas, ao reconhecer que o progresso da integração da perspetiva de género não era o esperado, organizou um seminário em Windhoek sobre “Integração da Perspetiva de Género em Operações Multidimensionais de Apoio à Paz”, acolhido pelo governo da Namíbia, que resultou na produção destes dois documentos – Declaração de Windhoek e respetivo Plano de Ação da Namíbia – que tiveram um enorme impacto na adoção pelo Conselho de Segurança da Resolução 1325, cinco meses depois.

possam atuar como agentes de mudança (Fritz *et al.*, 2011). A participação das mulheres na promoção da paz, manutenção da paz e construção da paz assegura que as suas experiências, prioridades e soluções contribuam para a estabilidade através de uma governança inclusiva.

A proteção de mulheres e meninas contra a violência sexual e baseada no gênero, o segundo pilar em que a Resolução 1325 assenta, inclui a proteção em situações de crise e/ou emergência e de conflito, e foca-se em garantir a proteção nos campos de refugiados e/ou deslocados, bem como na formação e treino do pessoal, militares e civis, que participa nos processos de paz.

O terceiro pilar, referente à prevenção contra a violência sexual e à promoção dos direitos das mulheres, consiste na penalização dos responsáveis por crimes de guerra, genocídio, crimes contra a humanidade e outras violações do direito internacional humanitário, através do reforço dos direitos das mulheres ao abrigo da legislação nacional e do apoio das iniciativas de paz das organizações de mulheres locais, entre outros.

A Resolução 1325 reconheceu, oficialmente pela primeira vez, a liderança das mulheres como fundamental para a paz e segurança internacionais e veio realçar a ligação estreita entre a desigualdade de gênero e a fragilidade das sociedades, e a segurança das mulheres e a segurança internacional. A participação plena, igualitária e substantiva das mulheres na conquista e na manutenção da paz deve ser uma prioridade, essencial para uma paz sustentável.

Paralelamente, reconheceu que mulheres e homens vivem os conflitos de maneira diferente e que a conflitualidade tem um impacto específico nas mulheres e meninas, nomeadamente através da prática da violência sexual e/ou baseada no gênero e da alteração de papéis sociais face à mobilização da maioria dos homens para combater. Neste contexto, a integração da perspectiva de gênero é essencial, pois significa considerar as necessidades específicas de mulheres e meninas no desenvolvimento e formulação de políticas em todas as áreas governativas, incorporando as perspectivas, as contribuições e a experiência das organizações de mulheres no desenvolvimento dessas políticas e programas, incluindo no desenvolvimento dos PNA.

Desde 2000, o Conselho de Segurança adotou mais dez resoluções relacionadas com a temática MPS, cinco delas a reconhecer que, de todas as formas específicas de insegurança experimentadas durante o conflito, a violência sexual é a principal – Resoluções 1820 (2008), 1888 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) e 2467 (2019); quatro a reconhecer a importância da participação das mulheres nos processos formais de resolução de conflitos – Resoluções 1889 (2009), 2122 (2013), 2242 (2015) e 2538 (2020); e uma, aprovada no ano passado, a Resolução 2493 (2019) que solicita informação sobre o ponto de situação da implementação da agenda MPS e estabelece recomendações para enfrentar os desafios emergentes.

A Resolução 1325 e resoluções subsequentes marcaram um importante ponto de viragem no aumento da atenção global para a temática das MPS, nomeadamente, o sofrimento desproporcional das mulheres e meninas durante os conflitos, bem como o papel negligenciado destas na prevenção e resolução desses mesmos conflitos. Por outro lado, conduziram à adoção de muitos PNA para implementação da Resolução 1325, bem como a vários Planos de Ação regionais, desencadeando a defesa contínua da mudança de práticas no seio da própria Organização das NU (Swaine, 2009; Miller *et al.*, 2014).

## 2. A necessidade dos Planos Nacionais de Ação

Os PNA são apontados como os meios preferenciais pelos quais os Estados-membros devem cumprir a sua obrigação de implementar as resoluções relacionadas com a agenda MPS (Basini e Ryan, 2016). A declaração do presidente do Conselho de Segurança das NU, de 31 de outubro de 2002, foi o primeiro documento a referir os PNA (ONU, 2012), e dois anos mais tarde, o relatório do Secretário-Geral das NU, de 13 de outubro de 2004, convida os Estados-membros a preparar PNA, no sentido de se dar passos firmes na implementação da Resolução 1325 (ONU, 2004). Esta ideia é reforçada no seu relatório anual de 2007, sobre a agenda MPS, onde o Secretário-Geral destaca que “os governos têm a responsabilidade primária de implementar a resolução 1325” (ONU, 2007, p. 12).

Poder-se-ia pensar que a verdadeira integração da perspetiva de género e implementação da Resolução 1325 seria feita através do *mainstreaming* de género em todas as políticas nacionais e internacionais, não havendo necessidade de planos de ação ou medidas separados, argumentando que, ao desenvolver planos de ação específicos, existe o risco de colocar as preocupações das mulheres para tratamento separado, pouco ou nada fazendo para alterar as estruturas e sistemas já estabelecidos, a que as mulheres tanto procuram aceder e modificar.

Porém, se analisarmos o histórico de *mainstreaming* de género no sistema das NU e nas instituições internacionais, percebe-se que estes esforços diluídos são frequentemente vistos como sendo mais prejudiciais do que benéficos, correndo-se o risco de que a integração da perspetiva de género e a implementação da Resolução 1325 se percam ao nível da implementação (Valasek e Nelson, 2006; Swaine, 2009; George e Shepherd, 2016). Um bom exemplo disto é o caso da Alemanha, que inicialmente optou por não desenvolver um PNA, pois como afirmou a chanceler alemã,

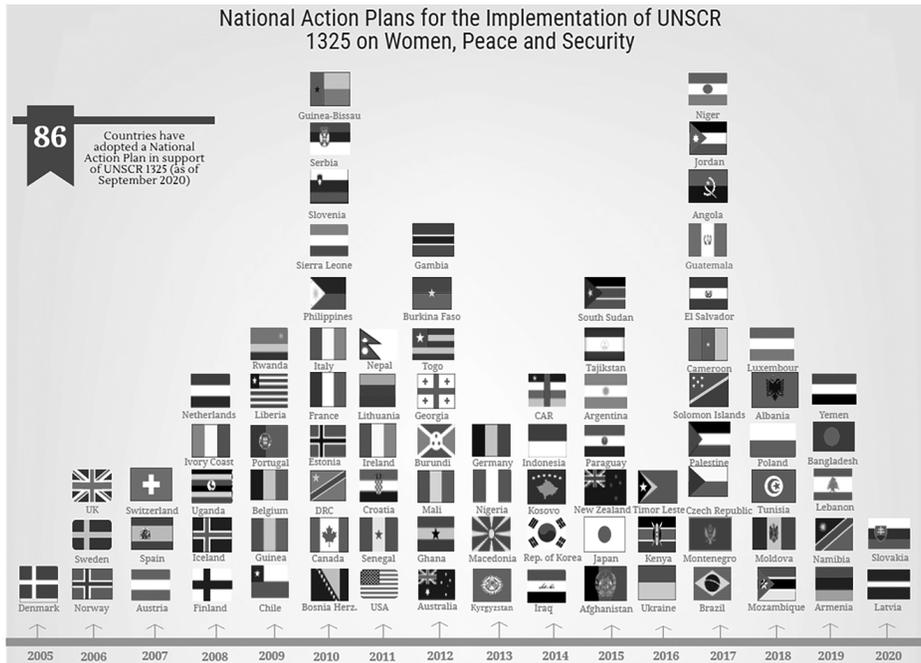
Angela Merkel, em 2006, “muitas das preocupações da Resolução 1325 já foram integradas em vários planos de ação do governo federal (...). O novo governo federal expressou a sua vontade de continuar a implementar o princípio de *mainstreaming* em todas as atividades do governo (...). Na minha opinião, isso oferece maior possibilidade de atingir estes objetivos do que um plano de ação separado, uma vez que uma abordagem de integração em todas as áreas políticas relevantes nos permite reagir, de forma muito mais flexível, aos atuais problemas em regiões em crise” (*apud* Miller *et al.*, 2014, p. 16). Só que, em 2013, a Alemanha mudou a sua posição e viu a necessidade de aprovar o seu próprio PNA, para implementação da Resolução 1325.

Assim, verifica-se que a tendência emergente tem sido a de desenvolver PNA, nos quais os aspetos operacionais da Resolução 1325 sejam bem definidos e abordados por meio de medidas, com indicadores de resultado exequíveis. O principal objetivo de um plano de ação é “desenvolver, em detalhe, quais são os atores relevantes envolvidos, as suas responsabilidades, e como, dentro de cronogramas claramente definidos, melhor alcançar um resultado específico” (Swaine, 2009, p. 413).

O primeiro plano de ação foi desenvolvido pela Dinamarca, em 2005, tendo havido um grande impulso no desenvolvimento destes planos, entre 2007 e 2009, como foi o caso de Portugal. Em 2008, a Costa do Marfim foi o primeiro país em desenvolvimento e o primeiro país da região africana, a desenvolver um PNA, no pós-guerra civil. Outros países afetados por conflitos, na África e na América Latina, seguiram-lhe os passos nos anos seguintes – Uganda, Libéria, Guiné, Ruanda, Guiné-Bissau – e as Filipinas foram o primeiro país na região da Ásia-Pacífico a desenvolver um PNA, em 2010, dada a sua reputação internacional e autopromoção como líder da igualdade de género na região (True, 2016).

O ano de 2010, ano em que se celebrou o décimo aniversário da Resolução 1325, acabou por se constituir como um catalisador para a adoção de PNA e é provável que até ao final deste ano, ano em que se comemoram os 20 anos da Resolução, se assista, de igual forma, a um acréscimo de países com PNA aprovados, como se pode verificar na figura:

**Figura 1**  
Países das Nações Unidas com PNA implementados



Fonte: WILPF (2020).

Analisando a figura anterior, percebe-se que a implementação da Resolução 1325 e resoluções subsequentes através do PNA pode ser aplicável a todos os países e que, tal como refere Hudson (2013, *apud* True, 2016, p. 313), “os PNA são relevantes para as políticas nacionais e de segurança humana de todos os países e não apenas de aqueles envolvidos em conflitos”.

No entanto, verifica-se que os primeiros PNA foram adotados por países desenvolvidos, sem conflitos, como os países nórdicos e o Reino Unido, fortemente direcionados para atividades no exterior (a manutenção da paz ou a ajuda financeira) em países em vias de desenvolvimento e em situação de conflito ou pós-conflito, longe do contexto doméstico (Swaine, 2009; Fritz, 2010; Miller *et al.*, 2014; Basu, 2016; Shepherd, 2016; True, 2016).

Shepherd apresenta fortes críticas a esta tipologia de PNA, desenvolvidos por países como a Austrália, o Reino Unido ou os Estados Unidos, que foram pensados no âmbito da sua política externa, “como se a guerra e a insegurança fosse algo que só acontecesse fora do contexto nacional, apesar do facto de que as sociedades

altamente militarizadas terem altos níveis de violência e insegurança e que muitos Estados colonizados (como a Austrália e os Estados Unidos) terem conflitos não resolvidos com as comunidades indígenas, o que poderia levar a que esses Estados fossem definidos como afetados por conflitos” (2016, p. 9, tradução minha). A autora vai ainda mais longe, ao afirmar que o resultado desta prática instituída dos PNA voltados para o exterior, corresponde à afirmação dos países autores desses planos como os especialistas na Resolução 1325 e em avançar com a agenda MPS, enquanto todos os outros países (aqueles afetados pelos conflitos e nos quais os países desenvolvidos atuam) são não especializados e por isso devem ser recetores deste conhecimento e adotar os PNA “impostos” pelos países patrocinadores.

Também a pesquisa feita por Basini e Ryan (2016) demonstrou que, apesar de os PNA serem apontados como o principal formato para implementar a Resolução 1325 nos países em situação de pós-conflito, eles nem sempre são o método mais adequado, especialmente em Estados com instituições internas fracas. O que sucede, na prática, é que esses PNA acabam por refletir muito da agenda internacional e dos países patrocinadores e, mesmo quando o seu conteúdo inclui os contributos das organizações e população locais, a implementação do plano está envolvida em muita burocracia, dificultando a sua implementação.

Fazendo uma abordagem realista que enfatize o papel da coerção na difusão de políticas, isto é, para perceber até que ponto a existência de um conflito no país ou a sua participação num conflito externo, aumentaria as hipóteses de este adotar um PNA, verifica-se que, segundo a análise feita por True (2016), o estado de conflito de um país ou a sua experiência recente em um conflito não influencia a adoção de um PNA, com a ressalva de que esta análise se baseou no estudo de um pequeno número de países e, como tal, as diferenças encontradas não foram estatisticamente significativas. Em contrapartida, a mesma autora realça que quase metade de todos os países afetados pelo conflito – no seu território nacional ou porque participam em conflitos fora do seu território – adotaram um PNA, de acordo com a base de dados que ela utilizou<sup>5</sup>, facto que parece contrariar a primeira conclusão e indiciar que a existência de conflito potencia a adoção de um PNA.

Pensando em outros fatores capazes de influenciar a adoção de um PNA, por um lado, o facto de um país ser membro de uma organização intergovernamental regional, como a União Europeia, a União Africana ou a Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), que se tenha comprometido a implementar um plano de ação regional para implementação da Resolução 1325, inevitavelmente, acabará por ter um grande impacto na adoção de um plano nacional.

---

5 Baseada no n.º de mortes, por ano, diretamente relacionadas com conflito.

Por outro lado, também a candidatura de um país a membro do Conselho de Segurança das NU pode ser vista como tendo uma influência na propensão de um Estado adotar um PNA, demonstrando, desta forma, um compromisso com a agenda transversal do Conselho de Segurança e, potencialmente, ganhando votos de confiança dos seus pares na Assembleia-Geral das NU.

Por último, verifica-se que também o grau de democratização de um país e os compromissos assumidos em relação aos direitos das mulheres, demonstrados através da ratificação sem reservas da Convenção das NU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), que responsabiliza os Estados por garantir e promover os direitos das mulheres e a igualdade de género na legislação e na prática domésticas, aumenta substancialmente a possibilidade de um país desenvolver um PNA (Shepherd e True, 2014; True, 2016).

Não deixa de ser interessante perceber que a predisposição de um país para adotar ou não um PNA é afetada por vários fatores, muitos deles impulsionados por estímulos externos e mais relacionados com os formalismos do cumprimento do quadro normativo internacional, do que propriamente com a situação vivida no país, de desigualdades e de violência contra as mulheres.

### 3. Implementação dos Planos Nacionais de Ação

Em 2000, quando foi aprovada a Resolução 1325, esta assentava, em grande parte, numa esperança feminista para que se abordassem as questões relacionadas com a exclusão, discriminação e violência que são geradas pelo conflito contra as mulheres. No entanto, decorridos 20 anos da sua aprovação, tem-se assistido a uma desvirtuação das motivações que inspiraram a 1325, nomeadamente no que aos PNA diz respeito (George e Shepherd, 2016).

Além disso, apesar da sua adoção unânime pelos Estados-membros das NU e da Resolução 1325 ter sido aclamada por muitos como tendo uma força política e normativa forte, diplomatas e governos parecem não a considerar como sendo de natureza juridicamente vinculativa (Tryggestad, 2009). De facto, a Resolução tem um carácter normativo que se destina a influenciar o comportamento, tanto a nível internacional como nacional, uma vez que os membros do Conselho de Segurança se dirigem aos Estados-membros usando palavras como “exorta”, “encoraja”, “convida”, “solicita” e “apela”, linguagem considerada não particularmente forte (ONU, 2000). Esta “fraqueza” da linguagem, utilizada nas resoluções que integram a agenda MPS, tem sido evidenciada por comparação com as resoluções do Conselho de Segurança que tratam os assuntos “hard”, como o contra-terrorismo, cuja terminologia assenta em expressões como “decide”, “direciona”, “declara”,

linguagem bem mais assertiva e forte que a utilizada nas resoluções da agenda MPS (Swaine, 2009).

De facto, se se analisar a Carta das NU da 1945, verifica-se que o termo “resolução” não consta do documento, referindo-se apenas a “decisões” do Conselho de Segurança, normalmente de carácter obrigatório, e “recomendações” que, geralmente, não são consideradas obrigatórias (ONU, 1945).

A discussão sobre a legitimidade e o poder legislativo do Conselho de Segurança das NU e, conseqüentemente, também sobre o valor legal da Resolução 1325, tem dominado os fóruns de debate internacional (Tryggestad, 2009), com conseqüências diretas para o impacto e poder de mudança dos PNA.

O próprio Secretário-Geral das NU reconheceu, durante o debate sobre MPS do Conselho de Segurança, em outubro de 2018, a ineficácia das NU em avançar com esta agenda:

“Apesar do progresso em algumas áreas, os factos mostram que ainda temos muito pela frente, (...) há uma lacuna significativa entre o que dizemos nesta sala e o que fazemos fora dela. A participação das mulheres nos processos formais de paz continua extremamente limitada; todos os anos, assumimos compromissos louváveis – mas eles não contam com o apoio financeiro e político necessário; repetimos estatísticas sobre a sustentabilidade dos processos de paz inclusivos – mas não é assim que fazemos a mediação da maioria dos conflitos; exaltamos a influência positiva das mulheres construtoras da paz – mas damos pouco espaço para a sua participação; dependemos fortemente de organizações de mulheres – mas não as financiamos adequadamente e reconhecemos a importância da análise de género – mas cortamos os orçamentos para essa especialização” (ONU, 2018).

Muitos dos problemas identificados neste discurso do Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres, são também apontados por vários autores como obstáculos a uma implementação eficaz dos PNA, nomeadamente, a falta de vontade política, os processos de elaboração dos planos pouco inclusivos e a falta de financiamento, acrescentando a estes, a falta de mecanismos de monitorização e avaliação (Valasek e Nelson, 2006; Amling e O’Reilly, 2016; Basini e Ryan, 2016; Hamilton *et al.*, 2020).

Se o propósito de um PNA é acelerar a implementação das resoluções relacionadas com a Agenda MPS, então os seus sucessos e fracassos ao tentar fazê-lo requerem uma avaliação contínua e substantiva. Embora a adoção de um PNA tenha sido inicialmente vista como um indicador de conformidade com a Resolução 1325 e resoluções subsequentes, existe uma atenção crescente para as lacunas na implementação dos próprios PNA e para a necessidade de uma maior responsabilidade para essa implementação.

A implementação da Resolução 1325 através dos PNA aponta para discrepâncias entre o compromisso político e a implementação na prática. Estas discrepâncias são frequentemente explicadas em termos de falta de vontade política e mecanismos de responsabilização, juntamente com a inércia organizacional e as atitudes discriminatórias em relação às mulheres (Tryggestad, 2009; Hamilton *et al.*, 2020). No estudo, desenvolvido por Fritz *et al.* (2011), dos PNA de diferentes países, os autores concluem que algumas organizações desses países estavam preocupadas com a forma como iria ser sustentado o compromisso inicial de estabelecer o plano, ou seja, se existiria vontade política, aquando da revisão do PNA, para criar espaço para melhoria dos processos e resultados. De facto, se não existir vontade política para avançar com a agenda, de pouco valerá ter um PNA, pois, dificilmente, as medidas que dele constarem poderão ser implementadas.

Aliado à vontade política, cada vez mais se assiste a um apelo crescente para que os planos de ação sejam baseados nas vozes e experiências das mulheres para quem a Resolução 1325 é direccionada. Se a política da agenda MPS quiser ter a relevância desejada em contexto nacional, ela precisa de ser desenhada de forma a que sejam reconhecidas a história e a cultura locais. Por isso, o próprio processo de redação do plano deve ser inclusivo, envolvendo todas as partes interessadas e promovendo a apropriação dos planos, ou seja, para que os órgãos e atores relevantes no terreno reconheçam a relevância do PNA e o sintam como seu, em vez de ser algo que lhes é imposto. Um processo de redação inclusivo reforça as perspetivas de uma implementação eficaz, uma vez que os atores relevantes estão ativamente envolvidos na proposta de atividades e estabelecem prioridades sobre as quais eles têm, efetivamente, responsabilidade e capacidade de implementação (Westendorf, 2011; George e Shepherd, 2016; Hamilton *et al.*, 2020). Cabrera-Balleza e Popovic (2011) apontam o processo no Nepal como sendo exemplar, uma vez que envolveu uma forte colaboração intersectorial e uma ampla consulta à população. Foram realizadas consultas no terreno nas cinco regiões do país e em 40 dos 75 distritos, os participantes incluíram membros do comité de paz local, grupos de mulheres, crianças de famílias afetadas pelo conflito, autoridades locais e representantes de organizações não-governamentais (ONG).

Apesar de existir este apelo, cada vez mais forte, de que os PNA sejam inclusivos no seu processo de elaboração, esta metodologia nem sempre é aplicada, com repercussões graves na sua implementação. Como defendem Amling e O'Reilly (2016), os PNA devem ser desenhados para implementar normativos internacionais ao nível nacional, de forma a que reflita as realidades e prioridades nacionais e locais. No entanto, essas realidades e prioridades locais também variam dentro dos países e, em alguns casos, o desacordo substancial sobre essas prioridades não chega a ser superado.

Outra questão importante é a do financiamento, fundamental para apoiar a implementação do PNA. Tem sido evidente que o fracasso da implementação dos planos de ação, ao nível nacional, tem sido devido à falta de financiamento disponível para a implementação direta das atividades descritas no plano (Miller *et al.*, 2014; Torres *et al.*, 2014; George e Shepherd, 2016; Hamilton *et al.*, 2020). O financiamento é particularmente importante, uma vez que é uma parte vital da transformação daquilo que são os objetivos no papel, em ações no terreno. Como observado por Westendorf (2011, p. 28), “quando os planos de ação não conseguem atribuir financiamento que apoie a sua implementação, existe a possibilidade de que os atores envolvidos não assumam voluntariamente a responsabilidade pelo financiamento das tarefas exigidas no plano, prejudicando assim a sua implementação”. No entanto, importa também notar que, embora a atribuição de financiamento seja fundamental para garantir que os PNA sejam implementados na totalidade, a distribuição destes fundos pelos orçamentos setoriais das entidades governamentais, com responsabilidades de execução do PNA, poderá ser uma opção mais eficaz do que a atribuição de um único orçamento, que abranja vários departamentos do governo (Miller *et al.*, 2014).

Embora, por todas as questões identificadas anteriormente, a falta de vontade política, os processos de elaboração pouco inclusivos e a falta de financiamento sejam apontados como fatores influenciadores da implementação eficaz dos PNA, o grande desafio em termos de implementação parece ser a falta de mecanismos de monitorização e avaliação.

A responsabilidade pela implementação da Resolução 1325 e da agenda MPS não está vinculada, simplesmente, à adoção de um PNA. Embora os países o possam entender assim, um PNA não é um fim em si mesmo e a sua elaboração e lançamento não podem ser vistos como tal, é necessário medir e demonstrar o que o PNA alcançou. Tem havido uma crítica crescente à falta de responsabilização pública pelos fracassos da implementação dos PNA e, como refere Fritz (2010, p. 350) “os planos precisam ser abrangentes e devem ser eficazes. Cada vez mais, os países serão questionados sobre a eficácia de seus planos. A sociedade civil espera muito mais do que relatórios sobre quantas reuniões ou formações foram realizadas”.

A adoção de indicadores, como parte da estrutura de monitorização do plano, é considerada um fator-chave na medição do impacto dos PNA. Por isso, em abril de 2010, o Secretário-Geral das NU submeteu um relatório ao Conselho de Segurança, delineando um conjunto de 26 indicadores, como por exemplo, a prevalência de violência sexual e a percentagem de missões com assessores de género, com a esperança de que esses indicadores pudessem ser utilizados pelos Estados-membros, para fazer a monitorização e, ao mesmo tempo, permitir realizar uma avaliação comparativa entre Estados. No entanto, segundo Miller *et al.* (2014), apenas alguns

países até agora, como a Finlândia, basearam os seus indicadores nestas orientações.

Cada vez mais, a sociedade procura obter resultados específicos, como percentagens mais altas de participação das mulheres, redução dos níveis de violência contra mulheres e meninas, processos judiciais bem-sucedidos contra aqueles que iniciam a violência contra mulheres e meninas e percentagens significativas de mulheres em cargos de liderança. Para medir a eficácia do PNA, os indicadores devem, não só ser incluídos nos planos, como também estar disponíveis dados desagregados por género, para que seja possível avaliar as mudanças, permitindo aos países atingir as suas metas (Fritz *et al.*, 2011). Os PNA que adotam estruturas rigorosas de monitorização e avaliação tornaram-se modelos de PNA a seguir, eficazes no seu propósito e nos quais, efetivamente, existe responsabilidade atribuída na sua monitorização (Hamilton *et al.*, 2020).

Uma forma de melhorar a monitorização é desenvolver modelos simples de PNA, que incluam um diagnóstico, indicadores, resultados a alcançar, sucessos e desafios, lacunas na implementação, lições aprendidas e, o mais importante, recomendações para correções; combinado com a formação e treino de pontos focais com responsabilidades de monitorização, sobre como usar os indicadores, para, desta forma, serem capazes de recolher, analisar e apresentar os dados de forma eficaz (Torres *et al.*, 2014; Institute for Inclusive Security, 2016). Além de um PNA bem desenvolvido, seria de especial interesse que os Estados disponibilizassem publicamente os resultados dos seus processos de revisão dos PNA, de modo que as lições aprendidas fossem partilhadas globalmente, contribuindo, assim, para estratégias nacionais de implementação eficazes. É importante que os mecanismos de responsabilização sejam concebidos e utilizados de forma a contribuir para concretizar as aspirações de igualdade de género da Resolução 1325, a fim de que os PNA sirvam para avançar com a agenda MPS, em vez de simplesmente refleti-la.

Os PNA não devem ser tratados de forma diferente das outras políticas públicas nacionais. O seu planeamento e desenvolvimento devem ser semelhantes ao de outros processos nacionais, exigindo a atribuição de recursos específicos, humanos e financeiros, assim como meios dedicados para acompanhar o progresso da sua implementação, através da monitorização e avaliação. No caso específico dos PNA, e durante a fase de planeamento, a consulta a organizações da sociedade civil e/ou organizações de mulheres para colher a sua experiência e conhecimento acumulados tem-se constituído como uma das práticas promissoras das políticas públicas para a igualdade de género, permitindo integrar medidas de prevenção e indicadores de avaliação em áreas específicas que, de outra forma, poderiam estar pouco representadas.

## Conclusão

Os principais fatores influenciadores de uma implementação eficaz dos PNA, com consequências diretas para o impacto e poder de mudança dos PNA, assentam no compromisso político, em processos de elaboração inclusivos, na atribuição de orçamentos próprios e, um fundamental, a existência de mecanismos de monitorização e avaliação.

Embora de um lado, se tenham conseguido identificar os fatores que contribuem para uma implementação eficaz dos PNA, por outro, é difícil isolar qual o impacto do PNA na implementação da Resolução 1325 e de qual o seu real contributo para o avanço da agenda MPS, uma vez que existem muitos outros fatores influenciadores, nomeadamente, legislação complementar no âmbito da igualdade de género e as iniciativas da sociedade civil.

Porém, se existem autores que defendem que os PNA perpetuam o *status quo* e que não são usados como instrumentos para uma maior transformação social que apoie a participação autêntica das mulheres (Björkdahl e Selimovic, 2015); existem outros, que concluem existir consenso no que respeita ao PNA aumentar a consciencialização e o diálogo sobre a temática MPS e a Resolução 1325, entre os decisores políticos e os membros do setor da segurança e defesa (Amling e O'Reilly, 2016).

Poder-se-ia argumentar que o reconhecimento da importância da Resolução 1325 e da agenda MPS aconteceu essencialmente ao nível retórico e, embora a ampla aceitação política e diplomática da mensagem da resolução seja importante, pouco significará sem a sua real implementação ao nível prático. Na verdade, estamos ainda a uma boa distância de uma situação em que a participação direta das mulheres e a inclusão dos interesses e preocupações das mulheres se tornem parte integrante das negociações de paz e dos processos de paz. No entanto, a agenda MPS emergiu como uma área problemática, que já não pode ser negligenciada, nem pelas principais organizações internacionais e regionais, nem, tão pouco, pelos Estados.

Efetivamente, com a adoção da Resolução 1325 quebrou-se uma barreira formal no que respeita ao reconhecimento da existência de uma ligação entre a promoção dos direitos das mulheres e a paz e segurança internacional. Atualmente, o tema MPS tornou-se parte do discurso formal sobre segurança e paz das principais organizações internacionais e regionais, enquanto que até à adoção da Resolução 1325, em 2000, o conceito de igualdade de género e o papel das mulheres na paz e na segurança, raramente eram incorporados na narrativa do Conselho de Segurança das Nações Unidas, bem como de outras organizações.

Encarando o discurso como algo mais do que simples linguagem, como um sistema organizado em torno de práticas de exclusão, que estrutura o nosso sentido de identidade e de realidade, esta mudança no discurso sobre segurança, produzida

pela agenda MPS, acabará por se traduzir em práticas instituídas no dia-a-dia das organizações, nacionais, regionais e internacionais.

Cabe aos Estados-membros e às organizações regionais e internacionais, avançar com este ideal, uma vez que não existem sanções formais ou penalidades por não o fazer, a não ser as críticas da sociedade, em geral. E, sem dúvida, a melhor forma de o fazer é através dos planos de ação, como prova a declaração da Cimeira da NATO de Bruxelas, em 2018:

“A NATO e os seus parceiros estão empenhados em mostrar a liderança necessária para promover a implementação integral da Resolução 1325 e as resoluções subsequentes da Agenda MPS. Hoje, endossamos a nossa renovada política e plano de ação MPS, que são parte integrante das três principais tarefas da NATO” (2018, p. 22).

Será fundamental, no futuro, que as ações para implementar as resoluções da agenda MPS não meçam ou documentem apenas o que está a ser feito, ou seja, as atividades. Em vez disso, a medição da eficácia dos planos de ação deve concentrar-se nos resultados e na evolução desses mesmos resultados. O discurso, atualmente focado numa abordagem de implementação baseada em atividades, deverá mudar, para passar a centrar-se em processos de implementação baseados nos resultados, que permitam avaliar se os instrumentos utilizados para avançar com a agenda MPS, como os PNA, se traduzem ou não em mudanças substanciais e de igualdade substantiva nas várias áreas de paz e segurança.

## Referências Bibliográficas

- Amling, A. e O'Reilly, M., 2016. *From Global Promise to National Action: Advancing Women, Peace, and Security in the Democratic Republic of Congo, the Philippines, Serbia, and Sierra Leone*. [Em linha] Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18289/OEF.2016.010> [Consult. em 22 de janeiro de 2019].
- Basini, H. e Ryan, C., 2016. National Action Plans as an obstacle to meaningful local ownership of UNSCR 1325 in Liberia and Sierra Leone. *International Political Science Review*, 37(3), pp. 390-403.
- Basu, S., 2016. The Global South writes 1325 (too). *International Political Science Review*, 37(3), pp. 362-374.
- Björkdahl, A. e Selimovic, J. M., 2015. Translating UNSCR 1325 from the global to the national: protection, representation and participation in the National Action Plans of Bosnia-Herzegovina and Rwanda. *Conflict, Security & Development*, 15(4), pp. 311-335.

- Cabrera-Balleza, M. e Popovic, N., 2011. *Costing and financing 1325: examining the resources needed to implement UN Security Council Resolution 1325 at the national level as well as the gains, gaps and glitches on financing the women, peace and security agenda*. Haia e Nova Iorque: Cordaid e Global Network of Women Peacebuilders.
- Fritz, J. M., 2010. Mulheres, Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 e a necessidade de planos nacionais. *Sociologias*, 23, pp. 340-353.
- Fritz, J. M., Doering, S. e Gumru, F. B., 2011. Women, Peace, Security and the National Action Plans. *Journal of Applied Social Science*, 5(1), pp. 1-23.
- George, N. e Shepherd, L., 2016. Women, Peace and Security: Exploring the implementation and integration of UNSCR 1325. *International Political Science Review*, 37(3), pp. 297-306.
- Gumru e Fritz, J. M., 2010. Women, Peace and Security: An Analysis of the National Action Plans Developed in Response to UN Security Council Resolution 1325. *Societies Without Borders*, 4(2), pp. 209-225.
- Hamilton, C., Naam, N. e Shepherd, L. J., 2020. *Twenty Years of Women, Peace and Security National Action Plans: Analysis and Lessons Learned*, Sidney: The University of Sidney.
- Institute for Inclusive Security, 2016. *Assessment of Finland's National Action Plan for the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 "Women, Peace, and Security" 2012-2016*. Washington: The Institute for Inclusive Security.
- Miller, B., Pournik, M. e Swaine, A., 2014. *Women in peace and security through United Nations Security resolution 1325: Literature review, content analysis of national action plans, and implementation*. [Em linha] Disponível em: [https://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/igis\\_womeninpeaceandsecuritythroughunscr1325\\_millerpournikswaine\\_2014.pdf](https://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/igis_womeninpeaceandsecuritythroughunscr1325_millerpournikswaine_2014.pdf) [Consult. em 19 de janeiro de 2019].
- NATO, 2018. *Declaração da Cimeira da NATO de Bruxelas*. [Em linha] Disponível em: [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2018\\_07/20180713\\_180711-summit-declaration-eng.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_07/20180713_180711-summit-declaration-eng.pdf) [Consult. em 06 de janeiro de 2019].
- Olsson, L. e Gizeljic, T.-I., 2013. An Introduction to UNSCR 1325. *International Interactions*, 39(4), pp. 425-434.
- Organização das Nações Unidas, 1945. *Carta das Nações Unidas*. [Em linha] Disponível em: [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_das\\_nacoes\\_unidas.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_das_nacoes_unidas.pdf) [Consult. em 20 de janeiro de 2019].
- Organização das Nações Unidas, 1995. *Declaração e Plataforma de Ação de Pequim*. [Em linha] Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf) [Consult. em 06 de janeiro de 2019].

- Organização das Nações Unidas, 2000. *Resolução 1325 do CSNU*. [Em linha] Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1325> [Consult. em 06 de janeiro de 2019].
- Organização das Nações Unidas, 2004. *Women and peace and security – Report of the Secretary-General (S/2004/814)*. [Em linha] Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/534/14/PDF/N0453414.pdf?OpenElement> [Consult. em 20 de janeiro de 2019].
- Organização das Nações Unidas, 2007. *Report of the Secretary General on Women and Peace and Security (S/2007/567)*, Nova Iorque: Conselho de Segurança das Nações Unidas.
- Organização das Nações Unidas, 2012. *Statement by the President of the Security Council (S/PRST/2002/32)*. [Em linha] Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/ods/S-PRST-2002-32-E.pdf> [Consult. em 20 de janeiro de 2019].
- Organização das Nações Unidas, 2018. *Observações feitas pelo Secretário-Geral das NU no Debate Aberto sobre Mulheres, Paz e Segurança do Conselho de Segurança das NU*. [Em linha] Disponível em: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches/2018-10-25/remarks-security-council-women-peace-and-security> [Consult. em 06 janeiro 2019].
- Pratt, N. e Richter-Devroe, S., 2011. Critically Examining UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. *International Feminist Journal of Politics*, 13(4), pp. 489-503.
- Shepherd, L. J., 2016. Making war safe for women? National Action Plans and the militarisation of the Women, Peace and Security agenda. *International Political Science Review*, 37(3), pp. 1-12.
- Shepherd, L. e True, J., 2014. The Women, Peace and Security agenda and Australian leadership in the world: From rhetoric to commitment? *Australian Journal of International Affairs*, 67(3), pp. 257-284.
- Swaine, A., 2009. Assessing The Potential of National Action Plans to Advance Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. *Yearbook of International Humanitarian Law*, Volume 12, pp. 403-433.
- Torres, A. et al., 2014. *Estudo de Avaliação do Plano Nacional de Ação para Implementação da RCS-NU 1325 (2009-2013) – Relatório Final*, Lisboa: CIEG.
- True, J., 2016. Explaining the global diffusion of the Women, Peace and Security agenda. *International Political Science Review*, 37(3), pp. 307-323.
- Tryggestad, T. L., 2009. Trick or Treat? The United Nations and implementation of Security Council. *Global Governance*, 15(4), pp. 539-557.
- Valasek, K. e Nelson, K., 2006. *Securing equality, engendering peace: a guide to policy and planning on women, peace and security (UNSCR 1325)*. Santo Domingo: INSTRAW.

- Westendorf, J.-K., 2011. Women, Peace and Security: Moving from Rhetoric to Action. *Institute for Human Security – Working Paper Series*, Volume 4, pp. 1-53.
- Westendorf, J.-K., 2013. “Add Women and Stir”: The Regional Assistance Mission to Solomon Islands and Australia’s Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. *Australian Journal of International Affairs*, 67(4), pp. 456-474.
- Women’s International League for Peace and Freedom (WILPF), 2018. *PeaceWomen.org*. [Em linha] Disponível em: <https://www.peacewomen.org/member-states> [Consult. em 11 de novembro de 2020].



# Civil Society Takes the Wheel: UNSC Resolution 1325 and the Path Towards Sustainable Peace

Mónica Dias

*Professora e Coordenadora do Programa de Doutoramento no Instituto de Estudos Políticos (IEP) da Universidade Católica Portuguesa. Doutorada em Ciência Política e Relações Internacionais pelo IEP e desenvolve investigação nas áreas dos Estudos de Conflitos e da Paz, da Democracia, da Política Internacional Contemporânea e dos Direitos Humanos. Mestrado na área dos Estudos da Cultura pela Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. Lecionou na Universidade de Colónia (RFA) e foi bolsista da United States Information Agency. Foi assessora da Comissão de Educação, Ciência e Cultura na Assembleia da República e formadora em seminários internacionais organizados pela Comissão Europeia e pelo Parlamento Europeu nas áreas da Educação Multicultural, Liderança e Gestão de Conflitos.*

Catarina Caria

*Licenciada em Ciência Política e Relações Internacionais pela Universidade Nova de Lisboa e, atualmente, mestranda em Governance, Leadership and Democracy Studies na Universidade Católica Portuguesa. Proseguirá os seus estudos na área da Resolução de Conflito/Peacebuilding e Agenda de Mulheres, Paz e Segurança na Universidade de Virgínia (EUA), ao abrigo de uma bolsa de investigação Fulbright/FLAD.*

## Abstract

Resolution 1325's contribution to a more sustainable peace is now widely recognized, not only in post-conflict settings, but also in preventing violence, in various forms, in contexts of immanent or latent conflict. One of the most important factors for the Resolution's success lies in its influence on civil society, but also in the impact that civil society itself has on the application and operationalization of this Resolution, revealing the gender perspective as essential and generating a dynamic of very fertile reciprocity for the possibility of peace. In the article, we will analyze the impelling action of civil society for the affirmation of women as central actors in peace processes - as well as in the political, social, economic and cultural reconstruction that follows. Through several examples and suggestions, we will see how this dynamic for sustainable peace was reinforced and expanded through the Sustainable Development Goals and the special place reserved there for women.

