

Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) Políticas, Processos e Protagonistas

Helena Carreiras

*Socióloga, docente no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)
Investigadora no Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES)
e no Instituto Universitário Europeu em Florença*

INTRODUÇÃO

No início da década de 90 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 excepcionalidade 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 militar em Portugal, com pleno estatuto militar e em tempo de paz.

Neste artigo propõe-se um balanço desse processo, focalizando a análise a três níveis distintos:

Desde logo, em termos do período preparatório, caberá *escrutinar reacções e posicionamentos políticos e institucionais*: Como foi inicialmente avaliada esta nova possibilidade por parte de sectores relevantes da vida pública e da sociedade portuguesas? De que forma se posicionavam os militares perante a iminência de tal transformação? Que factores motivaram este processo no nosso país?

Numa outra dimensão, importará inquirir sobre as *políticas definidas para o recrutamento feminino*: Como se preparou a instituição militar para receber os novos membros? Que políticas definiu para o recrutamento e integração de mulheres nas suas fileiras?

Finalmente, com referência à experiência de outros países, procurar-se-à evidenciar algumas *questões relevantes para o futuro*: Que problemas centrais poderemos antecipar quanto à integração militar feminina? Que perspectivas e constrangimentos se esboçam para o futuro da sua presença nas Forças Armadas Portuguesas?

1. A PREPARAÇÃO DO PROCESSO: CONTEXTO E CONSTRANGIMENTOS

O recrutamento de duas jovens mulheres para o curso de pilotos da Academia da Força Aérea, em 1988, constituiu um acontecimento singular nos registos do recrutamento militar em Portugal e tanto do

ponto de vista simbólico como prático, pleno de consequências. Nos anos seguintes, o número de candidatas ampliou-se significativamente, e em Janeiro de 1990, foi aprovado um diploma permitindo à Academia da Força Aérea a admissão de mulheres para diferentes áreas, tais como pilotagem, engenharia, medicina e administração. A partir desta altura, a situação modificou-se rapidamente, com a progressiva emissão de regulamentação específica fixando as classes, armas e serviços e especialidades abertas às mulheres, em cada ramo das Forças Armadas¹, elaborada na sequência da publicação da lei nº22/91 (Lei de alteração à Lei do Serviço Militar), onde explicitamente se contemplava a emissão destes diplomas. 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 – onde mulheres oficiais desempenhavam já funções como médicas e farmacêuticas – 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 jovens. Sintomático da atracção que esta nova possibilidade parece ter constituído é o facto de 3423 mulheres terem apresentado a sua candidatura para o cumprimento voluntário do serviço militar nos três ramos das Forças Armadas, durante os anos de 1992 e 1993, das quais 1204 no Exército, 662 na Marinha e 1557 na Força Aérea. No início de 1994 mais de um milhar de mulheres prestavam serviço efectivo nas Forças Armadas. Em 1998 esse número ultrapassava já os 2500.

Se, por ocasião do início do processo, a perspectiva de integração nas Forças Armadas pareceu constituir uma opção atraente para largas centenas de jovens portuguesas, caberá também registar aqui a forma como noutras áreas e espaços institucionais esta questão foi abordada. Em que contexto institucional se processou a incorporação feminina? Quais as reacções e posicionamentos assumidos por parte de responsáveis políticos e militares? Eis alguns aspectos por onde valerá a pena iniciar a

1 Portarias nº 1156/91 de 11/11/91 (Exército); nº777/91 de 8/8/91 (Força Aérea); nº163/92 de 13/3/92 (Marinha).

análise e que são reveladores do ambiente que rodeava no exterior e interior da instituição militar a preparação da entrada de mulheres nas Forças Armadas.

