

I ENCONTRO NACIONAL
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA - ABED

Universidade Federal de São Carlos
19-21 Setembro de 2007

Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: duas décadas de integração

Helena Carreiras
(ISCTE – Lisboa)
helena.carreiras@iscte.pt

Introdução

No início da década de 1990 as perspectivas para a integração feminina nas Forças Armadas Portuguesas alteraram-se de forma substancial relativamente àquela que havia sido a participação histórica das mulheres em actividades militares. De uma situação em que a sua presença nas fileiras se rodeara das características de excepionalidade que nas democracias ocidentais de um modo geral sempre acompanharam o apelo militar às mulheres, chegava-se, duas décadas após o início deste processo noutros países, ao momento da sua integração, com pleno estatuto militar e em tempo de paz.

Os primeiros passos foram dados de forma relativamente inesperada no ano de 1988, altura em que duas jovens foram aceites para o curso de pilotagem aeronáutica na Academia da Força Aérea. O recrutamento dessas duas mulheres constituiu um acontecimento singular nos registos do recrutamento militar em Portugal e, tanto do ponto de vista simbólico como prático, revestiu-se de importantes consequências. Antecipando mesmo a emissão de regulamentação concreta, e embora com diferentes ritmos, a partir deste momento os vários ramos foram progressivamente admitindo mulheres nas suas fileiras e nos vários estabelecimentos de ensino superior militar.

No final de 1991, um primeiro grupo de 56 recrutas, seleccionadas entre 239 candidatas, foram admitidas à prestação voluntária do serviço militar na Força Aérea; em Março de 1992, o Exército admitiu 34 jovens com vista ao cumprimento do serviço militar, e no mesmo ano abriu as portas da Escola de Sargentos do Exército e da Academia Militar a cadetes do sexo feminino; do mesmo modo, na Marinha foram dados em Dezembro de 1992 os primeiros passos na admissão de pessoal feminino, com o recrutamento de um primeiro contingente de 80 mulheres. Nos anos seguintes, o número de candidatas ampliou-se significativamente. As jovens portuguesas parecem ter considerado esta uma oportunidade atractiva. Durante os anos de 1992 e 1993 cerca de 3500 mulheres apresentaram a sua candidatura aos três ramos das forças armadas e nos anos seguintes o número de candidatas foi sempre superior ao número daquelas efectivamente incorporadas. Após uma década de rápido crescimento numérico, no ano 2006 cerca de 4400 mulheres serviam como voluntárias nas Forças Armadas Portuguesas, desempenhando as suas tarefas num conjunto amplo de especialidades e posições.

Neste texto, proponho um balanço relativo às duas primeiras décadas de integração de género nas Forças Armadas Portuguesas, procurando elucidar algumas questões relacionadas com o desenvolvimento do processo, tanto do ponto de vista do modelo e políticas organizacionais adoptadas, como da evolução dos indicadores da

presença feminina nas fileiras. Em concreto, procurarei responder às seguintes questões: quais as condições institucionais em que se iniciou o recrutamento feminino? Que modelo e políticas de integração foram adoptados? Qual a situação das mulheres militares? Que funções desempenham, que poder detêm e que exclusões confrontam? Que perspectivas e constrangimentos se esboçam para o futuro da sua presença nas Forças Armadas Portuguesas?

1. Enquadramento sócio-organizacional

1.1. As condições institucionais do recrutamento feminino

A abertura da instituição militar portuguesa às mulheres no início da década de 1990 veio 'regularizar' uma situação paradoxal, em que o quadro jurídico existente carecia de aplicação na realidade. Com efeito, existia desde há muito uma ampla base legal para a efectivação do acesso feminino às forças armadas, quer em termos da Constituição da República Portuguesa, quer no plano da legislação laboral, como ainda ao nível de legislação sobre defesa e serviço militar. Nestes diplomas, não apenas se consagrava a extensividade da obrigação jurídica da defesa nacional a todos os cidadãos, independentemente do sexo, como se encontrava prevista a possibilidade de prestação voluntária do serviço militar pelas mulheres (Carrilho, 1990; Carreiras, 2004). À semelhança do que aconteceu noutras democracias ocidentais, designadamente no contexto da Europa do Sul, como nos casos de Espanha ou Itália, as contradições legais associadas à impossibilidade de acesso feminino às forças armadas evidenciavam-se no confronto com o ordenamento jurídico interno do país: na base do preceito constitucional relativo à paridade entre sexos, uma mulher poderia ser eleita presidente da República, competindo-lhe também, nessa medida, o comando das forças armadas, a presidência do Conselho Superior de Defesa Nacional ou a declaração do estado de guerra, ao mesmo tempo que se lhe interditava o acesso à organização e profissão militares.

O recrutamento militar feminino veio a acontecer num contexto sócio-institucional que pode considerar-se relativamente favorável. Por um lado, coincidiu com o início de um processo mais amplo visando a reestruturação e redimensionamento da instituição militar, no âmbito do qual o serviço militar foi objecto de significativas alterações; por outro lado, registava-se, nessa ocasião, uma

elevada receptividade social à medida, tanto no plano da opinião pública como no plano militar.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, importa notar que entre 1989 e 2002 se verificou uma redução de 49,5% do total da força militar portuguesa, correspondendo a um decréscimo de 72085 para cerca de 36000 militares. Esta redução aconteceu por duas razões centrais: a diminuição do número de soldados conscritos – de 35760 em 1980 para 5860 em 2000 - e uma idêntica redução do pessoal do quadro permanente (Decreto-Lei nº 202/93). Esta última medida visou o reequilíbrio da pirâmide hierárquica, a qual havia sofrido uma acentuada distorção em virtude da guerra colonial (cf. Carrilho, 1994: 121/127)¹. A aprovação, em 1991, da Lei nº 22/91 constituiu, adicionalmente, um passo importante na direcção da profissionalização, ao consagrar a criação de um sistema misto 'semiprofissional', baseado em regimes de contratos de curta duração: os regimes de 'voluntariado' e 'contrato'.² A tendência para a 'profissionalização' viria a intensificar-se ao longo da década. A referência constitucional ao serviço militar obrigatório foi eliminada durante a revisão constitucional de 1997 e, dois anos depois, uma nova lei do serviço militar (Lei 174/99) estabeleceria aquele que pode ser considerado o maior desafio do processo de reorganização: a instituição de uma força exclusivamente voluntária em tempo de paz, processo que ficou completo em 2004 após um período de transição de 4 anos. Assim, seguindo um padrão comum a muitos outros países, o final da conscrição e o desenvolvimento de forças exclusivamente voluntárias associou-se, em Portugal, a um crescente recurso à força de trabalho feminina.