**Keywords:** Woman; Peace; Security; Resolution 1325; Society.

Artigo recebido: 14.09.2020

Aprovado: 05.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.02>

## Resumo

**Sociedade Civil Lidera: A RCSNU 1325 e o Caminho para Uma Paz Sustentável**

O contributo da Resolução 1325 para uma paz mais sustentável é hoje amplamente reconhecida, não só em cenários pós-conflito, mas também na prevenção de violência, sob várias formas, em contextos de conflitualidade imanente ou latente. Um dos fatores mais importantes para o sucesso da Resolução reside na sua influência sobre a sociedade civil, mas simultaneamente também no impacto que a própria sociedade civil tem sobre a aplicação e operacionalização desta Resolução, revelando a perspetiva do género como essencial e gerando uma dinâmica de reciprocidade muito fértil para a possibilidade da paz. No artigo analisaremos a ação impulsionadora da sociedade civil para a afirmação das mulheres como atoras centrais nos processos de paz – bem como na reconstrução política, social, económica e cultural que se lhe segue. Através de vários exemplos e sugestões perspetivar-se-á ainda como esta dinâmica para uma paz sustentável foi reforçada e ampliada através dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável e o lugar especial que aí é reservado às mulheres.

**Palavras-chave:** Mulheres; Paz; Segurança; Resolução 1325; Sociedade.

*A woman must have money  
and a room of her own  
if she wants to write fiction.  
Virginia Woolf (1929)*

The paths towards peace have been, ever since, build in silence. War is noisy. Violent conflicts are piercing. And many Peace Treaties are loudly celebrated. Peaceworks, however, the continuous, manifold and everyday efforts to achieve sustainable peace, are often not only silent but also silenced. So is the role of women in peace processes. Even though their contribution to peace is today widely proven, women are still excluded from official negotiations and peace agreements, as well as from post-war decision-making, power-sharing and political reconstruction. The point is that peacebuilding without the participation of women in institutions and government, alongside an active role in civil society organisations, is simply not possible.

Peace is, by definition, all-inclusive and comprehensive. There is no “half-peace” or “sliced peace” only for this or that area or my or your group. In this same sense, peace is also not “gendered”. It might have gender aspects or perspectives and specific contributions, of course, but peace remains a complete and positive concept (with an autonomous meaning) (Dietrich, 2012), a political “Gesamtkunstwerk” as task and goal. Accordingly, sustainable peace cannot be divided, but only shared (completely).

Now, for too long, peace has been thought of as a “men’s business” that could be made by decree. But unlike wars, that can be made, peace must grow. It is not just the absence of direct violence and dispossession in a timespan between wars, sung by men, but a whole political culture “free from fear” and “want” and fostered in trust and participation on all levels of community / national life. Women are a substantial part of that life (ranging from healing, nurturing, educating to organizing, building and planning). Therefore, they must be given the concrete possibility to engage actively and also visibly, getting a role on the main stage (they already play on backstage). And this is not only an appeal for women, as Virginia Woolf claimed almost 100 years ago, or Emily Pankhurst or Olympe de Gouges and many others before. It is not simply a case for women empowerment. It’s a quest for peace, where women do participate side by side with men and where their contribution is, as we will see, crucial.

Security Council Resolution 1325 was designed in precisely that spirit. Accordingly, by giving voice to silenced women in conflicts and silent women in peacebuilding, the UN dared to introduce both a “gender perspective” and a “gender approach” in the search for security and conflict resolution to reach out for peace “beyond

gender”, that is, as an inclusive and genuinely sustainable peace horizon. But it was a long way to get there. In order to illustrate this path, our article will reflect on the role of civil society groups where women could find a common ground to participate in concrete projects that responded to local needs – and learned to engage politically and to contribute for just and sustainable peacebuilding from this grassroots perspective.

### Opening the way to UNSCR 1325

Based on the promises of the Convention on the Elimination of Discrimination against Women and the Optional Protocol, representatives from 189 countries and ten thousands of women’s organisations came together in 1995, during the Fourth World Conference on Women in China, to unanimously approve the Beijing’s Declaration and Platform for Action<sup>1</sup>, enforcing that “human rights are women’s rights”. Echoing the hopes of women activists from at least 200 years, the gender-based principles emanated from this gathering were fundamental to build the concept of “gender mainstreaming”, here understood as a reorganisation of political processes in order to integrate gender equality in all policy-making phases and at all levels. By articulating an intersectional and targeted-oriented approach to gender equality and women empowerment, the Beijing Declaration set into motion the development of an international agenda calling for action.

Following the mobilisation of nearly 50,000 government delegates, experts, civil society representatives and activists, the 1995 Beijing Declaration and Platform for Action portended major steps toward advancing “the goals of equality, development and peace for all women everywhere in the interest of all humanity” (The Georgetown Institute for Women, Peace, and Security & The Rockefeller Foundation, 2020). But it wasn’t until 2000 that the Beijing seeds sprouted.

As the world ushered into a new decade, the international system succumbed to the escalating global challenges – ranging from climate change and poverty to fragile and violent states that sponsor new forms of warfare and where civilian-military interface aggravates. In modern warfare as conceptualized by Mary Kaldor (2013), civilians are seen as both victims and weapons, with women and children remaining the most affected ones – from losing their children or loved ones to the conflict to facing brute force of sexual violence, human trafficking and becoming

---

1 <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> (accessed on September 4th 2020).

combatants, women in these scenarios are particularly vulnerable and often feel exposed, explored and dispossessed (of all).

Drawing from Mr Boutros-Ghali's preventive diplomacy and post-conflict peacebuilding (A/RES/47/120B), the United Nations Security Council finally presented a new architecture for conflict resolution that included women's perspective and contributions. On October 31, 2000, recalling the commitments of the Beijing Declaration and Platform for Action (A/52/231), Resolution 1325 was unanimously adopted by the United Nations Security Council – the first landmark resolution on the Women, Peace and Security agenda.

From 2000 onwards, the terrible humanitarian consequences of the ever-changing and ever-evolving warfare nature laid bare the long-term structural vulnerability of women in the theatre of war but has also revealed their pivotal role in humanitarian work and peacebuilding efforts. Put differently, not only were women pictured as the “spoils of war”, but they also became the linchpin for successful “boots on the ground” operations – by being in charge of logistics, medical support and of essential household chores.

The “Three P's of the first resolution called for 1) the participation of women at all levels of decision-making, including in national, regional and international institutions; 2) the protection of women and girls from sexual and gender-based violence; 3) the prevention of violence against women through the promotion of women's rights, accountability and law enforcement (S/RES/1325). Although the path towards an effective implementation of these goals is still a long one, there have been a number of successes over the last decades, as the UN Global Study on WPS highlights: It is worthwhile keeping in mind the following achievements: 1) A comprehensive normative framework with regard to sexual violence in conflict has been universally adopted; 2) Organisations and national governments have begun to understand the importance of national and communal healing as part of holistic justice and accountability processes; 3) UN Member states understand that implementing resolution 1325 is their responsibility; 4) Since the adoption of UNSC Resolution 1325, 27 per cent of peace agreements have referenced women and “of the six agreements resulting from peace talks or national dialogue processes supported by the UN in 2014, 67 per cent contained references relevant to women, peace and security”; and among many others 5) Women's senior representation within the UN is increasing and bilateral aid on gender equality to fragile states has quadrupled in the last decade (Coomaraswamy, 2015).

Last, but certainly not least, we must consider the symbolic achievements of the Resolution that revealed not only a changed perception of women in conflict and peace processes, but also its transformative value regarding political culture, so often based on fossilised patriarchal structures. As is referred by a US based global organisation in the *Civil Society Organizations Survey for the Global Study on Women*,

*Peace and Security* (2015), “The resolutions on WPS are important steps in shifting the paradigm/perception at the global level from women being victims to women being agents of change and peacebuilders.” (Goldberg, D. 2015:26). And even if there are still many shortcomings given the fact that the Resolution is (and should obviously be considered as) law-biding and not optional, we must focus on its potential as ultimate red line and foundation to hold on, as an organisation from DRC expressed very clearly: “At least we have a document we can use to conduct our activities toward different targets” (Goldberg, D. 2015:26).

By integrating a gendered-sensitive lens in all United Nations peace and security endeavours, this Resolution embodies the idea that peace is only sustainable if women are fully included and vividly participating in decision-making processes. And this is not a result of good-will, but of blatant facts for research has shown that a gender-mainstreaming framework to peacebuilding is instrumental to heal back the community and lay the foundations for sustainable peace as well as for a united and prosperous society.

Recognising that there can be no sustainable development without peace and no peace without sustainable development, the United Nations have helped build resilience among national and local governments for the implementation of Resolution 1325 – either through the development of national action plans and gender mainstreaming or through monitoring, evaluation, reporting and impact assessment. Two decades and ten resolutions later, the overarching Women, Peace and Security Agenda (WPS) gradually penetrated national governments’ legislations and priorities, but undergirding these commitments is civil society, turning rhetoric into action as a primary agent of change.

### **Civil Society Organizations as Voice & Deed for the WPS Agenda**

As different reports on the implementation and success of UNSCR 1325 have stressed, civil society organisations is one of the most important arenas for women to empower and to engage in peaceworks so as to strengthen the hazardous ways from war to peace.

In fact, as sphere outside the strict political (governmental) and the economic realm, as well as beyond the family, civil society has always been a vital sphere for women to organise and to participate in the community or city life. The CIVICUS Civil Society Index characterises it as “the arena outside family, government, and market where people voluntarily associate to advance common interests based on civility” (Anheier, 2008: 30) and according to Larry Diamond, one of the most influential thinkers in this field, civil society is:

*(...) the realm of organized social life that is voluntary, self-generating, (largely) self-supporting, autonomous from the state, and bound by a legal order to a set of shared rules. It is distinct from "society" in general in that it involves citizens acting collectively in a public sphere to express their interests, passions and ideas, exchange information, achieve mutual goals, make demands on the state, and hold the state officials accountable. Civil society is an intermediate entity, standing between the private sphere and the state. Thus it excludes individual and family life, inward-looking group activity (e.g., for recreation, entertainment, or spirituality), the profit-making individual enterprise of business firms, and political efforts to take control of the state. Actors in civil society need the protection of an institutionalized institutional legal order to guard their autonomy and freedom of action. Thus civil society not only restricts state power but legitimates state authority when that authority is based on the rule of law (Diamond, 1995: 228).*

This very comprehensive definition features civil society as a lively and progressive field of mediation and conflict resolution, and most experts agree with Diamond that civil society, characterised like this, is crucial for democracy to consolidate. Now we could certainly add that without this idea of a vibrant civil society – schooled in participation and voluntary target-oriented engagement for public good that expresses as day to day conflict management – true peace is equally difficult to develop.

Civil society is a vital element of peacebuilding. What interests us most, however, is that civil society defined in these terms is a sphere where women moved ever since. As women were (and still are) excluded from realms such as the state or other political institutions and big business, they took over tasks for the public good beyond family and household life – for example, healing the wounded, supporting the widows, educating the orphans, feeding the poor, as well as fixing concrete problems that occurred in everyday social life. In the sense that women were denied formal political participation, but allowed to associate for charity and philanthropy, they were closer to basic needs of community life usually ignored by the state (or the public realm of politics and economy). They could not vote, sign agreements, nor make laws and decide public policies on a top-down scale, but they could act on a "grassroots level". As they had to respond to concrete demands of life (and death), they had to come together in an organised and autonomous way and became responsible for their neighbourhoods and communities. The case for taking up "gendered" responsibility was particularly necessary in times of war and its aftermath. So, many women's civil society organisations started as "leagues for peace", and women were crucial to the beginnings of the peace movement in the 18th and 19th centuries (Benedetti, 1978).

The outstanding role of women in civil society organisations as voice & deed for sustainable peace holds on until today. Probably a large part of the efficiency of

women's organisations contribution in conflict management and peaceful post-conflict negotiation is rooted in this long tradition of taking responsibility for the "small things" of community life as an expression and possibility of "self-government". Furthermore, it was based on trust, a fundamental element of peace, gained by continuous experiences in dealing with common difficulties, in sharing tasks and in mutual help to overcome challenges. Women were doing it on their own – and grassroots responsibility became a competence that enables peacebuilding. When it comes to the assessment of 20 years of the UN Agenda on Women, Peace and Security, the impact of civil society is unchallenged. The *Civil Society Organizations Survey for the Global Study on Women, Peace and Security* (2015) highlighted the achievements of CSO recognising that the most fruitful ways of operating was obtained when two or more Civil Society Organisations cooperated or when they could build networking and coalition relations with one another. The survey presented a valuable explanation for this particular propensity to collaborate and that enhanced the chances for peace:

Many attribute CSO collaboration to their ability to better understand realities on the ground, to leverage each other's resources and expertise, apply pressure to the international community, hold their government accountable and legitimise the mission of their organisation.

Likewise, better results were attained when the UN focused less on elite organisations and more on grassroots CSO. This is an important recommendation that is worthwhile keeping in mind for the future: "A consistent theme expressed throughout the survey results was the importance of engaging grassroots CSOs – particularly women's groups – as equal partners in all matters related to peace and security" (Goldberg, D. 2015:84).

Unfortunately, women are still too often excluded from peace negotiations, peace agreements and the conception of a post-conflict political order. Many times the post-conflict order perpetuates the former patriarchal power relations in apparently new political arrangements where old conflicts start anew. Post-conflict becomes pre-conflict, again. Here it is clear that the UN Women Agenda must be applied in a more effective way reminding each and every signatory state that UNSCR 1325 is not a mere list of lose (and lost) recommendations, but as a law-binding document for peace and sustainable development. As is emphasised on the website of the *Women's International League for Peace and Freedom*:

The vital role of civil society, particularly women's Civil Society Organisations (CSOs), is so important but often unrecognised, marginalised and under-valued. The significant work of women's CSO in conflict situations is all the more extraordinary

because they are frequently excluded from formal conflict resolution processes, political dialogue, and post-conflict peacebuilding systems, including the mechanisms and institutions responsible for the implementation of peace accords and post-conflict planning processes.<sup>2</sup>

Women's substantial participation in peace processes on a governmental and institutional level, or wherever the defining decisions concerning peace and order are taken is, in fact, one of the most uncomfortable shortcomings of WPS. Most of the reports in this field reveal that the concrete numbers and cases regarding women's participation are below the expectations and suggest that we still have a long way to go.

At the same time, this evidence stimulates us to ask critical questions and find creative answers in order to enhance the participation of women – and reach out for a more fruitful peace. Going back to Virginia Woolf's words regarding the lack of opportunities for women to "write fiction" (and, broadly, to tell their stories), there are still many women who simply cannot afford to act politically, either because they are not allowed to, or because they simply do not have the conditions regarding free time, private space, money or education to participate in a full (and demanding) "political life". Within the daily work and family obligations, they just have no opportunity, nor motivation, nor power to engage in public affairs. Accordingly, one of the greatest challenges to the implementation of the UN Women Agenda is "political culture" (Ingelhart and Wenzel, 2005), still dominated in many parts of the world by stiff patriarchal structures. Breaking up these traditions is a whole generation's task that must be not only focussed on women (via education, funding and institutional changes to promote participation), but specially on men, to whom the advantages of women's participation must be explained in a more convincing way. If men's (equally) "difficult" situation in this process is not considered, namely regarding the fear of change and loss of power, the necessary cultural turn might be impossible to achieve, for it can only be reached out with men's understanding and acceptance.

The productive work of women in civil society organisations is an excellent proof of the advantages of women's contribution in political life and the benefits it brings to the community as a whole might convince men to accept gradual but substantial/concrete changes. As we have already referred, the transformative value of the UNSCR 1325 becomes very expressive here, as civil society organisations shed new

---

2 <https://www.peacewomen.org/civil-society> (accessed September 5th, 2020).

awareness on the role of women as agents of peace processes. These “perceptions” are fundamental. Targeting a substantial development in this field, two other Security Council Resolutions have been approved during the last year (UNSCR 2467 and UNSCR 2493), and women’s participation was rightfully identified as the main goal to foster.

The relevance of CSO and women’s participation is particularly stressed in Resolution 2493 as it urges member states to promote “the full, equal and meaningful participation of women in all stages of peace processes, including through mainstreaming a gender perspective, and remain committed to increasing the number of civilian and uniformed women in peacekeeping at all levels and in key positions”, as well as more specifically in “peace talks from the outset, both in negotiating parties’ delegations and in the mechanisms set up to implement and monitor agreements;” (S/RES/2493). And within this context, it openly and definitively acknowledges and supports the role of civil society encouraging governments:

to create safe and enabling environments for civil society, including formal and informal community women leaders, women peacebuilders, political actors, and those who protect and promote human rights, to carry out their work independently and without undue interference, including in situations of armed conflict, and to address threats, harassment, violence and hate speech against them (S/RES/2493).

### **Threats to CSO and to WPS**

As we are celebrating the “coming of age” of Resolution 1325, much more must be demanded for the present – and much more must be dared for the future. But new threats are challenging the prospects for a more sustainable peacebuilding, jeopardising not only the goals ahead, but also the past achievements so bravely conquered. In spite of the developments made in information technology and communication, creating global networks, fostering world-wide cooperation and empowering individuals and communities (once deprived of identity), the world today is a more insecure place.<sup>3</sup>

---

3 The order of the cold-war with clear blocks and power distribution has not been replaced by any new international understanding on power management. In an age described as “uncertain” and “liquid” times” (Zygmunt Bauman, 2007) where borders dissolve and states erode, new wars, terrorism, nuclear proliferation, cyberattacks and new mass migrations endanger and confuse contemporary international politics.

Accordingly, the many accomplishments of WPS have not yet consolidated women's safety, freedom and equality of opportunities. Particularly in the last decade, we could perceive a certain setback, as women have been caught up in violent conflicts, in radicalisation of societies and the re-emergence of strong patriarchal structures in politics and culture. As the *Women's International League for Peace and Freedom* claims:

These growing trends of political uncertainty and instability in countries previously considered stable and democratic signal a real threat to the legitimacy of existing human rights, rule of law and the normative framework of international peace, security and development that emerged in the aftermath of World War II. These threats are also testing the resilience of institutions and norms that we have taken for granted in supporting peace and equality.

Civil society has been severely endangered by this drift.

Take for example the resurgence of (new) terrorism that spreads fear and anxiety, making it impossible to meet, to discuss and to work together – and leading often to the withdrawal of vital international support including funding and personnel. In addition, in many regions the hideous attacks by terrorist “gangs” target specially women beating, raping, kidnapping and using girls and women as shields and weapons.<sup>4</sup>

Another example for the assault on civil society could be the recent revival of (extreme) nationalism, polarising ethnic groups and closing open and plural spaces so elementary to community life. The interference on or freezing of international funding of NGOs, the imprisonment of its leaders or its prohibition in general are further examples of the ways nationalist governments try to stop “subversive” civil society organisations (Rutzen, 2016). In these cases, but also in those of new authoritarian regimes that are becoming an appealing alternative to liberal democracy in some regions, women are marginalised again in a patriarchal political matrix and are supposed to retreat into the sphere of household and reproduction, as well as into the role of a beautiful asset or a fragile (and frail) victim (Autesserre, 2019). Decreasing activities for women in civil matters are a serious consequence of growing restrictions on civil society, but the return to patriarchal

---

4 The assaults of Boko Haram in the North of Nigeria or the most recent attacks in Cabo Delgado, Mozambique, by Al-Shabaab, targeting particularly girls and women are only two of extreme violent cases, affecting community life in a whole region. For further reading: <https://www.amnesty.org/en/documents/afr44/2322/2020/en/> (accessed on October 30th 2020) .

structures imply also the imposition of the veil system, early marriages, sexual mutilation of children, closing of schools, honour killings and domestic violence.<sup>5</sup> These are all areas where the WPS Agenda must act very firmly – and urgently. But what matters most is that the pressures on civil society threatening women’s participation in peace processes are, thus, risk the possibility of peace itself.

### **Dynamics of Reciprocity for Peace: WPS & SDG**

Within two decades, the Women, Peace and Security Agenda has broadened its scope of work and it is now inextricably interwoven with the United Nations Sustainable Development Goals, implied in the 2030 Agenda for Sustainable Development. According to the United Nations, this Agenda is a “plan of action for people, planet and prosperity”, pledging to leave no one behind – the ambitious Agenda lists 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) that fall within the scope of the economy, society and environment (A/RES/70/1).

Among the plethora of synergies for action found between the Sustainable Development objectives and the Women, Peace and Security Agenda, it is particularly worth mentioning how SDG16 (Peace, Justice and Strong Institutions), SDG5 (Gender Equality and Women’s empowerment), and SDG4 (Inclusive and Equitable Quality Education), contribute to promoting effective and inclusive peacebuilding because they empower women and girls in the civic, economic and political realm.

This progressive architecture implies the reduction of all forms of discrimination, exploitation, violence, harmful practices and abuse against civilians, particularly women and girls (SDG 5.1, 5.2., 5.3; SDG 16.1, 16.2, 16.b) the mitigation of corruption, bribery and all forms of organized crime while developing effective, accountable and transparent institutions through international cooperation (SDG 16.4, 16.5, 16.6, 16.8, 16.10, 16.a.); the promotion of equal access to education justice, economic resources, political participation and leadership opportunities (SDG 4; 5.5, 5.a.; SDG 16.3, 16.7, 16.9); the empowerment of all women and girls at all levels through enforceable legislation and public access to information (SDG 5.4, 5.6, 5.b, 5.c; SDG 16.10).

In the aftermath of armed conflict, crippling societies and weakened institutions are more prone to change and to embrace new norms. The rupture in the old order

---

5 In liberal democracies, gender violence is still present, of course, but there is more awareness and there are more chances and channels to publicly denounce it and to change violent patterns, giving victims more alternative to empower, compared with illiberal or authoritarian regimes.

and in the rule of law ensued by complex conflict - whether it be violent state-based warfare, civil war, internal conflict or violent extremism - represents a window of opportunity to endorse both the 2030 Agenda and the principles of the Beijing Platform and UNSCR 1325. Three examples could be outlined to underscore these dynamics of reciprocity:

Firstly, by fostering peaceful and inclusive societies that provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels (SDG 16), women are more likely to raise their voices and concerns and, thus, to occupy high-profile positions in the public and private sector. In addition, by focusing on strengthening the rule of law; and ensuring responsive, inclusive, participatory, representative and gender-responsive decision-making at all levels this approach recognizes that without the right legislation and strong institutions, sustained peace and security cannot be achieved.

Secondly, while we are now seeing some progress in health and education access to women and young girls, we are still lagging behind in the effective and qualitative representation of women within the political arena, particularly in elected offices. Despite the commitments advocated in SDG 5 to achieve gender equality and the empowerment of all women and girls, politics and defence remain a male-predominant sector. Data has shown that when women actively participate in the political and civic life, there is a greater level of concern for health, educational and family-related issues, which are fundamental to promote stable economic growth, to improve human development levels in a country and to guarantee sustainability at all levels.

And thirdly, by ensuring inclusive and equitable quality education, and by promoting lifelong learning opportunities for all, SDG 4 strongly contributes to leverage the Women, Peace and Security agenda from the grassroots level. Therefore, by closing the gap between women and men's disproportionate access to education, states are enabling women to have the power and the knowledge to claim their rights and climb the ladder by themselves.

In short, the feminist vision of peace entitled in the 2030 Agenda is crucial to galvanize action on the WPS agenda. The important links between long-lasting and sustained peace, a gendered-sensitive and inclusive approach to post-conflict reconstruction and the various sustainable development goals prove how these agendas can mutually potentiate and complement each other. And if we conceive peace as comprehensive and all-inclusive place, only a multilayered "holistic" pathway can put us on the right track. Civil society is already taking the wheel and striving in this direction. With more opportunities for CSO, with a stronger commitment from the UN towards this grassroots activism, the upcoming decade might, eventually and indeed, lead to a more sustainable and just peace.

## References

- Anheier, H. (2008). 'The CIVICUS Civil Society Index: Proposals for Future Directions' in V. Finn Heinrich and Lorenzo Fioramonti, ed., *CIVICUS Global Survey of the State of Civil Society*, Vol. 2, Comparative Perspectives, Bloomfield, CT: Kumarian Press.
- Autesserre, S. (2019). "The Crisis of Peacekeeping: Why the UN Can't End Wars". *Foreign Affairs*, 98(1), pp. 101-116.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid Times. Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Benedetti, C., ed. (1978). *Origins of the Modern American Peace Movement*, Millwood: KTO Press.
- Coomaraswamy, R. (2015). *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council 1325* [online]. New York: United Nations Women. Available at [https://wps.unwomen.org/pdf/en/GlobalStudy\\_EN\\_Web.pdf](https://wps.unwomen.org/pdf/en/GlobalStudy_EN_Web.pdf) (Accessed: 1 August 2020)
- Diamond, L. (1995). "Toward Democratic Consolidation" in: Plattner, Marc *et al* (ed.) *Economic Reform and Democracy*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Dietrich, W. (2012). *Interpretations of peace in History and Culture*. Hampshire: Palgrave
- Goldberg, D. (2015). *Civil Society Organizations Survey for the Global Study on Women, Peace and Security*, Global Network of Women Peacebuilders (GNWP), New York: UN Women and Cordaid.
- Inglehart, R. and Wenzel, C. (2005). *Modernisation, Cultural Change and Democracy*. New York: Cambridge University Press.
- Kaldor, M. (2013). 'In Defence of New Wars'. *Stability: International Journal of Security and Development*, 2(1), p.Art. 4. <http://doi.org/10.5334/sta.at>
- Rutzen, D. (2016). "Civil Society Under Assault" in: Diamond, Larry *et al.* (ed.) *Authoritarianism Goes Global*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- The Georgetown Institute for Women, Peace, and Security & The Rockefeller Foundation (2020). *Beijing +25: Accelerating Progress for Women and Girls* [online]. Washington: The Georgetown Institute for Women, Peace, and Security. Available at: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2020/09/Beijing25AcceleratingProgressForWomenAndGirls.pdf> [accessed: 10 September 2020].
- UN General Assembly. An Agenda for Peace: resolution / adopted by the General Assembly, 8 October 1993, A/RES/47/120B, available at: <https://www.refworld.org/docid/4a54bbdad.html> [accessed 5 September 2020].

UN General Assembly. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1, available at: <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html> [accessed 6 September 2020].

UN Security Council. Security Council Resolution 1325 (2000) [on women and peace and security], 31 October 2000, S/RES/1325 (2000), available at: <https://www.refworld.org/docid/3b00f4672e.html> [accessed 4 September 2020].

UN Security Council. Security Council Resolution 2493 (2019) [on women and peace and security], 29 October 2019, S/RES/2493 (2019), available at: [https://undocs.org/en/S/RES/2493\(2019\)](https://undocs.org/en/S/RES/2493(2019)) [accessed 4 September 2020].

Woolf, V. (2008). [1929]. *A Room of One's Own*. Harmondsworth: Penguin.

# Mulheres de Armas: Dados Quantitativos e Perceções das Militares em Regime de Voluntariado e de Contrato

**António Ideias Cardoso**

*Licenciado em Sociologia pela FCSH-Universidade Nova de Lisboa (UNL). Pós-graduação em Sociologia do Conhecimento (FCSH/UNL) e em Análise de Dados (ISCTE-IUL). Oficial Sociólogo do Exército Português em Regime de Contrato entre 1997 e 2004. Técnico Superior da Administração Pública desde 2004. Chefe de Divisão na área dos Incentivos à Prestação de Serviço Militar (2008-2011). Chefe de Divisão de Ensino e Formação (2011-2015). Chefe de Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares (2015-atualidade).*

**Ana Tinoco**

*Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra em 2005. Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional pelo ISCTE Business School em 2016. Exerceu funções como psicóloga clínica na Consulta de Psicoterapia Cognitivo-Comportamental e de Distúrbios Alimentares do Serviço de Psiquiatria dos Hospitais da Universidade de Coimbra entre 2005 e 2009. Prestou serviço militar em regime de contrato como Oficial Psicóloga do Exército Português entre 2009 e 2015 no Centro de Psicologia Aplicada do Exército, tendo integrado duas missões internacionais (no Kosovo e em Timor-Leste). Ingressou na Administração Pública em setembro de 2015, no desempenho de funções de Técnica Superior na Divisão de Formação da Direção de Serviços de Recursos Humanos da Direção-geral de Reinserção e Serviços Prisionais. No final de 2016 transitou deste organismo para a Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional, onde exerce desde essa data funções como Técnica Superior na Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares, da Direção de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar.*

**Cláudio Costa Reis**

*Licenciado em Psicologia pela Universidade de Aveiro (2009) e mestre em Psicologia, com Especialização em Psicologia da Justiça e do Comportamento Desviantes pela Universidade Católica Portuguesa (2011). Derivado da sua tese intitulada “Género e Experiência Profissional na Tomada de Decisão Judicial – Representações dos Magistrados”, continuou a estudar a decisão judicial enquanto investigador bolsheiro. Enquanto Psicólogo Militar (2013), serviu no Gabinete de Estudos e Formação do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, onde aliou os preceitos da Psicologia às necessidades organizacionais e desenvolveu estudos nas áreas de avaliação dos riscos psicossociais, avaliação motivacional, retenção dos militares e fadiga cognitiva em contextos de emprego climáticos diversos. Atualmente integra a equipa da Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares do Ministério da Defesa Nacional, investigando aspetos da relação dos jovens com a Defesa Nacional e da relação dos militares com as Forças Armadas. Participou enquanto investigador no “Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do RV/RC dos três Ramos das Forças Armadas” e é autor do research brief “As Mulheres nas Forças Armadas: Números e Tendências”.*

**Cristina Vilhena**

*Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa em 1998. Em 2004 terminou o mestrado em Psicologia da Família na Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto. Iniciou a sua atividade profissional como Psicóloga Militar no Centro de Psicologia Aplicada do Exército em 1999, desempenhando funções ao nível da formação, do desenvolvimento de estudos e do acompanhamento de militares das Forças Nacionais Destacadas. Entre 2010 e 2020 desempenhou funções como Psicóloga na Direção de Serviços de Saúde Militar e Antigos Combatentes da Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional. Atualmente é Coordenadora-adjunta do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e Conselheira Suplente para a Igualdade do mesmo Ministério.*

## Resumo

Nos últimos 20 anos, em certa medida por influência da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325, tem-se evidenciado uma crescente consciencialização da importância da integração e participação das mulheres nos diversos domínios da Defesa Nacional, nomeadamente nas Forças Armadas. Radicado na evolução dos efetivos militares, este artigo caracteriza a situação atual da participação das mulheres nas Forças Armadas portuguesas e descreve alguns aspetos da sua evolução quantitativa desde 2000, por Ramo (Marinha, Exército e Força Aérea) e por forma de prestação de serviço (quadros permanentes e regimes de voluntariado e de contrato). Almejando caracterizar as militares que prestam serviço nesta última forma, e recorrendo a uma amostra de 7.264 militares (6.269 homens e 995 mulheres) dos três Ramos, fornece-se um quadro compreensivo das perceções das militares sobre o seu percurso profissional na Instituição Militar, adotando, sempre que adequado, uma perspetiva comparativa entre os sexos.

**Palavras-chave:** Participação das mulheres nas Forças Armadas; Evolução dos efetivos militares por sexo; Aspetos de caracterização das militares em regime de voluntariado e de contrato; Perceções das militares acerca do seu percurso profissional.

## Abstract

### *Women in Arms: Quantitative Data and Perceptions of Military Women in Voluntary and Contract Regime*

*Over the past 20 years, and to a certain extent influenced by the United Nations Security Council Resolution 1325, there has been a growing awareness of the importance of the integration and participation of women in National Defence, namely in the Armed Forces. Based on the military personnel monitoring data, this article characterizes the current situation of women's participation in the Portuguese Armed Forces and describes their quantitative evolution since 2000, by branch (Navy, Army and Air Force) and by type of service (Permanent Staff and Voluntary/Contract Regime). Aiming at characterizing military women that serve in the Voluntary/Contract Regime, and drawing on a sample of 7.264 military (6.269 men and 995 women) from the three branches, this article also develops a comprehensive depiction of their perceptions about various dimensions of their professional career in the Military Institution, examining, whenever appropriate, the existence of gender differences.*

**Keywords:** *Women in the Armed Forces; Quantitative evolution of military personnel by sex; Contract military women's characterization; Contract military women's perceptions about their professional career.*

Artigo recebido: 19.10.2020

Aprovado: 04.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.03>

## Enquadramento

A participação das mulheres nas Forças Armadas (FA) possui como marco primordial o ano de 1961 em que um grupo de enfermeiras paraquedistas da Força Aérea foi destacado para a Guerra do Ultramar. A impulsionadora da criação das enfermeiras paraquedistas, Isabel Bandeira de Mello, tornou-se assim a primeira mulher paraquedista da Península Ibérica. Este grupo consubstanciou as primeiras mulheres a terem estatuto e formação militares, assim como condições remuneratórias iguais aos militares do sexo masculino em igualdade de situação (Torrão, 2011). Desde essa data, e com um importante marco na década de 90 em que as academias militares permitiram a entrada das mulheres, as FA passaram por um processo de modernização e racionalização, o qual tornou possível um maior envolvimento das mulheres em funções militares (Carreiras, 1995; Schwether, 2016). As políticas institucionais (nacionais e internacionais) são, portanto, um importante fator responsável pela integração feminina em contexto militar. A Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (RCSNU 1325), que comemora neste ano o vigésimo aniversário da sua aprovação por unanimidade pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), criou uma base política internacional que sustenta a promoção e defesa da transversalidade da dimensão da igualdade de género na prevenção, gestão e resolução de conflitos armados e em todas as fases dos processos de construção da paz. A aprovação deste documento representa um sucesso da sociedade civil e do trabalho desenvolvido pelas instituições de género, tendo conseguido reconhecer as mulheres não exclusivamente como vítimas que carecem de proteção, mas também como intervenientes relevantes e capazes na promoção e defesa da paz.

Em Portugal, em linha com os principais instrumentos e políticas nacionais, o mais recente desenvolvimento nesta matéria foi o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021 (PSDNI), o qual visa a criação de condições que permitam uma participação plena e inclusiva do universo daqueles que servem a Defesa Nacional. O incremento do recrutamento e da retenção das mulheres nas FA foi definido como objetivo transversal do PSDNI, demonstrando assim o atual empenho nestas matérias.

O presente artigo almeja contribuir para uma melhor compreensão dos fenómenos do recrutamento e da retenção das mulheres nas FA, através de um olhar sobre a realidade orientado para duas vertentes: a evolução dos efetivos militares e a análise das percepções das militares em regime de voluntariado e de contrato. Os dados sobre os efetivos militares permitem traçar a situação atual e os contornos evolutivos nas últimas décadas de integração das mulheres, no global das FA e discriminados por forma de prestação de serviço – quadros permanentes (QP) e regimes de voluntariado e de contrato (RV/RC). A segunda vertente decorre dos

dados recolhidos no âmbito do Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças Armadas (DGRDN, 2017), que procurou caracterizar estes militares, aferir as suas motivações para o ingresso na Instituição Militar e as representações que detêm sobre as FA e sobre a profissão militar, bem como os seus índices de satisfação com vários aspetos do percurso profissional. Através da complementaridade proporcionada por estas duas vertentes, espera-se poder contribuir para uma melhor compreensão da evolução da presença das mulheres nas FA portuguesas e da forma como uma parte das mulheres ao serviço encara a profissão e a Instituição.

## **1. Efetivos Militares**

Os efetivos das FA são um dos indicadores mais relevantes para a gestão dos recursos humanos militares. Ao longo do tempo, a estrutura de efetivos foi sendo reformulada de acordo com as transformações e com a modernização da Instituição e das suas missões, constituindo-se como um indicador fundamental para estudar a evolução e as alterações decorrentes da conjuntura política, económica e social, nacional ou estrangeira. A informação sobre os efetivos torna-se fulcral também para acompanhar tanto as intenções manifestadas através da RCSNU 1325, como os objetivos definidos pelo PSDNI. Nesse sentido, a 31 de dezembro de 2019, as FA contavam com 3.178 militares do sexo feminino no serviço ativo. Proporcionalmente, contabilizavam 12% de todos os militares no ativo. Isto significa que por cada mulher ao serviço nas FA, existem aproximadamente sete homens. Relativamente à forma de prestação de serviço, existem nos QP um total de 1.722 mulheres e em RV/RC um total de 1.456.