1.1 Reacções e posicionamentos político-institucionais

De um modo geral, pode identificar-se uma atitude de relativa indiferença, ou pelo menos ausência de posicionamentos claros, evidenciada já por altura da elaboração, em 1990, de um estudo de diagnóstico e prospecção de políticas aplicáveis ao caso português², em que procurou auscultar-se associações de mulheres e representantes de partidos com assento parlamentar. Ao contrário de diversas organizações de mulheres que, excepcionalmente, haviam já levado a cabo um processo de reflexão conducente à tomada de posicionamentos colectivos nesta matéria, nenhum dos partidos políticos com representação parlamentar assumiu formalmente uma posição sobre a questão da participação militar feminina. Para além das posições expressas por ocasião da discussão da lei do Serviço Militar, em que todos os partidos representados na Comissão Parlamentar de Defesa, com excepção do PCP, aprovaram o diploma que previa a participação voluntária de mulheres nas Forças Armadas, nenhuma outra reacção subsequente parece ter tido lugar. No âmbito do referido estudo foi no entanto possível reunir um conjunto diverso de opiniões e perspectivas individuais de deputadas representando diversas forças políticas, as quais, com poucas excepções, revelaram uma 'favorabilidade condicional'; ou seja, a presença de mulheres nas Forças Armadas era, em princípio, aceite, desde que assegurado um conjunto de condições relacionadas com modalidades de recrutamento e garantias de igualdade no acesso e progressão das mulheres na estrutura militar.

Se no que se refere à *modalidade de recrutamento*, o voluntariado aparecia como a única possibilidade aceitável para as parlamentares do PS, PCP e PSD contactadas, a representante do então presente Partido Renovador Democrático, admitia mesmo a possibilidade do recrutamento obrigatório, de acordo com princípios de paridade e não discriminação entre os sexos. Neste caso, salvaguardava-se contudo um conjunto de normas

2 CARRILHO, Maria, *As Mulheres e a Defesa Nacional*, Cadernos Condição Feminina, n.º30, Lisboa, CCF, 1990.

relacionadas com a aplicabilidade daquele princípio: "(...) se tivermos em conta a actual estrutura da Defesa e do serviço militar nacional, não será para cedo que haverá condições para se poder fazer o recrutamento de mulheres. Inúmeras alterações se impõem perante esta hipótese, alterações essas que passam pela estrutura das instalações militares, pelos critérios de incorporação e pelos métodos de recrutamento e aprendizagem"³. Curiosamente, o departamento de mulheres da CGTP-in seria a única organização a secundar a posição desta deputada, no que se refere à aceitação da conscrição.

Num polo diametralmente oposto, e assinalando uma excepção neste conjunto de posicionamentos, a deputada do partido 'Os Verdes' rejeitava qualquer tipo de serviço militar para as mulheres, com base na contestação da própria existência de Forças Armadas e na defesa dos princípios da não-violência, susceptíveis de assegurar "a paz e a vida, através da utilização de meios políticos e de uma defesa social em vez de meios militares"⁴.

Por seu turno, a questão da *não discriminação no acesso às diversas funções e posições militares*, reunia já o consenso das várias dirigentes políticas, ao sublinharem a necessidade de que não apenas fossem criadas as condições para o recrutamento de mulheres como a de que esse processo respeitasse princípios fundamentais de paridade entre sexos. Alguns comentários então produzidos expressam directamente esta preocupação: "(...) mesmo o regime de voluntariado não deverá servir para continuar na estrutura militar o estatuto de secundarização para o qual tentou remeter-se a mulher durante tantos anos, atribuindo-lhe os serviços mais rotineiros e menos considerados (serviços de limpeza, cozinhas, etc"⁵; "A mulher deverá poder aceder a todas as chefias e funções militares, desde que tenha competência para o seu desempenho (...) Os homens continuam a pensar que detêm em exclusividade certas profissões e que todos os postos de chefia lhes pertencem. Este problema só será de facto ultrapassado com a alteração das mentalidades"⁶.