Por outro lado, se a meados da década de 1980 os Portugueses se dividiam nitidamente quanto à oportunidade da prestação do serviço militar pelas mulheres, as opiniões evoluíram rapidamente para uma cada vez maior aceitação e uma clarificação relativamente ao tipo de recrutamento desejável. Já em 1992, mais de ¾ da população portuguesa (76.7%) considerava que as forças armadas deveriam aceitar a participação de mulheres (Carrilho, 1992). Destes, 86% considerava que essa participação deveria ocorrer em regime de voluntariado. Estas percentagens são particularmente significativas, sobretudo se comparadas com as que se registavam

¹ Com efeito, no final da guerra a pirâmide hierárquica encontrava-se quase invertida, com um excesso de pessoal nas categorias hierárquicas superiores e um claro défice nos postos de oficiais subalternos. Na medida em que o grupo dos coronéis foi o mais afectado por esta legislação (muitos deles forçados a uma reforma compulsiva) o decreto-lei ficou conhecido como 'Lei dos coronéis'.

² Sob este novo quadro, após 3 a 4 meses de treino inicial (SEN), os militares poderiam servir por um período de tempo até 18 meses – o regime de voluntariado – após o qual acederiam ao regime de contrato, variando este entre um mínimo de 2 e um máximo de 8 anos.

por exemplo em Espanha em idêntica ocasião, onde, não obstante o facto de as mulheres terem sido integradas nas forças armadas três anos antes, apenas 55% dos espanhóis se manifestava favorável à participação militar feminina (Carreiras, 2002a, 2002b). Alguns anos mais tarde, segundo uma sondagem realizada em 1999, uma significativa maioria dos portugueses não apenas aceitava o direito das mulheres a inserir-se na organização militar como defendia a igualdade de oportunidades no acesso e progressão das mulheres na carreira militar. Da mesma forma, mais de 80% aprovava que uma familiar seguisse a vida militar (Matos e Bacalhau, 2001).

As opiniões dos oficiais Portugueses eram também globalmente favoráveis a essa inovação. Informação relativa uma amostra representativa dos oficiais dos três ramos das forças armadas, inquiridos em 1989 (Carrilho, 1990), revelava um alargado consenso. Desde logo, a esmagadora maioria dos oficiais mostrava-se favorável à integração de mulheres (em percentagens que rondavam os 85% na Marinha e superavam os 90% nos outros ramos), bem como ao reconhecimento de condições para a sua progressão profissional. Consideravam, designadamente, que as mulheres deveriam ser integradas em unidades mistas e não apenas em unidades exclusivamente femininas e que deveriam poder aceder aos quadros de oficiais e ao quadro permanente. Menos consensual era já a questão das funções a desempenhar pelas mulheres, suscitando uma nítida divisão de opiniões entre os oficiais do Exército, onde cerca de metade considerava que as mulheres deveriam ser apenas recrutadas para os serviços, e cerca de 40% admitia que isso poderia ocorrer em todas as armas e serviços. Na Marinha, esta opinião invertia-se em idêntica proporção a favor da maior abertura de funções, enquanto na Força Aérea se reafirmava esta última posição com cerca de 2/3 das respostas positivas. Controversas eram também as questões relacionadas com a participação em combate ou em forças especiais, em que, de um modo geral, a divisão de opiniões se expressava entre grupos de idêntico peso contra e a favor. Em todo o caso, pode afirmar-se que existia uma atmosfera organizacional favorável ao processo de integração militar feminina, ou pelo menos as condições que assegurariam a ausência de sérias resistências.

1.2 O modelo adoptado: do imobilismo das políticas à rotinização no terreno

No início da década de 1990 nenhum documento de política relativo ao novo modelo semiprofissional que se ensaiava em Portugal, referia concretamente o recrutamento feminino como elemento deste novo quadro. Embora de forma diferenciada e com ritmos desiguais segundo os ramos, o processo de integração

feminina desenvolveu-se de forma contingente, marcado pela tensão entre a necessidade de rapidamente dar expressão prática à legislação entretanto produzida, o que significava acelerar a efectiva incorporação de mulheres, e a complexidade das tarefas de adaptação e reorganização interna, passíveis de garantir as condições mínimas à sua integração no espaço militar. Não apenas não foram realizados estudos preparatórios fundamentados, como não foram esboçadas, em sede do poder político e de forma centralizada, medidas ou directivas específicas relativamente à presença de mulheres nas forças armadas³.

A condução do processo de tomada de decisão em matéria relativa à integração feminina assentou assim na prevalência de uma atitude reactiva por parte dos serviços quando confrontados com os problemas mais urgentes associados à presença feminina: fardamento e equipamento, instalações, adequação de tabelas de requisitos físicos, adaptação dos programas de instrução, elaboração de normas relativas às situações de gravidez e maternidade etc.