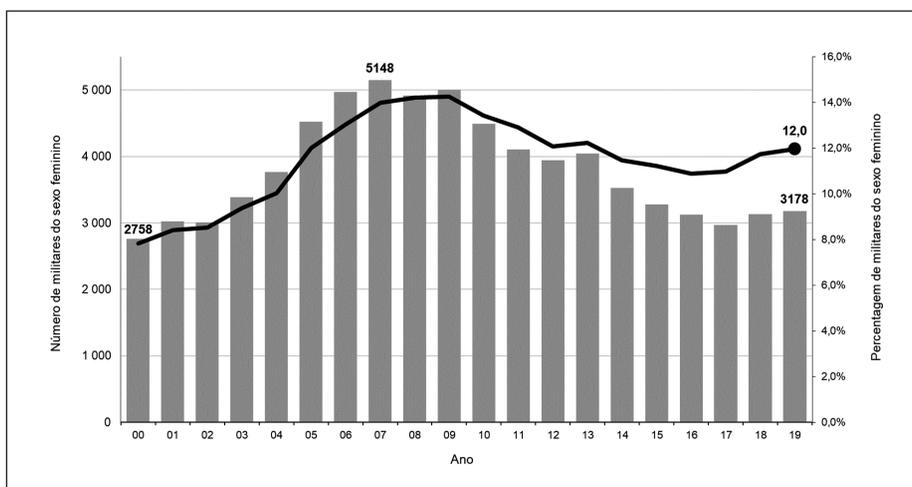
### **1.1. Evolução dos efetivos militares do sexo feminino**

Uma abordagem longitudinal dos últimos 20 anos permite observar diversos fenómenos no número de militares do sexo feminino. No ano de 2019 existiam 1,15 vezes mais mulheres (3.178) nas FA do que no ponto de partida, em 2000 (2.758). Percentualmente, em 2000 as mulheres representavam 7,8% do total de militares nas FA, incrementando a sua representação para 12% em 2019. Este aumento de 4,2 pontos percentuais demonstra uma “conquista de espaço” da profissão militar junto da população do sexo feminino. Através do gráfico 1 é possível ainda verificar que a tendência nestes 20 anos não foi de um aumento contínuo. O número máximo anual de militares do sexo feminino no ativo foi de 5.148 em 2007 e o número

mínimo anual foi no ano de 2000, o ponto de partida desta análise. A partir de 2010, verificou-se um decréscimo no número total de mulheres nas FA, tendência que continuou até 2017, havendo sinais de alguma recuperação nos anos de 2018 e 2019. No mesmo gráfico apresenta-se também informação sobre a proporção que as mulheres ocupavam no total das FA. O máximo atingido foi de 14,3% em 2009 e o mínimo, após este pico, foi de 10,9% em 2016. A diferença de picos entre a informação numérica e percentual é relevante, na medida em que as FA passaram por um período em que decresceram consideravelmente de efetivo, mas não parece haver evidências que esta contração tenha afetado as militares do sexo feminino mais do que os militares do sexo masculino.

**Gráfico 1**

Evolução dos efetivos militares do sexo feminino entre 2000 e 2019



Fonte: DGRDN, 2020.

Na conjectura macro, é necessário identificar três fenómenos que ocorreram no espaço de tempo em análise (DGRDN, 2020):

1. A crise económica de 2007-2008 e posterior intervenção da “Troika” de 2011 a 2014, que iniciou uma recessão com consequências em todas as esferas da sociedade. De 2007 a 2013 as FA diminuíram o número de efetivos no ativo em 10,1%;
2. A reforma “Defesa 2020”, que previu um redimensionamento das FA para um efetivo global entre 30.000 e 32.000 militares – excluindo militares na reserva fora da efetividade de serviço –, foi aprovada em 2013 surtindo efeitos a partir de

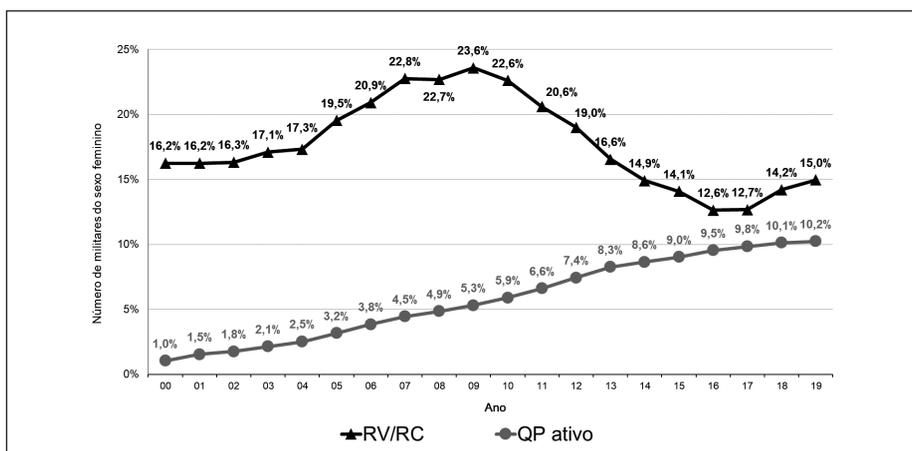
2014 e devendo decorrer até 2020. O efetivo no ativo diminuiu em 13,5% entre 2014 e 2019. As militares do sexo feminino diminuíram 9,8%, enquanto que os militares do sexo masculino diminuíram 14,0%;

3. Uma eventual perda de competitividade das FA no mercado de trabalho civil decorrente de diversos fatores e perda de atratividade face a outras opções presentes aos jovens portugueses, nomeadamente o percurso escolar/académico, que se associa diretamente a ambições escolares/académicas mais elevadas por parte destes/as jovens – a este nível existem evidências que apontam para uma maior importância dada pelas mulheres à questão da prossecução de estudos e do incremento das qualificações (DGRDN, 2019).

## 1.2. Evolução dos efetivos militares do sexo feminino por forma de prestação de serviço

Plasmada no gráfico 2 encontra-se a evolução percentual de efetivos do sexo feminino consoante possuam um vínculo permanente com a Instituição (QP) ou um vínculo temporário (RV/RC). O que se verifica é que o número de militares nos QP tem aumentando gradualmente, tendo até em 2017 ultrapassado numericamente pela primeira vez o número de mulheres em RV/RC – 1.594 nos QP no ativo versus 1.376 em RV/RC –, facto que se mantém até ao final do período em análise (DGRDN, 2020). Ainda que poucas mulheres entrem anualmente para os QP, a natureza longa da carreira significa que este número é cumulativo.

**Gráfico 2**  
 Percentagem de militares do sexo feminino, nos QP ativo e em RV/RC, de 2000 a 2019



Fonte: DGRDN, 2020

No RV/RC, a natureza curta do vínculo estabelecido com a Instituição (na maioria dos casos com um máximo de 6 anos) determina que exista uma maior necessidade de recrutar e que esses mecanismos de recrutamento sejam contínuos. Em termos de evolução proporcional, o auge ocorreu no ano de 2009 com 23,6% de mulheres militares em RV/RC. Desde então, o número veio a decrescer até 2016, altura em que voltou a evidenciar sinais de recuperação. A maior exigência deste tipo de recrutamento, aliada a opções gestionárias das FA relativamente à forma de implementação da Diretiva Ministerial para a “Defesa 2020”, implicaram que a redução dos efetivos por ela preconizada fosse suportada principalmente pela diminuição das admissões ao RV/RC, o que em grande medida justifica os decréscimos aqui evidenciados. De facto, entre 2007 e 2013 o número de mulheres em RV/RC decresceu 39,9% (-1.741 militares) e o número de mulheres nos QP em 2013 aumentou 81,4% face aos valores de 2007. Também de 2013 até 2019, já com a Diretiva em vigor, as militares do sexo feminino decresceram 44,5% no RV/RC e aumentaram 20,9% nos QP (DGRDN, 2020). Poderá concluir-se que não existe uma perda genérica de atratividade das FA junto do público feminino, já que os decréscimos de efetivos observados parecem estar associados a fenómenos concretos e circunscritos à prestação de serviço militar em RV/RC. A maior compreensão da avaliação que as militares fazem sobre o percurso profissional neste regime, assim como a resolução dos problemas que o afetam (DGRDN, 2017), poderão ser duas das chaves para o aumento da representação feminina nas FA.

## 2. Caracterização e percepções das militares em RV/RC

### 2.1. Metodologia

Esta secção do presente artigo baseia-se num extensivo estudo de caracterização dos militares em RV/RC dos três Ramos das FA realizado entre 2016 e 2017.

A informação foi recolhida em Unidades, Estabelecimentos e Órgãos da Marinha, Exército e Força Aérea através de um inquérito por questionário, de caráter anónimo e confidencial, tendo sido obtido o consentimento informado dos sujeitos aquando do preenchimento. O método de amostragem utilizado foi a aleatória simples, correspondendo o total da amostra a cerca de 70% do universo de militares desse regime em 2016 (12.523), ou seja, a um total de 8.533 inquiridos, estando incluído neste quantitativo quer os/as militares em exercício de funções, quer os/as que se encontravam em formação. Os resultados que adiante serão apresentados reportam apenas à amostra de militares em exercício de funções (7.264 inquiridos).

Os dados recolhidos foram analisados estatisticamente através do *software IBM SPSS Statistics*, versão 25.

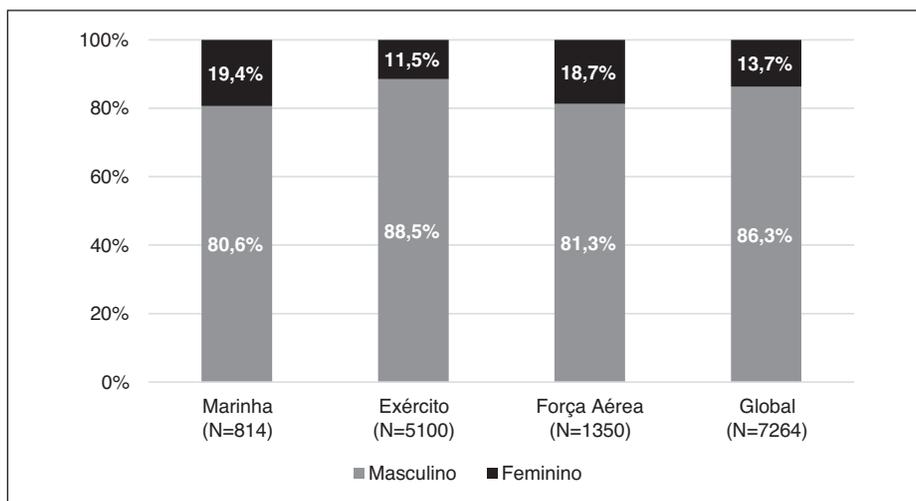
## 2.2. Resultados e Discussão

### 2.2.1. Alguns aspetos de caracterização sociodemográfica e militar

Neste primeiro ponto, procurar-se-á fornecer alguns dados de caracterização do universo de militares inquiridos, quer na componente sociodemográfica, quer na vertente militar. A inclusão destes indicadores no presente artigo prende-se com a perspetiva de que o seu conhecimento poderá ajudar a enquadrar os resultados das perceções, apresentados nas secções seguintes.

Iniciando a caracterização pela **distribuição dos inquiridos por sexo e Ramo de pertença**, o gráfico 3 mostra desde logo que os três Ramos das FA apresentam uma composição marcadamente masculina. A Marinha é o Ramo onde se regista a percentagem mais elevada de mulheres (19,4%), seguido da Força Aérea (18,7%) e, por fim, do Exército (11,5%). Em termos globais, encontra-se uma proporção de 13,7% de mulheres e 86,3% de homens.<sup>1</sup>

**Gráfico 3**  
Distribuição percentual da variável sexo, por Ramo de pertença



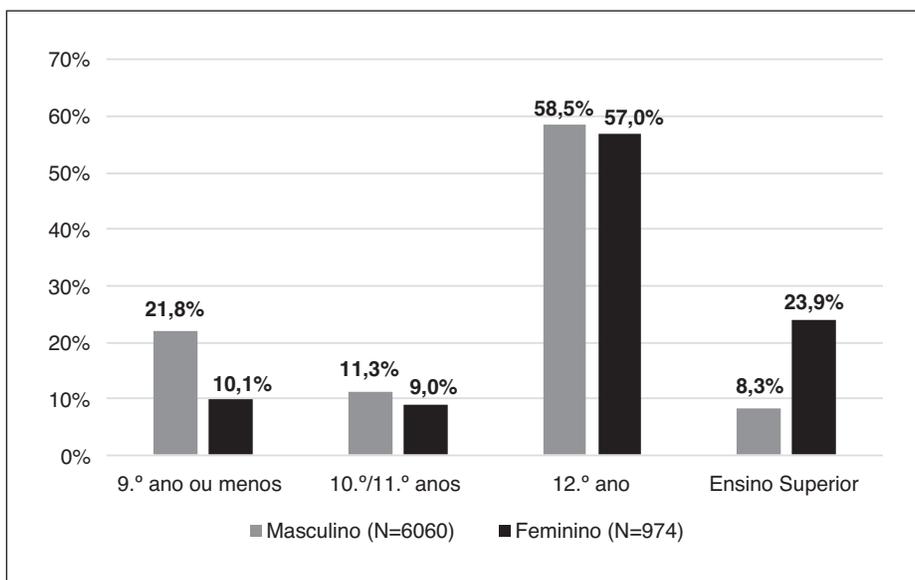
1 A percentagem de militares do sexo feminino nesta amostra é aproximadamente 1% superior à reportada para o RV/RC nesse ano (cf. gráfico 2). Esta diferença poderá dever-se ao período de recolha dos dados – os efetivos expostos no gráfico 2 reportam a 31 de dezembro de 2016, enquanto os questionários foram aplicados em meados desse mesmo ano.

No que concerne a aspetos ligados à **componente pessoal e familiar**, verificou-se que cerca de 84,4% das militares são solteiras (*versus* 89,1% dos homens) e 13,8% estão casadas ou em união de facto (*versus* 10,3% dos homens). A grande maioria, quer das mulheres (89,2%), quer dos homens (90,2%) desta forma de prestação de serviço ainda não tem filhos.

Transitando agora para um dos aspetos mais relevantes na caracterização desta amostra, a escolaridade, o gráfico 4 expõe as **habilitações dos militares quando do seu ingresso** nas FA, por sexo. Observando os resultados, verificam-se proporções diferentes entre os homens e mulheres quanto à escolaridade que detinham no momento do ingresso. Proporcionalmente, apenas 8,3% dos homens reportaram estar habilitados com o Ensino Superior *versus* 23,9% das mulheres. Inversamente, 21,8% dos homens detinham o 9.º ano ou menos *versus* 10,1% das mulheres.

Gráfico 4

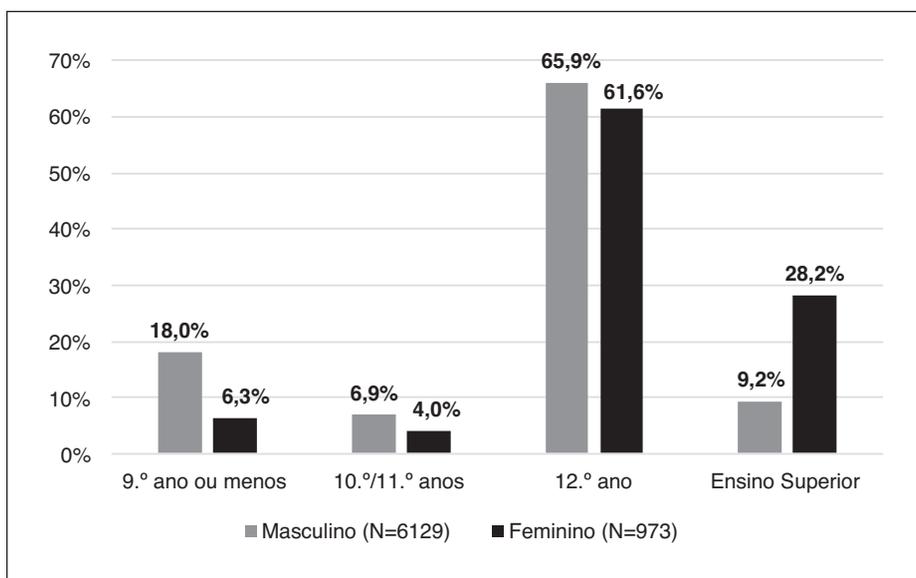
Nível de escolaridade aquando do ingresso nas FA, por sexo



Tendo em conta que muitos dos incentivos legalmente previstos para a prestação de serviço militar em RV/RC se associam à continuação dos estudos e ao aumento de qualificações, é de esperar que alguns dos militares prossigam o seu percurso escolar/académico. O gráfico 5 mostra a **escolaridade dos militares à data do inquérito**, por sexo. Os resultados permitem constatar um fenómeno semelhante

ao descrito para as habilitações de ingresso, em que as mulheres evidenciam tendencialmente níveis de escolaridade mais elevados que os homens. É também notório um incremento das percentagens patentes no gráfico 4 nos níveis do 12.º ano e do Ensino Superior, o que permite inferir que alguns militares continuaram os seus estudos, conciliando-os com a prestação de serviço militar.

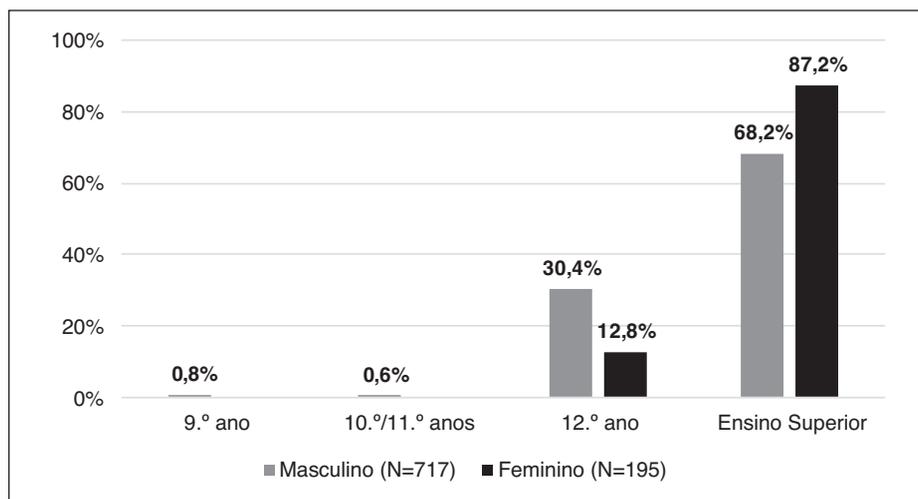
**Gráfico 5**  
Nível de escolaridade à data do inquérito, por sexo



Em linha com esta ideia, a aferição da **situação atual dos inquiridos em matéria escolar** mostrou que 20,8% das militares do sexo feminino e 12,2% dos militares do sexo masculino se encontravam a estudar aquando do inquérito. Ainda que estes números reportem a uma minoria dos/as militares inquiridos/as, também evidenciam que a tendência para prosseguir estudos é mais prevalente na amostra feminina. Além disso e conforme mostra o gráfico 6, as **ambições escolares/académicas** da grande maioria dos militares (homens e mulheres) que se encontrava a estudar passavam pela obtenção do Ensino Superior, ainda que esse seja um fenómeno mais vincado na amostra feminina (87,2% versus 68,2%). É também especialmente relevante a diferença entre sexos existente ao nível da conclusão do Ensino Secundário, que é ambição de cerca de 30% dos homens e de apenas 12,8% das mulheres. Nos níveis mais baixos de escolaridade (9.º e 10.º/11.º anos) as frequências de mulheres são nulas.

Gráfico 6

Aspirações escolares/acadêmicas dos militares que estão a estudar, por sexo.



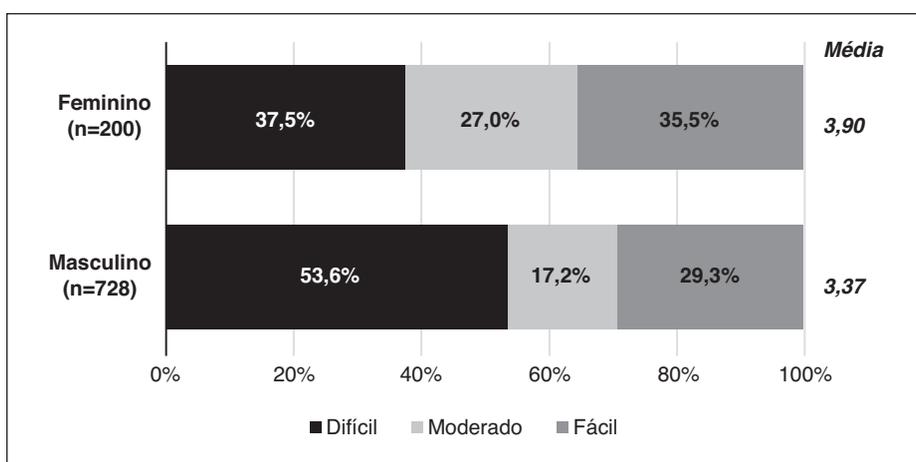
Como principais *razões para a prossecução de estudos*, verificou-se que a tipologia de motivos indicados pelos militares de ambos os sexos é semelhante, invocando o desenvolvimento pessoal e a tentativa de incrementar a possibilidade de encontrar emprego após a saída das FA como principais justificações para terem optado por continuar a estudar. O fator que mais diferenciou as duas amostras prende-se com a maior importância dada pelos homens à prossecução dos estudos enquanto forma de obter as condições necessárias ao ingresso nos QP das Forças de Segurança. Esta questão será aprofundada no tópico sobre as motivações de ingresso do presente artigo.

Ainda relativamente ao conjunto de militares que conciliam a continuação de estudos com a prestação de serviço militar em RV/RC, avaliou-se também a sua percepção sobre o grau de dificuldade que sentem nessa conciliação. No gráfico 7, é possível constatar que mais de metade dos homens que estão a estudar consideram difícil a **compatibilização entre a vida militar e a prossecução de estudos**. Na amostra feminina esse valor é de 37,5%, sendo que a percentagem das que consideram fácil a conciliação é semelhante (35,5%). Estas avaliações são confirmadas pelos valores médios, expostos à direita no gráfico, tradutores de uma percepção de maior dificuldade na compatibilização entre a vida militar e a prossecução estudos por parte dos homens ( $\mu=3,37$  versus  $\mu=3,90$ ).

Sendo a formação e a qualificação áreas críticas para a retenção e para a transição bem-sucedida para a vida civil, a perceção, por parte daqueles que procuram incrementar as suas habilitações, de que é difícil conciliar os estudos com a vida militar é um indicador a que deve ser dada atenção. Especificamente, em estudos futuros, será importante procurar perceber quais as razões justificativas desta dificuldade de compatibilização, de modo a identificar formas de gestão ao nível dos Ramos que a consigam atenuar.

**Gráfico 7**

Grau de facilidade na compatibilização estudos-trabalho, por sexo

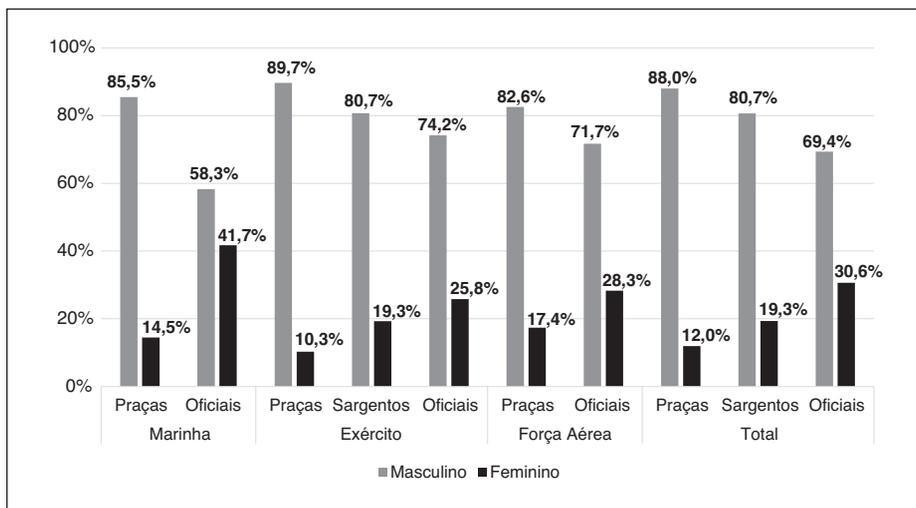


Para terminar a temática da caracterização, apresenta-se um indicador que se associa ao desempenho de funções. Como é sabido, é muito diversa a natureza das atividades profissionais que podem ser desempenhadas nas FA e nos três Ramos e isso tem influência na compreensão dos públicos que conseguem atrair e nos percursos profissionais que se desenvolvem na Instituição. Um dos indicadores que traduz essa diferenciação ao nível funcional associa-se à **categoria dos militares**. O gráfico 8, mostra a distribuição dos militares por Ramo, sexo e categoria.<sup>2</sup>

2 Apenas no Exército foi possível a análise das categorias de Praças, Sargentos e Oficiais, uma vez que na Marinha e na Força Aérea não existe amostra de Sargentos. Assim, nestes dois Ramos apenas se apresentam os dados relativos às categorias de Oficiais e de Praças.

**Gráfico 8**

Distribuição percentual dos militares por Ramo, sexo e categoria



Os dados exibidos no gráfico acima permitem constatar algumas diferenças dignas de registro no que concerne à distribuição por sexo dentro das categorias, sendo também de assinalar algumas especificidades de cada Ramo. É certo que em todas as categorias e Ramos se verifica um predomínio do sexo masculino. No entanto, realce-se que, em todos os Ramos, a categoria onde as mulheres alcançam maior peso percentual é na de Oficiais. O Ramo onde este fenômeno é mais visível é na Marinha onde as mulheres já perfaziam 41,7% do total de inquiridos nesta categoria. Esta é uma tendência compreensível se tivermos em conta os dados relativos à escolaridade e às aspirações escolares e acadêmicas relatados anteriormente. Sendo as mulheres tendencialmente mais escolarizadas, é de esperar que procurem percursos profissionais mais diferenciados e compatíveis com essas qualificações, sendo a categoria de Oficiais a que mais tende a proporcioná-los. Pelas mesmas razões, a categoria de Praças, em todos os Ramos, é a que regista pesos percentuais de mulheres mais baixos nesta forma de prestação de serviço.

## 2.2.2. Representações sobre as FA

As representações que os/as militares detêm sobre as FA condensam um conjunto de significados sobre a Instituição na qual estão inseridos. Para aferir as

**representações institucionais**, foi pedido aos militares em RV/RC que manifestassem o seu grau de concordância relativamente a um conjunto de afirmações que visavam avaliar o que pensam acerca da necessidade de o país ter FA, assim como a sua perceção sobre o grau de organização, preparação e eficiência destas. Através do gráfico 9, é possível observar uma elevada concordância com a utilidade das FA para a segurança nacional e também com a sua eficácia no cumprimento das missões que lhe são atribuídas. Os inquiridos do sexo masculino apresentam uma média ligeiramente superior às inquiridas do sexo feminino, mas a diferença é mínima. As restantes três dimensões estudadas apresentam uma concordância média perto ou abaixo do ponto médio da escala (4). Destas, releva-se a neutralidade relativamente à preparação das FA face a novas ameaças e à sua organização. Os inquiridos tendem a não concordar com a afirmação de que as FA estão bem equipadas, sendo a opinião dos militares mais negativa do que a das militares. A diferença de opinião entre os sexos presente nesta dimensão, que é a mais expressiva de entre as representações estudadas, talvez possa ser explicada pelas diferenças nas especialidades e funções que ambos os sexos tendem a desempenhar, o que leva a que possam ter opiniões diferentes decorrentes da realidade profissional que conhecem e dos equipamentos com que trabalham no seu quotidiano.

**Gráfico 9**

Média das representações institucionais dos militares em RV/RC, por sexo



Fonte: DGRDN, 2017.

Para aferir as **representações profissionais**, foi pedido aos militares em RV/RC que manifestassem o seu grau de concordância relativamente a um conjunto de

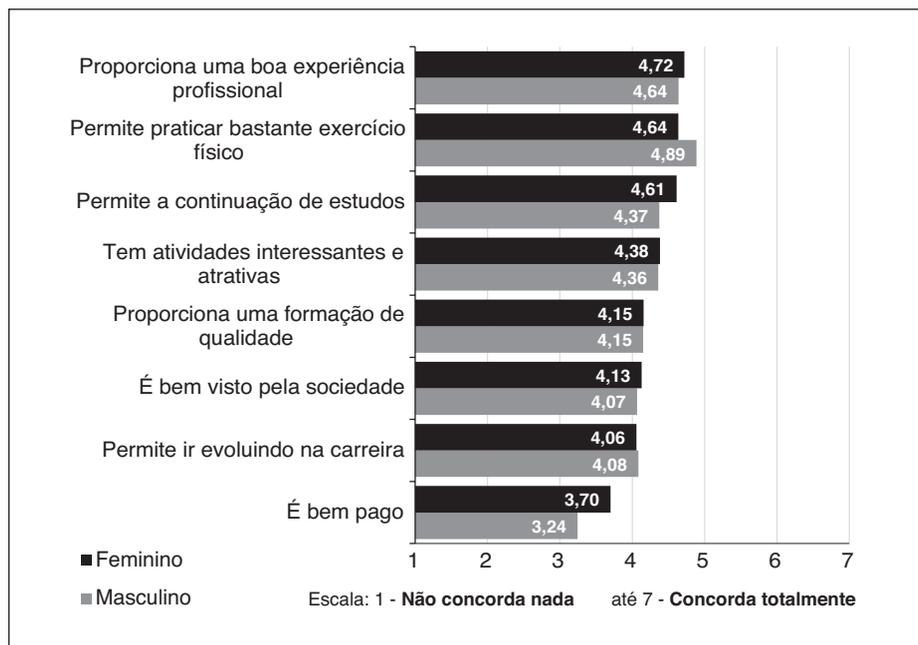
afirmações que visavam avaliar a sua percepção acerca da proposta de valor apresentada pelas FA enquanto empregador.

Uma análise visual de cariz mais global ao gráfico 10 revela que todos os valores de concordância média se encontram próximos do ponto médio da escala, o que, conjugado com os desvios-padrão relativamente elevados – variam entre 1,4 e 1,8 nos diversos itens –, denota uma ampla variabilidade de opiniões por parte dos inquiridos a este respeito.

Focando agora os resultados de forma mais discriminativa, é possível perceber que as representações onde é visível maior concordância são a capacidade de proporcionar uma boa experiência profissional para o sexo feminino e a possibilidade de praticar exercício físico para os militares do sexo masculino. Uma diferença relevante é encontrada na representação sobre a continuação dos estudos em que o sexo feminino apresenta uma concordância ligeiramente maior do que o sexo masculino. Ser um emprego bem pago é a representação que evidencia níveis mais baixos de concordância em ambos os sexos, sendo que os homens demonstram uma concordância inferior à das mulheres.

**Gráfico 10**

Média das representações profissionais dos militares em RV/RC, por sexo



Fonte: DGRDN, 2017

### 2.2.3. Motivações de ingresso nas FA

A tipologia de Charles Moskos (1977 e 1986) é habitualmente utilizada como norteadora da análise das **motivações de ingresso nas FA**. Este autor propôs um quadro de análise assente em dois polos: (1) o institucional, ligado a valores e normas tradicionalmente conotados com as FA (*e.g.*, honra, patriotismo, dever) e a uma lógica vocacional; e (2) o ocupacional que se associa a uma orientação mais instrumental, de sentido de carreira e de inerente obtenção de benefícios fundamentalmente materiais, com forte paralelismo com o mercado de trabalho civil. Diversos autores e estudos têm criticado a bipolaridade deste modelo e demonstrado que as posições intrinsecamente institucionais existem e coexistem com as ocupacionais (Caforio e Nuciari, 1998; Janowitz, 1998). Assim, os construtos institucional/ocupacional não são polos opostos, mas sim dimensões independentes, podendo o militar combinar orientações institucionais e ocupacionais, dando origem ao conceito de “profissionalismo pragmático” que, segundo Segal (1998), é um reflexo da evolução da sociedade e, conseqüentemente, da profissão militar na era da globalização.

Sendo a decisão de ingresso um momento-chave a considerar na reflexão sobre os diversos aspetos da prestação de serviço militar, é de crucial importância compreender as razões pelas quais as inquiridas escolheram as FA como opção profissional e se existe alguma variação relevante nessas motivações em função do sexo. Para tal, foi utilizada uma escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Nada importante” a “7 = Muito importante” – com vista à avaliação da importância que um conjunto de motivos teve na decisão de ingresso nas FA.

Os resultados obtidos para as amostras feminina e masculina de militares, expostos no gráfico 11, permitem constatar a existência de motivos com importância transversal, quer para as mulheres, quer para os homens, sendo que a sua natureza se pode situar na dimensão institucional. De facto, os motivos com níveis de importância mais elevados são de cariz simbólico e de identificação intrínseca com a Instituição Militar e com a sua missão e valores – “Servir Portugal/participar na defesa e representação do país”; “Atração pelos valores característicos da vida militar”; “Atração pelas atividades e missões das FA”.

Também os motivos com menores níveis de importância são coincidentes nas suas amostras, entre os quais se contam o desejo de sair de casa/da área de residência e a influência da família/amigos, o que faz sobressair uma ideia de autonomia na decisão de ingresso. Também com baixos níveis de importância para homens e mulheres surge a percepção de dificuldade em arranjar outro tipo de emprego, indiciando, ao contrário do que muitas vezes é alegado, que não é a falta de outra alternativa no mercado de trabalho o fator determinante na decisão de ingresso. Como elemento corroborador desta afirmação, note-se que apenas 12,6% das

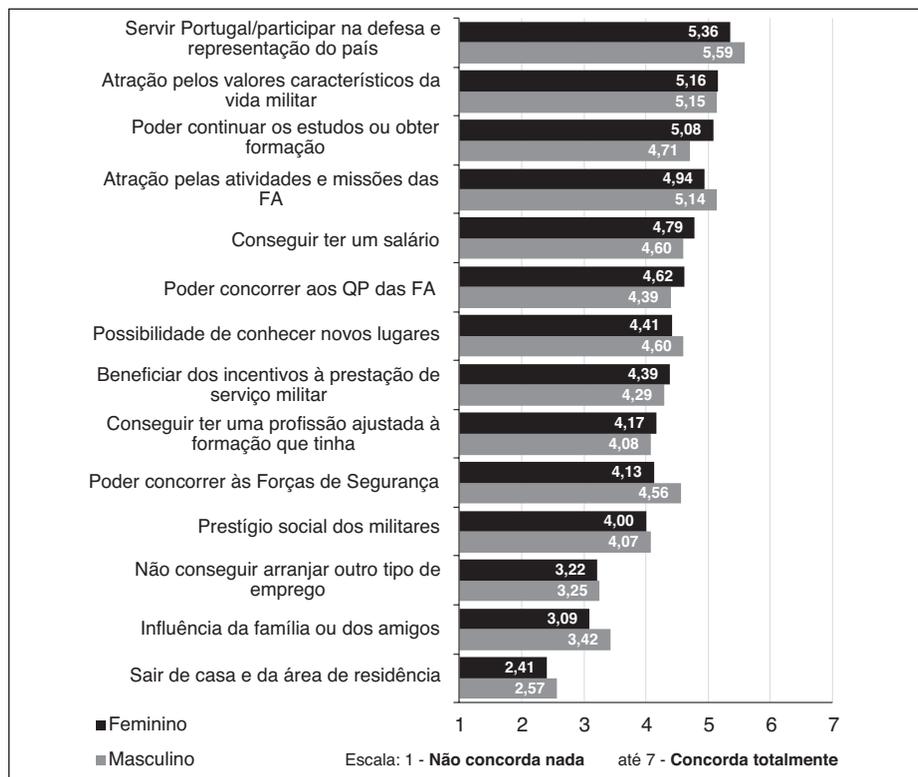
militares do sexo feminino e 11,4% dos militares do sexo masculino se encontravam em situação de desemprego quando ingressaram nas FA.

No que respeita à dimensão ocupacional, esta parece surgir de forma mais vincada nos aspetos diferenciadores das amostras. Para as mulheres, a possibilidade de continuar os estudos/obter formação ( $\mu = 5,08$  versus  $\mu = 4,71$ ) e de concorrer aos QP das FA ( $\mu = 4,62$  versus  $\mu = 4,39$ ) são os motivos que mais as distinguem da amostra masculina, na medida em que é nestes dois fatores que se registam as diferenças de maior magnitude entre os sexos.

No caso dos homens, os fatores motivacionais diferenciadores aparecem associados à possibilidade de concorrer às Forças de Segurança ( $\mu = 4,56$  versus  $\mu = 4,13$ ) e à influência de familiares e amigos ( $\mu = 3,42$  versus  $\mu = 3,09$ ), onde são notórias as maiores diferenças nos níveis médios de importância atribuídos, a favor da amostra masculina.

Gráfico 11

Importância média de diferentes fatores para a decisão de ingresso nas FA, por sexo



Para analisar de forma mais aprofundada as motivações de ingresso da amostra feminina e perceber quais as dimensões analíticas subjacentes ao conjunto de motivos elencado no gráfico 11, procedeu-se à realização de uma Análise Fatorial em Componentes Principais (ACP)<sup>3</sup>. O objetivo subjacente a esta análise passa pela procura de tipificar os fatores motivacionais em duas dimensões, em congruência com a proposta de Moskos: uma que conjuga motivos que apelam a uma vertente institucional e intrínseca e outra associada a fatores de ordem mais instrumental e extrínseca. Por essa razão, forçou-se a extração a duas componentes, seguida de rotação Varimax.

Os testes realizados mostraram a adequabilidade dos dados para a realização da ACP<sup>4</sup> e dos resultados da aplicação deste procedimento emerge a agregação dos vários motivos de ingresso em duas componentes, que apresentam a configuração apresentada na tabela 1. A primeira foi designada por ocupacional e remete para os benefícios profissionais e sociais inerentes à profissão militar, enquanto a segunda se definiu como institucional e se associa à atração pelas características da vida e profissão militares.

**Tabela 1**

Motivos de ingresso nas FA da amostra feminina de militares (aplicação da ACP)

| Motivos de ingresso  | Componentes |               |
|--|-------------|---------------|
|  | Ocupacional | Institucional |
| Atração pelos valores característicos da vida militar        | 0,144       | 0,891         |
| Servir Portugal/participar na defesa e representação do país | 0,211       | 0,860         |
| Atração pelas atividades e missões das FA                    | 0,073       | 0,851         |
| Conseguir ter um salário                                     | 0,761       | - 0,126       |
| Prestígio social dos militares                               | 0,747       | 0,208         |
| Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar     | 0,734       | 0,075         |
| Possibilidade de conhecer novos lugares                      | 0,597       | 0,158         |
| Poder continuar os estudos ou obter formação                 | 0,518       | 0,251         |
| Poder concorrer às Forças de Segurança                       | 0,462       | 0,070         |
| Conseguir ter uma profissão ajustada à formação que tinha    | 0,446       | 0,250         |
| Percentagem de variância explicada                           | 35,0%       | 17,6%         |

3 Não se incluíram no procedimento os itens “Não conseguir arranjar outro tipo de emprego”, “Sair de casa/da área de residência” e “Influência da família ou dos amigos”, tendo em conta a reduzida importância dos mesmos enquanto motivadores do ingresso nas FA. Também se excluiu da ACP o item “Poder concorrer aos QP das FA” pelo facto de na primeira análise exploratória este item apresentar *loadings* baixos e muito semelhantes nas duas componentes.