Esta questão encontrava-se também no centro das atenções de diversas associações de mulheres que nesta altura haviam já tomado posição, de

3 Tomada de posição da deputada Isabel Espada.

4 Tomada de posição da deputada Maria Santos.

5 Tomada de posição da deputada Ilda Figueiredo.

6 Tomada de posição da deputada Julieta Sampaio.

entre as quais se destaca a então Comissão da Condição Feminina. Subscrevendo uma opinião favorável ao alargamento do serviço militar às mulheres, esta organização empenhou-se em discutir o alcance das medidas legislativas respeitantes à participação militar feminina, designadamente quanto à sua compatibilidade com o reconhecimento da função social da maternidade e com o princípio constitucional da igualdade. Nesta linha, defendeu a necessidade de garantir que o acesso das mulheres pudesse abranger as Escolas Superiores Militares, bem como todos os postos e chefias, “de modo a que a extensão do serviço militar às mulheres não venha a traduzir-se num acantonamento na linha dos ‘tradicionalmente femininos’ – cantinas, limpezas, secretaria – e em novas formas de discriminação”⁷. Demonstrando também alguma preocupação com o problema da garantia ou ausência de condições de igualdade, a ‘Intervenção feminina’ pronunciou-se negativamente face à possibilidade de extensão do serviço militar obrigatório às mulheres subscrevendo a ideia de que ‘independentemente da posição que se possa ter relativamente ao serviço militar das mulheres, invocar-se o princípio da igualdade quando na lei nada está previsto para que exista essa igualdade, é um argumento que não colhe’⁸.

Outras organizações, como o Movimento Democrático das Mulheres, assumiram já posições mais radicais de oposição à possibilidade do recrutamento militar feminino, manifestando uma atitude crítica face à própria Instituição militar, e sublinhando a suposta associação histórica das mulheres às tarefas da paz, do diálogo e de “uma forma de estar na vida incompatível com os princípios que assistem à prestação do serviço militar”⁹.

Para além disto, chamava-se ainda a atenção para a necessidade de respeitar a vontade das próprias mulheres, proporcionando-lhes informação por forma a poderem exprimir as suas opiniões sobre questões de Defesa e organização das Forças Armadas. (Intervenção Feminina e Liga dos Direitos das Mulheres).

A diversidade de pontos de vista que emerge destes depoimentos terá porventura caracterizado também as posições assumidas no interior das próprias Forças Armadas, revestindo-se aí naturalmente de outros

7 Depoimento publicado na revista *Mulheres*, Abril de 1987, p.10.

8 Depoimento publicado na revista *Mulheres*, Abril de 1987, p.10.

9 Entrevista com Carolina Mega, Fevereiro de 1989.

contornos. Não dispomos contudo de informação sobre todos os diferentes grupos de actores e os seus sentimentos e avaliações face ao anunciado fim da exclusividade masculina da instituição militar. Conhecemos contudo as posições assumidas pelos oficiais, inquiridos no âmbito do estudo de diagnóstico a que vimos fazendo referência. Neste caso, diversos aspectos parecem merecer um alargado consenso. Desde logo, a esmagadora maioria dos oficiais mostrava-se claramente favorável à integração de mulheres nas Forças Armadas (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. Isto, apesar de a Força Aérea revelar, em ambos os casos, uma atitude de maior receptividade à presença feminina. Por último pode ainda destacar-se o facto de a maioria dos oficiais considerar que a integração feminina encontraria dificuldades na Marinha e sobretudo no Exército, e já em muito menor grau na Força Aérea, o que muito provavelmente se relaciona com o conhecimento da prévia experiência deste ramo.

É pois num contexto que poderemos considerar de relativa abertura – embora rodeado de hesitações, que, como veremos adiante, deixarão as suas marcas ao nível da concepção e implementação de políticas – que irá iniciar-se a entrada de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas. Mas que factores concretos motivaram e proporcionaram a efectivação dessa realidade?

1.2 *Transformações jurídico-organizativas e recrutamento feminino*

A aceleração do recrutamento feminino coincide, em Portugal, com o início de um processo mais amplo visando a reestruturação e redimensionamento da instituição militar, no âmbito do qual o serviço militar e, correlativamente, a legislação que o contemplava, foram também objecto de significativas alterações. Esse quadro deverá naturalmente ser tido em conta quando se pretende analisar o processo de incorporação de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, na medida em que fornece os aspectos do contexto institucional que justamente permitiram essa nova possibilidade.