Por outro lado, o facto de competir a cada ramo, em observância da legislação geral, o estabelecimento das condições específicas de recrutamento e prestação do serviço pelo pessoal feminino, fez com que as soluções encontradas correspondessem mais a exigências pragmáticas imediatas que a uma definição institucional integrada e coerente sobre o modelo a seguir. A remissão para cada um dos ramos das responsabilidades pela definição das condições de acesso e implementação do recrutamento feminino não poderia pois deixar de gerar algumas incongruências e medidas estritamente casuísticas na resposta a problemas que as circunstâncias foram revelando. Os procedimentos adoptados caracterizaram-se, assim, em diferentes momentos, por uma atitude de manifesta precaução, acompanhada pela consciência da necessidade de sistematicamente proceder a alterações e ajustamentos que as primeiras fases da experiência mostrassem impor-se. Um dos mais elucidativos exemplos deste *pragmatismo ex-post* refere-se à forma como se abordou o problema das especialidades que deveriam ser abertas às mulheres. Considerações práticas – mesmo se acompanhadas por ambíguas justificações como a ‘facilidade da integração feminina’ – estiveram na base da escolha de funções de apoio (Carreiras, 1997). Frequentemente, o número de vagas disponibilizadas para o pessoal feminino ou mesmo o seu acesso a determinadas funções foi apenas determinado por condições

³ Na realidade, muitos dos responsáveis políticos e militares com os quais tivemos oportunidade de conversar sobre este tema ao longo dos anos, reconhecem a ausência de planeamento integrado e definição atempada de políticas. Saliente-se, no entanto, a constituição de um grupo ministerial de acompanhamento do processo, integrando representantes do MDN, Exército, Marinha e Força Aérea, mas cujas competências, recursos e capacidade efectiva de actuação poderão considerar-se bastante limitados face às exigências de semelhante tarefa.

materiais e circunstanciais, tais como a existência de alojamentos e condições sanitárias adequadas. Curiosamente, este mesmo padrão viria a justificar a relativamente surpreendente eliminação, em 1996, das restrições existentes no acesso feminino às armas combatentes no Exército. De acordo com o testemunho de oficiais responsáveis na Academia Militar, esta abertura legislativa resultou da prévia aceitação de uma mulher para o curso de Artilharia nessa Academia. Uma vez mais, portanto, a legislação teve que ajustar-se à realidade.

Não obstante estas constatações, o modelo de *pragmatismo ex-post* parece ter funcionado extraordinariamente bem. Embora convivendo com várias disfuncionalidades, os ramos demonstraram uma notável capacidade de ajustar-se à nova situação e de identificar rapidamente soluções adequadas aos problemas mais imediatos. Isto pode explicar simultaneamente o fácil início do processo e o ‘eclipse’ que o tema viria a sofrer ao nível da atenção pública, alguns anos mais tarde (Carreiras, 2002a, 2002b).

Progressivamente, todos os ramos foram alargando o conjunto de áreas e especialidades abertas às mulheres (sendo a Força Aérea o ramo pioneiro e a Marinha o mais ‘prudente’) incluindo a abertura das academias e escolas superiores militares. No início do séc. XXI as mulheres seguiam uma formação integrada (embora sujeitas a distintas tabelas de avaliação e treino físico), podiam aceder a todos os níveis hierárquicos e estavam sujeitas aos mesmos critérios de promoção e progressão profissional que os seus companheiros. À excepção de algumas especialidades na Marinha – fuzileiros, mergulhadores, manobras e submarinos - em 2000 elas podiam teoricamente aceder a todas as especialidades militares. Na prática, porém, mesmo nos outros ramos, não haviam ainda sido colocadas em muitas das funções de tipo mais operacional ou próximas do combate.

Em 1998, no quadro de transição para o sistema de voluntariado, e em vésperas da promulgação da nova lei do Serviço Militar (Lei 174/99) a necessidade de recrutar mulheres foi, pela primeira vez, incluída como objectivo relevante num lacónico discurso oficial. Um aumento significativo do número de mulheres foi considerado um importante elemento para o sucesso do novo modelo: “A adesão voluntária de mulheres às forças armadas vai alargar substancialmente o universo de recrutamento, sendo previsível um acréscimo destes efectivos em serviço na instituição militar” (MDN,1998:14). Os responsáveis políticos pareciam ter tomado consciência da importância do recrutamento feminino com vista a suprir as necessidades da futura força voluntária, tendo sido estabelecido um objectivo de recrutamento de 8% a 10%. A natureza instrumental desta decisão era clara no texto

da lei, o qual realçava explícita e exclusivamente os aspectos 'funcionais' da participação feminina. De facto, preocupações de cidadania pareciam continuar ausentes da prática e do discurso políticos⁴.

2. Situação e perspectivas das mulheres militares: Portugal em perspectiva comparada

Em Portugal, tal como na maioria das democracias ocidentais, a situação das mulheres nas forças armadas tem vindo a alterar-se significativamente durante as últimas quatro décadas. No início do século XXI, todos os países da NATO tinham admitido e ampliado o número de mulheres nas suas forças armadas; muitas restrições foram eliminadas; as mulheres foram progressivamente aceites nas academias e escolas superiores militares e conquistaram o acesso a um conjunto alargado de posições e funções; a consciência da dimensão de género nos processos de integração ampliou-se e políticas concretas com esse objectivo foram concebidas e implementadas em muitos países.

Contudo, a integração militar feminina está longe de concretizada. Tal como em muitas outras áreas da vida social, as mulheres ocupam lugares pouco invejáveis nas estatísticas oficiais. Não obstante a tendência para a eliminação de discriminações e equalização de estatutos entre homens e mulheres, permanecem variadas restrições e as mulheres são ainda largamente excluídas de áreas e funções ligadas ao combate; têm uma representação limitada em posições de poder no sistema militar; nem sempre são aceites e confrontam mesmo reacções hostis. Dados de variados estudos empíricos mostram, de resto, que a elevados patamares de integração formal não correspondem necessariamente idênticos níveis de integração social (Winslow e Dunn,