4 KMO = 0,797; Teste de Esfericidade de Bartlett:  $\chi^2(45) = 2946,906, p < 0,001$ .

Em termos de capacidade explicativa, no seu conjunto, as duas componentes explicam cerca de metade (52,6%) da variância total, sendo a mais relevante a ocupacional com 35%, ao passo que a institucional explica 17,6%.

Os resultados apresentados permitem concluir que ainda que a dimensão simbólica e institucional seja importante, o capital de atratividade das FA e os fatores com mais peso na variação das motivações de ingresso das mulheres são instrumentais, isto é, associam-se aos benefícios que a profissão oferece.

A este propósito, é ainda interessante notar que quando, numa análise de cariz descritivo, as militares são chamadas a quantificar a importância dos motivos subjacentes ao ingresso, a preponderância recai nas características e valores inerentes à vida militar (dimensão institucional). Efetivamente, como ilustrado no gráfico 11, a importância média dos fatores institucionais é mais elevada do que a atribuída aos instrumentais. No entanto, quando se realiza uma análise estatística de cariz mais inferencial, que procura atribuir o peso diferencial de cada uma das componentes, verifica-se que o maior poder explicativo da variância recai na dimensão instrumental.

Em suma, estes resultados mostram que as missões específicas das FA e os seus valores têm potencial de atratividade em termos do recrutamento do público feminino. No entanto, esta atratividade, que é inegavelmente uma vantagem competitiva, poderá não ser tão eficazmente capitalizada se a Instituição não conseguir corresponder de forma mais concreta, instrumental e tangível, por exemplo, às aspirações formativas e profissionais das mulheres que consegue captar e que ingressam nas fileiras, podendo, pela quebra de expectativas, propiciar o abandono precoce.

#### 2.2.4. Satisfação organizacional

A satisfação no trabalho é geralmente definida como “um estado emocional prazeroso ou positivo resultante da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho ou das suas experiências de trabalho” (Locke, 1976:1304). Na gestão de recursos humanos, a satisfação organizacional é considerada uma variável com impacto relevante, quer para a organização, quer para os indivíduos que a integram e esta asserção é também válida no contexto das FA. De facto, a literatura sugere evidências empíricas de que, no contexto militar, a satisfação tem um papel relevante na predição da intenção de *turnover*, do absentismo, do bem-estar psicológico e dos comportamentos de cidadania organizacional (Limbert, 2004; Prevosto, 2001; Sanchez, Bray, Vincus e Bann, 2004; Gurbuz, 2009; Smith, Holtom e Mitchell, 2011). Além do potencial impacto da satisfação nestas variáveis, importa ainda notar que

aferir e analisar os indicadores de satisfação dos/as militares em RV/RC permite conhecer as perceções daqueles/as que, na primeira pessoa, experienciam o processo de profissionalização e que, mais do que isso, são e serão veículos primários de transmissão de informação às suas redes sociais e familiares, não só sobre as FA enquanto Instituição, mas também sobre a profissão militar. Os/as militares que prestam serviço em RV/RC são, de facto, um dos principais elementos condicionadores do recrutamento, na medida em que a imagem que eles projetarem do Ramo e das atividades profissionais que desempenham poderá ter um efeito significativo (positivo ou negativo) na capacidade de recrutamento e na reputação da organização. E é naturalmente de esperar que militares satisfeitos recomendem a organização em que trabalham ao seu círculo de influência, daí a importância de se prestar atenção à qualidade do tempo de permanência nas fileiras daqueles que prestam serviço.

O inquérito aplicado aos militares em RV/RC recolheu diversos indicadores de satisfação<sup>5</sup>, através de uma escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Nada satisfeito/a” a “7 = Muito satisfeito/a” –, procurando abranger um largo espectro de aspetos associados à prestação de serviço, que se irão analisar de seguida numa perspetiva comparativa entre sexos.

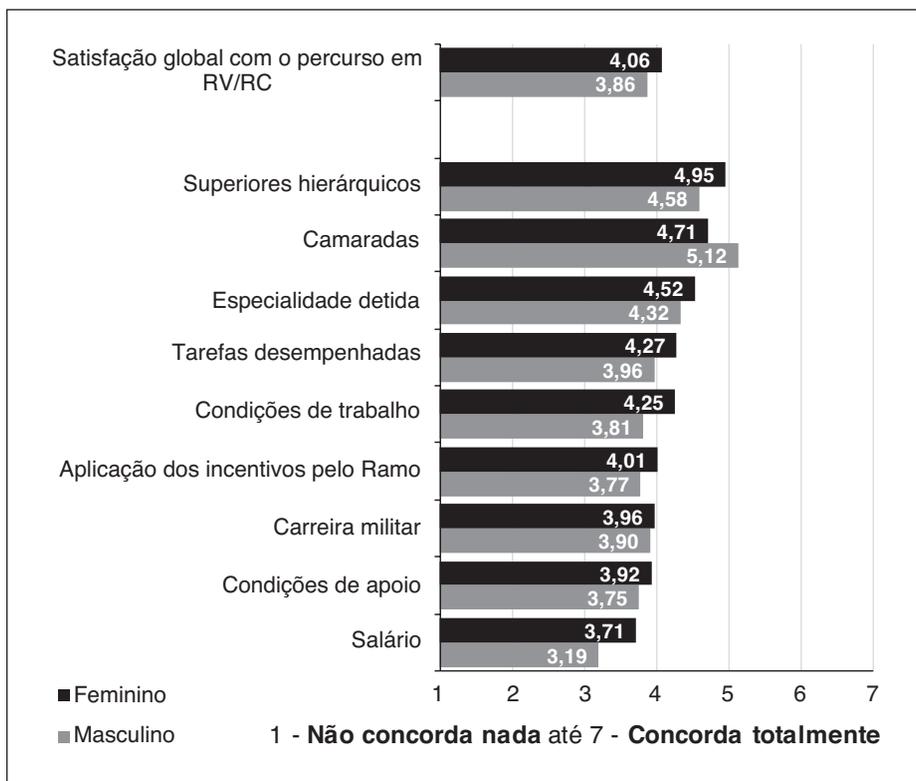
O gráfico 12 mostra que as mulheres exibem níveis médios de satisfação superiores em nove das dez dimensões avaliadas. Os níveis mais elevados de satisfação registam-se na esfera inter-relacional, ou seja, nas relações com os superiores hierárquicos e com os/as camaradas. Pelo contrário, encontram-se três dimensões com resultados abaixo do ponto médio da escala (4): a satisfação com a carreira militar; com as condições de apoio; e com a remuneração. Ainda assim, quando se observam os resultados da amostra masculina, constata-se que os homens evidenciam resultados negativos em sete das dez dimensões aferidas, inclusive a satisfação global com o percurso profissional desenvolvido ( $\mu=3,86$ ). Neste indicador, o resultado das militares do sexo feminino é mais elevado, ainda que em pouco supere o limiar da positividade ( $\mu = 4,06$ ).

---

5 À exceção dos indicadores de satisfação global com o percurso profissional, satisfação com a especialidade detida e satisfação com a aplicação dos incentivos pelo Ramo, todos os restantes foram construídos a partir de índices compostos, isto é, da média de vários itens que avaliam uma determinada faceta da satisfação.

Gráfico 12

Grau médio de satisfação com diferentes aspetos da prestação de serviço militar em RV/RC, por sexo



Assim, e não obstante as mulheres tenderem a exibir resultados mais elevados do que os homens, estes dados sugerem que existe um acentuado potencial de melhoria nos níveis de satisfação da globalidade de militares desta forma de prestação de serviço.

Para aprofundar esta análise comparativa e no sentido de identificar quais os fatores que melhor explicam a variação da satisfação global com o percurso enquanto militar em RV/RC de homens e mulheres, efetuou-se uma análise de regressão linear múltipla. Para este procedimento, foram consideradas diferentes variáveis preditoras, que se hipotetizam concorrer para a explicação da satisfação global (variável dependente), quantificada pelos/as militares numa escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Nada satisfeito/a” a “7 = Muito satisfeito/a”. Como variáveis

independentes e após várias iterações exploratórias, consideraram-se 33 possíveis preditoras. A tabela 2 apresenta o modelo ajustado para a amostra feminina e para a amostra masculina, bem como algumas medidas da sua qualidade e a respetiva hierarquização da importância explicativa das preditoras.

**Tabela 2**

Fatores determinantes para o grau de satisfação global com o percurso profissional como militar em RV/RC: comparação entre sexos  
(regressão linear múltipla)

| Amostra Feminina   |              | Amostra Masculina  |              |
|--|--------------|--|--------------|
| Variáveis explicativas   | Valores Beta | Variáveis explicativas   | Valores Beta |
| 1. Satisfação com as oportunidades de desenvolvimento profissional | 0,211*       | 1. Satisfação com a aplicação dos incentivos no Ramo               | 0,242*       |
| 2. Satisfação com a especialidade detida                           | 0,204*       | 2. Satisfação com as oportunidades de desenvolvimento profissional | 0,190*       |
| 3. Satisfação com a aplicação dos incentivos no Ramo               | 0,182*       | 3. Satisfação com a especialidade detida                           | 0,188*       |
| 4. Satisfação com a experiência profissional adquirida             | 0,143*       | 4. Satisfação com o interesse das tarefas diárias                  | 0,136*       |
| 5. Satisfação com o interesse das tarefas diárias                  | 0,134*       | 5. Satisfação com a experiência profissional adquirida             | 0,135*       |
| 6. Satisfação com a confiança pessoal que pode ter nos camaradas   | 0,134*       | 6. Satisfação com a justiça no tratamento por parte dos superiores | 0,104*       |
| R <sup>2</sup> ajustado = 0,517*<br>F(6, 834) = 149,718            |              | R <sup>2</sup> ajustado = 0,566*<br>F(6, 5008) = 1087,875          |              |

\*  $p < 0,001$

No caso do modelo construído para a explicação da satisfação global das militares do sexo feminino, importa referir que, das 33 variáveis que entraram na análise inicial, apenas 9 se revelaram preditoras estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ). Por opção metodológica e para preservar a parcimónia, incluíram-se no modelo final apenas as 6 variáveis<sup>6</sup> apresentadas à esquerda na tabela 2, que conseguem explicar 51,7% da variação da satisfação global das mulheres com o percurso profissional em RV/RC ( $R^{2\text{ajustado}} = 0,517$ ;  $EP = 1,022$ ;  $F_{(6, 834)} = 149,718$ ;  $p < 0,001$ ).

6 Estas 6 variáveis são as que evidenciam maior poder preditivo da satisfação global, sendo que a capacidade explicativa que acrescentam as outras 3 é residual, ainda que estatisticamente significativa.

Relativamente ao modelo obtido para a amostra masculina, apresentado à direita na tabela 2, refira-se que das 33 variáveis que entraram na análise inicial, 18 apresentaram poder explicativo estatisticamente relevante. Pelos motivos já acima expostos, neste caso, incluíram-se no modelo final 6 variáveis<sup>7</sup>, explicativas de 56,6% da variação da satisfação global dos homens com o percurso profissional em RV/RC ( $R^2_{\text{ajustado}} = 0,566$ ;  $EP = 1,018$ ;  $F_{(6, 5008)} = 1087,875$ ;  $p < 0,001$ ).

A análise comparativa proporcionada pela tabela acima exposta permite observar evidentes semelhanças entre as amostras nas variáveis mais relevantes para a explicação da satisfação global. É certo que a hierarquia das variáveis diverge ligeiramente, mas não parecem existir grandes diferenças entre sexos naquilo que são os elementos da prestação de serviço que mais podem contribuir para uma avaliação global positiva do percurso profissional. Nesse seguimento, pode dizer-se que a aplicação dos incentivos previstos para este regime, a formação e as oportunidades de desenvolvimento profissional, bem como os aspetos qualitativos associados à carreira e ao desempenho funcional (experiência profissional adquirida; interesse das tarefas; especialidade detida) são aspetos transversalmente relevantes e com potencial de impacto na satisfação dos/as militares em RV/RC.

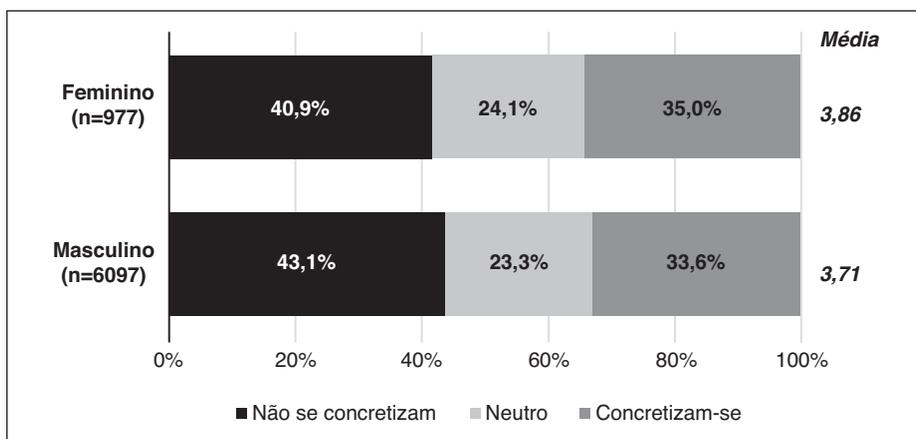
Como complemento à análise dos níveis de satisfação, procurou-se também avaliar o grau em que os/as militares consideram que as expectativas que detinham antes do ingresso nas FA se concretizaram. Este indicador foi avaliado através de uma escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Não se concretizaram nada” a “7 = Concretizaram-se totalmente”. Os resultados expostos à direita no gráfico 13 mostram que os valores obtidos no índice médio de concretização de expectativas se situam abaixo do ponto médio da escala em ambas as amostras, sendo ligeiramente superior na feminina. Em consonância com estes baixos valores médios, estão as percentagens de militares que consideraram que as suas expectativas não se concretizaram: 40,9% das militares do sexo feminino e 43,1% dos militares do sexo masculino. Se a estas percentagens se acrescentarem as referentes aos sujeitos que exprimiram uma neutralidade face a esta questão, conclui-se que, para uma parte significativa da amostra de militares de ambos os sexos, o percurso militar em RV/RC não foi ao encontro do que haviam projetado. Este é um indicador que merece atenção, na medida em que pode sinalizar evidências de quebra do contrato psicológico com a Instituição, o que tem implicações relevantes em termos da capacidade que os três Ramos evidenciam ao nível da retenção do seu capital humano.

---

7 Estas 6 variáveis são as que evidenciam maior poder preditivo da satisfação global, sendo que a capacidade explicativa que acrescentam as outras 12 é residual, ainda que estatisticamente significativa.

Gráfico 13

Concretização das expectativas detidas antes do ingresso nas FA, por sexo



Precisamente a propósito da temática da retenção e da possibilidade de sair precocemente do RV/RC, procurou-se também aferir até que ponto os/as militares cogitaram a saída durante o seu percurso profissional neste regime. Os resultados não revelaram diferenças relevantes entre os sexos, sendo que 38,5% das militares do sexo feminino e 36,7% dos militares do sexo masculino referiram já ter pensado em sair<sup>8</sup> do RV/RC.

Mesmo que estes indivíduos não tenham (ainda) efetivado a saída, a ponderação dessa possibilidade poderá indiciar fragilidades em termos do contrato psicológico estabelecido com a Instituição.

Nesse sentido e procurando compreender as principais razões pelas quais pensaram sair, apresentam-se os dados da tabela 3. A sua observação permite constatar que os cinco motivos mais assinalados coincidem nas duas amostras. No entanto, a sua ordem é divergente. No caso das mulheres, os dois principais motivos citados associam-se à perceção de que o percurso militar não confere a valorização profissional ambicionada (38%) e de não se sentirem reconhecidas profissionalmente (29,3%), fatores que surgem, respetivamente, em quarto e quinto lugar na hierarquia da amostra masculina. Para os homens, as razões mais frequentemente apontadas para a ponderação da saída prendem-se com aspetos de cariz mais instrumental: o baixo vencimento (43,9%) e a colocação longe da área de residência (33,3%). A temporalidade limitada do vínculo é um aspeto que surge em terceiro lugar em ambas as amostras, com valores similares.

8 Este conceito de pensar em “sair” do RV/RC inclui quer a ponderação da rescisão, quer da não renovação do contrato.

**Tabela 3**

Cinco motivos mais assinalados pelos militares para terem ponderado sair do RV/RC, por sexo

| Amostra Feminina  |       | Amostra Masculina   |       |
|---|-------|---|-------|
| 1. Sentir que não se estava a valorizar profissionalmente | 38,0% | 1. Vencimento baixo                                       | 43,9% |
| 2. Não se sentir reconhecida em termos profissionais      | 29,3% | 2. Estar colocado longe de casa                           | 33,3% |
| 3. Não ser um emprego definitivo                          | 28,3% | 3. Não ser um emprego definitivo                          | 32,5% |
| 4. Estar colocada longe de casa                           | 27,4% | 4. Sentir que não se estava a valorizar profissionalmente | 29,9% |
| 5. Vencimento baixo                                       | 25,0% | 5. Não se sentir reconhecido em termos profissionais      | 26,3% |

Se mulheres e homens coincidem genericamente nos principais motivos pelos quais ponderaram sair do RV/RC, parecem também estar de acordo quanto aos fatores que podiam melhorar a prestação de serviço militar neste regime. Conforme mostra a tabela 4, apenas a última sugestão diverge nas duas amostras. Assim, aspetos associados à estabilidade e duração do vínculo, à remuneração e à possibilidade de prosseguir estudos são transversalmente considerados como potenciadores da atratividade deste regime.

**Tabela 4**

Cinco sugestões de melhoria do RV/RC mais assinaladas pelos militares, por sexo

| Amostra Feminina   |       | Amostra Masculina   |       |
|--|-------|---|-------|
| 1. Possibilidade de obter um vínculo permanente às FAA                       | 66,6% | 1. Possibilidade de obter um vínculo permanente às FAA          | 59,9% |
| 2. Ter um vencimento mais elevado  | 46,5% | 2. Ter um vencimento mais elevado                               | 50,5% |
| 3. Maior facilidade em continuar os estudos                                  | 36,5% | 3. Possibilidade de permanecer em RC por um período até 20 anos | 32,6% |
| 4. Possibilidade de permanecer em RC por um período até 20 anos              | 29,8% | 4. Maior facilidade em continuar os estudos                     | 28,3% |
| 5. Maior possibilidade de tirar cursos de formação com acesso a certificação | 26,1% | 5. Ficar colocado junto da zona de residência                   | 25,3% |

## Conclusão

Os esforços de Portugal para incrementar a participação das mulheres nas FA derivam, em grande medida, da RCSNU 1325, e mais concretamente da conceção e implementação dos Planos Nacionais de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 (PNA). Neste âmbito, o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022 (III PNA) constitui-se como a ferramenta de implementação dessa agenda, traduzindo a forma como Portugal continua a promover os objetivos daquela Resolução.

Além dos objetivos e medidas que decorrem do III PNA, na esfera da Defesa Nacional as preocupações em torno da participação feminina e das questões da igualdade e não discriminação, conduziram ao desenvolvimento do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI) para 2019-2021. Através do PSDNI, a Defesa Nacional procura contribuir para uma igualdade formal e material, otimizando as condições e oportunidades proporcionadas às mulheres e homens que servem a Instituição. Um dos desígnios transversais aos eixos inscritos neste Plano é o incremento do recrutamento e da retenção das mulheres nas FA, podendo considerar-se que o sucesso na consecução desse objetivo se constitui, ainda que indiretamente, como um indicador de sucesso da implementação da RCSNU 1325.

Os principais resultados reportados neste artigo relativamente à evolução da participação das mulheres nas FA portuguesas desde 2000, não obstante algumas flutuações, permitem constatar uma clara “conquista de espaço” da profissão militar junto da população do sexo feminino. Esse incremento de representação verifica-se quer nos QP, quer em RV/RC, ainda que na primeira forma de prestação de serviço o mesmo tenha ocorrido de forma mais estável e sem retrocessos. No caso do RV/RC registou-se um aumento expressivo até 2009, ocorrendo depois um decréscimo que se manteve até 2016/2017, registando-se alguns sinais de recuperação nos últimos dois anos.

Assim, os dados da evolução dos efetivos mostram que é na prestação de serviço militar em RV/RC que se colocam os maiores desafios em termos de recrutamento e de retenção de recursos humanos militares em geral e do sexo feminino em particular. Por essa razão, a segunda parte deste artigo centrou-se neste segmento e procurou, numa perspetiva comparativa entre sexos, avaliar as perceções dos/as militares acerca de diferentes aspetos do seu percurso profissional.

Os principais resultados obtidos apontam no sentido de alguma convergência entre as perceções masculinas e femininas, o que nos faz concluir que o aumento da atratividade da prestação de serviço militar em RV/RC junto da globalidade da população recrutável depende da mitigação de alguns problemas com que o modelo de profissionalização se debate, nomeadamente ao nível da qualificação e da atratividade das funções que proporciona aos militares contratados.

Não obstante esta convergência, os resultados deixaram também algumas evidências de que as mulheres militares parecem valorizar de forma mais acentuada as oportunidades de desenvolvimento profissional e de obter formação/prosseguir estudos, bem como o exercício de funções compatíveis com as suas tendencialmente mais elevadas qualificações.

Foi também interessante notar que os níveis de satisfação manifestados pelas mulheres são mais elevados do que os registados nos militares masculinos na grande maioria das dimensões avaliadas. Assim, e ainda que a satisfação não seja um indicador direto da percepção de desigualdade, pode afirmar-se que não são notórios indícios de que esta possa ser uma vivência generalizada das mulheres nas FA portuguesas, pelo menos não nesta forma de prestação de serviço.

Isto remete-nos para uma proposta de conclusão que apela a alguma evolução de perspetiva na abordagem do tema da participação feminina nas FA, nomeadamente quando se particularizam as questões do recrutamento e da retenção. A dimensão associada ao (des)equilíbrio de género na estrutura de efetivos e as matérias da igualdade de direitos, mais usadas habitualmente como suporte, devem ser complementadas com uma perspetiva sobre as mulheres que as evidencie como fonte de competências diferenciadas e imprescindíveis às FA do século XXI.

Com este complemento de abordagem, a questão do recrutamento feminino será colocada num prisma mais ajustado ao desenvolvimento de trajetórias profissionais (que qualificam e valorizam), deixando de poder ser visto (e analisado) apenas como uma questão de números.

## Referências

- Caforio, G. e Nuciari, M. (1998). Introduction to the research. In G. Caforio (Ed.), *The European Cadet: Professional Socialisation in Military Academies*: 3-10. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: Mudança institucional e recrutamento feminino. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 18, 97-128.
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), (2020). *As Mulheres nas Forças Armadas: Números e Tendências*.
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), (2019). *Os Jovens e as Forças Armadas – Estudo no âmbito do Dia da Defesa Nacional*. Retirado de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=ea0852cc-44cc-4776-b780-7d70d8d1dc90>
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), (2017). *Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos Três Ramos das Forças Armadas*.

- Gurbuz, S. (2009). Some possible antecedents of military personnel organizational citizenship behaviors. *Military Psychology*, 21, 200-215.
- Janowitz, M. (1998). Changing patterns of organizational authority: the military establishment. In P. Karsten, *The Training and Socializing of Military Personnel: 237-257*. New York: Garland.
- Limbirt, C. (2004). Psychological well-being amongst military personnel on unaccompanied tours: The impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology*, 16, 37-51.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: 1297-1349*. Chicago: Rand McNally.
- Ministério da Defesa Nacional (MDN), (2019). *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021*. Retirado de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=a654b649-aab0-4e93-8a7e-8105fe344c62>
- Moskos, C. (1986). Institutional/occupational trends in armed forces: an update. *Armed Forces and Society*, 12, 351-376.
- Moskos, C. (1977). From institution to occupation: trends in military organizations. *Armed Forces and Society*, 4, 41-50.
- Presidência de Conselho de Ministros (2019). Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019. Aprova o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022. *Diário da República*, n.º 33, I Série, de 15 de fevereiro, pp. 1258-1260. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/119622096/details/maximized>
- Presidência de Conselho de Ministros (2018). Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. *Diário da República*, n.º 97, I Série de 21 de maio, pp. 2220-2245. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>
- Presidência de Conselho de Ministros (2013). Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013. Aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da defesa nacional e das Forças Armadas, designada por Reforma «Defesa 2020». *Diário da República*, n.º 77, I Série de 19 de abril, pp. 2285-2289. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/260395/details/maximized>
- Prevosto, P. (2001). The effect of mentored relationships on satisfaction, perceived stress and perceived social support. *Journal of Asian Development Studies*, 2, 146-150.
- Reis, E. (2001). *Estatística Multivariada Aplicada*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Sanchez, R., Bray, R., Vincus, A. e Bann, C. (2004). Predictors of job satisfaction among active duty and reserve/guard personnel in the US military. *Military Psychology*, 16, 19-35.

- Schwether, N. (2016). *Agora é que são elas: desvendando o processo de incorporação das mulheres nas Forças Armadas de Brasil e Argentina*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Segal, D. (1998). Measuring the institutional/occupational change thesis. In G. Caforio (Ed.), *The Sociology of the Military*: 207-231. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Smith, D., Holtom, B., e Mitchell, T. (2011). Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 290-302.
- Torrão, S. (2011). *Anjos na Guerra: A aventura das enfermeiras paraquedistas portuguesas*. Alfragide: Oficina do Livro.



# A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas para as Questões de Género e o seu Impacto na Academia Militar Portuguesa

Andreia Alves

*Alferes de Administração Militar do Exército Português. Mestre em Administração Militar pela Academia Militar.*

Artur Saraiva

*Tenente-Coronel de Administração Militar do Exército Português. Doutorado em Ciências Empresariais pela Universidade do Minho. Docente e Coordenador Científico do Ciclo de Estudos de Administração na Academia Militar.*

## Resumo

O desafio que atualmente se coloca às instituições militares reside na consciencialização e na formação de base dos seus quadros, em particular, os da Academia Militar portuguesa (AM), pois assume um papel catalisador para educar os futuros Oficiais e líderes militares. Recorrendo a *focus group*, inquérito por entrevista e a inquérito por questionário, a presente investigação pretende trazer a perspetiva de género para a área do ensino, procurando entender de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas nesta instituição. Apesar de as cadetes femininas serem aceites pelos seus pares masculinos e de formalmente não existirem divisões de papéis entre géneros, os resultados obtidos revelam que os estereótipos de género provenientes da construção social determinados pelas características biológicas continuam a ser evidenciados no dia-a-dia e constituem um obstáculo à sua plena integração.

**Palavras-chave:** Academia Militar Portuguesa; Género; Integração da Perspetiva de Género; RCSNU 1325; Cultura Organizacional.

Artigo recebido: 30.10.2020

Aprovado: 16.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.04>

## Abstract

**United Nations Security Council Resolution 1325 on Gender Issues and its Impact on the Portuguese Military Academy**

*The current challenge for military institutions is to raise the awareness and basic training of their staff, particularly those of the Portuguese Military Academy (AM), as it assumes a catalyst role in educating future officers and military leaders. Using focus group, interview and questionnaire surveys, this research aims to bring the gender perspective into the area of the education and to understand how policies under the Women, Peace and Security agenda have had an influence on AM's organizational culture, as well as the aspects that make it more difficult or easier for the female soldiers to integrate this institution. The results show that not only the female cadets are accepted by their male peers, but also, formally there are no divisions of gender roles. However, the gender stereotypes from social construction determined by biological features are still evident on a daily basis and constitute an obstacle to their integration.*

**Keywords:** Portuguese Military Academy; Gender; Integration of Gender Perspective; RCSNU 1325; Organizational Culture.

## 1. Introdução

Com o aumento da participação feminina nos diversos setores da sociedade e o incremento de militares do sexo feminino nas fileiras das Forças Armadas (FA) a partir da década de 90, o tema do género e do seu impacto na cultura organizacional tem vindo a merecer um especial interesse (Pereira, 2018; Qureshi, Zaman e Bhatti, 2011), chamando a atenção da comunidade internacional para a necessidade de respostas adequadas.

Neste sentido, com a aprovação a 31 de outubro de 2000 da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU), a perspetiva de género começou a fazer parte da agenda internacional. Este documento assenta em três vetores fundamentais: (1) a participação, em que os Estados Membros (EM) são incentivados uma maior representação das mulheres em todos os níveis de decisão das instituições e dos mecanismos; (2) a prevenção, em que se exige o respeito e a defesa dos direitos das mulheres contra a violência sexual baseada no género e noutras violações dos direitos humanos; (3) a proteção de mulheres e meninas, apelando-se à adoção de uma perspetiva de género por parte dos EM (UN, 2000). Os vetores da formação e do treino de pessoal assumem-se como aspetos sensíveis para o sucesso desta temática, com uma particular atenção pelas iniciativas, necessidades e interesses em situações de conflito e paz (Carreiras, 2010a).

Desde que a Resolução 1325 foi aprovada, foram colocadas elevadas expectativas por se tratar de uma iniciativa pioneira para o reconhecimento dos diversos papéis das mulheres nos conflitos e nos processos de paz (Solhjell, 2015). Desde aí, tem-se observado um incremento em relação ao debate da integração do género feminino na Instituição Militar, assim como um esforço em eliminar das restrições no acesso das mulheres às funções de combate e de comando. Assiste-se, também, a uma total igualdade de salário e à equidade de progressão na carreira. Porém, ainda existe um conhecimento limitado acerca dos conceitos e da temática da integração da perspetiva de género em contexto militar e, simultaneamente, não se verifica uma incidência desta matéria vertente da formação (Egnell, 2016).

Todavia, autores como Solhjell (2015) apresentam uma visão muito crítica relativamente ao cerne da própria Resolução 1325, colocando em questão as estruturas masculinas das NU, uma vez que na sua essência nem sequer coloca as mulheres em igualdade para o papel de participação nos assuntos de segurança. A autora aponta também vários argumentos que limitam, logo à partida, a própria resolução: a representação das mulheres como um grupo vulnerável, pois a Resolução reduz o problema da violência sexual na guerra à posição da vítima, no sentido em que o género, tal como é entendido na Resolução, se resume a uma lógica essencialista onde as mulheres são uma “metáfora” para representar as “vítimas/as vulneráveis da guerra”; a Resolução coloca as mulheres numa posição de liderança, como agentes da paz, estando na base da pacificação.

Esperava-se, todavia, uma contribuição mais edificante e construtiva em relação ao papel das mulheres (agência), não lhes sendo dado, na prática, o mesmo papel nos processos de conversação política e encontrando barreiras na própria estrutura (prevalência de valores masculinos) das NU.

Desta forma, a Academia Militar portuguesa (AM) como instituição que integra o Ensino Superior Militar, responsável pela preparação dos futuros oficiais e líderes militares do Exército e da Guarda Nacional Republicana (GNR), deve estar adequada “às exigências da formação na área da Defesa e [em] estreita articulação com as restantes instituições de ensino superior nacional” (Cravinho, 2018, p. 3), assim como com os normativos internacionais e nacionais desenvolvidos para as Forças Armadas.

Como tal, a AM integra o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022 como meio difusor para a operacionalização dos objetivos definidos, no sentido de aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática do género, sensibilizando e garantindo a formação adequada às exigências da educação na área da Defesa. Para além disto, esta Instituição de prestígio, em constante interação com a sociedade civil, desempenha um papel decisivo na afirmação da qualidade, amplamente reconhecida através dos seus contributos internacionais, necessitando, portanto, de estar na vanguarda para a solução e solidificação da integração da perspetiva de género (Cravinho, 2018).

Consequentemente, decorridos quase 30 anos desde o ingresso das primeiras mulheres na instituição militar, justifica-se que se faça uma análise das mudanças que implicaram o ingresso das mulheres para a organização e de como os militares, atualmente, percebem a forma como homens e mulheres trabalham num contexto marcado pela supremacia do género masculino, como é a instituição militar (Moreira *et al.*, 2013).

Com o intuito de contribuir para a literatura académica sobre género, a presente investigação tem como propósito entender de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como evidenciar os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas desta instituição. De modo a operacionalizar este objetivo, o artigo está dividido da seguinte forma: nas próximas secções é apresentada uma revisão da literatura onde se discute o conceito de género e a cultura organizacional militar. De seguida, são apresentadas as opções metodológicas que orientaram a investigação. Seguidamente, apresenta-se e discutem-se os resultados alcançados. Por fim, são apresentadas as conclusões, os contributos académicos e práticos, e sugeridas futuras linhas de investigação futuras.

## 2. Revisão da Literatura

### 2.1 Cultura organizacional, Género e Contexto Militar

Ao nível da esfera da cultura da organização, existem dois elementos que exercem uma enorme influência ao nível do grupo social: por um lado, a estabilidade estrutural; por outro, a assimilação dos valores culturais por parte dos seus membros (Koçak e Demir, 2020). A cultura organizacional é, portanto, um elemento fundamental para a criação de uma identidade organizacional partilhada, dependendo das diferenças do contexto em que está inserido, tais como: individualismo – coletivismo, a distância ao poder, aceitação – aversão ao risco, e masculinidade – feminilidade (Koçak e Demir, 2020). Estes elementos culturais criam um padrão que distingue a própria organização (Qureshi, Zaman e Bhatti, 2011).

Logo, a cultura organizacional é entendida como a combinação de valores, objetivos, práticas, padrões de comportamento e expectativas partilhadas, que definem uma organização ou instituição. Os elementos culturais da organização guiam e limitam o comportamento individual e influenciam a forma como os seus membros interagem e cooperam entre si para atingirem os objetivos organizacionais (Koçak e Demir, 2020; Qureshi, Zaman e Bhatti, 2011).

Por exemplo, no contexto empresarial, Qureshi, Zaman e Bhatti (2011) desenvolveram um modelo conceptual para explicar a relação de três práticas nas organizações: a cultura, o género e os estilos de liderança. Acerca das diferenças de género e liderança, os autores identificaram que a cultura organizacional exerce uma influência significativa na liderança masculina, adotando estilos autocráticos e diretivos. Os líderes masculinos representam as ideias de masculinidade fortemente enraizada no local de trabalho. Por outro lado, também constataram que a cultura organizacional não exerce uma influência tão marcante na liderança feminina pois as mulheres tendem a adotar um estilo mais democrático, participativo, preocupado com a manutenção das relações interpessoais e com a realização das tarefas. No contexto português da gestão, Fernandes e Cabral-Cardoso (2003) já haviam constatado mudanças significativas relativamente à participação das mulheres e à “feminização” de algumas ocupações tipicamente masculinas, como o caso do “homem gestor”. Estes autores constataram também que o papel do género é construído na organização, sendo baseado em diferentes expectativas estereotipadas que constituem uma poderosa barreira à participação e integração das mulheres. Os estereótipos associados à masculinidade são baseados na noção de agressividade, dominação, independência, objetividade, decisão, dinamismo e autonomia. Por outro, o estereótipo de feminilidade é baseado na noção de sensibilidade, emoções,

expressividade, passividade, submissão, dependência e expressividade de emoções. Como resultado destas assimetrias, as mulheres investem nas suas carreiras e tendem a ser vistas como estando a invadir um universo que não é o seu, em especial quando ocupam posições que são predominantemente masculinas (Fernandes e Cabral-Cardoso, 2003). Deste modo, o estudo de Fernandes e Cabral-Cardoso (2003) permite concluir que, em contextos marcadamente dominados pelos papéis masculinos, as mulheres tendem a construir também o seu papel próximo da imagem do estereótipo dominante – neste caso, a imagem do “homem gestor”.

A cultura organizacional militar reflete a própria identidade nacional onde se encontra inserida. Cole (2014) utiliza a metáfora de um iceberg para ilustrar que uma boa parte dos aspetos culturais desta instituição estão abaixo do nível da água, ou seja, não são facilmente observáveis, pelo que se torna necessário mergulhar na sua cultura para perceber o seu impacto na organização. Este autor descreve a natureza da cultura militar assente em dois domínios: (1) os aspetos visíveis, como a linguagem, a hierarquia, e as regras e regulamentos; (2) os aspetos não visíveis, como as expectativas e o autossacrifício dos seus membros. Neste campo, Cole (2014) refere que os aspetos emocionais assumem um papel muito importante em definir a cultura organizacional, em especial em relação ao conceito prevalecente do “*ethos* guerreiro”, que impulsiona, em cada um dos seus membros, sentimentos de autossuperação, de sacrifício, de controlo emocional e de orgulho. As organizações militares incluem uma partilha de normas básicas, de regras, de valores e de crenças que participam na criação de uma identidade comum no seio da organização. Recentemente, no contexto do Exército Turco, Koçak e Demir (2020) constataram que os seus membros partilham valores comuns tais como o heroísmo, a honra, o patriotismo e a lealdade, representando uma identidade comum da própria sociedade onde se insere. Os membros dos Exército Turco refletem as normas, os valores, as preferências e os mesmos princípios, para criarem uma identidade organizacional, própria dessa instituição.

Assim, durante séculos, a organização militar era vista como um contexto exclusivo marcado pela cultura masculina, onde competências como ser fisicamente forte, mentalmente duro e decisivo eram as valorizadas. O atual contexto mundial, em permanente processo de mudança em termos sociais, tecnológicos, com ambientes operacionais e tipos de missões cada vez mais imprevisíveis, tem levado a que outras competências, como a capacidade de compreender e ouvir as populações, a resistência mental e a empatia, sejam cada vez mais requisitadas (Boyce e Herd, 2003). Todavia, as instituições militares são organizações “genderizadas”, pois privilegiam o que é construído como masculino sobre o feminino, de modo a preservar o próprio estatuto da instituição. Neste sentido, a preservação dos valores

masculinos é a chave para manter a ideia institucional implícita de que os homens são mais importantes para a proteção do Estado e das pessoas (Solhjell, 2015).