Num momento em que o sistema da conscrição geral se encontra sujeito a uma crescente pressão e se definem, em muitos países, planos para a constituição de sistemas alternativos de serviço militar, Portugal não parece escapar à tendência geral. Com efeito, o impacto das transformações que se verificavam noutros contextos nacionais fazia já sentir-se no nosso país no início da década de 90, como indiciam as mudanças que vinham a ensaiar-se, desde o final dos anos 80, em torno da legislação do Serviço Militar, designadamente as que viriam a ser consagradas pela Lei 30/87 (Lei do Serviço Militar). Não pondo ainda em causa o imperativo da obrigatoriedade do serviço militar, o qual continuou a ter expressão constitucional, essa lei veio consagrar várias alterações relativamente à anterior legislação, entre as quais poderemos destacar a redução do tempo de duração do serviço efectivo normal e a reafirmação da dispensa das obrigações militares para os 'cidadãos do sexo feminino', ressaltando-se os casos de voluntariado. Apesar da amplitude das transformações enunciadas, que nalguns casos não conheceram expressão prática nos anos que se seguiram, um dos aspectos de maior saliência relativamente à anterior legislação, parecia ser a progressiva redução do tempo de prestação do Serviço Efectivo Normal – fixado em 12 a 15 meses no Exército e 18 a 20 meses na Marinha e Força Aérea – prevendo-se, adicionalmente, um período máximo de 6 anos para a redução aos mínimos estabelecidos. Sendo certo que, na prática, a duração de dois anos contemplada na lei 2135/68 para os três ramos das Forças Armadas, tinha vindo a ser reduzida (limitando-se a 16 meses no Exército e 22 e 24 meses respectivamente na Marinha e Força Aérea), entendia-se agora que o processo de redução deveria ser implementado de forma gradual, dada a necessi-

dade de organização e planeamento, novas infra-estruturas, aumento dos encargos previsíveis, etc... Não obstante, 4 anos após a publicação desta lei – e num contexto em que se preparavam profundas reestruturações ao nível da organização militar – é anunciada, através da Lei nº 22/91, uma nova redução, desta feita bastante mais pronunciada: o Serviço Efectivo Normal passa a ter a duração de 4 meses, podendo ser prolongado até ao limite máximo de 8 meses se prestado no Exército e 12 meses se prestado na Marinha e Força Aérea. Indo provavelmente ao encontro de uma aspiração dos jovens, que em Portugal como noutros países, ao longo das últimas décadas, vinham demonstrando uma atitude crítica relativamente à organização do serviço militar – contestando, entre outros aspectos, a sua duração excessiva – esta medida não deixou todavia de alimentar algum cepticismo. O que, em qualquer caso, valerá a pena destacar, é que este aspecto, cujo impacto público tendeu porventura a invisibilizar outras inovações introduzidas pelo quadro legal, adquire uma significância particular se analisado de forma articulada com outras medidas. Com efeito o que a nova lei enunciava não se reduzia a um mero conjunto de alterações técnicas e instrumentais, independentemente do impacto, amplitude e consequências de que pudessem revestir-se. O que parecia estar em causa era a construção de uma nova imagem Forças Armadas, de uma tentativa de reconversão, não apenas material, técnica e estratégica, mas também simbólica. É, de facto, sob o signo da reestruturação, do reequipamento e da racionalização de efectivos e quadros, que se anuncia uma ‘nova concepção de serviço militar’¹⁰ onde os conceitos chave de ‘modernização’ e ‘profissionalização’ adquirem proeminência, enquadrando algumas das mais significativas alterações introduzidas.