⁴ Uma decisão específica ilustra bem esta constatação. Entre as inovações da nova lei do serviço militar (Lei 174/99), uma medida visava fortalecer as relações entre os cidadãos e as Forças Armadas: a instituição do "Dia da Defesa Nacional". Inspirado no modelo francês do '*rendez-vous citoyen*', o art. 11º da Lei nº 174/99, decretava que ao cumprir 18 anos todos os jovens portugueses deveriam participar nas actividades do 'Dia da Defesa Nacional', ocasião em que se pretendia informar e sensibilizar os jovens relativamente aos objectivos da defesa nacional, à organização, missões e recursos das Forças Armadas, às possibilidades existentes em termos de serviço militar etc. Exceptuando apenas os casos de doença prolongada e residência no estrangeiro, todos os jovens deveriam comparecer obrigatoriamente, incorrendo em multas no caso de ausência injustificada. Contudo, de forma surpreendente, a legislação que viria a regulamentar a Lei (Decreto-Lei nº 289/2000 – Regulamento da Lei do Serviço Militar) isentava as mulheres do cumprimento desta obrigação. Fazia-o, contudo, de forma indirecta, ao atribuir esta obrigação apenas aos cidadãos sujeitos a recenseamento militar - o que desde logo aparecia como uma incongruência face aos termos universalistas da Lei. Ao contrário da situação francesa cujo modelo inspirou esta medida, em Portugal as mulheres não ficaram pois sujeitas à obrigação do recenseamento militar e, por essa via burocrática, eram excluídas da obrigatoriedade de participação no Dia da Defesa Nacional, podendo no entanto fazê-lo numa base voluntária. Aparentemente, apenas considerações de ordem económica justificaram uma tão paradoxal decisão que viria a ser revista apenas em 2006, altura em que o Ministro da Defesa Nacional anunciou a extensão da obrigatoriedade do recenseamento militar às mulheres.

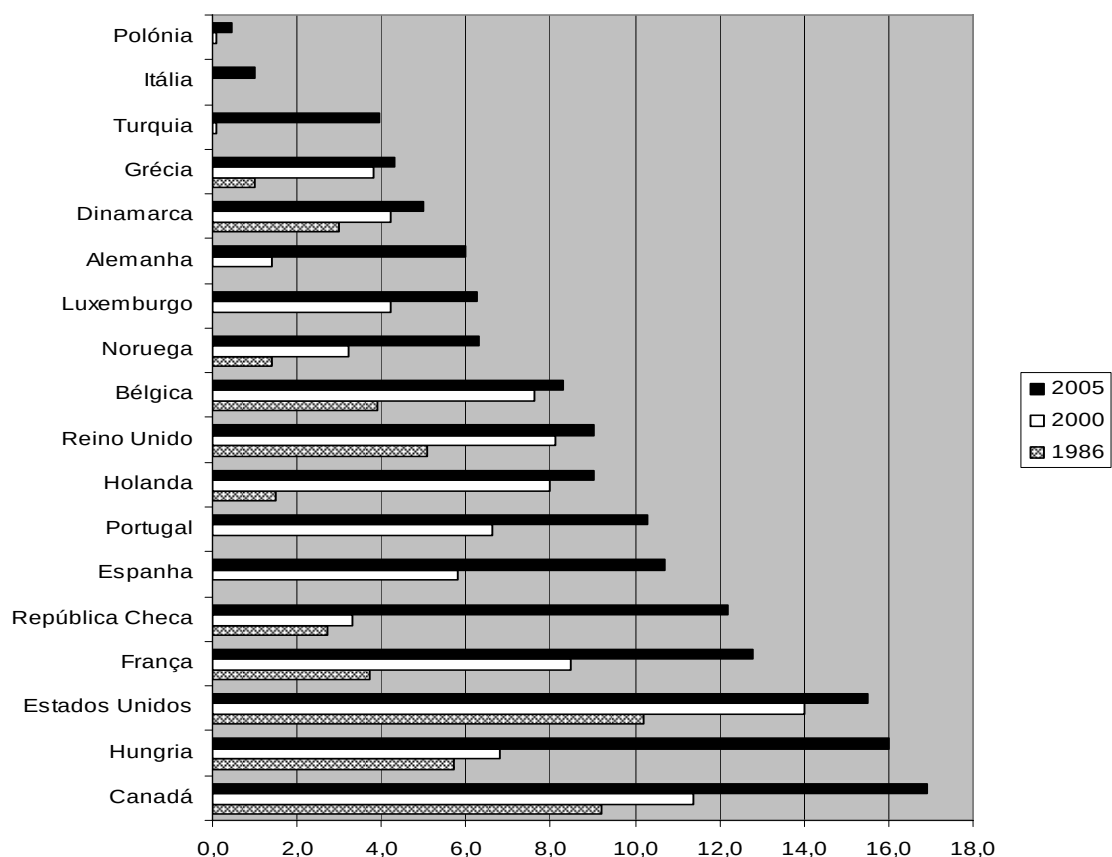
2002). Por outro lado, progressos registados no passado nem sempre apresentam uma evolução linear: a participação militar feminina tem sido sujeita a ciclos de expansão e contracção (Segal, 1999), e em certos contextos são notórias tendências para reinstituir políticas restritivas. No mesmo sentido, embora reconhecendo que os países que se empenharam em reformas formais são também os que mais facilmente poderão atingir elevados patamares de integração, Moskos, Williams e Segal sublinham que “políticas *de jure* não se transformam facilmente em oportunidades *de facto*, e os grupos de interesse nacionais sabem que deverão utilizar simultaneamente instrumentos legais e políticos para assegurar essa correspondência” (Moskos, Williams e Segal, 2000: 270).

A diversidade entre os países é também muito evidente: enquanto alguns integraram as mulheres, conferindo-lhes um acesso real (e não apenas formal), outros reservam-lhes lugares meramente simbólicos. Entre casos de extrema subrepresentação numérica, segregação do treino e severas restrições funcionais até casos de ampla representação, padrões de carreira abertos, treino integrado e acesso a papeis de combate, existe uma pluralidade de situações intermédias.

Vejamos, de forma comparativa, alguns dos indicadores desta situação, começando por observar os níveis globais de representação.