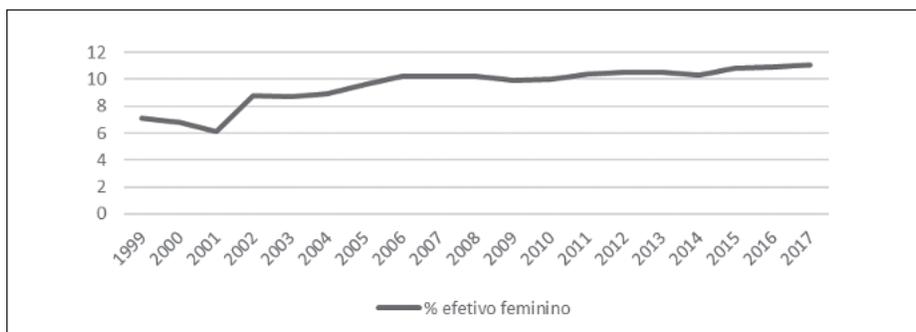
No cerne desta questão e na opinião de Carreiras (2010b), a representatividade das mulheres nas FA coincide com o início de um processo de reforma e profissionalização da instituição militar. Um dos fatores que suporta o ingresso das mulheres neste contexto é a crescente dificuldade de recrutamento expressa na necessidade de alargamento da base social e em ver cumprido o dever e o direito por todos os cidadãos, equitativamente, da defesa da Pátria. (Pereira, 2018). Além destas causas, Schwether e Pagliari (2016) evidenciam que fatores como as novas ameaças, a tecnologia militar, o novo perfil das missões e a crescente participação feminina no mercado de trabalho, alinhadas com as políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, também tenham colaborado na extensão da participação feminina no meio militar.

O Canadá, a Holanda e a Noruega são exemplos de países pioneiros na integração das mulheres nas fileiras militares, em especial nas funções de combate (Dandeker e Segal, 1996). Por outro lado, os Estados Unidos da América (EUA), apesar de terem militares femininos desde a década de 70, só em 2015 é que abriram todas as funções de combate ao sexo feminino. Decorrente desta medida, foram imediatamente tomadas ações para garantir que os equipamentos de combate estivessem adequados e ajustados às militares femininas (Munshi e Pandey, 2017). Também Israel é um exemplo onde a participação feminina é significativa, justificada pelo facto de o alistamento ser obrigatório para ambos os sexos. Neste país, a representatividade das mulheres é de aproximadamente um terço das FA (Harel-Shalev *et al.*, 2017). No entanto, só em 2001 é que as mulheres passaram a poder ocupar posições e funções de combate como Infantaria, Cavalaria e Forças Especiais (Sasson-Levy e Amram-Katz, 2007).

Como mostra a figura 1, a evolução da abertura das FA em relação aos efetivos femininos nas FA dos países da NATO, tem seguido uma trajetória positiva. Porém, não se deve considerar, desde logo, como um resultado da verdadeira integração do género, uma vez que na prática os dados globais e as estatísticas quase nada revelam sobre as características e a natureza do processo de integração de género (MacRae, 2010). Deste modo, os indicadores da presença de mulheres na estrutura militar devem apenas ser utilizados como ponto de partida para aprofundar a temática e a qualidade do processo de integração das mulheres. Carreiras (2013) e Hurley (2017) afirmam que esta integração tem sido revestida de barreiras e obstáculos silenciosos, que na maioria dos casos acabam em tensões que perduram nos processos de construção da igualdade de género.

Figura 1

Evolução da percentagem de mulheres nas Forças Armadas da NATO



Fonte: 2017 Summary of the National Reports of NATO member and Partner Nations.<sup>1</sup>

Segundo Rebelo (2013), existem três esferas que, de forma conjunta, estão envolvidas em todo o processo de integração das mulheres nas FA, sendo elas: (1) a esfera cultural, no que diz respeito à construção social do género, aos discursos de equidade e aos valores sociais; (2) a esfera social, que considera as variáveis de ordem sócio-estrutural, de onde ressalta o reconhecimento social dos papéis desempenhados pelas mulheres; (3) a esfera militar, onde estão inseridas as mudanças organizacionais e a cultura de domínio masculino.

### 2.1.1 O Género sob a Ótica das Esferas Cultural e Social

Em linhas gerais, no âmbito social e cultural, a entrada da mulher no mercado de trabalho e as tensões políticas que advêm dessa transformação vão no sentido de valores relacionados com a equidade (Boyce e Herd, 2003; Carreiras, 2011; Huddy e Terkildsen, 1993; Segal, 2006). Abordando mais especificamente a esfera social, Segal (1995) chama à atenção para o facto de que a indisponibilidade de mão-de-obra masculina aumenta a necessidade de mulheres no mercado de trabalho. Naturalmente, quanto maior for a percentagem de mulheres na população ativa, maior será o efetivo feminino nas FA. Igualmente, Boyce e Herd (2003) sugerem que o grau de

1 Cfr. [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2019\\_09/20190909\\_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf), disponível e consultado em 7 de fevereiro de 2020, pelas 14h02m.

segregação sexual nas estruturas civis devido às diferentes formas como o género é percebido também afeta a participação militar das mulheres.

Por sua vez, a esfera cultural destaca que os valores intrínsecos da construção social do papel da mulher relativos aos sentimentos de maternidade e vulnerabilidade influenciam a participação da mulher no meio militar, pois podem desafiar as noções de masculinidade inerentes às sociedades (Boyce e Herd, 2003; Huddy e Terkildsen, 1993), bem como aumentar as visões estereotipadas (Carreiras, 2004; Huddy e Terkildsen, 1993). Assim sendo, o conceito de género numa abordagem de construção social é definido como uma consequência das interações dos indivíduos, originando papéis sociais, isto é, expectativas comuns a todos os sujeitos que integram uma determinada sociedade, delineando atributos, qualidades ou comportamentos para cada género (Niederle, Segal e Vesterlund, 2013).

No seu estudo sobre as mulheres nas FA nos países ocidentais, Carreiras (2011) observa que nas sociedades mais igualitárias, nomeadamente as que dão mais ênfase às características individuais em relação às funções por género, as mulheres têm uma maior integração quer a nível civil quer na esfera das FA. Como tal, conclui-se que a esfera social, mais concretamente a cultural, pode acentuar a diferença como a igualdade entre homens e mulheres, o que por sua vez trará igualmente reflexos para a esfera militar (Carreiras, 2004; Segal, 2006).

### **2.1.2 O Género sob a Ótica da Esfera Militar**

É durante o período da pós-modernidade, a partir do final da década de 1980, que as FA acabam por vivenciar um cenário de mudanças organizacionais (Carreiras, 2004), desde logo com a participação de enfermeiras paraquedistas da Força Aérea Portuguesa em teatros de operações (Pereira, 2018). Diante de um novo panorama internacional, o uso de militares integrados em forças multinacionais tem apelado a uma interação estrutural e cultural com a esfera civil. A este respeito, David e Moraes (2014) constataam que as FA acompanharam de forma convergente a sociedade global, e que esse fator também contribuiu para que a presença feminina fosse vista por outro prisma, deixando de ser excluída formalmente dos papéis de combate e passando a ter uma integração total (Schwether e Pagliari, 2016).

Não obstante, e por se tratar de uma instituição que possui as suas raízes na masculinidade como componente central da sua identidade (Dandeker e Segal, 1996), pode-se identificar três tópicos fundamentais que surgiram em debate a nível cultural dentro da instituição durante a última década do século XX (Woodward e Winter, 2004):

(1) O aumento dos cargos abertos às mulheres

Vista como uma preocupação social legítima, a igualdade de género demonstrou ser um claro compromisso das FA abordada como sinónimo de progresso, modernização e reflexo de uma sociedade cada vez mais multicultural. Desta forma, na construção dos papéis, a participação das mulheres como membros legítimos das FA vai ao encontro dos interesses da Nação. Contudo, as restrições nas funções de combate acabam por contrariar os princípios de uma organização equitativa, representando uma barreira ao progresso.

(2) A seleção física com base em testes iguais para homens e mulheres

Bartlett, Phillips e Galarneau (2015) defendem que todas as funções devem ser abertas a homens e mulheres se, e só se, existirem homens e mulheres aptos, competentes e capazes de executar satisfatoriamente as tarefas essenciais de natureza militar. O Reino Unido (RU) é um dos países que melhor progrediu no sentido da igualdade, com a implementação de uma política assente na seleção a partir das competências físicas (*gender-free physical testing*), e não no sexo, para a seleção de um indivíduo para uma determinada especialização (Dandeker e Segal, 1996; Woodward e Winter, 2004). Note-se que o principal argumento para a exclusão das funções de combate está ligado ao pressuposto de que o constrangimento físico feminino compromete o desempenho operacional da unidade (Dandeker e Segal, 1996). Logo, com critérios físicos iguais para homens e mulheres, o acesso a cada cargo depende do nível de aptidão física alcançada, mudança fundamental em relação aos métodos anteriores de seleção baseada na aptidão física.

Assim, para alguns autores (Carreiras, 2004; Newlands, 2013) o Exército do RU é considerado progressista, não discriminatório e moderno, assente em princípios de justiça, tratamento e seleção, enfatizando um movimento em direção aos novos discursos nos quais o papel do Soldado é também socialmente construído.

(3) O impacto do género na operacionalidade

Por último, é debatida a construção dos discursos acerca do género e o seu impacto no grau de operacionalidade. Se as leis e políticas permitem que todos os cargos estejam abertos às mulheres, na prática não é isso que se verifica. Tal facto é justificado devido à condição biológica e à perda da coesão interna (Duncanson, 2009). Nesta ótica, verifica-se que o problema principal não são as diferenças físicas, nem as de força ou de vulnerabilidade, mas sim a própria presença das mulheres. A participação das mulheres em forças de combate está fortemente fixada nas tradições e nas crenças acerca da figura do “soldado

de infantaria”, exclusiva do homem, e que não pode ser subestimado (Herbert, 1998; Rosen, Knudson e Fancher, 2003; Segal, 2006).

Neste seguimento, o debate sobre a exclusão da participação feminina nas posições de combate como fator de perturbação da coesão, ainda marca o limite para a aceitação da diferença, ou seja, mostra que a presença feminina nas FA e o seu reconhecimento no grupo militar se realiza, em primeiro lugar, sobre a sua condição de ser mulher (Rosen, Knudson e Fancher, 2003).

Os valores que são partilhados entre os militares continuam, portanto, a ser um dos pontos fortes institucionais e centrais da organização militar (Rosen *et al.*, 1996). Também Rosen, Knudson e Fancher (2003) afirmam que na esfera militar vincada por uma cultura de hipermasculinidade, onde é esperado uma atitude negativa perante as mulheres, esta não acontece caso a presença dos efetivos femininos nas Unidades faça mudar a perceção dos homens e o nível de masculinidade do grupo. Percebe-se, assim, que as mudanças internas nas estruturas centrais têm sido motivadas, na sua maioria, por casos do cenário internacional e da sociedade civil (Wright, 2016).

## 2.2 Integração da Perspetiva de Género: do Contexto Internacional ao Contexto Nacional

Com a finalidade de agregar a perspetiva de género, os esforços da ONU foram introduzidos gradualmente através de declarações, resoluções e relatórios dos quais se destaca a Resolução Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança, aprovada no ano de 2000, por unanimidade, e construída sob os pilares de documentos anteriores<sup>2</sup> (George e Shepherd, 2016). Esta Resolução constitui-se num marco legal e político, refletindo a importância e a consciência da dimensão do género nos conflitos armados e a necessidade de esse aspeto ser considerado no planeamento e execução das operações como um requisito crítico (Carreiras, 2015).

Através da RCSNU 1325 e das nove resoluções subsequentes que consubstanciam a Agenda *Women, Peace and Security* (WPS), o documento engloba o conceito de *gender mainstreaming* e três princípios fundamentais vulgarmente chamados de “Três Ps”: a Participação e Proteção das mulheres, e a Prevenção da violência

---

2 Nos documentos anteriores estão a Carta da ONU; a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e a Plataforma de Ação de Pequim (George, N. e Shepherd, J., 2016).

(Miller, Pournik e Swaine, 2014). No que diz respeito à participação, é realçada a carência da representação feminina em cargos elevados, principalmente na sua participação dos processos de decisão das operações (*peacekeeping, peacemaking e peacebuilding*) (UN, 2000). Simultaneamente, é reconhecido o risco dos conflitos armados para a população civil, considerando as mulheres e crianças como os principais alvos, e conclui-se que os esforços voltados para a proteção e prevenção nestes contextos têm um impacto direto na diminuição das hostilidades (Carreiras, 2010a). Logo, para que este objetivo seja observado, é necessário que haja uma maior participação das mulheres em operações de forma a que a sua presença atinja esse propósito (Black, 2009).

A Resolução 1325 traz, portanto, claros *standards* para a integração da perspectiva do género nas operações de paz, salientando o papel das mulheres na prevenção e resolução dos conflitos e na manutenção da paz (Väyrynen, 2004). A Resolução constitui, portanto, um passo importante para a integração do género nos discursos das NU, pretendendo refletir um novo pensamento a partir da perspectiva do género (Väyrynen, 2004). Todavia, o discurso dominante da ONU acerca das operações de Paz, reproduz uma posição neoliberal de masculinidade onde a resolução dos problemas dá lugar a masculinidades racionais e silencia a variedade de outras masculinidades e feminilidades (Väyrynen, 2004). Isto é, um pensamento moderno próximo da abordagem racional e orientada para “soluções de gestão” para a “resolução de problemas”. Na opinião de Väyrynen (2004), a abordagem institucional da construção da Paz pelas NU é um produto da modernidade, procedendo através de estruturas organizadas hierarquicamente, onde os Estados desempenham um papel fundamental na segurança, e assenta na visão binária das estruturas: o género equivalente à mulher; a mulher sendo diferente do homem; a construção do género centrada no essencialismo biológico binário entre a hierarquia dos sexos. Na opinião de Väyrynen (2004), o aumento da participação das mulheres e a consciencialização para as questões do género, por si só, não quebrarão com a proximidade das NU em relação à modernidade, pois a ideia da integração do género continua ligada à binária oposição homem/mulher.

Um exemplo prático do contributo da Resolução 1325 é apresentado por Solhjell (2015) no contexto das operações de paz das NU, em particular, na República Democrática do Congo (MONUSCO). A autora constata que o género é interpretado como algo separado da Força, fora da atividade principal do mandato, e relacionando “apenas com as mulheres”. A autora constatou que, para os homens, o tema do género assume um papel irrelevante, tal como é apresentado por um dos elementos da Força: “não há mulheres aqui” (p. 97). Ou seja, os pacificadores “homens” não entendem o género como algo socialmente construído e diferente dos atributos biológicos. A autora confirma a tendência de os discursos de género dentro de contextos masculinos necessitarem de mais debate e esclarecimento.

Também Madsen (2018) analisa a aplicação da Resolução 1325 na perspectiva das mulheres de um cenário africano pós-conflito, no Ruanda. Identificou que o documento constitui um instrumento de promoção dos direitos das mulheres, mas, ao nível local, existem tensões em relação à compreensão da sua linguagem universal acerca do género, assim como dificuldades de adaptação pelos seus “agentes de localização”. Este estudo demonstra que muito trabalho ainda permanece por fazer. Não obstante estas limitações, é essencial um trabalho e implementação de medidas que se alastrem a outros domínios. E, neste seguimento, a Resolução também apela ao aumento da formação e da consciência da necessidade de pessoal militar e civil, de forma a existir uma melhor interação com as mulheres e os homens locais (Fritz, 2009).

Assim, Portugal, de forma a dar resposta aos compromissos internacionais assumidos e reforçar os efetivos das políticas públicas, apresentou três Planos Nacionais de Ação (PNA) para a integração da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” de forma a implementar ações no âmbito da igualdade e integração da perspectiva de género (Carreiras, 2013).

Desde a implementação do I PNA (2009-2013), a questão da presença de mulheres nas FA, definida como uma das suas metas, não sofreu muitas alterações, verificando-se apenas uma política institucional com um investimento na formação em áreas alinhadas com as da Resolução 1325 (Morais, 2016). Este ponto é visível na adoção de legislação nacional específica e de iniciativas que a instituição militar portuguesa tem vindo a desenvolver. Contudo, continua a notar-se algumas lacunas entre as políticas definidas e a implementação prática das mesmas, justificada pela escassa formação e conhecimento da temática, pouca comunicação entre instituições, bem como pela “formulação vaga das medidas” (Monteiro e Ferreira, 2009).

Assim, é fundamental perceber de que forma as políticas de representação de género têm exercido influência na cultura organizacional da AM e entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das mulheres. Da análise das políticas implementadas pelo Exército Português e, conseqüentemente, pela AM acerca da igualdade de género e das perceções que as mesmas causam nos seus militares (homens e mulheres), resultarão oportunidades de reflexão para o debate acerca da igualdade e integração da perspectiva de género, e de expansão do conhecimento acerca do impacto da participação das mulheres no Exército Português.

### 3. Metodologia

Este artigo, baseado numa investigação de Estudo de Caso foi conseguido através da adoção de uma estratégia metodológica mista assente no paradigma pragmático

(Yvonne, 2010), uma vez que surge como intermédio dos métodos qualitativos e quantitativos, permitindo uma forma de coesão, triangulação e complementaridade (Leech e Onwuegbuzie, 2009).

Centrado no fenómeno da integração da perspectiva de género no contexto na AM<sup>3</sup>, o trabalho empírico assentou na realização de 3 *focus group*<sup>4</sup> a alunos e alunas dos vários anos e cursos da AM (identificados pelas letras A, B e C); de 8 entrevistas em profundidade com entidades que assumem ou já assumiram um papel ativo no tema da integração da perspectiva de género na AM (identificados pela letra E); e na condução de um inquérito por questionário aplicado ao universo de alunos e alunas da AM, de que resultaram 272 respostas, correspondendo a uma percentagem de respostas válidas de 100%.

A triangulação dos dados obtidos possibilitou identificar o estado em que a AM se encontra relativamente às questões de género e à Resolução 1325, percebendo os dilemas e as resistências que ainda subsistem, os desafios que tem pela frente, e as estratégias adotadas por este estabelecimento de ensino superior. Para os dados quantitativos, recorreu-se ao *software* SPSS. Os dados qualitativos (270 páginas de material transcrito) foram tratados com recursos ao *software* NVIVO, seguindo uma análise de conteúdo baseado nas recomendações de Garrett, Spreitzer e Bacevice (2017).

#### 4. Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

Na presente secção são apresentados, analisados e discutidos os resultados obtidos no trabalho de campo, mediante a aplicação dos instrumentos de recolha de dados: *focus group*, inquéritos por entrevista, inquéritos por questionário e observação direta, sob a forma de categoria temáticas.

---

3 Sendo 91 alunos do 1.º ano (dos quais 18 raparigas), 96 do 2.º ano (das quais 9 raparigas), 89 do 3.º ano (das quais 8 raparigas), 71 do 4.º ano (das quais 8 raparigas) e 69 aspirantes alunos (dos quais 9 raparigas).

4 Cada grupo focal foi constituído por 6 elementos da AM, abrangendo os alunos do 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos. Nestes 3 grupos, o Grupo 1 e o Grupo 2 eram homogéneos, só de raparigas e outro só de rapazes, respetivamente. A escolha de grupos por géneros prende-se com a necessidade de dar resposta ao facto de “em grupos homogéneos, as pessoas sentirem-se mais à vontade para expressar as suas dúvidas e ansiedades em relação ao tema” (Hennink, 2013, p. 38). O Grupo 3, heterogéneo, foi constituído por 3 elementos femininos e 3 masculinos.

#### 4.1.1. Mudança Organizacional Provocadas pela Entrada das Mulheres

Os discursos dos entrevistados apontam para a mudança das mentalidades como o fator crucial para a adaptação aos elementos femininos. Para E2 o processo de integração das militares femininas decorre de um ajustamento realizado ao longo do tempo, que possibilitou uma evolução gradual ao nível da mentalidade. Este pensamento é sublinhado por A6, participante do *focus group* feminino, que considera, “a adaptação até aos dias de hoje envolveu uma quebra de padrões, uma adaptação de conceitos e novas formas de agir e pensar”. No entanto, considera que a mudança de mentalidades e de comportamentos é “lenta, pois a ideia dos conceitos e valores, enraizados neste mundo que tanto dizem ser só de homens, não desaparecem de um momento para o outro”. Para além deste ponto, observa-se igualmente, no ponto de vista da E5, uma evolução ao nível da linguagem entre os alunos, existindo um cuidado com os termos aplicados quando está presente uma mulher.

No que diz respeito à existência de constrangimentos com a entrada feminina, identifica-se um pensamento comum nos discursos, encarando a existência de características distintas entre os dois sexos. Para os participantes do *focus group*, a diferença entre os sexos (A1, B1, B3, B6, C6) é reconhecida quer em termos físicos, quer em termos de liderança, comunicação e nos comportamentos de ação perante as diversas situações.

A maioria das intervenções dos entrevistados vão ao encontro do referido, salientando as características próprias de cada sexo e as formas diferentes de pensamento e atuação como ponto-chave (E2, E3, E4, E5), uma vez que o âmbito das operações atuais de manutenção e construção da paz apelam ao poder de comunicação e ao poder maternal (E2) deixando a robustez física para um segundo plano (E3). No entanto, para E6 e E7 ainda persistem as barreiras ligadas à construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a estereótipos e preconceitos.

Ao analisar a percentagem das respostas relativas ao impacto que a entrada de mulheres originou na AM, verifica-se que a perceção dos cadetes masculinos e femininos são unânimes em reconhecer a afetação da cultura masculina como uma característica da instituição, bem como à quebra de algumas tradições com a entrada das mulheres. Admitem, porém, que a entrada das mulheres veio favorecer e marcar positivamente a imagem do meio militar. Para além destes aspetos, quando questionados relativamente à diminuição da coesão entre os cadetes masculinos aquando da entrada feminina na AM, os inquiridos responderam que concordam que as mulheres, na AM, tiveram que se adaptar aos valores militares assim como alterar a sua maneira de ser. Ou seja, tal como é evidenciado por Segal (1995), não é possível conservar nas alunas todos os traços característicos da sua feminilidade a par da condição militar.

Estes resultados não corroboram os dados obtidos no estudo de Rosen, Knudson e Fancher (2003), onde salienta a coesão dos grupos como um argumento contra

a integração de género, na medida em que, segundo estes autores, a presença das mulheres corrói a união do grupo e, em última instância, compromete o grau de operacionalidade da força. Na presente investigação, os resultados parecem contrariar os obtidos por Rosen, Knudson e Fancher (2003), possivelmente porque se trata de um universo de cadetes, que ainda não foram confrontados com situações extremas ou de combate.

## 4.2. A Atualidade: o Processo de Integração

Na presente subsecção, vão agora ser apresentadas as dinâmicas da aceitação e da integração das mulheres na organização, particularizando a integração entre pares, as estratégias que são adotadas, os desafios que ainda persistem e quais as melhorias que podiam ser realizadas pela AM no âmbito da integração das perspetivas de género.

Durante os *focus group*, surgiram de forma espontânea dois grandes tópicos alvo de debate: relacionamento entre pares e as diferenças de género.

### 4.2.1 Relacionamento entre Pares

Nos três *focus group*, foi consensual o sentimento de aceitação das cadetes femininas. Na perspetiva dos elementos do *focus group* masculino, as cadetes femininas estão bem integradas, na medida em que não são afastadas nem postas de parte pelos cadetes masculinos, tal como B5 refere: “em termos da organização e de se darem com os rapazes, as raparigas estão bem integradas, ninguém as coloca de lado, não há essa separação”. Contudo, admitem que o facto de ser mulher tem alguma influência, tal como é evidenciado por B4, quando indica que apesar de o género não ser determinante na criação de laços, o facto de ser rapariga influencia a forma como essa ligação é desenvolvida. Para além disso, não negam que continuam a existir preconceitos (B1, B2, B5) e que, por vezes, isso “não tem a ver com a integração em si mesma” (B3), mas “com a parte física” (B1, B2, B4, B5, B6).

Do mesmo modo, ao longo do *focus group* feminino, as cadetes foram consensuais em considerarem serem aceites pelos pares masculinos (A1, A2, A3, A4, A5, A6). No entanto, revelam que o relacionamento com os rapazes é por vezes ambivalente, pois “ainda há muito uma mentalidade retrógrada no aspeto dos relacionamentos entre mulheres e homens dentro da instituição” (A6). Particularmente, a participante A3 assume que persiste “um machismo que nada tem a ver como a palavra empregue no passado, é um machismo muito mais disfarçado e indireto, que às

vezes quem o faz não tem muito a noção disso”. Referem que aliado a essa mentalidade estão os comportamentos de *peer pressure* quando alguns cadetes masculinos mudam as suas atitudes na presença de cadetes que veem como líderes e que não estão de acordo com a presença feminina no meio militar: “muitas vezes falamos e sentimo-nos muito bem integradas quando estamos com eles [cadetes masculinos], mas basta estar esse rapaz na sala para que o comportamento em relação a nós [raparigas] mude” (A3).

Ainda no *focus group* heterogéneo, as respostas sustentam a ideia da aceitação (C2, C3, C4), mas, simultaneamente, de uma integração incompleta (C1, C6) fundamentada no regime de internato e nas influências dos cadetes mais antigos como obstáculos para olharem para as cadetes como camaradas iguais. Para além destes argumentos, C5 refere que é manifestado um poder de autoridade distinto entre pares em que, por vezes, é sentido que “as indicações de uma cadete feminina apenas são acatadas caso um cadete masculino perceba, concorde e explique aos restantes cadetes a pertinência de seguir tal rumo”.

Um aspeto interessante evidenciado nos inquéritos por questionários vai ao encontro do tópico acerca do relacionamento entre pares. Constatou-se que os cadetes do 4.º ano e os Aspirantes-Alunos (5.º ano) são os que demonstram um melhor relacionamento entre pares, uma vez que discordam com a discriminação negativa das cadetes femininas, assim como uma interação diferenciada aquando da presença das mesmas. Todavia, constata-se que as alunas que frequentam os cursos de Cavalaria e Artilharia são as que mais sentem um distanciamento em relação aos rapazes e um relacionamento diferenciado quando estão na sua presença, o que se traduz em dificuldade de integração.

Deste modo, conclui-se que o relacionamento entre pares tende a melhorar ao longo do percurso formativo na AM, verificando-se uma evolução integracionista relativamente às perceções, especialmente nos Aspirantes-Alunos do 5.º ano.

#### 4.2.2 Diferenças Quanto ao Género

As diferenças de género, apesar de percecionadas por quase a totalidade dos cadetes como necessárias e positivas, continuam a ser vistas por alguns como barreiras. Quanto à perspetiva masculina, os cadetes identificam algumas características diferenciadoras do género feminino, nomeadamente as capacidades de comunicação, a maior preocupação com o detalhe e uma maior sensibilidade quando comparado com os homens (B2, B4, B5, B6). Todavia, admitem também que o facto de ser mulher ainda é um fator diferenciador (B1, B2, B3, B4, B5, B6) e incontornável, no que diz respeito, e em particular, à parte física, tal como sugere B6: “a nível físico, elas têm pouca resistência física e, tendo em conta as características biológicas da mulher e as do homem, isso é normal”.

Ainda que os cadetes masculinos considerem as cadetes femininas integradas na AM, o aspeto físico é referenciado como diferenciador, principalmente num ambiente de competição com estes, em que todos os resultados das avaliações são tomados em conta para a escolha do curso a ingressar (B2, B4, B5). Referem ainda o facto de as provas físicas serem diferentes e, dessa forma, um fator que tende a influenciar a integração, tal como B1 menciona: “a avaliação física é aquilo que mais posso apontar para que o processo de integração não seja a 100%” (B1).

Este tópico foi motivo de grande debate ao logo dos *focus group*. Todos os participantes concordaram que “o momento das provas físicas é sempre a altura das discussões, porque as tabelas estão desproporcionais” (C3). De acordo com a perspetiva masculina, é generalizada a ideia de que as tabelas físicas estão favorecidas para as cadetes femininas: “nós treinamos mais para tentar tirar melhores notas e mesmo assim as tabelas delas fazem-nas tirar melhores notas” (B4); “há uma grande diferença nas tabelas físicas e, no final, as raparigas têm uma média superior à dos rapazes, mas isso não significa que são melhores que nós fisicamente” (B6).

Nesta perspetiva, os cadetes masculinos concordam que, caso as provas de acesso à AM fossem iguais, as cadetes femininas teriam um maior reconhecimento: “o facto de elas [cadetes femininas] entrarem a fazer o mesmo esforço físico que eu traria, sem dúvida, mais reconhecimento para as mulheres” (B3).

Por outro lado, B5 reconhece que mesmo dentro de cada sexo há diferenças, pois todas as pessoas têm características específicas e físicos distintos. O mesmo acrescenta que essas diferenças também se verificam nos cadetes masculinos, uma vez que nem todos têm a mesma capacidade física e, por isso, treinam para cumprir, pelo menos, os mínimos exigidos. Já a perspetiva feminina reconhece e aceita, na generalidade, que os cadetes masculinos possuem mais força e resistência física (A4), mas A2 garante que tal não significa que as cadetes femininas não cheguem a cumprir as mesmas missões que lhe são incumbidas. Este argumento é reforçado por A5 ao referir que: “as provas físicas na AM têm de ser exigentes, mas num cenário de guerra os obstáculos também podem ser mais difíceis. Durante uma operação pode existir um obstáculo que um homem sozinho também não o consiga ultrapassar” (A5).

Os argumentos atrás apontados demonstram que a preparação física não é, por si só, o fator principal perante a adversidade, pois as operações e o cumprimento da missão exigem uma mistura de habilidades e experiência, ocorrendo na maioria das vezes situações que o próprio militar, por muito treino que possua, não consegue prever.

Em resumo, o facto de existirem diferentes critérios nos testes de seleção físicos para mulheres e homens é discriminatório, principalmente do ponto de vista dos cadetes masculinos, permitindo confirmar os resultados de Woodward e Winter

(2004). Este autor considera que, desde a abertura total dos papéis de combate para as mulheres, tem havido uma maior discussão acerca das exigências físicas que essa decisão acarreta.

Também outros autores, como Hardison, Hosek e Saavedra (2018) e Woodward e Winter (2004), sustentam que a seleção física tem trazido tensões em termos de acomodação das diferenças de género, pois como são diferenciadas privilegiam determinadas identidades de género sobre outras. Desta forma, apontam para a adoção de uma perspetiva *gender-neutral*.

No entanto, isto torna-se difícil ou mesmo impossível de se conseguir, pois segundo Harel-Shalev *et al.* (2017) as diferenças de género não se podem negar.

#### 4.2.3. Tratamento Diferenciado

No plano do tratamento diferenciado percebe-se, através dos discursos dos *focus group*, que não existe favorecimento relativamente à exigência militar sob os cadetes masculinos ou femininos, tal como evidencia B4: “durante os blocos de formação militar, não sinto qualquer diferença no tratamento. É verdade que sentimos mais a pouca resistência física que as raparigas têm, mas isso não condiciona a maneira como são tratadas ou a exigência que lhes colocam”.

Não obstante, os elementos masculinos apontam que, noutras circunstâncias, se sentem prejudicados quando as cadetes femininas são tratadas pelo primeiro nome, tal como refere C2: “quando nós chegamos a uma aula e tratam a rapariga pelo primeiro nome e a nós, rapazes, pelo apelido, como é costume, a primeira coisa que pensamos [os cadetes masculinos] é que elas já estão a ser tratadas de forma diferente” (C2).

As cadetes femininas também sentem que serem tratadas pelo primeiro nome não é positivo: “mal fazem essa distinção entre o primeiro e o último nome connosco, nós [cadetes femininas] também nos sentimos mal porque já sabemos que eles [rapazes] vão achar que nós não precisamos de nos esforçar para tirar boas notas” (C1).

Estes depoimentos são coincidentes com as respostas obtidas na afirmação do questionário, pois os cadetes masculinos reconhecem que as cadetes femininas são alvo de discriminação positiva, principalmente por medidas vocacionadas para fomentar a igualdade. Tal como evidenciado negativamente por B2 e A2: “eu acho que é positivo tentarem aumentar o número de raparigas, mas nunca estabelecerem quotas para serem cumpridas. Isso é injusto e por vezes parece que é isso que acontece” (B2), e “apesar de hoje a percentagem na Academia no que diz respeito às mulheres ser significativamente mais elevada, não significa que sejamos mais aceites ou integradas. Este número elevado dá aso a que sejamos mais o centro das atenções e que considerem que estamos a ser mais beneficiadas” (A2).

Estes resultados vão ao encontro do pensamento de que a discriminação positiva em excesso da mulher é negativa (Carreiras, 2011; Moreira *et al.*, 2013), cujas conclusões sublinham situações de desigualdade de tratamento, sobretudo discriminação positiva formal (políticas específicas) e informal (comportamentos protecionistas), constituindo-se num obstáculo à plena integração da mulher, embora pensadas para o contrário.

#### 4.2.4. Desafios Atuais

Com os resultados atrás apresentados, percebe-se que ainda existem limitações para uma integração plena das cadetes femininas na AM. Na opinião da generalidade dos entrevistados, apesar de todas as adaptações realizadas e da evolução notória que a AM tem evidenciado, ainda existe um longo caminho a percorrer.

Para E1, E6, E7 e E8, ainda não se conseguiu atingir a aceitação total nem a integração plena das mulheres devido à sociedade em que estamos inseridos que continua a ser patriarcal, tal como sustenta E1: “ainda há desafios porque a sociedade em que nos encontramos é uma sociedade envelhecida, ou seja, ainda temos um estatuto societal que às vezes tem uma mentalidade que penaliza” (E1).

Desta forma, o papel feminino acaba por ser um produto de padrões determinados socialmente (Boyce e Herd, 2003), tal como também é corroborado por E6: “quando a sociedade onde nos encontramos já está estereotipada e já assume que quando se pensa num militar, pensa-se num homem, já está a ser influenciada. Os próprios alunos da AM vivem com esse estereótipo da sociedade em que estamos inseridos, pelo que o nosso grande desafio é lutar contra essas mentalidades” (E6).

Outro desafio atual, mencionado por E2, E4, E5 e E6, é a desmistificação e as pré-concepções vinculadas à imagem das mulheres nas FA. Na opinião de E2, estes estereótipos são enfrentados principalmente pelas cadetes que optam pelos cursos das Armas combatentes, uma vez que ainda existe o estereótipo relacionado com aquilo que é socialmente considerado uma carreira para homens e uma carreira para mulheres: “isso talvez seja uma das consequências para que não haja tantas mulheres a ingressar na carreira das Armas. Nesse sentido, eu penso que este tema requer mais trabalho (...)” (E2).

Após uma análise aos principais desafios colocados à AM, é possível agora apresentar algumas opções relativamente à temática do género, expostas ao longo do trabalho de campo.

De uma forma transversal, nos *focus group*, foi possível perceber que a temática do género deve continuar a ser explorada, tal como reflete C6: “acho que é necessário fazer uma abordagem a este nível porque, como futuros Comandantes, vamos querer ser os mais justos para com os nossos militares, quer sejam eles homens ou

mulheres. E o facto de nós [cadetes masculinos] agora sentirmos que elas [cadetes femininas] são beneficiadas, e no futuro podemos prejudicá-las e não queremos cometer esse erro” (C6).

Neste sentido, os cadetes destacam que o impacto do tema do género seria maior caso as palestras anuais sobre igualdade, violência sexual, assédio e integração, ministradas por Oficiais do sexo feminino fossem ministradas por homens. Através de uma abordagem mais prática e com outro envolvimento do sexo oposto, a atenção seria melhor captada e recebida. O depoimento de A5, é representativo do que ainda se passa na AM: “a palestra que tivemos, se tivesse sido dada por um Oficial que se encontrasse na parte operacional, que já tivesse estado em missão ou fosse de uma tropa especial, teria um maior impacto porque eles [cadetes masculinos] têm mais respeito e iriam estar mais atentos”.

Todavia, na opinião dos entrevistados as palestras não são suficientes para que haja uma compreensão clara da temática do género, sendo essencial transpô-la para a parte da formação, como argumenta E4: “se for uma palestra, ou um seminário, o aluno não discute, não há discussão intergrupar, porque o aluno não percebe, pode fazer uma pergunta, mas é um num universo muito grande” (...) “se for numa unidade curricular, todos discutem, faz parte da formação e há de fazer parte de um teste. O grau de profundidade é bastante superior e era aí que nós gostaríamos de chegar”.

Estes resultados estão em consonância comas opiniões expressas no *focus group* e corroboram a necessidade de a temática da perspetiva de género ser transportada para a formação.

## 5. Conclusões e Recomendações

Da revisão da literatura, foi possível constatar que, apesar de inegável o importante contributo que a Resolução 1325 relativamente ao papel das mulheres na prevenção e resolução dos conflitos e na manutenção da paz, pretendendo refletir um novo pensamento a partir dessa mesma perspetiva, a realidade é que a Resolução apresenta vários problemas, a começar pela sua própria conceptualização. Na opinião de vários autores (Solhjell, 2015; Väyrynen, 2004), a Resolução encerra, ela mesmo, uma visão “genderizada” do seu tema pois a construção do género está centrada no essencialismo binário/oposição homem/mulher, masculinidades/feminilidades, e na representação das mulheres como o grupo vulnerável e que traduz a posição da vítima. Por outro lado, as macroestruturas suas promotoras (NU e os Estados), elas próprias, sendo altamente hierarquizadas, burocráticas, seguindo valores modernos, reproduzem a cultura neoliberal de competitividade, de masculinidade, do mais forte sobre o mais fraco.

Nos contextos de operações de paz, a revisão da literatura permitiu constatar fragilidades no plano da sua aplicação, constatando-se indiferença pelos temas do género por parte dos membros das forças (Solhjell, 2015), ou dificuldades na compreensão da linguagem universal do género pelos “agentes locais” (Madsen, 2018). Com o trabalho empírico da presente investigação, pretendeu-se entender de que forma as políticas no âmbito da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” têm exercido influência na cultura organizacional da AM, bem como entender os aspetos que dificultam ou facilitam a integração das militares femininas nesta instituição. Concluímos que a Academia Militar, durante os últimos anos, tem apresentado importantes progressos em direção à integração da perspectiva de género na sua estrutura, nomeadamente no domínio da sensibilização. Porém, os dados confirmam que estas medidas não têm sido suficientes para que esta temática deixe de ser abordada como um “assunto de mulheres” e passe a ser vista como mais um ponto-chave que contribuirá para auxiliar no cumprimento da missão em contexto operacional, para o bem-estar e relacionamento entre os militares.