Para além da referida diminuição do tempo do Serviço Militar e da redução do limite máximo de idade para as obrigações militares – o qual passa dos 38 para os 35 anos – um especial relevo é dado ao recrutamento especial, nomeadamente aos regimes de voluntariado e contrato¹¹, os

10 Ver, por exemplo, o preâmbulo do decreto-lei 336/91 ou a brochura *Viver nas Forças Armadas*.

11 O Serviço efectivo em regime de Voluntariado compreende a prestação de serviço do militar, que, tendo cumprido o SEN, deseje manter-se ao serviço por um período de 8 a 18 meses. O serviço efectivo em Regime de Contrato é o serviço prestado pelo militar que após ter cumprido serviço em regime de voluntariado pelo período mínimo de 18 meses, continua ou regressa ao serviço por um período de tempo limitado, entre 2 a 8 anos.

quais, segundo o legislador “tendencialmente vão absorver um maior número de cidadãos que corporizarão as Forças Armadas com efectivos que substituirão, em grande parte, os que se encontravam anteriormente em serviço efectivo normal”¹². A ênfase colocada neste tipo de recrutamento é significativamente ilustrada por um conjunto de incentivos de natureza sócio-económica, oferecidos, como contrapartida, aos jovens que optassem por estas modalidades não obrigatórias, sendo apresentado como um elemento de modernização das Forças Armadas, “potenciando o seu rejuvenescimento permanente, propiciando carreiras curtas, cumpridas pelos cidadãos como uma primeira etapa da sua vida profissional” e simultaneamente “um programa de acções motivador da adesão responsável dos jovens à vida militar que comporte perspectivas de futura integração na vida activa civil”¹³. Esses incentivos, planeados num quadro inter-ministerial, abrangiam as diferentes modalidades de informação e orientação profissional, apoio à obtenção de habilitações académicas, apoio à formação profissional, compensação financeira e material e ainda apoio social. A acompanhar estas medidas, foi accionado um mecanismo de divulgação e informação que ultrapassou mesmo os ‘circuitos internos’ da Instituição. A produção de brochuras, folhetos, cartazes, e sobretudo o apelo mediático concretizado na emissão televisiva de ‘spots’ publicitários, projectavam uma nova imagem das Forças Armadas: o serviço militar passava assim a ser apresentado aos jovens como um projecto atraente, uma oportunidade de valorização profissional e um instrumento de promoção pessoal. Vejamos alguns exemplos: “Com a iniciação e desenvolvimento de uma formação técnico-profissional, até então desconhecida, o cidadão em SEN pode ver despertar uma nova vocação, deixando evidenciar as suas potencialidades pessoais”¹⁴; “O modelo legal arquitectado visa sensibilizar o jovem à prestação do serviço militar como actividade profissional exigente e de superior interesse público, contrabalançando os inconvenientes da sua eventual curta duração com estímulos adequados a reimplantar o cidadão na vida activa não militar enriquecido com os instrumentos hábeis a um sucesso humano integral”¹⁵. Parecia detectar-se neste novo modelo –

12 Preâmbulo do decreto-lei 143/92.

13 Preâmbulo do decreto-lei 336/91.

14 Brochura *Viver nas Forças Armadas*.

15 Portaria 227-B/92, DR. II série, nº169, 24/7/92.

ou pelo menos no discurso que o tematizava – a presença de elementos tributários da tendência que Moskos designou por ‘ocupacional’: a valorização dos aspectos técnico-profissionais e um claro afastamento relativamente ao ethos militar tradicional. Embora não estejam ausentes apelos de tipo ‘institucional’, a ênfase é decididamente atribuída a motivações ‘ocupacionais’. Ora, justamente o facto de se enfatizar o recrutamento nas modalidades de voluntariado e contrato, bem como o aparente reforço desta componente ‘ocupacional’ não foram certamente alheios à abertura dos estabelecimentos militares às mulheres. Factores relacionados com as crescentes exigências técnicas, implicando o recurso a pessoal mais qualificado, e, portanto, a necessidade de alargamento da base social de recrutamento que estiveram na base de um novo modelo de participação militar feminina na maior parte dos países ocidentais, adquiriram também algum impacto no caso português.

Estas tendências, presentes de forma clara na altura em que se iniciava o processo de recrutamento feminino vieram progressivamente a acentuar-se, particularmente nos últimos anos, em que não apenas se concretizou a desconstitucionalização da obrigatoriedade do serviço militar como se definem planos para a constituição de uma força militar profissionalizada e baseada exclusivamente no voluntariado. Questões como a capacidade de atracção de candidatos, a sua retenção nas fileiras, ou ainda a natureza das reservas passam pois a colocar-se com enorme relevância, tanto mais que um dos maiores problemas confrontados pelo regime estabelecido em 91 foi exactamente o da capacidade de atrair e reter voluntários, bem como uma deficiente aplicação do sistema de incentivos estabelecido¹⁶.