No ano 2000 cerca de 289.000 mulheres desempenhavam as suas funções nas forças armadas dos países da NATO. Os níveis de representação feminina variavam, nessa ocasião, entre menos de 1% nos casos da Turquia ou da Polónia e 14% nos Estados Unidos. Em 2005, esse intervalo situava-se entre 0.52% na Polónia e 18.2% na Letónia (figura 1).

Figura 1 Evolução da representação feminina nas forças armadas dos países da NATO (1986-2005) (%)

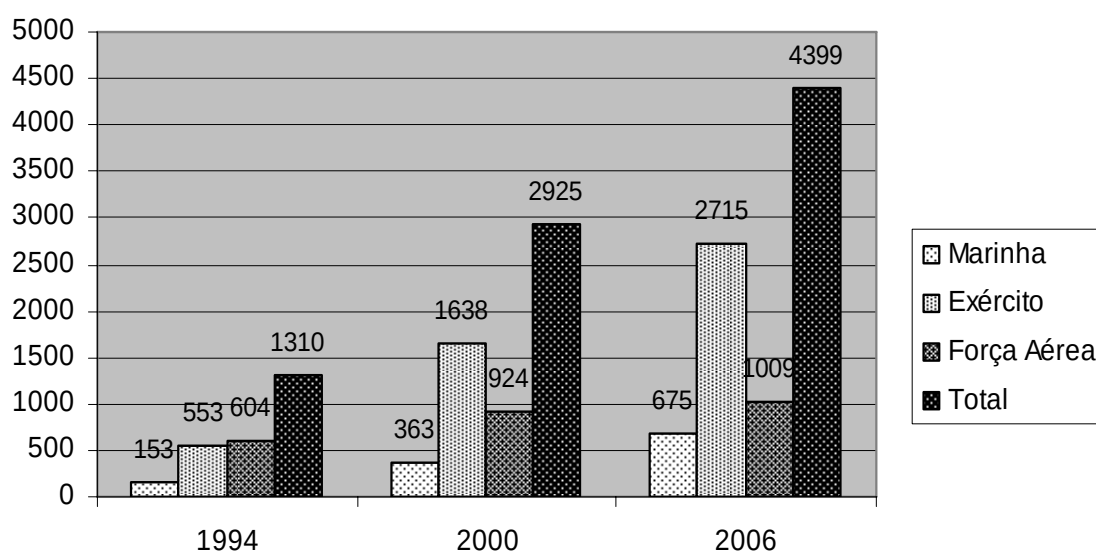


Fontes: Stanley e Segal, 1988: 563; Carreiras, 2006; Annual Reports of the *Committee of Women in the NATO Forces* (http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html).

Não obstante ter iniciado mais tardiamente o recrutamento feminino, Portugal fez notáveis progressos em termos da representação numérica de mulheres nas forças armadas. Os dados permitem sublinhar a amplitude dos valores alcançados, se comparados com outros países e sobretudo se considerarmos o momento relativamente tardio em que o processo teve início neste país. Os quantitativos cresceram de forma sustentada durante a última década do século XX, o que, associado à redução dos efectivos globais das forças armadas, veio a traduzir-se num crescimento acentuado dos níveis percentuais de representação feminina: se em 1994 as 1.300 militares portuguesas representavam ainda uma percentagem residual, no ano 2002 existiam cerca de 3.100 mulheres militares, constituindo já 8,5% do total de uma força global de 36.000 efectivos. Em 2006, o contingente feminino das Forças Armadas Portuguesas atingia as 4399 mulheres, representando 12% dos efectivos

militares do país. Uma análise por ramos revela que essa percentagem era mais significativa na Força Aérea (16%), seguindo-se o Exército (13,5%) e finalmente a Marinha (6.6%). A figura 2 dá conta da evolução do número absoluto de mulheres militares em Portugal.

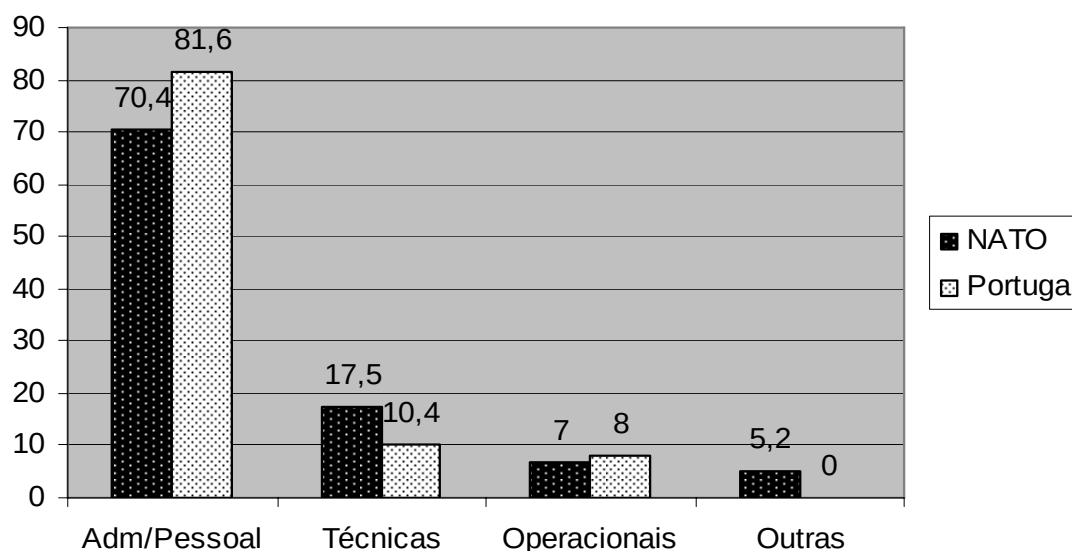
Figura 2 *Evolução do número de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, por ramo (1994-2006)*



Fonte: Ministério da Defesa Nacional (Portugal)

A distribuição ocupacional revela, por seu turno, um padrão conhecido e portanto pouco surpreendente. Dados disponíveis para 13 nações (Carreiras, 2006) mostram que, em 2000, mais de dois terços (70,4%) das mulheres militares da NATO se concentravam em funções de saúde e em funções de apoio (pessoal, administração, logística), 17,5% em áreas técnicas (engenharia e comunicações) e apenas 7% ocupava posições em especialidades mais operacionais ou nas armas combatentes (artilharia, infantaria, cavalaria). Em Portugal esses valores eram de 81,6%, 10,4% e 8% respectivamente (Figura 3).