Neste seguimento, julga-se necessário que a formação em matéria de género seja incluída na formação base dos alunos, integrada nas diversas disciplinas, para evitar interpretações baseadas no género e de comportamentos geradores de discriminação que advêm da esfera social e cultural de cada um. Esta medida permitirá aumentar o conhecimento relacionado com a implementação da agenda “Mulheres, Paz e Segurança” trazendo, como a agenda pretende, esta questão também para uma área mais prática no âmbito da operações e procedimentos técnico-táticos. O objetivo será, também, o de contribuir para a transformação da cultura organizacional através do *gender mainstreaming*, no sentido de valorizar todos os seus recursos humanos. O desafio consiste em mostrar que todos devem beneficiar de uma organização mais justa, assente no reconhecimento da diferença, que tem em consideração e valoriza as necessidades individuais e de grupo.

Os resultados apresentados constituem um contributo para o meio académico pois exploram o alinhamento, a receptividade e o impacto das medidas implementadas no âmbito do género num estabelecimento de ensino superior que prepara os futuros Comandantes do Exército e da GNR. Assim, esta investigação questiona a eficácia das estratégias até agora adotadas na AM no sentido de melhor preparar todos os militares para os atuais e próximos desafios globais. A mudança do campo de batalha inclui o facto de que as mulheres fazem parte da equação do sucesso e, como tal, isso incluirá um trabalho anterior na formação e na imagem que se tem das militares femininas. No essencial, o que se pretende é que o espírito da Resolução 1325 esteja presente nos cadetes, homens e mulheres, participando na sua identidade cultural, mais inclusiva e refletindo um novo pensamento a partir da perspectiva do género.

Também foi possível encontrar algumas oportunidades para investigações futuras no que diz respeito ao *gender-neutral standards*, devendo este tópico ser explorado futuramente, uma vez que é visto como uma componente essencial para o reconhecimento e sucesso da integração das mulheres no meio militar.

## Referências

- Bartlett, J., Phillips, J., e Galarneau, M., 2015. A descriptive study of the US Marine corps fitness tests (2000-2012). *Military medicine*, 180(5), pp. 513-517.
- Black, R., 2009. Mainstreaming Resolution 1325? Evaluating the Impact on Security Council Resolution 1325 on Country-Specific UN Resolutions. *Journal of Military and Strategic Studies*, 11(4).
- Boyce, L., e Herd, A., 2003. The relationship between gender role stereotypes and requisite military leadership characteristics. *Sex Roles*, 49(7), pp. 365-378.
- Carreiras, H., 1999. Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, 88, pp. 81-111.
- Carreiras, H., 2004. *Gender and the military: a comparative study of the participation of women in the Armed Forces of western democracies*. London: Routledge.
- Carreiras, H., 2010a. *A NATO e a dimensão de género nos conflitos armados: O Futuro da NATO*. Tese de Doutoramento. European University Institute.
- Carreiras, H., 2010b. Gendered culture in peacekeeping operations. *International peacekeeping*, 17(4), pp. 471-485.
- Carreiras, H., 2011. Igualdade de oportunidades nas Forças Armadas. O papel das políticas de integração de género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (6), pp. 97-116.
- Carreiras, H., 2013. Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista militar*, (5), pp. 477-495.
- Carreiras, H., 2015. Women and Peace Operations. *Managing Crises, Making Peace*, pp. 69-90.
- Cole, R. F. 2014. Understanding military culture: A Guide for professional school counselors. *The Professional Counselor*, 4(5), pp. 497-504. Disponível em: <https://doi.org/10.15241/rfc.4.5.497>
- Cravinho, J., 2018. *Intervenção do Ministro da Defesa Nacional, João Gomes Cravinho*. Comunicação apresentada na Abertura Solene do Ano Letivo do Instituto Universitário Militar. Lisboa, dezembro 2018.
- Dandeker, C. e Segal, M., 1996. Gender integration in armed forces: Recent policy developments in the United Kingdom. *Armed Forces & Society*, 23, pp. 29-47.

- David, F., e Morais, J., 2014. A igualdade de género: questão cultural e política. *Ordem dos Contabilistas Certificados* [em linha], 2 de março de 2020. Disponível em: [https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xviicaic//finais\\_site/314.pdf](https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xviicaic//finais_site/314.pdf)
- Duncanson, C., 2009. Forces for good? Narratives of military masculinity in peacekeeping operations. *International Feminist Journal of Politics*, 11, pp. 63-80.
- Egnell, R., 2016. Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security. *Prism*, 6, pp. 72-89.
- Fernandes, E., e Cabral-Cardoso, C., 2003. Gender asymmetries and the manager stereotype among management students. *Women in Management Review*, 18(1/2), pp. 77-87. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09649420310462352>
- Ferreira, V., Silveirinha, M., Portugal, S., Vieira, C., Monteiro, R., Duarte, M., e Lopes, M., 2010. *Estudo de Avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade-Cidadania e Género: Relatório Final para a CIG*. Coimbra: Associação para a Extensão Universitária.
- Fraga, L., 1994. A socialização militar da mulher na academia da força aérea. *Comunicações em conferências* [em linha], 5 de março de 2020. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/649/1/A%20Sociliza%c3%a7%c3%a3o%20Militar%20da%20Mulher%20-%20Reposit%c3%b3rio.pdf>
- Fritz, J., 2009. Women, peace and security: An analysis of the national action plans developed in response to UN Security Council Resolution 1325. *Societies without Borders*, 4(2), pp. 209-225.
- Garrett, L., Spreitzer, G. e Bacevice, P., 2017. Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, 38, pp. 821-842.
- George, N. e Shepherd, L., 2016. Women, peace and security: Exploring the implementation and integration of UNSCR 1325. *International Political Science Review*, 37, pp. 297-306.
- Hancock, D., e Algozzine, B., 2017. *Doing case study research: A practical guide for beginning researchers*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Teachers College Press.
- Hardison, C., Hosek, S. e Saavedra, A., 2018. Establishing Gender Neutral Physical Standards for Ground Combat Occupations, vol. 2. *A Review of the Military Services' Methods* [e-journal]. Disponível em: [doi:10.7249/RR1340](https://doi.org/10.7249/RR1340)
- Harel-Shalev, A., Huss, E., Daphna-Tekoah, S. e Cwikel, J., 2017. Drawing (on) women's military experiences and narratives—Israeli women soldiers' challenges in the military environment. *Gender, Place & Culture*, 24, pp. 499-514.
- Hennink, M., 2013. *Focus Group Discussions*. New York: Oxford University Press
- Herbert, M., 1998. *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality, and women in the military*. NYU Press.

- Huddy, L. e Terkildsen, N., 1993. Gender stereotypes and the perception of male and female candidates. *American journal of political science*, pp. 119-147.
- Hurley, M., 2017. Gender Mainstreaming and Integration in the North Atlantic Treaty Organisation. In Duncanson, C. e Woodward, R. (eds), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*, pp. 403-417. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Koçak, R., e Demir, S., 2020. Organizational culture and the Turkish Military. *Journal of Gazi Academic View*, 13(25), 37-51.
- Leech, N. e Onwuegbuzie, A., 2009. A typology of mixed methods research designs. *Quality & quantity*, 43, pp. 265-275.
- Macrae, H., 2010. The EU as a gender equal polity: myths and realities. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 48, pp. 155-174.
- Madsen, D., 2018. 'Localising the Global' – Resolution 1325 as a tool for promoting women's rights and gender equality in Rwanda. *Women's Studies International Forum*, 66, January-February, pp. 70-78. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.11.011>
- Miller, B., Pournik, M. e Swaine, A., 2014. Women in peace and security through United Nations Security resolution 1325: Literature review, content analysis of national action plans, and implementation. *IGIS WP*, 13.
- Monteiro, R., e Ferreira, V., 2009. The Political Process of Gender Mainstreaming in Portugal – Actors and Instruments. *Sociedade e Estado*, 31(2), pp. 459-486.
- Morais, D., 2016. Integration of gender perspective in military operations: Advantages and Challenges. *Revista de Ciências Militares*, IV(2), pp. 359-395.
- Moreira, H., Moura, A., Pinheiro, P. e Ribeiro, I., 2013. As Mulheres no Exército Português: percepção de integração e o desenvolvimento da carreira. *Revista Militar*, 2536, pp. 415-444.
- Munshi, A. e Pandey, S., 2017. Inclusion in Army: A study of acceptance of women leaders by men in uniform. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 10(8), pp. 25-41.
- Newlands, E., 2013. Preparing and resisting the war body: Training in the British Army. *War and the Body*. In K. McSorely (ed.), *War and the Body: Militarisation, Practice and Experience*, pp. 47-62. London: Routledge.
- Niederle, M., Segal, C. e Vesterlund, L., 2013. How costly is diversity? Affirmative action in light of gender differences in competitiveness. *Management Science*, 59, pp. 1-16.
- Pereira, C., 2018. *A Igualdade de Género na Força Aérea*. Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA. Instituto Universitário Militar.
- Qureshi, M., Zaman, K., e Bhatti, M., 2011. The impact of culture and gender on leadership behavior: Higher education and management perspective. *Management Science Letters*, 1, pp. 531-540. Disponível em: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2011.05.008>

- Rebello, T., 2013. O equilíbrio de género nas operações de paz: avanços e desafios. *Estudos Feministas*, pp. 817-837.
- Rosen, L., Durand, D., Bliese, P., Halverson, R., Rothberg, J. e Harrison, N., 1996. Cohesion and readiness in gender-integrated combat service support units: The impact of acceptance of women and gender ratio. *Armed Forces & Society*, 22, pp. 537-553.
- Rosen, L., Knudson, K. e Fancher, P., 2003. Cohesion and the culture of hypermasculinity in US Army units. *Armed Forces & Society*, 29, pp. 325-351.
- Rosinha, A., 2013. Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: Discursos de género. *Revista militar*, 2536, pp. 497-507.
- Sasson-Levy, O. e Amram-Katz, S., 2007. Gender integration in Israeli officer training: De-gendering and regendering the military. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 33, pp. 105-133.
- Schwether, N. e Pagliari, G., 2016. As novas tendências militares: uma oportunidade para as mulheres? *Estudos Internacionais*, 4(3), pp. 45-58.
- Segal, L., 2006. *Slow motion: Changing masculinities, changing men*. 3rd ed.. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Segal, M., 1995. Women's military roles cross-nationally: Past, present, and future. *Gender & Society*, 9, pp. 757-775.
- Solhjell, R., 2015. "There are no women here". Gender Discourses in United Nations' Peace Operations. *Relaciones Internacionales*, 27, 97-116.
- United Nations, 2000. *Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 "Mulheres, Paz e Segurança"*. ONU e as Mulheres [em linha]. Disponível em: <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf>
- Väyrynen, T., 2004. Gender and UN Peace Operations: The confines of modernity. *International Peacekeeping*, 11(1), pp. 125-142. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1353331042000228481>
- Woodward, R. e Winter, P., 2004. Discourses of gender in the contemporary British Army. *Armed Forces & Society*, 30, pp. 279-301.
- Wright, K., 2016. NATO's adoption of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security: on Women, Peace and Security Making the agenda a reality. *International Political Science Review*, 37, pp. 350-361.
- Yvonne, M., 2010. Doing mixed methods research pragmatically: Implications for the rediscovery of pragmatism as a research paradigm. *Journal of mixed methods research*, 4, pp. 6-16.

**APÊNDICE 1 – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES**

**Quadro n.º 1**

Caracterização dos participantes dos *Focus Group*

| <i>Focus Group</i> | Sexo | Ano       | Curso   |                    |
|--------------------|------|-----------|---------|--------------------|
| <b>A</b>           | A1   | Feminino  | 1.º ano | EXE Armas          |
|                    | A2   | Feminino  | 1.º ano | GNR Armas          |
|                    | A3   | Feminino  | 2.º ano | EXE Armas          |
|                    | A4   | Feminino  | 3.º ano | EXE Armas          |
|                    | A5   | Feminino  | 4.º ano | Engenharia Militar |
|                    | A6   | Feminino  | 4.ª ano | Administração      |
| <b>B</b>           | B1   | Masculino | 1.º ano | GNR Armas          |
|                    | B2   | Masculino | 1.º ano | EXE Armas          |
|                    | B3   | Masculino | 2.º ano | EXE Armas          |
|                    | B4   | Masculino | 3.º ano | Transmissões       |
|                    | B5   | Masculino | 4.º ano | Infantaria         |
|                    | B6   | Masculino | 4.º ano | Administração      |
| <b>C</b>           | C1   | Feminino  | 1.º ano | EXE Armas          |
|                    | C2   | Masculino | 1.º ano | GNR Armas          |
|                    | C3   | Feminino  | 3.º ano | GNR Armas          |
|                    | C4   | Masculino | 2.º ano | EXE Armas          |
|                    | C5   | Feminino  | 4.º ano | Administração      |
|                    | C6   | Masculino | 4.º ano | Engenharia Militar |

# Mulheres da Guerra e da Paz: Reflexões sobre a Particularidade Brasileira

Sabrina Celestino

*Professora do Magistério Superior Público Federal. Professora e pesquisadora do Comando do Exército vinculada ao Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias e ao Programa de Pós-Graduação Humanidades em Ciências Militares.*

## Resumo

Este artigo reflete sobre a relação entre mulheres e o combate e sua vinculação ao contexto militar. Com base no levantamento bibliográfico, documental e normativo, o artigo procura compreender a trajetória de inserção de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, considerando os limites e desafios postos pela cultura institucional. Como foco da pesquisa, debruçamo-nos sobre a história e a trajetória mítica da relação entre mulheres e a representação das mulheres militares brasileiras sob o signo das “mulheres guerreiras”. Nesta seara referenciamos o cenário contemporâneo, oferecendo destaque à evidenciação do movimento internacional, que sedimenta a presença de mulheres nas instituições militares e seu emprego nas Missões de Paz geridas pela Organização das Nações Unidas (ONU).

**Palavras-chave:** Mulheres; Forças Armadas; Guerra e Paz.

## Abstract

**War and Peace Women: Reflections on the Brazilian Particularity**

*This article reflects on the relationship between women and combat and their connection to the military context. Based on a bibliographic, documentary and normative survey, the article seeks to understand the trajectory of insertion of women in the Brazilian Armed Forces, considering the limits and challenges posed by institutional culture. As a focus of the research, we look at the history and mythical trajectory of the relationship between women and the representation of Brazilian military women under the sign of “warrior women”. In this area, we refer to the contemporary scenario, highlighting the international movement, which consolidates the presence of women in military institutions and their employment in Peace Missions managed by the United Nations (UN).*

**Keywords:** Women; Armed Forces; War and Peace.

Artigo recebido: 02.10.2020

Aprovado: 23.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.05>

## Introdução

No Exército Brasileiro, atores como Luís Alves de Lima e Silva, o Duque de Caxias, e Manuel Luís Osório, o Marechal Osório,<sup>1</sup> são reconhecidos como heróis, referenciados como patronos e cultuados como modelos de soldados a serem seguidos. Para além de Caxias e Osório, outros atores partícipes das batalhas e feitos históricos são conservados pela memória institucional da Força Verde-Oliva<sup>2</sup>, constituindo, assim, referências tanto para os militares mais modernos quanto para os mais antigos.

Ocorre que, a exclusividade do ingresso e participação masculina nas Forças Armadas até um período recente revelam a exclusividade de exemplos, atributos e características representadas por soldados homens, relegando às mulheres, que passaram a compor recentemente os quadros funcionais das Forças, uma representatividade assemelhada aos soldados homens, ao mesmo tempo em que fora sendo forjado, em evidências pontuais, o signo da mulher guerreira<sup>3</sup>.

O presente artigo intenciona propor reflexões sobre a relação entre mulheres e o combate e sua vinculação ao contexto militar, tendo como foco a trajetória de inserção oficial de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, considerando os limites e desafios postos pela cultura institucional.

Como foco da pesquisa, debruçamo-nos sobre a história e a trajetória mítica da relação entre mulheres, conflitos, combates e guerras. Nesta seara, refletimos sobre o cenário contemporâneo, oferecendo destaque à evidenciação do movimento internacional que sedimenta a presença de mulheres nas instituições militares e seu emprego nas Missões de Paz geridas pela Organização das Nações Unidas (ONU), analisando criticamente os argumentos que naturalizam sua imagem à paz.

Com as elaborações propostas, buscamos partilhar pontos de vista que partem do pressuposto de que a reafirmação pela inserção e atuação de mulheres em instituições militares e nas missões de paz da ONU está fundamentada de forma mais ampla pela trajetória de reivindicação de direitos civis, sociais e políticos conjugados à busca por direitos humanos.

---

1 Os personagens citados ao longo do texto são figuras representativas na história militar do Exército brasileiro, sendo destaques nos conflitos e guerras internas e fronteiriças e líderes militares cultuados até os dias atuais.

2 Denominação utilizada para se referir ao Exército em alusão à cor do uniforme militar.

3 Mulheres guerreiras, mulheres de armas, mulheres militares são nomenclaturas apropriadas pelo imaginário social brasileiro, pela literatura específica e pelo contexto das instituições militares para adjetivar mulheres que atuaram em conflitos e guerras e aquelas que se inseriram profissionalmente neste campo.

### **Mulheres Guerreiras: desconstruindo, construindo e reconstruindo a relação entre mulheres e o *front***

No Brasil, a presença emblemática de mulheres-soldados junto ao Exército é representada, pioneiramente, pela imagem de Maria Quitéria de Jesus Medeiros<sup>4</sup>, que lutou contra tropas portuguesas localizadas no território da Bahia, por ocasião da Independência (1822), sendo sua imagem utilizada como recurso propagandístico para mobilizar a atração de voluntários.

No referido período histórico, que marcou o investimento pela unificação e constituição do Brasil, evidenciava-se a tentativa de formação do Exército, sendo o voluntariado e o recrutamento necessários para tal. Neste sentido, a figura de Maria Quitéria foi explorada pelas autoridades como um recurso de incentivo ao altruísmo de servir: uma mulher disposta a morrer pelo Brasil incentiva os “filhos da pátria” a também demonstrarem bravura (Wolff, 2018, p. 425).

A dualidade entre a exaltação e a desqualificação é revelada, por um lado, pela valorização da avidez, coragem e patriotismo portado por uma mulher, que se disfarçou de homem para compor as tropas que lutavam pela independência do Brasil, mas por outro, a utilização de sua imagem como reforço negativo para homens que se recusavam a servir ao que se configuraria futuramente como nação.

Indo ao encontro do que nos informa Nelson Werneck Sodré (2010), compreendemos que o processo que antecederia a independência (e após esta) fora sustentado por um exército organizado aos moldes coloniais sem *status* e legitimidade. Tendo sua composição ocupada por militares superiores eminentemente portugueses, o quadro da oficialidade “tipicamente brasileira” foi desenhado pelas camadas médias, sendo os estratos mais baixos das funções e postos militares compostos “pelos que arrebanhados como animais e à força, na regra dos casos (constituíram) as fileiras militares, em terra e no mar” (Sodré, 2010, p. 94).

A disposição para a defesa de um território ainda difuso, que portava uma população dispersa e sem pertencimento, possibilitou a tolerância à presença de mulheres em um exército que ainda não estava constituído profissionalmente. A presença das guerreiras, lutando às vezes como mulheres e, às vezes, transvestidas de homens, conforme ressalta José Murilo de Carvalho (2019), é registrada desde os tempos coloniais.

Jovita Alves Feitosa, a cearense que integrou o recrutamento de “soldados da pátria” na guerra do Paraguai (1864-1870), também fora exaltada como mulher guer-

---

4 Podemos encontrar conteúdos que contam a história de Maria Quitéria no texto produzido por Henriqueta Galeno publicado em 1965, disponível em: [http://www.academiacearense-deletras.org.br/revista/revistas/1954/ACL\\_1954\\_25\\_Maria\\_Quiteria\\_de\\_Jesus\\_Heroina\\_Brasileira\\_Henriqueta\\_Galeno.pdf](http://www.academiacearense-deletras.org.br/revista/revistas/1954/ACL_1954_25_Maria_Quiteria_de_Jesus_Heroina_Brasileira_Henriqueta_Galeno.pdf)

reira, ainda que, em alguns dos diferentes relatos míticos que compõem sua biografia, a obstinação pela vinculação ao Exército seja justificada por um dado romance com um soldado integrado ao contingente, reafirmando, assim, um certo lugar comum ao feminino.

Os registros das mulheres historicamente vinculadas aos eventos de guerra evidenciam-nas, sobremaneira em posições agregadas como as vivandeiras, cantineiras, prostitutas e esposas que seguiam os exércitos, conforme destacado por (Caire, 2002). Mas há também, em menor número, registros de mulheres envolvidas diretamente com as batalhas. As guerreiras, como são chamadas, compuseram hegemonicamente exércitos não profissionalizados, integrando as fileiras de voluntários disfarçadas de homens, considerando que o corpo foi (e talvez ainda seja) visualizado como um interdito ao desempenho das atividades militares.

Historicamente a prática do combate foi ressaltada mais como um conjunto de características culturais e pessoais voltadas para guerra, do que como habilidades possíveis de serem desenvolvidas com a finalidade de proteção e sobrevivência. A partir de uma leitura naturalizada socialmente, a aptidão ao combate foi destacada como característica biológica inata, da qual os homens seriam exclusivamente portadores, sendo relegadas às mulheres as características de fragilidade e docilidade, a priori incompatíveis com as ações de combate.

É importante ressaltar que não estamos questionando o dado biológico sobre as diferenças existentes nos corpos relacionados ao sexo feminino e masculino. Porém, desejamos apontar que a retórica da fragilidade das mulheres sustentou-se e foi difundida historicamente servindo como argumento contra a educação, profissionalização, participação, evidência e interferência destas na vida pública. Analisando esta questão, Maria Rita Kehl recorre ao estudo de Yvonne Knibiehler (1994) para relativizar os aspectos de fragilidade, compreendendo-os não como características natas ao corpo feminino, mas como um dado construído cultural e socialmente.

Yvonne Knibiehler aponta sobre a mortalidade de meninas, a partir dos cinco anos, em todos os países ocidentais no período oitocentista. As causas porém, confundem-se com as próprias “preocupações” justificadas pela fragilidade feminina: uma vida menos sadia, alimentação insuficiente a pretexto de ser “mais leve” (a exclusão de carnes vermelhas na dieta das meninas era hábito recorrente), frequência baixíssima de banhos em nome do pudor (uma vez por mês depois do período menstrual escreve a autora) -, além de, muito frequentemente, uma negligência maior nos cuidados maternos e uma acolhida bem menos calorosa desde o nascimento. Tudo isso produziu uma mortalidade tão maior entre as meninas que o dr Viery, em 1817, proclamou: “As raparigas são a parte mais delicada e mais doentia do gênero humano” (Kehl, 2016, p. 54).

A fragilidade e a docilidade enquanto características que fundamentaram certa compreensão de feminilidade relacionaram-se a discursos e práticas que apontavam (e ainda apontam) para uma dada visão do “ser mulher”, que em contextos e sociedades determinadas eram interditos aos seus direitos e limitadores de suas potencialidades.

Em se tratando dos eventos de guerra e das ações de combate, identificamos estudos que buscam resgatar fatos mitológicos, épicos e históricos, que contribuem para repensar o ocultamento das mulheres e a interdição de sua participação. Tardin e Barreto (2017) ressaltam a evidenciação de Atena (Palas) como a deusa da sabedoria, da justiça, da civilização e, sobremaneira, das estratégias de guerra. “Em contraposição, estaria Ares, o deus da “guerra selvagem”, sendo a ele atribuído o lado violento e feroz dos combates”. (Tardin e Barreto, 2017, p. 86).

Como consequência dos rebatimentos sem precedentes, os eventos de guerra foram eternizados nos relatos de memórias e/ou nos estudos da história da Antiguidade, sendo reafirmada em maior medida, a evidência selvagem pautada em Ares, sobreposta ao caráter estratégico e à reverência prestada à Atena.

O estudo de Fajardo (2015) reflete sobre a existência das Amazonas, grupo de mulheres guerreiras presentes no território hoje vinculado geograficamente ao Brasil. Os registros míticos descrevem as chamadas Amazonas como mulheres guerreiras, referenciadas nos relatos da Conquista da América como responsáveis pela direção e gestão de seus domínios, conforme destacado por Wolff (2018).

Frei Gabriel de Carvajal, no relato que fez da viagem do explorador espanhol Francisco Orellana, o primeiro a descer todo o curso do rio, contou que: “Estas mulheres são muito brancas e altas, e têm cabelo muito longo e trançado e enrolado na cabeça, e tem membros grandes e andam nuas em couros, com as vergonhas tapadas, com seus arcos e flechas nas mãos, fazendo tanta guerra como dez índios”. Ainda segundo Carvajal, que teve um dos olhos atravessado por uma flecha supostamente arremessada por uma amazona, essas guerreiras fortes e ferozes dominavam os outros grupos indígenas, que lhe pagavam tributos. Quando algum índio desertava da luta matavam-no (Wolff, 2018, p. 424).

Sobre o mito das Amazonas, podemos compreender, a exemplo do disposto por Fajardo (2015), que, ao mesmo tempo em que o conteúdo presente nas narrativas contraria a tipologia do “ser mulher”, sendo estas representadas como guerreiras aguerridas e, em alguns relatos com os seios mutilados, em determinadas descrições, como a do Frei de Carvajal, são exaltados atributos naturalmente referenciados ao feminino, como a beleza (Fajardo, 2015, p. 9).

Para além de narrativas míticas, a participação de mulheres em eventos de guerra, bem como sua posição como chefes de exércitos e/ou sua atuação como mulheres-

-soldados é destacada nos estudos históricos como o proposto por Raymond Caire (2002):

A linhagem de prestígio das chefes de exército remonta à Antiguidade. Assim, Artemisia, primeira Rainha da Assíria e da Babilônia, conquistou um império. Tomires Rainha dos Massagétas, derrotou Ciro. Boadicea na Bretanha, Velleda, na Alemanha e Zenóbia no Oriente enfrentaram as legiões romanas. Por fim Aurélia Victorina, “mãe dos exércitos”, segundo Suétone, comandou legiões e elegeu imperadores (Caire, 2002, p. 37).

Perpassando a Antiguidade e refletindo sobre a idade média, o referido autor oferece destaque, entre outras mulheres, ao papel de Joana D’Arc. Ressalta que a vocação de chefes de exército mulheres teria perdurado até o reinado de Luís XIV e destaca que foi sob este reinado que se organizou o “Exército Real”, “uma força regular, disciplinada, hierarquizada e na qual as mulheres só poderiam participar disfarçadas” (Caire, 2002, p. 38). Segundo o autor, a última mulher a dirigir tropa teria sido “Grand Mademoiselle”, que o fez exatamente contra seu primo, o Rei Luís XIV. Ocorre que a interdição corpórea, ainda que seja um elemento de atenção, em se tratando das atividades militares, ainda está fortemente pautada num contexto de conflitos, em especial, pautados pelas características das guerras de primeira e segunda geração caracterizadas pelo combate corpo a corpo e pelos processos de mecanização, os quais demandavam essencialmente, a higidez e resistência física. O contexto contemporâneo caracterizado como guerra de quarta geração<sup>5</sup>, para além das características tradicionais requeridas aos soldados, demanda, especialmente dos combatentes envolvidos, habilidades científico-tecnológicas, tendo em vista a operacionalização dos dispositivos militares e, habilidades socioafetivas voltadas à interação aos efeitos da guerra em um mundo pós-globalizado. Esta contemporaneidade dos conflitos, das guerras e, conseqüentemente, das estratégias na busca pela paz, levam-nos a reafirmar os questionamentos sobre a prevalência de discursos e conteúdos ideológicos, que referem habilidades e competências militares, ainda focadas no sexo e em características sociais e culturalmente atribuídas, seja ao masculino, como a capacidade destrutiva do combate, seja ao feminino, como a habilidade nata para o cuidar e para a paz.

---

5 Para os apontamentos sinalizados sobre a teoria geracional da guerra e, mais especificamente das alterações evidenciadas na chamada Guerra de 4.<sup>a</sup> Geração, apoiamos-nos nos estudos de Lind *et al.* (1989). O perfil dos conflitos estaria pautado contemporaneamente por alterações nas estratégias de “ataque” e “defesa” caracterizadas pelas guerras psicológicas, da informação, a comunicação estratégica e a não evidênciação da insurgência pautada por grupos paraestatais e paramilitares classificados amplamente como grupos terroristas.

## **Mulheres militares no Brasil: identidades em construção para a guerra e para a paz**

No Brasil consideramos como marco da inserção oficial de mulheres nas instituições militares a Segunda Guerra Mundial<sup>6</sup>. O país, representado como Força Aliada, recrutou a participação feminina, tendo por evidência o contingente de enfermeiras vinculadas à Força Expedicionária Brasileira (FEB). Na análise desta atuação, Bernardes e Lopes (2007) demonstram que, no Teatro de Operações (TO), as enfermeiras teriam ocupado os espaços sociais consentidos, considerando a demanda pela atividade de cuidado que lhes fora atribuída. As autoras argumentam ainda que as profissionais mantiveram estes espaços ao longo da Guerra e que, em alguma medida, alcançaram posições de destaque, sendo reconhecidas pelos militares do sexo masculino, dentre os quais estavam os superiores hierárquicos.

O viés da especialização voltada à execução de atividades complementares ao combate foi o componente central, que ofereceu os elementos para facultar a inserção de mulheres nas instituições militares brasileiras na Segunda Guerra Mundial e, sobretudo, ao final dos anos de 1980. Aliado a isto, podemos destacar a proposição da Constituição de 1988 e nesta, a evidenciação do princípio de igualdade de direitos, sobretudo no acesso e permanência em espaços que ainda reportavam ares de desigualdade, como era o caso das instituições militares.

A Marinha do Brasil (MB) foi a primeira das três Forças Armadas brasileiras a abrir espaço para o ingresso das mulheres. Em 1980, foram admitidas as primeiras militares no chamado Corpo Auxiliar Feminino da Reserva (CAFRM), profissionais já qualificadas em diferentes áreas do conhecimento requeridas a desenvolver atividades técnicas.

Na Força Aérea Brasileira (FAB), o decreto 8.325 de 1981 cria o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA) objetivado por meio do Quadro Feminino de Oficiais (QFO) e do Quadro Feminino de Graduados (QFG). Assim como na Força Naval, as mulheres militares da FAB destinavam-se ao exercício de funções técnicas e administrativas, sendo que esta vinculação de caráter inicialmente temporário fora efetivada em 1990.

O Exército Brasileiro foi o último das três Forças a permitir o ingresso das mulheres na carreira militar e, tal como as demais, a inserção deu-se em quadro indicado como complementar. Em 1992, 52 mulheres foram admitidas na primeira turma da

---

6 Daróz (2018), ao dissertar sobre as aviadoras soviéticas atuantes na Segunda Guerra Mundial, contribui para o entendimento de que, a especialização foi o fator que erodiu uma forma de organização eminentemente masculina na composição dos quadros militares, sendo também o elemento de evidência de novas formas de combate que fragilizaram os argumentos de incompatibilidade entre mulheres e as atividades militares de guerra.

extinta Escola de Administração do Exército (EsSAEx), hoje chamada de Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEEx), que formaria o Quadro Complementar de Oficiais (QCO) criado pela Lei 7.831 de 1989. É importante salientar que, enquanto Marinha e Força Aérea criaram quadros femininos, o QCO era e ainda é misto<sup>7</sup>.

No âmbito do Exército, os signos ritualísticos e os padrões de “bons soldados”, na década de 1990<sup>8</sup> ainda tinham por referência os personagens masculinos tradicionalmente cultuados no contexto institucional. No entanto, a partir de então, com o advento da primeira turma mista, identificamos o reforço mítico pautado pela figura de Maria Quitéria, que foi cultuada como patrona da primeira turma do QCO. Sendo assim, identificamos no referido período evidências de mudanças e tolerância à atuação de mulheres no âmbito das Forças Armadas brasileiras, mas reforçando um lugar consentido. As pioneiras que ingressaram nos quadros oficiais, não puderam ocupar os cargos de combatentes, sendo estes ainda cativos para os militares do sexo masculino.

Para além da heroína da independência, a referência assemelhada às enfermeiras da FEB também proporcionou, nos processos iniciais que conduziram a inserção das mulheres oficialmente aos quadros funcionais do Exército, uma relativa identidade. No entanto, compreendemos que as chamadas “mulheres de carreira”, ao mesmo tempo em que tiveram suas identidades formatadas pela instituição militar, vivenciaram processos de construção de uma autoidentidade a exemplo do disposto por Giddens (2002)<sup>9</sup>.

Indo ao encontro desta reflexão, concordamos com o disposto por Bauman (2005), que refere que a identidade é revelada como algo a ser “inventado e não descoberto” (Bauman, 2005, p. 21). Sendo assim, a identidade das mulheres militares foi historicamente pautada por identificações assemelhadas aos militares homens, mas, num passado recente, este conteúdo foi apropriado e reificado pela trajetória das pioneiras que se inseriram nos quadros oficiais.

Em se tratando das atividades fins das Forças Armadas, a inserção das mulheres nas Escolas superiores e Academias militares deu-se, muito recentemente, inicialmente na Academia Militar da Força Aérea (AFA), exclusivamente no curso de intendência em 1995, e em 2003 no Curso de Formação de Oficiais Aviadores, na

---

7 Para mais informações sobre a formação dos quadros de mulheres militares nas Forças Armada brasileiras vide Andrada e Peres (2012).

8 Na década de 1990 registra-se no Brasil um período de forte efervescência política e de extensão dos direitos sociais fundamentados pela Constituição promulgada em 1988.

9 Segundo Giddens a autoidentidade “não seria algo representado como resultado das continuidades do sistema de ação dos indivíduos, mas algo que deve ser criado e sustentado rotineiramente em suas atividades reflexivas” (Giddens, 2002, p. 54).

habilitação como pilotos de caça. Marinha e Exército só possibilitam a inserção de mulheres na linha de ensino militar bélica a partir de 2012, após determinação oficial que regulamentou esta ação.

A inserção nas instituições genuínas de formação militar se deu restrita, a escolha de alguns quadros e serviços compreendidos como sendo dotados de menor operacionalidade. Neste sentido, o ingresso das mulheres se dá por meio de um número de vagas determinado, inferior ao número de vagas disponíveis para os candidatos homens, e quando já pertencentes ao contexto institucional, sendo sua escolha limitada a atuações compatíveis *a priori* com suas possibilidades.

Argumentos desqualificadores que articulam com aspectos anatômicos e psicológicos, dentre outros, tem sido comumente utilizados para acentuar falsas incapacidades, tais como: pouca força física, gravidez, emoção exacerbada, *et cetera*.

Nesse ponto, a coesão, comumente utilizada para reforçar a dinâmica da marginalização e a exclusão feminina à determinados postos e funções nas Forças Armadas, em especial, a de combatente (...) (Rocha, 2017, p. 779).

Neste sentido, é oportuno destacar o estudo realizado por Almeida (2015) para a Câmara dos Deputados, intitulado “Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: situação atual e perspectivas futuras”, no qual destaca dados referentes à progressão do quantitativo da presença feminina nas Forças Armadas, tendo como contraponto o lugar cativo dos representantes do sexo masculino. Segundo o autor, em 2014, as mulheres representavam 6,6 % do efetivo das Forças Armadas, sendo 23.787 mulheres contra 335.348 homens.

Ainda referente aos dados da presença feminina nas Forças Armadas brasileiras, segundo dados do Portal Brasil, veículo oficial de notícias do governo federal, em 2017 o número de mulheres nestas instituições alcançou o quantitativo de 28 mil. A Força singular com maior participação feminina foi a Força Aérea Brasileira, contando com 10,8 mil mulheres, seguida do Exército Brasileiro, com 9,1 mil, e da Marinha do Brasil, com 8,1 mil.

As particularidades das Forças Armadas brasileiras relacionadas às especificidades de suas atividades fins, em se tratando do objetivo maior voltado à Defesa Nacional, revela que, para além de quantitativos de quadros profissionais diferenciados, o emprego destes militares também ocorrerá pautado por suas peculiaridades. Não é por acaso que a Força Aérea reconhecida como a Força na qual, a ação de combate está intimamente ligada à capacidade de técnica, seja a que apresente o maior número de mulheres militares, reafirmando assim nossos argumentos de que o combate e a operacionalidade ainda são naturalmente identificados ao sexo masculino. Entre as atividades técnicas e aquelas tradicionalmente relacionadas ao combate, e o lugar comum consentido, a inserção e permanência de mulheres nas Forças Armadas brasileiras converge contemporaneamente com a ocupação de cargos, fun-

ções e missões que demandam um conjunto de habilidades e especialização. Indo ao encontro deste processo, destacamos a interseção e o conteúdo relacional que perdura em um contexto de emprego muito particular, qual seja as missões de paz. No recrutamento para estas missões emergem novas demandas para os militares empregados relacionadas aos atributos impositivos e reafirmativos da perspectiva de paz, a depender dos mandatos. Em se tratando das mulheres militares, sua requisição assenta-se em argumentos que por um lado, correspondem à busca pela ampliação de sua inserção nas instituições militares e participação nas instâncias decisórias específicas, mas de forma evidente, na assertiva que reconhece suas habilidades para processos relacionados à paz, tais como ações voltadas à proteção e à redução de vulnerabilidades vivenciadas por indivíduos e populações presentes em áreas de conflito.

Neste contexto, o investimento na argumentação que referenciou o signo das mulheres militares como mulheres guerreiras intercala, no cenário contemporâneo, a reafirmação como mulheres da paz, aptas para as atividades necessárias para este fim.