2. A (IN)DEFINIÇÃO DE POLÍTICAS DE RECRUTAMENTO FEMININO

No nosso país, o início do processo de recrutamento feminino foi marcado, do ponto de vista da organização militar, e embora de forma diferenciada e com ritmos desiguais segundo os ramos, por alguma

16 Ministério da Defesa Nacional, *A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas*, Documento de trabalho, policopiado, s.d.

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. De um modo geral, a preocupação dos responsáveis incidiu nos problemas que pareciam requerer uma atenção mais imediata, abrangendo um amplo leque de questões: produção de regulamentação concreta relativa ao tipo de especialidades, classes, armas e serviços abertos às mulheres; divulgação pública; operações de classificação e selecção (designadamente a adequação de tabelas de requisitos psico-físicos e inaptidões); adaptação dos programas de instrução (perfil e selecção dos instrutores, adequação das grelhas de instrução e tabelas de avaliação do treino físico); instalações nos quartelamentos (adequação de camaratas e instalações sanitárias); fardamento e equipamento; elaboração de normas internas relativas a aspectos como a protecção da maternidade e não discriminação em função do sexo; apresentação e atavio do pessoal feminino; coordenação entre as diversas entidades/orgãos com responsabilidade no tratamento do assunto, etc... O conjunto de questões enunciado, solicitando alguma rapidez de resposta, bem como 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, fizeram com que as soluções encontradas, pelo menos numa fase inicial, correspondessem mais a exigências pragmáticas imediatas que a uma definição institucional integrada e coerente sobre o modelo a seguir. Na realidade, pode mesmo afirmar-se que não foram esboçadas, em sede do poder político e de forma centralizada, medidas ou directivas 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 efectiva de actuação poderão considerar-se bastante limitados face às exigências de semelhante tarefa. 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 impôr-se. Ilustrativo deste aspecto pode considerar-se a forma como foi abordada a questão das especialidades ou classes, armas e serviços nos quais deveria iniciar-se a incorporação feminina, ou ainda a hesitação em torno da definição de quantitativos máximos de mulheres a incorporar. Observemos pois alguns dos indicadores que dão conta destes vários aspectos.

2.1 *Evolução dos quantitativos*

Embora seja ainda cedo para avaliar com rigor o significado da evolução dos quantitativos de mulheres militares no nosso país, dado o recente início do processo, este não deixa de ser um indicador reconhecido como significativo da maior ou menor abertura da instituição militar às mulheres e, nessa medida, de possíveis orientações no sentido da expansão ou contracção da sua presença nas fileiras. Naturalmente, qualquer análise deste tipo impõe algumas precauções: por um lado, a mera evolução de quantitativos globais nada revela substancialmente sobre a 'qualidade' do processo, ou seja, sobre a situação, papéis ou perspectivas profissionais das mulheres recrutadas; por outro lado, convém não esquecer que diferentes tipos de variáveis condicionam a dimensão dos contingentes; no caso português é pois crucial sublinhar o facto de o período em análise (1992-1998) configurar ainda uma fase inicial do processo e portanto um período de previsível crescimento. Quaisquer flutuações após o momento que possa considerar-se de estabilização são naturalmente susceptíveis de outro tipo de interpretação.

Tendo em conta estas reservas, observemos pois os dados disponíveis sobre o crescimento global dos quantitativos bem como as distribuições por ramo e categoria, as quais permitem já uma análise mais focalizada sobre a posição e localização institucional das mulheres militares. O Quadro I mostra a evolução dos quantitativos globais, por ramo.