Figura 3 Distribuição ocupacional das mulheres militares nos países da NATO e em Portugal (2000) (%)



Fonte: *Committee on Women in the NATO Forces* (http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html); Carreiras (2006);

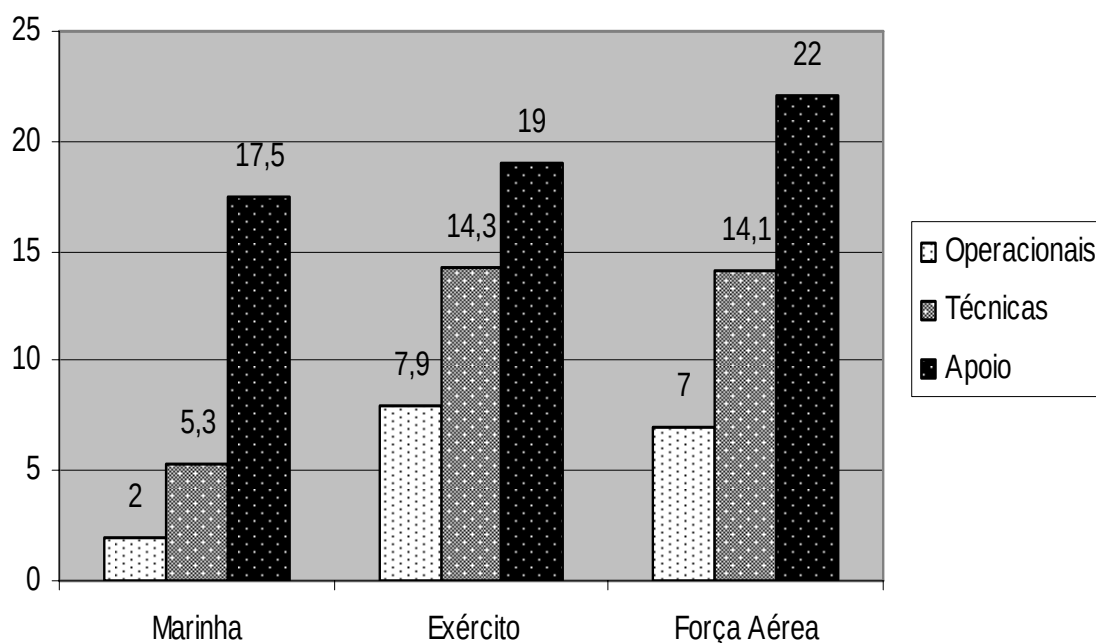
Nota: percentagens por relação ao total de mulheres

Mesmo quando o peso relativo de cada uma destas áreas ocupacionais no conjunto da estrutura organizativa é tomado em consideração, as mulheres estavam claramente sobre-representadas em especialidades tradicionalmente femininas. Com efeito, as funções de apoio nas áreas de pessoal, finanças, administração e serviços de saúde empregavam cerca de 46,1% do pessoal militar da NATO, para uma percentagem de mais de 70% no caso das mulheres. O oposto sucedia nas áreas técnicas e particularmente nas áreas operacionais, onde a assimetria era também extremamente visível: 22,2% do pessoal militar concentrava-se neste último tipo de funções, para apenas 7% das mulheres.

No que respeita a Portugal dispomos adicionalmente de dados que permitem avaliar o peso relativo das mulheres dentro de cada área ocupacional. Em 2000, elas continuavam sobre-representadas nas áreas de apoio e saúde, constituindo 19,8% e 12,2% respectivamente do total de efectivos em cada uma dessas áreas. De notar, contudo, o facto de representarem 5,5% dos militares colocados em especialidades “técnicas” (engenharia e comunicações) uma percentagem que embora se situasse um

ponto abaixo da média geral de representação feminina nas forças armadas nesse ano, era ainda assim bastante superior à registada em áreas operacionais (armas) (1,9%). Já em 2006, as percentagens de mulheres em áreas técnicas e operacionais registaram subidas notáveis, embora com variações significativas por ramo (Figura 4).

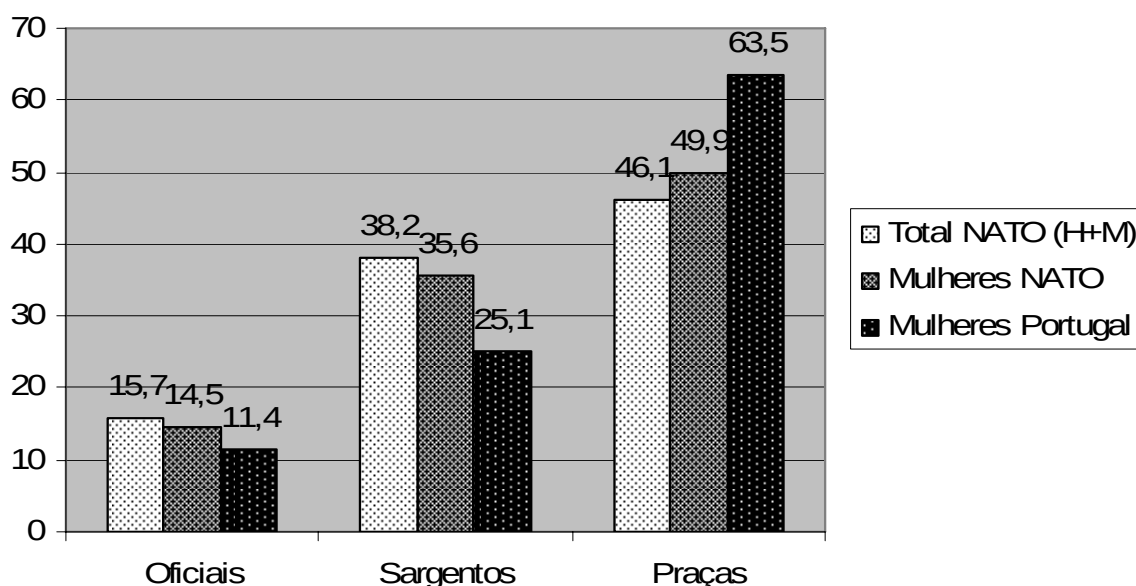
Figura 4 Percentagem de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas por tipo de especialidades e ramo (2006)