### **Mulheres da Paz: entre a expansão de direitos e a naturalização do feminino**

A inserção de mulheres militares nas missões de paz da ONU apesar de progredir acompanhando a evolução de ações desta esfera, ainda representa contingente mínimo do pessoal empregado. Segundo o estudo produzido por Elisabeth Rehn e Ellen Johnson Sirleaf (2002), em 32 anos, entre 1957 e 1989, apenas 0,1% do pessoal militar baseado em campo nas missões de manutenção da paz da ONU era do sexo feminino. Apesar de em 1996, o Secretário-Geral recomendar que, até o ano 2000, as mulheres deveriam constituir 50% o do pessoal do sistema das Nações Unidas, incluindo missões de campo, na virada do milênio as mulheres compunham apenas 3% de militares nas operações da ONU (Rehn; Sirleaf, 2002, p. 64).

No Brasil dentre as principais ações destinadas às missões de paz encampadas contemporaneamente registra-se, a presença de militares do sexo feminino. Em publicação produzida por Hamann *et al.* (2019) partindo de dados do Ministério da Defesa e do Exército Brasileiro, verificamos que, dos militares e policiais brasileiros que serviram em missões de paz da ONU, apenas 0,5% (261) e 5,8 % (25) respectivamente eram mulheres contrapondo-se a 99,4% (47.366) e 94,2% (407) de homens. *A priori* a desigualdade no emprego de mulheres em missões de paz reflete a disparidade no quantitativo da presença feminina nas Forças Armadas brasileiras. No entanto, compreendemos que, em se tratando das particularidades que envolvem as ações específicas aqui relacionadas, a baixa participação das mulheres em missões internacionais reflete outros condicionantes, que extrapolam o cálculo de pessoal e a preparação militar.

Compreendemos que entre a dinâmica de vida e trabalho das mulheres há condicionantes sociais que particularizam sua apresentação voluntária e/ou recrutamento, bem como a possibilidade de preparação e emprego em missões de paz. Tais elementos estão relacionados, de modo preponderante, ao afastamento familiar e ao cuidado com os filhos, ratificando o disposto por Carreiras (1997), quando relaciona os meandros entre família, maternidade e profissão militar.

Sendo certo que globalmente a família impõe exigências a todos os membros – embora com intensidades diferentes ao longo do seu próprio ciclo de crescimento – ela é, no entanto, particularmente ‘voraz’ para as mulheres, já que, em geral, delas se espera que aí invistam mais tempo e energia emocional do que a solicitada aos homens (Carreiras, 1997, p. 3).

Em se tratando das missões de paz consideramos que o desafio da interdição corpórea à participação de mulheres fora superado ao menos legalmente vigorando em maior medida, os desafios relacionados a um lugar comum do “ser mulher” e dos papéis sociais que historicamente lhes foram imputados.

Ainda que possamos registrar a presença feminina em missões de paz anterior aos anos 2000, foi a partir deste período e, sobretudo pautado pelas recomendações inscritas na resolução n.º 1.325/2000 (Mulheres, Paz e Segurança), proposta pelo Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (ONU), que o reconhecimento e a importância da inserção de mulheres (civis e militares) em operações de paz, e nas situações de conflitos (armados e/ou diplomáticos), foram ressaltados, oferecendo destaque à perspectiva de igualdade de gênero, conforme podemos verificar nos itens 4 e 5.

Insta ainda o Secretário-Geral a procurar expandir os cargos e as contribuições das mulheres nas operações das Nações Unidas no terreno, e especialmente entre os observadores militares, policiais civis e o pessoal dedicado aos direitos humanos e às tarefas humanitárias.

Manifesta sua vontade de incorporar uma perspectiva de gênero nas operações de manutenção da paz, e insta o Secretário-Geral a assegurar que, quando couber, as operações no terreno incluam componente de gênero (Organização das Nações Unidas, 2000).

As recomendações e pautas inscritas na referida resolução contribuíram em muito para sedimentar a trajetória de mulheres militares e sua participação em operações, sobretudo nas chamadas missões de paz, tanto no que se refere à composição e liderança de grupos de mulheres para operacionalizar as ações, quanto na presença da pauta de igualdade de gênero como instrumento pedagógico para aproximação e interlocução com a população civil alvo das iniciativas. Segundo Fritz (2010), “essa

resolução reconhece a contribuição das mulheres para a construção e a manutenção da paz, e chama atenção para as necessidades de mulheres e meninas durante e depois de conflitos violentos” (Fritz, 2010, p. 342).

Tal pauta é acrescida de importância ao considerarmos a geografia dos conflitos e os territórios onde se instalam as missões de paz, países e nações pautados por conduções culturais e religiosas tradicionais acerca do papel da mulher.

Sendo assim, fazem-se necessárias atuações destinadas a superar análises colonialistas, que ainda pairam em algumas leituras sobre povos, religiões e sociedades localizadas nos territórios do Oriente Médio e África. Apoiando-nos em estudos de Kimberlé Crenshaw (2002), compreendemos a necessidade de exames detalhados sobre as dinâmicas de subordinação supostamente vivenciadas por mulheres nativas destes territórios, em primeiro lugar para não incorrer em análises ocidentais sobre o feminino e, em segundo lugar, não perder de vista a noção de agência potencialmente presente nas dinâmicas de vidas de todas as mulheres.

No entanto, é nos referidos territórios e contextos que os processos de exposição aprofundam-se evidenciando grupos e sujeitos vulneráveis pelas ações de conflito, dentre os quais se destacam sobremaneira as mulheres e meninas. Em meio a estas situações e em cenários de guerras e/ou de regimes totalitários, as mulheres e meninas são expostas a crimes e violências específicas e genéricas, tais como estupro, abusos sexuais e feminicídios.

Nestas circunstâncias a perspectiva de gênero para além de ressaltar a igualdade de acesso e a apropriação de direitos civis evidencia processos de desumanização específicos direcionados às mulheres. É neste sentido que a resolução dos anos 2000 é acrescida de importância, ao pautar a perspectiva da igualdade de gênero, aliada à Resolução 1820 de 2008, a qual reconhece a violência sexual como tática de guerra, conforme disposto abaixo.

Sublinha que o estupro e outras formas de violência sexual podem constituir crimes de guerra, crimes contra a humanidade ou atos constitutivos de genocídio, destaca a necessidade de que os crimes de violência sexual sejam excluídos das disposições de anistia no contexto de processos de solução de conflitos, apela aos Estados Membros para que cumpram com sua obrigação de processar os indivíduos responsáveis por esses atos, e que garantam que todas as vítimas da violência sexual, particularmente as mulheres e meninas, desfrutem em pé de igualdade da proteção da lei e do acesso à justiça, e sublinha a importância de acabar com a impunidade desses atos como parte de um enfoque abrangente para alcançar a paz sustentável, a justiça, a verdade e a reconciliação nacional (Organização das Nações Unidas, 2008).

É importante ressaltar que para além da população civil diretamente atingida pelos conflitos e guerras, sobretudo, as chamadas guerras civis internas aos Estados-Na-

ção, a resolução acima descrita refere posturas, ações e atitudes a serem tomadas inclusive em situações ocorridas no contexto relacional interno das Forças Militares. Em uma análise que conjuga a relação entre os avanços e desafios, podemos ressaltar que a inclusão da perspectiva de gênero nos respaldos normativos que fundamentam a incorporação de mulheres militares nas missões de paz da ONU é lida e interpretada de forma reducionista, sendo entendida exclusivamente como recursos para o atendimento à população civil feminina atingida pelos conflitos. Ainda que extremamente importante, a inserção de mulheres militares “no terreno” está para além da demanda de atenção às mulheres e meninas expostas aos processos de vulnerabilidade ocasionados pelo efeito de guerra, mas reporta de forma concreta, a reafirmação dos ideais de igualdade e equidade dispostos como princípios fundamentais para a efetivação dos Direitos Humanos. Analisando criticamente a referida questão, Rebelo (2013) leva-nos a refletir sobre a centralidade que a chamada perspectiva de gênero e a participação de mulheres nas operações de paz reportaram a estas, diluindo o conteúdo inscrito nas análises de gênero que de forma relacional referem homens e mulheres:

As justificativas expostas para a maior participação de mulheres nas operações de paz estão relacionadas, quase sempre, à estratégia Equilíbrio de Gênero. No entanto, observa-se que há uma ênfase excessiva nas qualidades únicas e percepções alternativas que as mulheres trazem para as operações de paz em detrimento de considerações acerca dos gêneros masculino e feminino. O equilíbrio de gênero tem sido estimulado no âmbito da ONU por meio de assunções que valorizam apenas um grupo, sem levar em consideração que a categoria de análise gênero é relacional. Outra importante crítica se refere ao fato de que as mulheres são tratadas nos documentos como aquelas pessoas diretamente relacionadas às atividades de apoio e de proteção, quase sempre junto ao grupo de “mulheres vítimas” e sem deixar explícito que homens e meninos são igualmente vulneráveis em situações de conflitos armados (Rebelo, 2013, p. 828).

A ênfase na requisição de mulheres militares, fundamentada sob o argumento do atendimento às demandas das mulheres e meninas presentes em área de conflito reforça ainda, segundo a autora, um lugar comum reportado ao feminino sustentado pela imputação de características tidas como tipicamente femininas.

Nesse contexto, as mulheres possuem qualidades singulares, próprias de sua feminilidade, que lhes conferem uma posição privilegiada para desempenharem determinadas atividades, ou seja, a sensibilidade e a preocupação com as necessidades dos outros são tidas como características fundamentais para se garantir o exercício de tarefas complexas, que exigem contato próximo com a população local. Assim, os estereótipos de gênero, que antes conformavam barreiras à participação das mulheres

em todos os cargos, estão sendo reproduzidos em prol da maior representatividade nas estruturas internas das missões de paz (Rebelo, 2013, p. 828).

As resoluções propostas pela ONU, no que tange à agenda mulheres, paz e segurança, constituem instrumentos essenciais para pautar temas que até então ficavam subsumidos na relação entre os chamados estudos estratégicos com ênfase na relação entre guerra e paz. Neste contexto, entre os avanços alcançados e os desafios presentes, podemos compreender, em uma análise crítica do processo, que a maior representatividade de mulheres militares no contexto das missões de paz, ainda que materialize a busca pela igualdade de gênero, incorporou em alguma medida entre seus argumentos um discurso aceito socialmente que identifica as mulheres militares como portadoras naturais das habilidades para a paz, para a proteção e para o cuidado.

## Conclusão

A relação entre mudanças e permanências caracteriza as bases que sustentam a sociedade moderna. Neste sentido, Lévi-Strauss (2012) afirma que nossas sociedades são feitas para mudar, sendo este o princípio de sua estrutura e funcionamento (Lévi-Strauss, 2012, p. 57). No entanto, mesmo em um contexto dinâmico há sistemas refratários e/ou vagarosos às rápidas transformações, dentre os quais localizamos as instituições militares.

Nestes espaços, os princípios, valores, a tradição e a memória funcionam como filtros e catalisadores, as mudanças são incorporadas paulatinamente *pari passu* a atualização e reforço dos seus signos.

De processos episódicos à presença oficial das mulheres nas instituições militares brasileiras, a trajetória histórica trilhada pelas chamadas guerreiras ainda carece de maior aprofundamento e destaque. No entanto, conforme afirma Tedesco (2014), “é comum, no processo histórico e social, a produção do esquecimento ou do silêncio”, hiato este que refere a uma tentativa de ajuste entre o passado que sustenta os indivíduos, o presente que lhes confere objetividade e um futuro que os projeta (Tedesco, 2014, p. 34).

Do período de relação direta com as guerras e combates, a exclusão dos exércitos oficiais e inserção clandestina, disfarçadas como homens, até a vinculação facultada por um regime de exceção e por níveis de especialização, que foram passaportes para o ingresso oficial, dado a reconfiguração dos conflitos; as mulheres se apropriaram dos mitos, das memórias e da tradição forjando e reinventando identidades.

No contexto contemporâneo, no qual a presença das mulheres no campo militar é fato consumado, fica o questionamento sobre como a trajetória percorrida pode ser traduzida e sintonizada aos novos tempos, as novas demandas postas para as Forças Armadas e ao novo perfil de militar, que representado por homens e mulheres conserva a perenidade exaltada no contexto institucional, adequando-se às mudanças vívidas do curso da história.

É neste contexto que o estímulo e o emprego de fato de mulheres nas Missões de Paz geridas pela Organização das Nações Unidas (ONU) referem a um movimento duplamente importante, uma vez que impacta tanto nas condições vivenciadas por mulheres e meninas rebatidas pelos efeitos dos conflitos e guerras como também, no contexto interno das Forças Armadas dos Estados-Nacionais, dada a demanda por equidade no emprego e nas relações profissionais conjugadas entre homens e mulheres militares.

Pelo exposto, com as reflexões pautadas na presente elaboração, buscamos contribuir com a publicização de elementos, fatos, histórias, estudos e pesquisas, que analisam a presença de mulheres em eventos de conflitos e guerras e a sua inserção nos quadros profissionais das Forças Armadas brasileiras. A partir disso, foi possível compreender que o signo das mulheres guerreiras fora construído e reafirmado no Brasil como um elemento ratificador da ocupação do campo militar por mulheres que provaram sua capacidade e aptidão para a execução das atividades fins destas instituições.

Em se tratando do emprego das mulheres militares nas missões de paz, concluímos que este processo é fruto de um duplo movimento. O primeiro desses refere-se a uma longa trajetória trilhada em prol da reafirmação e apropriação de direitos civis, políticos e sociais, tendo como ponto culminante, a ampliação do escopo conferida pelos direitos humanos.

Em segundo lugar, e fundamentada pelas assertivas contribuições conferidas pelas resoluções produzidas nas últimas duas décadas, a presença de mulheres militares das Forças Armadas brasileiras nas missões de paz contribuiu para dar visibilidade a uma disparidade originária de gênero na ocupação de cargos e funções nas instituições militares.

O incentivo ao emprego de mulheres militares no terreno das missões de paz vai ao encontro de imprimir certa reparação as desigualdades assinaladas. No entanto, identificamos que as características dos conflitos e das evidentes violações de direitos identificadas nestes campos, ao reafirmar a importância da presença feminina como recurso preventivo e reparador dos efeitos dos conflitos, reportam um lugar comum e papéis sociais historicamente atribuídos às mulheres, entendendo-as como agentes protetivas e cuidadoras referenciando sua identidade como mulheres da paz.

## Referências

- Aleksievitch, S. (2016). *A Guerra Não Tem Rosto de Mulher*, Companhia das Letras, São Paulo.
- Almeida, V. H. A. (2015). *Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: Situação atual e perspectivas futuras*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: [http://www.itamaraty.gov.br/images/ed\\_pazeseg/Mulheres\\_paz/2015\\_291-Estudo\\_sobre\\_Mulheres\\_nas\\_Forças\\_Armadas-Vitor\\_Hugo2vs.pdf](http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_pazeseg/Mulheres_paz/2015_291-Estudo_sobre_Mulheres_nas_Forças_Armadas-Vitor_Hugo2vs.pdf) (acessado em 01 de Setembro 2020).
- Andrada, S. A. e Peres, H. M. (2012). *Mulheres a Bordo: 30 Anos da Mulher Militar na Marinha do Brasil*, Hmpere e Associados, Rio de Janeiro.
- Bauman, Z. (2005). *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*, Zahar, Rio de Janeiro.
- Bernardes, M. M. R. e Lopes, G. T. (2007). As enfermeiras da força expedicionária brasileira no front italiano. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2007, vol. 41, n. 3, pp. 447-453. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342007000300015&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342007000300015&script=sci_abstract&tlng=pt) (acessado em 01 Setembro 2020).
- Bourdieu, P. (2001). *O poder simbólico*, Bertrand Brasil, Rio de Janeiro.
- Brasil. *Lei 12.705 de 8 de agosto de 2012*, Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112705.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112705.htm) (acessado em: 01 de setembro 2020).
- Caire, R. (2002). *A mulher militar das origens aos nossos dias*, Biblioteca do Exército, Rio de Janeiro.
- Carreiras, H. (1997). Família, Maternidade e Profissão Militar, *Estudos Feministas*, Santa Catarina: UFSC, n. 5(1), pp. 69-81. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/download/12561/11716> (acessado em 01 de setembro 2020).
- Carvalho, J. M. (2019). *Jovita Alves Feitosa. Voluntária da pátria, voluntária da morte*, Chão Editora, São Paulo.
- Castro, C. (2004a). *O Espírito Militar. Um antropólogo na caserna*, Zahar, Rio de Janeiro.
- Castro, C. (2004b). A socialização profissional dos militares brasileiros: Notas sobre uma investigação antropológica na Caserna. *Revista Etnográfica*, Vol 8, No 1, pp. 79-90.
- D´araujo, M. C. (2003). Mulheres e questões de gênero nas Forças Armadas brasileiras. Painel: Women in the Armed Forces I. In: *Research and Education in Defense and Security Studies*, Chile: 2003.
- Daróz, C. (2018). *Bruxas da Noite: as aviadoras soviéticas na Segunda Guerra Mundial*. Somos Editora, São José dos Campos, SP.

- Fajardo, G. A. G. (2015). O Mito das Amazonas. *Revista Eletrônica de los Hispanistas de Brasil*, Vol XVI, no. 60, p. 7, Enero-Febrero-Marzo, 2015. Disponível em: <http://www.hispanista.com.br/artigos%20autores%20e%20pdfs/483.pdf> (accessado em 02 novembro 2020)
- Fritz, J.M. (2010). Mulheres, Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 e a necessidade de planos nacionais. *Sociologias*, Porto Alegre, no. 23, pp. 340-353, Apr. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222010000100012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222010000100012&lng=en&nrm=iso) (accessado em 01 setembro 2020).
- Giddens, A. (2002). *Modernidade e Identidade*, Zahar, Rio de Janeiro.
- Hamann, E., Gianini, R. e Pereira (2019). *Mulheres Brasileiras em Missões de Paz: a coragem em atos e relatos*. Instituto Igarapé, Artigo Estratégico 44. Disponível em [https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2020/01/2019-12-23-AE44\\_mulheres-brasileiras-em-missoes-onu.pdf](https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2020/01/2019-12-23-AE44_mulheres-brasileiras-em-missoes-onu.pdf) (accessado em: 01 Setembro. 2020).
- Kehl, M. R. (2016). *Deslocamentos do Feminino*, São Paulo, Boitempo.
- Knibiehler, Y. (1994). Corpos e corações. In: Duby, G. e Perrot, M. (org.), *História das mulheres no Ocidente*. O século XIX. Porto: Edições Afrontamento; São Paulo: EBRADIL, pp. 351-401.
- Lévi-Strauss, C. (2012), *A antropologia diante dos problemas do mundo moderno*, Companhia das Letras, São Paulo.
- Lind, W., et al. (1989). The Changing Face of War: Into the Fourth Generation. *Marine Corps Gazette*, pp. 22-26, 1989.
- Rebelo, T. R. (2013). O equilíbrio de gênero nas operações de paz: avanços e desafios. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, Vol. 21, No 3, pp. 817-837. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2013000300004> (accessado em 01 setembro. 2020).
- Rehn, E. e Sirleaf, E. J. (2002). *Women, War, Peace: The Independent Expert's Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace Building*. New York: United Nations Development Fund for Women,
- Rocha, G. T. M. E. (2017). A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas. *Revista Amagis Jurídica*, vol. 2, n. 14, pp. 131-158, ago. 2002. Disponível em: <https://revista.amagis.com.br/index.php/amagis-juridica/article/view/46> (accessado em: 22 novembro 2020).
- Santos, M. M. L. (2008). *Da sombra aos holofotes: a construção da identidade das primeiras mulheres aviadora da Força Aérea Brasileira*. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Santos, M. M. L e Coutinho, M. L. R. (2018). Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. *Revista Estudos de Psicologia*. 3.ª ed. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a05v15n3.pdf> (accessado em 01 setembro 2020).

- Sodré, N. W. (2010). *História militar do Brasil*. 2.<sup>a</sup> ed. Expressão Popular, São Paulo.
- Swain, T. N. (2008). *Corpos Construídos, superfícies de significação, processos de subjetivação*. Disponível em: [http://www.intervencoesfeministas.mpbnet.com.br/textos/tania-corpos\\_construidos.pdf](http://www.intervencoesfeministas.mpbnet.com.br/textos/tania-corpos_construidos.pdf) (acessado em 01 setembro 2020).
- Tedesco, J. C. (2014). *Nas cercanias da memória: temporalidades, experiência e narração*. 2.<sup>a</sup> ed. Ed. Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS.
- Telles, L. F. (2018). "Mulheres, Mulheres", in Del Priori, M., *História das Mulheres no Brasil*, Contexto, São Paulo, SP, p.669-678.
- Wolff, C. (2018). Amazonas, soldadas, sertanejas e guerrilheiras, in Pinsky C. B. e Pedro, J. M., *Nova História das Mulheres no Brasil*. Contexto, São Paulo, pp. 423-446.

# Forças Armadas de Portugal: os Potenciais Motivos da Lenta Incorporação da Mulher Militar

Isabella Neumann

*Graduada em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Santa Catarina (2018). Atualmente Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Atua como Pesquisadora do Grupo de Estudos em Segurança Internacional e Defesa (GESED) da UFSC. Tem interesse em temas relacionados às relações civis-militares do Brasil e incorporação da mulher nas Forças Armadas.*

## Resumo

Este artigo aborda a incorporação da mulher militar nas Forças Armadas de Portugal. É dado especial enfoque às questões relacionadas com a influência do ambiente internacional, a profissionalização militar e o ambiente sociocultural, no que diz respeito ao novo papel da mulher na sociedade, durante o processo da incorporação. O artigo conclui que o processo do recrutamento feminino ainda é lento porque a questão da igualdade de gênero não é o principal motivo que levou ao ingresso da mulher militar nas Forças Armadas.

**Palavras-chave:** Mulher militar; Forças Armadas de Portugal; profissionalização militar.

## Abstract

***Armed Forces of Portugal: the Potential Reasons of the Slow Incorporation of Military Women***

*This article addresses the incorporation of military women in the Armed Forces of Portugal. Special focus is given to issues related to the influence of the international environment, military professionalization and the socio-cultural environment, with regard to the new role of women in society, during the incorporation process. For the author, these were the reasons that led women into the military institution. Therefore, the process of recruiting women is still slow because gender equality is not the main reason why military women entered the armed forces.*

**Keywords:** *Military woman; Armed Forces of Portugal; military professionalism.*

Artigo recebido: 11.09.2020

Aprovado: 16.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.06>

## I. Introdução

Faz mais de trinta anos que as mulheres portuguesas integram as Forças Armadas do seu Estado e auxiliam no curso de tornar a instituição militar o reflexo da sociedade. Durante esse período, realizaram-se inúmeras propostas<sup>1</sup> em prol de equilibrar a participação e a oportunidade das mulheres na carreira militar, sendo uma das mais recentes o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325, a qual conta com uma agenda que tenciona, em essência, promover a igualdade, conciliação e formação no processo do recrutamento militar feminino.

No entanto, uma vez que a percentagem de mulheres na sociedade de Portugal alcança o 53% do total, em 2020, é válido se perguntar por que, em mais de 30 anos, elas ainda ocupam apenas cerca de 12% do pessoal militar das Forças Armadas (Governo de Portugal, 2019a); enquanto em outros países, como por exemplo na Hungria, a percentagem de mulheres na população é de 52%, em 2020, e nas Forças Armadas de 19,9%, em 2018 (NATO, 2018). Isto é, por que, mesmo com o acesso universal às operacionalidades militares (Governo de Portugal, 2008) e com a satisfação em relação aos salários dos cargos (Lopes *et al.*, 2015), o reflexo da sociedade não é conquistado dentro da instituição castrense?

O artigo tem como objetivo identificar, na conjuntura internacional, na estrutura militar e no ambiente sociocultural português, as condicionantes para o baixo nível de incorporação de mulheres nas Forças Armadas de Portugal. Sustenta, em particular, que a (baixa) incorporação se deve a razões instrumentais, impostas por fatores externos que impulsionam o ingresso numa lógica cosmética e que, por não refletirem disposições para a igualdade de gênero, explicam o baixo recrutamento de mulheres para as fileiras. Em relação à conjuntura internacional, busca-se alcançar o grau de importância que o Estado recém-democrático confere à sua inserção em organizações internacionais. No que diz respeito à estrutura militar, procura-se compreender a maneira pela qual o profissionalismo é incentivado e considerado como relevante por promover um mais adequado equilíbrio civil-militar ao contexto português. Quanto ao ambiente sociocultural, a intenção é de conceber se as pautas igualitárias de direitos e oportunidades às mulheres, presentes na sociedade pós-moderna, despontam como indispensáveis para Portugal.

Este estudo, procedente das teorias pós-positivistas das Relações Internacionais, (Sylvester, 1994; Enloe, 2000; Tickner, 2001; Cohn, 2006) entende que a sociedade civil e as instituições são atores relevantes para a compreensão de dinâmicas do Sistema

---

1 A título de exemplo, consta o Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional; o I, II e III Plano Nacional de Ação para implementação da RCSNU 1325; a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND); e o II, III, IV e V Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género. Ver: [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) [acedido em 14 de novembro de 2020].

Internacional e do interior dos Estados, os quais influenciam na condução do objeto central de análise dentro da disciplina: o Estado-nação. Pois, uma primeira justificativa ao artigo está no valor de se trabalhar com um tema que traz a mulher ao campo das Relações Internacionais e que não omite o seu papel de agente transformador, embora muito ignorado e subordinado, nos processos sociais, políticos e militares.

Ademais, o valor está em incentivar e se inserir na produção teórica que investe em ressaltar a carência da representação feminina consistente em ambientes militares, de modo a não sustentar uma falácia de inclusão satisfatória que pode vir a abrir espaço para a descontinuação das políticas de gênero; ou melhor, para o desvio da discussão logo após a aceitação da mulher nesses espaços, sem que a inclusão se consubstancie. Espera-se contribuir na compreensão dos objetivos políticos pró-igualdade de gênero que precisam ser movimentadas para, potencialmente, obter-se estímulos no endosso da incorporação.

Outra justificativa provém da teoria das Relações Cívico-Militares (RCM), a qual tem sua base alicerçada nos trabalhos de Huntington (1981) e Janowitz (1967). Tem-se a percepção de que, no pós-Guerra Fria, vive-se um momento de questionamento acerca da função das Forças Armadas de Portugal, posto que o fim da história<sup>2</sup> e os novos papéis castrenses indagam para que servem os militares e incitam o reajustamento desses Corpos. Esse questionamento, malgrado recaia sobre a função, conta como suporte a tentativa de compreender o que representa, atualmente, as Forças Armada para o Estado português. Logo, este artigo toma que a identificação dos fatores que promovem alterações no âmbito castrense compreendem dinâmicas que, por consequência, tem um efeito bastante frutífero: a captação do potencial de influência tanto da conjuntura internacional quanto da sociedade civil em desenvolver modificações nas instituições militares dos Estados, refletindo uma possível, significativa e inaugural mudança nas Forças Armadas. Compreender as condicionantes que concorrem para efetivar a perda do monopólio masculino na instituição, assim como as influências internacionais e nacionais atuantes durante esse processo, por si só, já é interessante.

Todavia, ainda mais, o artigo é animado devido à incompleta presença feminina na meio castrense revelar uma falha na relação civil-militar do Estado português, uma vez que, conforme o apontamento de Bruneau (2016, p.431), “as reformas institucionais introduzidas nas relações entre civis e militares e na política de defesa

---

2 O triunfo da democracia liberal ocidental e da economia de mercado (capitalismo) teria determinado, segundo Fukuyama (1992), a “solução” de governo. O autor não infere que a ocorrência das guerras encerraria, mas que seu ânimo seria diminuído pelo reconhecimento recíproco da legitimidade entre as nações do globo. Diante das alterações estruturais no cenário internacional e da perda de tutela do governo, os militares, essencialmente na década de 1990, passaram por uma crise de identidade.

de Portugal [...] possuem o intuito de facilitar o estabelecimento de relações e, logo, um contato mais próximo entre civis”. No caso em apreço, a inconsistência da incorporação da mulher é considerada um sustento para esta falha porque não efetua o objetivo do maior contato e não atende as demandas das mulheres, embora seja importante para Portugal “conservar o apoio popular para as instituições de defesa e segurança nacional” (Bruneau, 2016, p.432). Isto é, embora as políticas oficiais tencionem a integração, a correspondência na prática é inapta e não satisfatória enquanto garantia de equidade nas condições de tratamento, promoções e autonomia entre homens e mulheres militares.

Ao invés de lamentar essa realidade, é mais produtivo trabalhá-la; e compreender as reais condicionantes que ensejam a presença da mulher militar nas Forças Armadas portuguesas é um bom começo.

## II. O caso português

Após décadas de fusão entre o setor militar e político, Portugal adquiriu um promissor controle civil democrático das suas Forças Armadas, isto é, conseguiu distanciar o setor político civil do setor militar. Atualmente, é possível verificar que a instauração de planos e mecanismos institucionais, como o Ministério da Defesa Nacional (MDN), Ministério das Finanças (MF), Tribunal de Contas (TC), Sistema de educação profissional militar (EPM) e o Conceito Estratégico de Defesa Nacional (CEDN), permitem que o direcionamento da Política Nacional de Defesa do Estado seja realizado, fiscalizado e controlado por civis, acondicionando os militares na tarefa de tornar factíveis tais propostas (Bruneau, 2016).

Todavia, o controle das Forças Armadas requer que as relações civis-militares sejam constantemente reformadas no que diz respeito tanto a estrutura organizacional do Estado como do próprio ambiente castrense, de modo a manter o corpo militar eficaz e eficiente. Essas reformas, por sua vez, “são introduzidas com base nas percepções e prioridades dos próprios portugueses” (Bruneau, 2016, p. 443).

A mera permissão à participação militar feminina é estimulada porque ela permite evoluir em temas como profissionalismo militar e inserção internacional, os quais são caros ao Estado; todavia, a participação alta, que inclui um número de efetivo militar feminino equilibrado ao masculino, é desmotivada porque esbarra com questões culturais e institucionais que desafiam papéis sociais<sup>3</sup>. O resultado é que,

---

3 Em suma, a partir da literatura consultada, inserem-se como os maiores desafios em relação à integração da mulher militar nas Forças Armadas “as diferenças físicas entre homens e mulheres; o impacto sociopsicológico da presença feminina nas unidades militares e, em particular, na coesão dos grupos de combate; o custo-benefício dessa participação; e o seu impacto em termos de valores sociais e culturais” (Carreiras, 2013).

sobre o processo de elaboração da incorporação militar feminina, “no nível político não havia debate real, apenas oportunidades; o quadro jurídico tem sido bastante aberto e ‘progressivo’ em um nível geral, mas vazio em termos de regulamentos concretos” (Carreiras, 2002b, p. 711).

A incorporação da mulher militar nas Forças Armadas de Portugal, por esse ângulo, pode ser vista como uma reforma que, por não ter sido suficientemente politizada em torno da igualdade de gênero, não obteve um avanço consistente de execução. Segundo Carreiras (2002b, p. 711), “uma vez superada a fase inicial altamente visível do início dos anos 1990, a questão das mulheres soldados desapareceu da atenção da mídia impressa e da opinião pública”. Quer dizer, embora a mulher tenha logrado êxito em alcançar o direito de adentrar às Forças Armadas, não atingiu o mesmo sucesso em ser, devidamente, integrada às Forças.

Por conseguinte, acerca dos relação aos Planos Nacionais de Ação para implementação da RCSNU 1325, em anos passados, é viável constatar progressos limitados e que carecem de revisões, essencialmente em relação ao número de militares portuguesas. De acordo com o Relatório Intercalar de execução do I Plano Nacional de Ação para implementação da RCSNU 1325, “dada a atual conjuntura económica, o exercício de planeamento e priorização de algumas das atividades previstas neste Plano, tais como o aumento de efetivos femininos nas FA e FSS, por exemplo, terá de ser reequacionado à luz do contexto nacional” (Governo de Portugal, 2012, p. 28).

Entretanto, no último ano, o crescimento do interesse tanto da sociedade internacional quanto da sociedade portuguesa em enxergar alterações concretas quanto à presença feminina nas Forças Armadas apoiou uma maior proeminência de ações políticas e planos do governo em avançar na questão. Tornou-se claro que “a sociedade ocidental e os tomadores de decisão política têm um papel preponderante na inclusão das mulheres nas forças armadas, deixando essa responsabilidade fora da esfera exclusiva dos líderes militares” (Reis e Menezes, 2020, p. 2). Assim, adotou-se, em Portugal, o III Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução CSNU 1325, o qual apresenta elementos mais consistentes sobre o aumento do efetivo militar feminino. Neste ponto, “de modo a tornar o plano mais operacional, define-se claramente indicadores, metas e calendários. Paralelamente, melhora-se a estrutura de coordenação e monitorização do plano, através do envolvimento de diferentes áreas governativas” (Governo de Portugal, 2019b, p. 1258).

A partir do exposto, a intenção é elucidar as condicionantes de cunho nacional e internacional que fizeram as Forças Armadas admitir a presença, mas não a plena integração, das mulheres em sua composição. A seguir, através do acesso aos documentos do governo e às bibliografias sobre o tema, o objetivo será indicar e analisar uma das consequências expectáveis das Forças Armadas quando estas passam a conceder a participação feminina em sua composição, qual seja, a adequação à nova

ordem internacional baseada em uma nova gestão da guerra. Em um segundo momento, os porquês dessa inapta admissão passam a ser retratados mediante a teoria das Relações Civis-Militares (RCM). Especialmente pela atenção ao profissionalismo, o qual requisitou a presença da mulher militar, essa teoria é produtiva porque apresenta como o equilíbrio entre o setor civil e o setor militar é fundamental e visado para o Estado recém-democrático português. Por seu turno, a seção destinada à análise do ambiente sociocultural português, mediante uma abordagem pós-positivista, investigará por que a plena integração da presença feminina não é cara às Forças Armadas, a despeito de um contexto sociocultural que posiciona as restrições de gênero como ultrapassadas.

### III. Influência do ambiente internacional

Após 41 anos em curso ditatorial, em 25 de Abril de 1974, Portugal voltou às vias da democratização, seu exército deixou para trás a ligação ao Estado salazarista e a construção da Nova Democracia<sup>4</sup> ocorreu associada ao fim de um conflito bipolar e à diluição do conceito de um inimigo único e inconfundível, ponto em que as guerras tradicionais passaram a ceder espaço para a proeminência de conflitos assimétricos e difusos e as Forças Armadas atuaram em outras dimensões, como em operações de paz e de reconstrução pós-conflito.

Para tanto, o desígnio do treinamento militar do Estado (o qual é, historicamente, a proteção nacional contra invasões estrangeiras), enfrentou novos desafios e demandou novas reflexões que, diante da percepção que as produções sobre relações civis-militares se reservavam apenas ao estudo de golpes e clássicas batalhas, anunciou a inevitabilidade de um progresso no campo para lidar com a recente democratização de Estados, com a nova função das Forças Armadas, com o incremento de tecnologia e com as inúmeras pressões sociais da sociedade civil em direção ao meio castrense. Segundo Caforio e Nuciari (2006, p. 127), “isso nos leva a uma nova dimensão da teoria das relações civis-militares o problema da interação de organizações não-governamentais (ONG) e agências internacionais, a população civil local, a mídia e os contingentes militares envolvidos na resolução de conflitos”. Pois, para a organização militar pós-moderna, tornou-se basilar a competência do Estado e da mencionada instituição em enfrentar esses desafios, de modo que as relações civis-militares de Portugal se adequassem às alterações domésticas e às transformações internacionais.

---

4 Cumprir dizer que o conceito de Novas Democracias se refere aos Estados que se tornaram democráticos a partir do ano de 1974 (Croissant e Kuehn, 2017).

A política externa envolveu-se, majoritariamente, em um redirecionamento antes colonial, para um europeu. A partir de 1986, com a entrada de Portugal na Comunidade Econômica Europeia (CEE) e com o estabelecimento do governo constitucional de Cavaco Silva (1987-1991), adotou-se “uma estratégia de progressiva afirmação no plano multilateral” (Mendes, 2015, p. 89) que impulsionou a projeção internacional do país. Neste momento, a ênfase da estratégia externa portuguesa se depositou na disposição com a cooperação internacional; participação em resolução de conflitos; performance como *peacekeeping* e *helpfixer* (Carreiras, 2010); aproximação com a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) e Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP); atuação como mediador internacional; pretensão pelo assento de membro do Conselho de Segurança das Nações Unidas<sup>5</sup>; e dedicação para o desenvolvimento do Estado português enquanto potência média (Mendes, 2015). É nítido, isto posto, que a “afirmação crescente de Portugal no Sistema Internacional tornou-se prioridade dos governos na década de 90” (Mendes, 2015, p. 89). Conforme o Programa do XIV Governo Constitucional, para o ano de 1999 a 2002, é possível verificar perspectivas que assimilam “a defesa como elemento estruturante da identidade nacional e da afirmação de Portugal no mundo” (Governo de Portugal, 1999, p. 2).

Disso resultou uma preferência por um sistema de defesa militar coletivo em substituição ao nacional (Duque, 1998), engendrando uma maior participação, internacionalmente, em alianças e missões de interesse público capaz de adequar as Forças Armadas de Portugal às Novas Missões das Forças Armadas que sobrepunham-se aquela “missão principal constitucional de defesa militar da República contra agressões ou ameaças externas” (Duque, 1998). Enquanto novidade, consistiu em uma redefinição da função das Forças Armadas no pós-Guerra Fria e um treinamento das Forças para outras modalidades de confronto que iam além da guerra tradicional. Nas palavras de Ramos (2012, p. 680), “em suma, as Forças Armadas passavam nos anos 1970 e 1980 do século XXI de um estado de prontidão para a guerra para um de dissuasão da guerra”. Como efeitos práticos, realizou-se a redução de efetivos, redução do peso do orçamento de Defesa no PIB e de Defesa no Orçamento de Estado, diminuição das diferenças internas com base no ramo, patente ou tipo de função, baixa do tempo de serviço militar, entre outros (Duque, 1998). As reformas ocorreram porque o Estado tencionou se adequar às demais linhas promulgadas por órgãos internacionais, de maneira a ajustar a realidade da sua

---

5 Portugal participou, por três vezes, como membro do Conselho de Segurança das Nações Unidas; sendo a primeira vez em 1979-1980, a segunda em 1997-1998, e a terceira em 2011-2012 (Mendes, 2015).

estrutura militar com os objetivos pós modernos já incluídos na orientação de Estados líderes. Tornou-se crucial, então, a adoção de um conjunto de medidas que trabalham com aspectos que rodeiam as Forças Armadas, como a Reforma do Setor de Segurança (RSS) (Bruneau e Matei, 2008). A RSS inclui, em seu programa, uma gama de questões que pretendem o endosso da segurança em democracias, particularmente naquelas que emergem após conflitos armados ou regimes autoritários. O programa é realizado mediante o amadurecimento das estruturas fiscais, direitos humanos, combate ao crime e controle das instituições legítimas de segurança dos Estados, com a finalidade de alcançar uma relação sólida e transparente entre as Forças Armadas e a sociedade civil (Bruneau e Matei, 2008). Mais profundamente, a RSS exerce pressões sobre a promoção da igualdade e respeito ao gênero porque, sendo associada à guerra e à paz, entende que o papel das mulheres nestes contextos é, muitas vezes, instrumentalizado como triunfo ou coação, além de regularmente precário. Disso surgem resoluções, como a UNSCR 1325, que intencionam a integração do gênero nas reformas do setor, seja nos processos de *peacekeeping* ou mesmo nas estruturas militares dos Estados, posto que “logo ficou aparente que a realização de um equilíbrio de gênero nas missões de paz dependia da inclusão das mulheres nas instituições de segurança nacional responsáveis pelo envio de forças de manutenção da paz” (Hendricks, 2012, p. 5). É neste contexto que Portugal passa a incorporar as mulheres nas suas Forças Armadas.