Fonte: Committee on Women in the NATO Forces(http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html).

No que diz respeito à representação hierárquica, cerca de metade do total de mulheres militares na NATO (49,9%) estavam concentradas na categoria de praças, 36% eram sargentos e 15% pertenciam à categoria de oficiais. Ao contrário do que sucedia com a representação ocupacional, a distribuição feminina pelas várias categorias hierárquicas era bastante mais equilibrada quando comparada com a da estrutura organizativa: embora em termos absolutos as mulheres se encontrassem sobrerrepresentadas na categoria de praças, elas estavam apenas ligeiramente subrepresentadas nas categorias de oficiais e sargentos.

Figura 5 Distribuição hierárquica das mulheres militares na NATO e em Portugal (%) (2000)



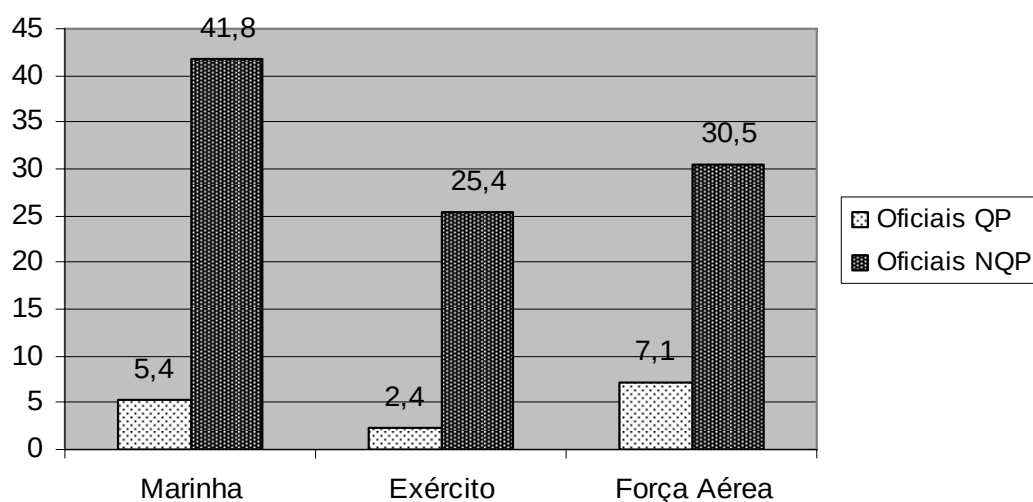
Fonte: *Committee on Women in the NATO Forces* (http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html); (Carreiras, 2006)

Contudo, as percentagens relativas dentro de cada categoria hierárquica apontavam para uma outra realidade. Devido ao seu reduzido número absoluto as mulheres eram extremamente minoritárias nas várias categorias: em média, nos países NATO, elas constituíam 6,9% das oficiais, 7,0% dos sargentos e 8,1% das praças. Importa notar que, ao contrário da ideia comum de que a representação feminina é comparativamente mais limitada na categoria de oficiais que entre as praças, os dados mostram que não existia uma grande assimetria entre essas situações. Em Portugal, esta distribuição era, contudo, mais assimétrica, pois os mesmos valores revelavam uma sobrerrepresentação na categoria de praças (13,4%) e uma subrepresentação entre os oficiais e sargentos (4,7% e 4,3% respectivamente).

Por outro lado, no ano que aqui se toma como referência para a comparação internacional (2000), para além de se concentrarem na base da hierarquia, verificava-se que, do ponto de vista da situação contratual, as mulheres detinham ainda uma presença insignificante ao nível dos quadros permanentes, onde constituíam apenas 0,8% dos efectivos, e muito superior à média (17%) entre o pessoal não permanente. No que se refere ainda a este indicador, dados relativos a 2006, mas já especificamente para a categoria de mulheres oficiais, apontavam claramente para a

manutenção de uma grande desproporção, já que as percentagens de mulheres oficiais na estrutura não permanente excediam largamente as registadas na estrutura permanente dos vários ramos, onde, pelo contrário, atingiam valores surpreendentes (Figura 6).

Figura 6 Percentagem de mulheres oficiais das Forças Armadas Portuguesas por situação contratual e ramo (2006)



Fonte: *Committee on Women in the NATO Forces*

Nota: percentagens relativas ao total de cada categoria hierárquica

Em síntese, se compararmos Portugal com países com uma mais longa experiência de participação feminina, encontramos padrões semelhantes mas também algumas diferenças dignas de registo: a) tendência para a eliminação formal de restrições ao acesso feminino a funções militares b) níveis de representação globalmente limitados, embora, neste caso, resultantes de um rápido crescimento e em acentuada expansão; c) subrepresentação feminina em níveis hierárquicos superiores mas uma evolução positiva na representação feminina na estrutura permanente; d) clara sobrerrepresentação em áreas tradicionalmente “femininas” acompanhada por uma representação limitada em especialidades ligadas ao desempenho da missão central das forças armadas.

Nota conclusiva

No início do séc. XXI, a presença militar feminina nas Forças Armadas Portuguesas constitui uma realidade em consolidação, politicamente consensual, militarmente aceite e socialmente (quase) invisível. Os principais desafios e obstáculos ao desenvolvimento do processo de integração decorrem da configuração específica que em Portugal assumem alguns dos factores que historicamente contribuíram para a ampliação ou restrição dos papéis militares femininos.

No plano militar, as perspectivas das mulheres na instituição aparecem condicionadas por duas variáveis fundamentais; por um lado, o desenvolvimento do processo de profissionalização, designadamente em termos da instituição do serviço militar exclusivamente voluntário. Por outro, a persistente ausência de políticas relativas ao acompanhamento e monitorização do processo de integração. Ainda que a perspectiva de aumento de necessidades de recrutamento de voluntários se afigure como tendencialmente promotora de um aumento da representação feminina, a inexistência de política concretas – em particular em áreas que reconhecidamente provocam erosão nos níveis de empenhamento das mulheres militares, ou que entre elas motivam elevada atrição, como é o caso da conciliação entre família e profissão - deixa um véu de alguma opacidade sobre a evolução previsível.

No plano cultural, a persistência de resistências ao envolvimento das mulheres em actividades militares, especialmente em sectores mais operacionais, é ainda uma realidade a enfrentar, tanto pelas mulheres como pelos responsáveis por 'virtuais' políticas de integração. Os dados acima apresentados relativamente a níveis elevados de aceitação da presença feminina nas forças armadas no início do processo de recrutamento não poderão deixar de ser confrontados com outros disponíveis posteriormente, e que sugerem menor optimismo. Embora concernentes a um grupo particular, dados obtidos num inquérito sociológico aos militares portugueses participantes nas operações Ifor e Sfor na Bósnia-Herzegovina realizado em 1997 (Carreiras, 1999), mostram que perto de 3/4 dos militares inquiridos considerava que a presença de mulheres nas forças armadas apresentava mais desvantagens que vantagens para a instituição. Essa percentagem era apenas ligeiramente superior à metade no caso dos oficiais (54.3%), ampliando-se depois para 3/4 no caso dos sargentos (74.3%) e praças (75.4%). Quando inquiridos sobre o tipo de funções que poderiam ser desempenhadas pelas mulheres militares, as opiniões distribuíam-se entre um grupo mais alargado daqueles que apenas indicava funções logísticas ou de apoio (45.2%), um conjunto de militares que defendia que as mulheres poderiam desempenhar todo o tipo de tarefas (29.3%), e um terceiro grupo, bastante mais

limitado, que considerava que as mulheres poderiam ocupar-se também de tarefas operacionais, mas sem acesso ao combate (6.7%).

Por outro lado, uma análise de entrevistas conduzidas em 2000 a um conjunto alargado de homens e mulheres oficiais dos três ramos das forças armadas, no âmbito de uma pesquisa comparativa abrangendo o universo dos países da NATO (Carreiras, 2006), apontou também para a persistência de tensões. Essa análise confirmou genericamente as conclusões de outros trabalhos, realizados em Portugal e a nível internacional, os quais sublinham os efeitos negativos da subrepresentação numérica e da 'intrusividade' sentidos pelas mulheres quando posicionadas em situações 'atípicas': pressões no desempenho (devidas a excessiva visibilidade), isolamento social (reforço da diferença), e estereotipização de papeis (Kanter, 1993) . Em todo o caso, o mesmo estudo revelou também que, contrariamente ao que sucedia noutros países europeus, onde factores sócio-económicos, políticos e também militares vinham ocasionando uma crescente perda de atractividade ou abandono da carreira militar por parte das mulheres, as militares portuguesas revelavam uma particular tendência a valorizar o seu investimento profissional nas forças armadas.

Da evolução destes vários indicadores e do equilíbrio entre forças de sinal contrário parece pois vir a decorrer o futuro da presença de mulheres como protagonistas na organização que – não obstante o período de incerteza em que se encontra – mantém (ainda) a seu cargo o monopólio da violência legítima.

Referências

- Carreiras, Helena. 1997. *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*, Lisboa, Cosmos.
- Carreiras, Helena. 1999. "O Que Pensam Os Militares Portugueses do Peacekeeping?" *Estratégia*, nº14, Lisboa, IEEI, pp.65-95.
- Carreiras, Helena. 2002a. "Women in the Portuguese Armed Forces: From Visibility to Eclipse." *Current Sociology*, nº 50(5), pp.687-714.
- Carreiras, Helena. 2002b. *Mulheres Em Armas. A Participação Militar Feminina Na Europa Do Sul*. Lisboa: Cosmos/IDN.
- Carreiras, Helena. 2006. *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London, Routledge.
- Carrilho, Maria. 1990. *As Mulheres e a Defesa Nacional*. Lisboa, CCF.
- Carrilho, Maria. 1992. *Defesa e Segurança na Opinião Pública Portuguesa*, Lisboa, Bertrand e Instituto da Defesa Nacional.
- Carrilho, Maria. 1994. *Democracia e Defesa. Sociedade, Política e Forças Armadas Em Portugal*. Lisboa, D. Quixote.
- Kanter, Rosabeth M. (1977)1993 . *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Matos, Luis Salgado e Mário Bacalhau. 2001. *As Forças Armadas Em Tempo De Mudança. Uma Sondagem à Opinião Pública Em Vésperas Do Século XXI*. Lisboa, Cosmos/IDN.
- MDN. 1998. *A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas*. Lisboa, MDN.
- Moskos, Charles, Jay Williams, David R. Segal, (orgs.) (2000), *The PostModern Military*, New York, Oxford University Press.
- Segal, Mady W. 1999. "Gender and the Military." In Chafetz, Janet S. (ed.), *Handbook of the Sociology of Gender*, New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Winslow, Donna, Jason Dunn (2002), "Women in the Canadian forces: between legal and social integration", *Current Sociology* 50(5), pp.641-67.