Destaca-se, aqui, pesquisas que trabalham com a integração feminina nas Forças Armadas dos países membros da OTAN e que pretendem a busca pela influência da organização no nível doméstico dos Estados. Visto que “no início do século XXI todos os países da OTAN haviam recrutado mulheres, aumentado a sua representação nas fileiras e eliminado muitas das restrições com que inicialmente haviam acolhido a sua presença” (Carreiras, 2004, p. 72), é pertinente considerar a OTAN como variável dependente. De forma bastante sucinta, Ramos (2012, p. 75) esclarece que “se na época Portugal se queria equiparar aos países mais desenvolvidos, seus parceiros na então CEE e na OTAN, não teria outro ‘remédio’ senão dar lugar às mulheres nas Forças Armadas, independentemente da vontade dos militares do sexo masculino”. Entende-se que Portugal utiliza as Forças Armadas como parte de uma estratégia nacional para a soberania nacional e autonomia na OTAN e União Europeia (Croissant e Kuehn, 2017), sendo a participação destas, portanto, de extrema relevância para o Estado. Em última análise, foi devido a uma relação de poder que se redefiniu, na instituição militar, as regras do jogo, a delegação de funções, a construção ideológica e assim por diante (Bruneau e Tollefson, 2009). Portanto, constata-se, desde já, que a incorporação feminina na Forças Armadas de Portugal resulta do desejo de um Estado que visa o alcance do prestígio internacional.

#### IV. Influência da profissionalização militar

A partir deste momento, sem colidir com as ambições ditatoriais, o profissionalismo das Forças militares portuguesas se alongou nos âmbitos técnico, social e político, alterando o *status quo* elitizado e politicamente vinculativo de suas forças pela valorização da formação técnica, subordinação face ao Estado e incremento dos recrutamentos nas classes baixas e médias.

Enquanto uma Nova Democracia que ambicionava oportunas relações externas em um mundo globalizado, Portugal reformulou suas Forças Armadas em prol de distanciá-las de antigos padrões respaldados em laços coloniais, aproximá-las da sociedade civil e manter um mais uniforme relacionamento com os modelos estratégicos adotados pelos membros da OTAN – essencialmente, aqueles preconizados pelos Estados Unidos. Nesse sentido, adotou o profissionalismo militar como o meio adequado de se alcançar o equilíbrio entre os civis e militares do seu Estado, dado que, segundo prognósticos de autores clássicos sobre o tema, a subordinação do poder militar ao controle civil adviria do amadurecimento dos militares profissionais (Huntington, 1981; Janowitz, 1967).

Tal uniformização, por seu turno, combinou bem tanto ao novo cenário estratégico internacional como ao doméstico. Em relação ao ambiente externo, diante de inimigos assimétricos e novos palcos de conflito, o desenvolvimento do profissionalismo auxiliou na atualização das estruturas e papéis das Forças Armadas portuguesas, algo fulcral em face à crescente necessidade das habilitações técnicas castrenses.

Domesticamente, o profissionalismo contribuiu em apartar a elite militar que, mesmo em um governo democrático, resistia em ocupar certos cargos da condução política do Estado<sup>6</sup>. O Estado português, conforme o modelo de Huntington<sup>7</sup>, investiu em Forças Armadas politicamente neutras cuja função se limitava a proteger e defender o território de forma leal, responsável, estritamente profissional e independente. Segundo o modelo, é o respeito aos valores democráticos que inibe interferências militares nos assuntos domésticos e permite que o Estado seja aquele quem decide acerca da estratégia e estrutura de Defesa, restando as Forças Armadas a aplicá-las (Carrilho, 1978).

A ideia é consonantemente compartilhada por outro autor clássico da teoria das Relações Cívico-Militares, Janowitz (1967), o qual aprova o conceito de separação entre os setores e assinala que o controle civil dos militares requer uma convergên-

---

6 Apenas no início da década de 1990 que a gestão do Ministério da Defesa Nacional foi assumida por um civil.

7 Huntington (1981) estabelece duas opções para garantir a subordinação dos militares: pelo controle subjetivo, através da maximização do poder civil, ou pelo controle objetivo, com a neutralização política dos militares.

cia de valores entre as esferas, posto que a interferência militar na política tende a ocorrer “quando as elites políticas e militares mantêm crenças divergentes sobre o ambiente de ameaças que o Estado enfrenta, já que os militares às vezes têm menos incentivo para permanecer leais do que os governantes suspeitam” (McMahon e Slantchev, 2015). Pois, o diálogo e compartilhamento de valores entre ambos é estimado porque, estando as Forças Armadas baseadas no ideal democrático, os anseios militares se fundem aos interesses civis e promovem um controle mais efetivo e eficaz.

Portanto, com a necessidade do profissionalismo e tendo em vista o fortalecimento dos valores democráticos, a instituição militar portuguesa acompanhou a indicação dos teóricos clássicos e, assim, procurou a comunicação com a sociedade civil. Por conseguinte, adequou-se em organizações racionais, mais burocráticas e guiadas pela transparência (Segal e Segal, 1983). Ademais, em particular com as Leis 30/87 e 22/91, o suporte para a construção de uma nova imagem das Forças Armadas e a tentativa de reconversão do projeto militar se pautou na atratividade do serviço decorrente da oportunidade de promoção e valorização profissional, dada a retirada do caráter constitucional ao serviço militar obrigatório<sup>8</sup> e a consonância da profissão militar às regras do mercado. Isto é, colocou-se uma ênfase no voluntariado e contrato, e um reforço no componente ocupacional<sup>9</sup>.

Diante do exposto, observa-se que a atração do Estado e das Forças pelo profissionalismo militar, no pós-Guerra Fria, pode ser entendido como um desejo de modernizar a estrutura castrense, uniformizar o estilo militar português na diretriz seguida por Estados democráticos desenvolvidos e manter um melhor contato com a sociedade civil de Portugal. De modo geral, entre as nações ocidentais europeias, houve o redirecionamento de um modelo institucional para um modelo ocupacional das Forças Armadas (Carreiras, 2006).

Com as crescentes exigências técnicas cujas implicações eram o resgate de pessoal mais qualificado, a necessidade de alargamento da base social de recrutamento

---

8 Tocante à conscrição, “foi demonstrado que as nações que consideram uma transição do recrutamento para um sistema de voluntariado tendem a incluir planos para expandir a presença militar de mulheres” (Carreiras, 2002a, p. 689). Conjuntamente, com relação ao serviço militar, Choi e James (2008) destacam que a escolha entre recrutamento e serviço voluntário pode ser um indicador do equilíbrio do poder político entre civis e militares na política interna.

9 Moskos (1977) divide a organização das Forças Armadas em dois modelos principais, o modelo institucional e o modelo ocupacional. O primeiro, refere-se à devoção pelo serviço militar baseado na honra pela pátria, dever, e vocação, e enaltece o caráter disciplinar das leis militares. O segundo, por sua vez, toma o serviço militar como uma *profissão*, a qual segue as leis do mercado e tem como empregados aqueles que buscam bons salários, estabilidade, qualidade de condições de vida, e sucesso dentro de uma carreira. A presente pesquisa salienta, todavia, a possível interseção entre os modelos, o que Janowitz (1967) como “profissionalismo pragmático”.

chamou a participação feminina. Segundo Moskos e Wood (1988, p. 103), “de acordo com a tese ocupacional, variáveis como salário e desemprego são fundamentais para explicar o alistamento, o desgaste e a inscrição. Se essas variáveis forem eficazes na previsão de padrões de participação militar feminina, certamente apoiam a alegação de que as mulheres são atraídas para as Forças Armadas por razões ocupacionais”. Para tanto, a abertura às mulheres representou uma possibilidade de recrutar pessoal qualificado com menores custos. Em suma, o processo de profissionalismo, acompanhado da abolição do recrutamento obrigatório em vários países da Europa continental, inseriu atores com um perfil diferente, incluindo as mulheres, e abriu caminho para maiores inovações no campo militar (Battistelli, 1999). Ou seja, foi “sob o signo da reestruturação, do reequipamento e da racionalização de efetivos e quadros, que se anunciou uma ‘nova concepção de serviço militar’” (Carreiras, 1999, p. 90).

O importante, aqui, é sublinhar que a participação feminina nas Forças Armadas é mais uma consequência dessas reformas do que fruto de visões pró-igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. No cálculo utilitário da instituição castrense, a participação da mulher no círculo militar representa um signo democrático e pós-moderno de profissionalismo militar e, por conter pautas reclamadas por movimentos sociais, é conveniente às relações civis-militares. Pois, não sendo a igualdade de gênero a principal intenção do Estado, é possível compreender por que a plena incorporação das mulheres nas Forças Armadas se desenvolve a passos lentos.

## V. Influência do ambiente sociocultural português

Do ponto de vista sociocultural, “durante a década de 1960 e inícios da década de 1970, as mulheres portuguesas desenvolveram um importante papel na luta contra a guerra colonial, contra a degradação das condições de vida e de trabalho, pela liberdade dos presos políticos, e por eleições” (Azambuja, Nogueira e Saavedra, 2007, p. 209), as quais guiaram implicações sociais, culturais e econômicas de grande dimensão, a exemplo do direito ao voto, em 1976, e sua integração na população ativa, de modo que estas passaram a estar presentes em empresas, escolas, profissões, e universidades. Não é incoerente, nesse sentido, que a primeira mulher portuguesa tenha adentrado às Forças Armadas em 1961<sup>10</sup>.

---

10 Em 1961, foi criado o quadro das enfermeiras paraquedistas. Dele, realizou-se a publicação da Nova Lei do Serviço Militar, a Lei n.º 2135 de 11 de julho de 1968, uma Nova Lei do Serviço Militar cujo artigo 2.º indicava que “Os cidadãos portugueses do sexo feminino podem ser admitidos a prestar serviço militar voluntário” (Vaz, 2002).

Porém, em verdade, é somente no fim da década de 1980 e a década de 1990, em meio às mudanças no contexto militar, que as mulheres foram integradas nas fileiras. Na fala de Carreiras (2002a, p. 687), é neste período que “a situação havia mudado dramaticamente. Seguindo a tendência geral da Europa, as forças armadas portuguesas abriram suas fileiras para as mulheres [...] o momento nos três serviços gradualmente permitiu que as mulheres entrassem em seus vários estabelecimentos, incluindo academias de serviço, sem restrições de classificação”. Antes, o serviço por elas prestado, prevalentemente, baseava-se na enfermaria, quase nula posse de armas, e retorno às suas ocupações ordinárias após o fim do conflito; isto é, a função militar não se encontrava, de fato, como seu posto oficial de trabalho. Já ao fim da década de 1980, enquanto acompanhado de Movimentos e lutas feministas, “os principais setores políticos e cívicos da sociedade portuguesa adotaram uma atitude de relativa abertura em relação à questão da integração de gênero nas forças armadas, mesmo nascendo de uma mistura de ignorância e indiferença” (Carreiras, 2002b, p. 707).

Outrossim, no pós-Guerra Fria, as mulheres passam a ser úteis à instituição, principalmente no quadro administrativos. Moskos (1986), quando exprime que a profissionalização das Forças Armadas recende ao modelo ocupacional, “onde a principal fonte de legitimidade é a economia de mercado, e oferta e demanda” (Moskos, 1986, p. 48), acaba por ir ao encontro do desejo da mulher portuguesa pela sua inserção nos mais variados ambientes de trabalho porque foi em um momento de falta de efetivo para complementar o quadro militar que estas foram chamadas. A reorganização social e a reforma militar valorizaram a habilidade técnica em e a educação formal em detrimento das atribuições por gênero, como também afastaram o caráter singular da mulher combatente cuja aparição, então, fazia-se extraordinária. O endosso da atuação da mulher em espaços fora do lar, como no mercado de trabalho, é uma condicionante que estimulou a incorporação da mulher nas Forças Armadas em razão de fazer com que elas buscassem “por um ambiente estruturado e uma vida organizada, bem como a necessidade de fugir da rotina, estão entre as motivações das mulheres” (Reynaud, 1988); algo viável dentro da instituição militar.

No entanto, a atual moderada parcela da mulher militar nas Forças Armadas de Portugal diverge das demandas sociais pós-modernas de plena igualdade entre os sexos quando a discrepância do número de efetivos militares homens e mulheres é analisada. Dessa forma, o fato da entrada da mulher nas fileiras militares não ter sido prontamente acompanhado de políticas integrativas revela que a evolução desse contingente não despontou como maior preocupação do Estado português. Embora desde 1990 esteja prevista em Lei a participação feminina nas Forças Armadas, apenas em 2003, com o II Plano Nacional para a Igualdade, são referenciadas

medidas como a “promoção de campanhas para o recrutamento de mulheres militares e das forças de segurança” (Governo de Portugal, 2003, p. 8022).

Do lado de implementação de políticas, afirmar-se que não foram esboçadas, em sede do poder político e de forma centralizada, medidas ou diretivas específicas relativamente à presença de mulheres nas Forças Armadas, nem sequer aí parecem ter sido realizados estudos preparatórios susceptíveis de enquadrar e fundamentar decisões que rapidamente se tornariam indispensáveis; isto, apesar de alguns esforços na constituição de um grupo ministerial de acompanhamento do processo, integrando representantes do MDN, Exército, Marinha e Força Aérea, mas cujas competências, recursos e capacidade efetiva de atuação poderão considerar-se bastante limitados face às exigências de semelhante tarefa (Carreiras, 1999, p. 93).

No cenário do pós-Guerra Fria, inúmeros foram os movimentos sociais que pretendiam um progresso consistente das políticas pró-equidade de gênero e alcançaram sucesso no meio civil do Estado, mas que, por conta “das resistências que se desenham no plano ideológico-cultural” (Carreiras, 1999, p. 107) presentes nas Forças Armadas, não lograram o mesmo êxito no ambiente castrense. Nesta perspectiva, atendendo ao modelo que infere que as Forças Armadas devem acatar os objetivos civis, a falta de obediência revela uma deficiência do equilíbrio das relações civis-militares. Cleary (2012), quando investiga a resistência, traz como possíveis justificativas a ausência de confiança que os militares depositam no setor civil, sendo um dos motivos a falta de confiança nos conhecimentos técnicos para lidar com os assuntos de Defesa. Na prática, a desconformidade assoma porque apenas a direção à profissionalização não torna, propriamente, as Forças Armadas profissionais, uma vez que aspectos como lealdade, confiança, e subordinação à cultura da supremacia civil carecem de um longo e cuidadoso processo para robustecer. Em Portugal, o desequilíbrio nas relações civis-militares é considerado quando, embora diretrizes políticas proclamem a igualdade de tratamento entre homens e mulheres dentro das Forças Armadas, “como as mulheres são minoria no Exército, elas têm expectativas menores de serem tratadas da mesma forma que os homens” (Lopes *et al.*, 2015).

Por consequência, a plena incorporação feminina aparenta ser aceita apenas até o momento em que não ameaça o masculinizado *ethos* militar que, envolvido pela hierarquia social e força física, elegem o homem como o habilitado a compor as fileiras (Carreiras, 2013). Coloca-se, pois, que a vontade de completa integração não é verificada porque, de modo oposto ao benefício do signo moderno, um efetivo militar feminino em proporção semelhante ao masculino seria um distúrbio daquele *ethos*. Os argumentos de tal transtorno são subsidiados tanto pelas condições físicas – capacidade reprodutiva, ciclo menstrual, massa corporal, resistência etc. – quanto

psicológica – incapacidade de liderar, demasiada compaixão, aversão à violência – da mulher. Sobre o assunto, “embora alguns estudiosos e militares das Forças Especiais façam uma distinção sobre as diferentes capacidades físicas, não há evidências científicas sobre as discrepâncias técnicas e intelectuais entre homens e mulheres” (Reis *et al.*, 2020, p. 282), no entanto, “até muito recentemente a componente física das Forças Especiais em Portugal era muito valorizada” (Reis *et al.*, 2020, p. 286). Portanto, infere-se que a razão das mulheres não estarem consistentemente incorporadas nas Forças Armadas de Portugal encontra-se no interesse de símbolo moderno frente ao pouco apreço pela real igualdade de gênero. Observa-se, assim, que o trabalho compactua com teorias que não excluem o fator social em sua análise, no entanto, não posiciona as reivindicações pró-igualdade de gênero como a condicionante motor da incorporação feminina nas Forças Armadas portuguesas; sobretudo, considera-as, convenientemente, harmoniosos com a decisão.

## VI. Conclusões

Portugal permitiu a incorporação das mulheres em suas Forças Armadas no momento de redemocratização e amplificação de sua inserção internacional. Em um contexto no qual todos os Estados líderes do Sistema – peças influentes em Organizações Internacionais – atualizavam suas Forças em moldes tidos como ocupacionais devido à nova gestão da guerra, o Estado português tomou a condução por eles proposta (Croissant e Kuehn, 2017). Afinal de contas, o fim do conflito bipolar impactou a todos e o cenário sem guerra, com diminuição dos gastos em Defesa, solicitava a profissionalização das Forças Armadas. Por conseguinte, a instituição castrense sucumbiu ao novo modelo de Forças Armadas e respondeu às demandas de melhores condições salariais, redefinições de missões e recuperação do equilíbrio das relações civis-militares (Bruneau, 2016).

A entrada da mulher, à vista disso, é considerada como um evento conveniente a consecução do objetivo do Estado de modernizar e profissionalizar suas Forças, uma vez que a incorporação feminina representa maior competência técnica, endosso do número de efetivos, equilíbrio das relações civis-militares e adequação à nova gestão da guerra. Já referente ao estreitamento dos elos sociais, a admissão também é conveniente por agradar demandas sociais que requisitam progresso em pautas de pró-igualdade de gênero, representando uma sensibilidade dos militares aos valores e direitos sociais.

Todavia, os potenciais motivos da lenta incorporação da mulher militar nas Forças Armadas de Portugal se localizam exatamente na assimetria da influência desses próprios elementos; isto é, por conta da presença feminina nas Forças Armadas de Portugal ter sido e ainda ser mais condicionada pelo anseio de modernização

e de profissionalização militar do que pela aspiração à equidade de gênero. Posto que, desde o início do processo, o interesse-chave decorre de interesses relativos à política externa e a estrutura militar, é cedo que a admissão da mulher no meio castrense logra o simbolismo quisto de representar um corpo moderno e profissional e, assim, interpreta como menos cara a plena incorporação. O resultado dessa assimetria são Forças Armadas com uma presença feminina incompleta, como um Token<sup>11</sup>, um evento figurativo.

Por conclusão, apreende-se que a integração das mulheres militares nas Forças Armadas de Portugal requer que a Resolução CSNU 1325 seja invocada novamente de forma efetiva, de modo que situe a ocupação das mulheres nas áreas de segurança e defesa como objetivo central, para além da ambição com os possíveis ganhos de política externa.

### Referências Bibliográficas

- Azambuja, M. P. R., Nogueira, C., e Saavedra, L. (2007). Feminismo (s) e psicologia em Portugal. *Psico*, 38(3), 207-215.
- Battistelli, F. (1999). As mulheres e o militar entre antigas dificuldades e novas potencialidades. *Nação e Defesa*, n.º 88, 45-70.
- Bruneau, T. C. (2016). Civil-Military Relations in Portugal: The Long Process to Achieve Civilian Control and Military Effectiveness. *Dados*, 59(2), 427-448.
- Bruneau, T. C., e Matei, F. C. (2008). Towards a new conceptualization of democratization and civil-military relations. *Democratization*, 15(5), 909-929.
- Bruneau, T. C., e Tollefson, S. D., eds., (2009). *Who guards the guardians and how: democratic civil-military relations*. University of Texas Press.
- Caforio, G., e Nuciari, M., eds., (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Springer.
- Carreiras, H. (1999). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, n.º 88, 81-111.

---

11 Carreiras (2006, p. 33 *apud* Kanter, 1993) afirma que Tokens são “representantes de sua categoria em vez de indivíduos independentes, são símbolos de como as mulheres podem fazer, substitutos para todas as mulheres”.

- Carreiras, H. (2002a). *Mulheres em armas: A participação militar feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Edições Cosmos/Instituto da Defesa Nacional.
- Carreiras, H. (2002b). Women in the Portuguese Armed Forces: From Visibility to 'Eclipse'. *Current Sociology*, 50(5), 687-714.
- Carreiras, H. (2004). Diversidade Social nas Forças Armadas: Género e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada. *Nação e Defesa*, n.º 107, 61-88.
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the military: Women in the armed forces of western democracies*. Routledge.
- Carreiras, H. (2010). Gendered culture in peacekeeping operations. *International Peacekeeping*, 17(4), 471-485.
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista Militar*, n.º 2536, 477-495.
- Carrilho, M. (1978). Principais tendências na sociologia militar. Literatura e selecção bibliográfica. *Nação e Defesa*, n.º 7, 157-169.
- Choi, S. W., e James, P. (2008). Civil-military structure, political communication, and the democratic peace. *Journal of Peace Research*, 45(1), 37-53.
- Cleary, L. R. (2012). Lost in translation: The challenge of exporting models of civil-military relations. *Prism*, 3(2), 19-36.
- Cohn, C. (2006). Motives and methods: using multi-sited ethnography to study US national security discourses. *Feminist methodologies for international relations*, 91-107.
- Conselho de Segurança (2000). Resolution 1325, United Nations Security Council, 31 October 2000, United Nations.
- Croissant, A., e Kuehn, D. (2017). *Reforming civil-military relations in new democracies*. Heidelberg: Springer VS.
- Duque, J. F. J. (1998). Portugal nas missões de paz. Janus 1998. Suplemento: *as Forças Armadas Portuguesas*.
- Enloe, C. (2000). *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives*. Univ of California Press.
- Governo de Portugal (1999). *Programa do XIV Governo Constitucional, 1999-2002*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional [MDN]. Disponível em: <https://www.historico.portugal.gov.pt/media/464048/GC14.pdf> [Acedido em 17 outubro de 2020].
- Governo de Portugal (2003). *II Plano Nacional para a Igualdade*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional [MDN]. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/437013> [Acedido em 14 novembro de 2020].

- Governo de Portugal (2008). *Diretiva Ministerial – Despacho n.º 101/2008*, de 6 de junho, do Ministro da Defesa Nacional. Lisboa: Diário da República.
- Governo de Portugal (2012). *Plano Nacional de Ação para a implementação da RCSNU 1325 – Relatório de Execução 2011*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional [MDN]. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/5.pdf> [Acedido em 10 outubro de 2020].
- Governo de Portugal (2019a). *Plano Setorial para a Igualdade da Defesa Nacional 2019-2021*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional [MDN]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNzY3BADD5EyrBAAAAA%3d%3d> [Acedido em 16 novembro de 2020].
- Governo de Portugal (2019b). *III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 (2019-2022)*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional [MDN]. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/05/III-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-Implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325-2019-2022.pdf> [Acedido em 16 novembro de 2020].
- Hendricks, C. (2012). Gender Relations in the South African National Defence Force: Real or Presumed?
- Huntington, S. P. (1981). *The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations*. Harvard University Press.
- Janowitz, M. (1967). *O soldado profissional: estudo social e político*. Edições GRD.
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., e Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring Job Satisfaction in Portuguese Military Sergeants and Officers: Validation of the Job Descriptive Index and the Job in General Scale. *Military psychology: the official journal of the Division of Military Psychology*, American Psychological Association, 27(1), 52-63.
- McMahon, R. B., e Slantchev, B. L. (2015). The guardianship dilemma: Regime security through and from the armed forces. *American Political Science Review*, 109(02), 297-313.
- Mendes, J. C. (2015). Um novo papel internacional para Portugal? A participação no Conselho de Segurança das Nações Unidas. *Relações Internacionais*, n.º 47, 85-100.
- Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed forces & society*, 4(1), 41-50.
- Moskos, C. C. (1986). Institutional/occupational trends in armed forces: An update. *Armed Forces & Society*, 12(3), 377-382.
- Moskos, C. C., e Wood, F. R., eds., (1988). *The military: More than just a job?* Potomac Books Incorporated.
- NATO (2018). IMS Office of the Gender Advisor. *Summary of the National Reports of NATO member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2018*. Brussels: NATO, 2018.

- Ramos, M. I. D. S. (2012). *Ser militar na primeira pessoa: percepções de mulheres militares sobre um contexto profissional de hegemonia (ainda) masculina*. Dissertação de mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Reis, J., e Menezes, S. (2020). Gender inequalities in the military service: a systematic literature review. *Sexuality & Culture*, 24(3), 1004-1018.
- Reis, J., Gonçalves, R., Menezes, S., e Kaczynska, M. (2020). The obstacles women face in gaining access to special operations forces. In *Developments and advances in defense and security* (pp. 281-291). Springer, Singapore.
- Reynaud, E. (1988). *Les femmes, la violence et l'armée: essai sur la féminisation des armées* (Vol. 8). Institut Stratégie Comparée.
- Segal, D. R., e Segal, M. W. (1983). Change in military organization. *Annual Review of Sociology*, 9(1), 151-170.
- Sylvester, C. (1994). *Feminist theory and international relations in a postmodern era* (Vol. 32). Cambridge University Press.
- Tickner, J. A. (2001). *Gendering world politics: Issues and approaches in the post-Cold War era*. Columbia University Press.
- Vaz, N. M. (2002). *Civilização das forças armadas nas sociedades demoliberais*. Lisboa: Edições Cosmos/Instituto da Defesa Nacional.

## REVISTA NAÇÃO E DEFESA

### Números temáticos publicados

|      |       |                |  |
|------|-------|----------------|--|
| 1998 | 84    | Inverno        | Uma Nova NATO numa Nova Europa   |
|      | 85    | Primavera      | Portugal e o Desafio Europeu   |
|      | 86    | Verão          | O Desafio das Águas: Segurança Internacional e Desenvolvimento Duradouro |
|      | 87    | Outono         | O Estado em Mudança  |
| 1999 | 88    | Inverno        | Mulheres nas Forças Armadas  |
|      | 89    | Primavera      | Portugal na NATO: 1949-1999  |
|      | 90    | Verão          | Economia & Defesa  |
|      | 91    | Outono         | Operações de Paz   |
| 2000 | 92    | Inverno        | Portugal e as Operações de Paz na Bósnia                                 |
|      | 93    | Primavera      | Novos Rumos da Educação para a Cidadania                                 |
|      | 94    | Verão          | Democracia e Forças Armadas  |
|      | 95/96 | Outono-Inverno | Prevenção de Conflitos e Cultura da Paz                                  |
| 2001 | 97    | Primavera      | Nova Ordem Jurídica Internacional  |
|      | 98    | Verão          | Forças Armadas em Mudança  |
|      | 99    | Outono         | Segurança para o Século XXI  |
|      | 100   | Inverno        | De Maastricht a Nova Iorque  |
| 2002 | 101   | Primavera      | Europa e o Mediterrâneo  |
|      | 102   | Verão          | Repensar a NATO  |
|      | 103   | Outono-Inverno | Novos Desafios à Segurança Europeia                                      |
|      | Extra | Dezembro       | Cooperação Regional e a Segurança no Mediterrâneo (C4)                   |
| 2003 | 104   | Primavera      | Evolução das Nações Unidas   |
|      | Extra | Abril          | A Revolução nos Assuntos Militares                                       |
|      | 105   | Verão          | Soberania e Intervenções Militares                                       |
|      | 106   | Outono-Inverno | A Nova Carta do Poder Mundial  |
| 2004 | 107   | Primavera      | Forças Armadas e Sociedade. Continuidade e Mudança                       |
|      | Extra | Julho          | Educação da Juventude. Carácter, Liderança e Cidadania                   |
|      | 108   | Verão          | Portugal e o Mar   |
|      | 109   | Outono-Inverno | Segurança Internacional & Outros Ensaios                                 |
| 2005 | 110   | Primavera      | Teoria das Relações Internacionais                                       |
|      | 111   | Verão          | Raymond Aron. Um Intelectual Comprometido                                |
|      | 112   | Outono-Inverno | Número não Temático  |
| 2006 | 113   | Primavera      | Número não Temático  |
|      | 114   | Verão          | Segurança na África Subsariana   |
|      | 115   | Outono-Inverno | Portugal na Europa Vinte Anos Depois                                     |

|      |     |                |  |
|------|-----|----------------|--|
| 2007 | 116 | Primavera      | Número não Temático  |
|      | 117 | Verão          | Número não Temático  |
|      | 118 | Outono-Inverno | Políticas de Segurança e Defesa dos Pequenos e Médios Estados Europeus |
| 2008 | 119 | Primavera      | Transição Democrática no Mediterrâneo                                  |
|      | 120 | Verão          | Número não Temático  |
|      | 121 | Outono-Inverno | Estudos sobre o Médio Oriente  |
| 2009 | 122 | Primavera      | O Mar no Pensamento Estratégico Nacional                               |
|      | 123 | Verão          | Portugal e a Aliança Atlântica   |
|      | 124 | Outono-Inverno | Que Visão para a Defesa? Portugal-Europa-NATO                          |
| 2010 | 125 | Primavera      | Visões Globais para a Defesa   |
|      | 126 |                | O Conceito Estratégico da NATO   |
|      | 127 |                | Dinâmicas da Política Comum de Segurança e Defesa da União Europeia    |
| 2011 | 128 |                | O Mar no Espaço da CPLP  |
|      | 129 |                | Gestão de Crises   |
|      | 130 |                | Afeganistão  |
| 2012 | 131 |                | Segurança em África  |
|      | 132 |                | Segurança no Mediterrâneo  |
|      | 133 |                | Cibersegurança   |
| 2013 | 134 |                | Ásia-Pacífico  |
|      | 135 |                | Conselho de Segurança da ONU   |
|      | 136 |                | Estratégia   |
| 2014 | 137 |                | Reflexões sobre a Europa   |
|      | 138 |                | Brasil   |
|      | 139 |                | Portugal na Grande Guerra  |
| 2015 | 140 |                | Nuclear Proliferation  |
|      | 141 |                | Arquipélago dos Açores   |
|      | 142 |                | India  |
| 2016 | 143 |                | Terrorismo Transnacional   |
|      | 144 |                | The EU Comprehensive Approach: Concepts and Practices                  |
|      | 145 |                | Leituras da Grande Guerra  |
| 2017 | 146 |                | Drones   |
|      | 147 |                | Brexit   |
|      | 148 |                | Grupos Islamistas Radicais   |

---

|      |     |          |  |
|------|-----|----------|--|
| 2018 | 149 |          | Europe and Refugees                    |
|      | 150 |          | European Defence                       |
|      | 151 |          | Geopolítica Aplicada                   |
| 2019 | 152 |          | Terrorismo e Violência Política        |
|      | 153 | Agosto   | Segurança Energética e Economia do Gás |
|      | 154 | Dezembro | Pontes Sobre o Atlântico               |
| 2020 | 155 | Abril    | Desafios Europeus                      |
|      | 156 | Agosto   | Segurança em Tempo de Crise            |

---

### **Política Editorial**

A *Nação e Defesa* proporciona um espaço de reflexão que privilegia diferentes paradigmas e perspectivas relevantes para o conhecimento e análise de questões no quadro da segurança e defesa, no plano teórico e aplicado. A revista encontra-se vocacionada para a compreensão, exame crítico e debate de matérias no âmbito da segurança e defesa internacional e nacional.

Tem como prioridade promover o conhecimento e a reflexão pluridisciplinar, nomeadamente no campo dos Estudos de Segurança, Estudos Estratégicos, Ciência Política, História, Estudos Diplomáticos, Relações Internacionais, Sociologia, Direito Internacional Público e Economia.

*Nação e Defesa* é uma publicação periódica de natureza científica, que adota o sistema de arbitragem por pares na admissão e aprovação dos artigos submetidos.

### **Editorial Policy**

*Nation and Defense* provides a space for reflection that privileges different paradigms and perspectives relevant to theoretical and applied analysis of security and defense matters. The journal is dedicated to the critical examination and scientific debate on international security and defense.

Its priority is to promote a multidisciplinary approach to Security Studies, Strategic Studies, Political Science, History, Diplomatic Studies, International Relations, Sociology, International Law and Economics.

Nation and Defense is a scientific publication, which adopts the peer review system in the admission and approval of submitted articles.

## NORMAS DE COLABORAÇÃO

O artigo proposto para publicação, em português ou inglês, deve ser enviado via correio eletrónico para [idn.publicacoes@defesa.pt](mailto:idn.publicacoes@defesa.pt) devendo observar as seguintes normas:

- Ter entre 5.000 a 8.000 palavras (espaços incluídos) em Word;
- Ser acompanhado de um resumo em português e em inglês (até 150 palavras cada);
- Ter título e palavras-chave em português e inglês;
- Ser redigido de acordo com o sistema de referências de Harvard.

Os textos submetidos devem ser inéditos, não editados ou apresentados em quaisquer outras publicações.

O artigo, sem indicação do autor e acompanhado pela Ficha de Identificação (disponível em <https://www.idn.gov.pt/conteudos/documentos/FichadeAutor.pdf> devidamente preenchida, será apreciado em regime de anonimato (*blind peer review*).

A revista *Nação e Defesa* adota o sistema de referência bibliográfica de Harvard, disponível em <https://library.aru.ac.uk/referencing/harvard.htm>. Este sistema emprega a referência autor e data no corpo do texto e uma lista de referências bibliográficas no final do artigo escrito, organizada por ordem alfabética. A lista de referências contém uma relação detalhada dos livros, revistas e fontes eletrónicas citadas.

Os artigos publicados são da inteira responsabilidade do autor.

Cada autor receberá dois exemplares da revista na morada indicada.

Ao submeter um manuscrito à revista, o(s) autor(es) declara(m) que autoriza(m), a título gracioso, a digitalização, o carregamento e a divulgação do referido artigo nas plataformas de conteúdos digitais do IDN e em repositórios e bases de dados bibliográficos. Os casos não especificados nestas normas de colaboração deverão ser apresentados ao Editor.

## COLLABORATION RULES

The article submitted for publication, in Portuguese or English, must be sent by email to [idn.publicacoes@defesa.pt](mailto:publicacoes@defesa.pt) observing the following rules:

- Length between 5,000 and 8,000 words (spaces included) in a Word format;
- Abstract in Portuguese and English (up to 150 words each);
- Title and keywords in Portuguese and English;
- Adoption of the Harvard reference system.

Submitted texts must be unpublished, unedited or presented in any other publications.

The article, without the author name and accompanied by the Identification Form available in [https://www.idn.gov.pt/conteudos/documentos/author\\_form.pdf](https://www.idn.gov.pt/conteudos/documentos/author_form.pdf) duly completed, will be evaluated anonymously (*blind peer review*).

*Nation and Defense* adopts the Harvard bibliographic reference system - <https://library.aru.ac.uk/referencing/harvard.htm>. This system uses the author and date in the text body and a list of references at the end of the article, organized in alphabetical order. The reference list contains a detailed list of cited books, journals and electronic sources.

Published articles are the sole responsibility of the author.

Each author will receive two copies of the journal.

By submitting a manuscript to the journal, the author (s) declare that they gracefully allow the digitization, upload, and dissemination of the article on IDN digital content platforms, repositories and bibliographic databases. Cases not specified in these collaboration rules should be submitted to the Editor.





# NAÇÃO E DEFESA

Revista quadrimestral

Nome/Name \_\_\_\_\_

Morada/Address \_\_\_\_\_

Localidade/City \_\_\_\_\_

Cód. Postal/Zip \_\_\_\_\_ NIF \_\_\_\_\_

Country \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Tel./Phone \_\_\_\_\_

Renovação/Renewal – Assin. nº/Subscrip. nr. \_\_\_\_\_

Nova assinatura/New subscription

Assinatura/Signature \_\_\_\_\_

Data/Date \_\_\_\_\_

**INSTITUTO DA DEFESA NACIONAL**  
Caíada das Necessidades, 5, 1399-017 Lisboa  
PORTUGAL

## Assinatura Anual/Annual Subscription (3 nºs /issues)

Instituições/Institutions 40,00 €

Individuais/Individuals 25,00 €

Estudantes/Students 20,00 € (anexar comprovativo deste ano)

**Números Anteriores/ Previous Issues** – 8,50 € cada/each + portes/  
/postage charges

## Pré-Pagamento/Prepayment

Numerário

Cheque nº \_\_\_\_\_ Banco \_\_\_\_\_ à ordem do IDN

**Transferência Bancária** NIB 0781 0112 0000 000 7777 20  
(anexar comprovativo da Transferência)

**Bank Transfer** (compulsory for foreign subscriptions)

IBAN – PT50 0781.0112 0000 000 7777 20

BIC (SWIFT) – IGCPTPL

[www.idn.gov.pt](http://www.idn.gov.pt)

[idsn.publicacoes@defesa.pt](mailto:idsn.publicacoes@defesa.pt)

tel. + 351 21 392 46 00 Fax + 351 21 392 46 58









# idn nação e defesa



**idn** Instituto  
da Defesa Nacional