Quadro I – Evolução dos efectivos femininos nas Forças Armadas

Ano	Exército		Marinha		Força Aérea		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1994	553	42	153	11.7	604	46	1310	100
1996	998	51.4	237	12.2	705	36.3	1940	100
1998	1558	61.6	323	12.8	648	25.6	2529	100

Fonte: Ministério da Defesa Nacional

Se no que se refere à evolução geral do contingente feminino podemos observar um crescimento significativo ao longo do período considerado, já que a sua dimensão quase duplica, o peso relativo por ramos mostra algumas assimetrias. Enquanto a Marinha – o ramo com uma menor presença de mulheres em termos absolutos – revela uma evolução extremamente moderada e portanto a tendência para alguma estabilidade em torno dos 12% do total dos efectivos femininos nas Forças Armadas, uma das mais notáveis transformações refere-se às posições relativas da Força Aérea e do Exército. Com efeito, a Força Aérea – ramo pioneiro na abertura às mulheres – reduz progressivamente o seu peso, tanto em termos absolutos como em termos relativos: de uma situação em que concentrava quase metade do total de mulheres militares, em 1994, passa a deter apenas cerca de $\frac{1}{4}$ em 1998. Em contrapartida, essa percentagem aumenta exponencialmente no Exército, que de uma situação de relativa paridade face à Força Aérea em 1994, e em virtude de um crescimento particularmente acentuado, passa a deter uma posição dominante no último ano considerado, concentrando mais de 60% dos efectivos. Estas tendências resultam da conjugação de diversos factores, entre os quais se destaca naturalmente o próprio peso relativo e características específicas de cada um dos ramos do ponto de vista das suas necessidades em termos de efectivos e correspondentes políticas de recrutamento. O crescimento do Exército em número de mulheres incorporadas será pois um dos resultados visíveis de tal especificidade; a Força Aérea, por seu turno, parece adquirir uma posição de maior equilíbrio relativamente à excepionalidade que havia detido como ramo pioneiro na incorporação feminina, mantendo em 1998, e apesar do assinalado decréscimo, uma

percentagem (25.6%) que duplica os 'modestos' 12.8% da Marinha. Na realidade, se pensarmos que em termos do total de efectivos, a Força Aérea representa 15.6% da força militar portuguesa e a Marinha 24.6%, o peso relativo da presença feminina na Força Aérea apresenta-se como bastante mais expressivo, superando largamente o dos outros ramos. Mas para além da mera comparação de quantitativos, importa escrutinar diferenças no interior destas distribuições, designadamente a representação feminina por categoria hierárquica.

Quadro II – Evolução dos efectivos femininos, por ramo e categoria

Ramo	Categoria	1994		1996		1998	
		N	%	N	%	N	%
Exército	Oficiais	93	16.8	100	10	166	10.7
	Sargentos	145	26.2	339	34	414	26.6
	Praças	315	57	559	56	978	63
	Total	553	100	998	100	1558	100
Marinha	Oficiais	27	17.6	43	18.1	55	17
	Sargentos	-	-	-	-	17	5.3
	Praças	126	82.4	194	81.9	251	77.7
	Total	153	100	237	100	323	100
Força Aérea	Oficiais	52	8.6	52	7.4	72	11.1
	Sargentos	7	1.2	26	3.7	32	4.9
	Praças	545	90.2	627	88.9	544	84
	Total	604	100	705	100	648	100
Total		1310		1940		2529	

Fonte: Ministério da Defesa Nacional

Conforme pode observar-se no quadro II, os diversos ramos das Forças Armadas evidenciam tendências divergentes no que se refere à distri-

buição hierárquica das mulheres incorporadas. Se apenas considerarmos o peso relativo de mulheres em cada categoria por relação ao total de mulheres em cada ramo, poderemos destacar as seguintes tendências:

- Embora seja o ramo que detém maior número de mulheres, o Exército é também aquele em que o peso relativo da categoria de oficiais mais decresceu ao longo do período considerado, de cerca de 17% para perto de 11%; em contrapartida é aquele que mais significativamente recrutou mulheres para a categoria de sargentos;
- A Marinha é o ramo em que assume maior peso percentual a categoria de oficiais – num valor relativamente estável entre 17% e 18% – o que acontece sobretudo devido ao não recrutamento de quadros femininos para a classe de sargentos;
- Na Força Aérea destaca-se um menor peso percentual da categoria hierárquica mais elevada, em comparação com os outros ramos, mas que se aproxima do valor do Exército no último ano considerado; também aqui a categoria de sargentos adquire uma representação limitada;
- Se tomarmos exemplificativamente o último ano considerado (1998) e compararmos o peso relativo de homens e mulheres em cada categoria (dados não incluídos no quadro), verificamos que: a) no Exército, de um modo geral, a distribuição hierárquica entre as mulheres é percentualmente idêntica à que se observa entre homens; b) na Marinha, encontramos as mulheres bastante sobrerrepresentadas na categoria de praças, o mesmo acontecendo, embora mais ligeiramente na categoria de oficiais; c) na Força Aérea, ao contrário da Marinha, a representação feminina na categoria de oficiais é bastante inferior à masculina, reforçando-se a sobrerrepresentação das mulheres na base da hierarquia.

Os dados até aqui analisados apenas nos permitem apreciar a estrutura interna do contingente feminino, ainda que se comparada, como acabamos de fazer, com a estrutura do contingente masculino. Bastante mais significativa será contudo a apreciação do peso relativo da presença feminina nas várias situações militares face ao total da força militar; ou seja, se procedermos a uma análise comparada da presença de homens e mulheres nos diversos ramos e localizações institucionais. Vejamos pois a configuração dessa distribuição no último ano considerado.

Quadro III – Efectivos das Forças Armadas, por ramo e situação contactual (1998)¹⁷

Ramo	Quadro Permanente			P. Não Permanente			Total		
	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Exército	7510	60	.8	19045	1361	6.7	26555	1421	5.1
Marinha	9013	62	.7	2237	232	9.4	11250	294	2.5
Força Aérea	4103	9	.2	2561	664	20.6	6664	673	9.2
Total	20626	131	.6	23843	2257	8.6	44469	2388	5.1

Fonte: Ministério da Defesa Nacional, 1998

Começando por observar os dados totais, constatamos que as mulheres constituem hoje 5.1% da força militar em Portugal, representando também 5.1% dos efectivos do Exército; os outros ramos distanciam-se relativamente a esta média: a Marinha por 'defeito', com apenas 2,5%, e a Força Aérea por 'excesso' com 9.2%. Se compararmos este dado com o equivalente noutros países (cf. Anexo), constatamos que Portugal se situa abaixo da média relativamente a países como os Estados Unidos (14%), Canadá (10.8%), Bélgica (7.2%), França (7.5%), Holanda (7.2%) e Reino Unido (7%), assume uma posição idêntica à da Dinamarca (5%) e Noruega (5%), e supera as percentagens da Espanha (2.3%), Grécia (3.8%), e ainda Turquia e Alemanha (ambos com menos de 1%).

O quadro III permite ainda destacar alguns dados com interesse. Por um lado, observa-se que a presença de mulheres é (ainda?) relativamente insignificante ao nível dos quadros permanentes, onde representam apenas 0.6% dos efectivos, e superior à média (8.6%) entre o pessoal não permanente, ou seja, entre os militares em cumprimento do Serviço Efectivo Normal (SEN), no Regime de Voluntariado (RV) e no Regime de Contrato (RC); por outro lado, verifica-se que o maior peso percentual da Força Aérea parece resultar de uma maior proporção de mulheres entre o

17 Os dados fornecidos pelo MDN e disponíveis no momento desta análise (incluindo quantitativos globais, e por situação militar de todos os efectivos das Forças Armadas) referem-se a Janeiro de 1998 para a Força Aérea, Março de 98 para a Marinha e Junho de 98 para o Exército. Daqui que possam notar-se algumas divergências relativamente aos totais relativos a 98 anteriormente apresentados.

peçoal não permanente, que neste ramo ronda os 20%, para apenas 9.4% na Marinha e 6.7% no Exército.

Não tendo sido oficialmente definidas 'quotas' para a participação feminina em cada um dos ramos, o entendimento de que a experiência de outros países poderá funcionar como referencial parece, no entanto, reunir consenso entre muitos responsáveis militares que em forums diversos têm vindo a pronunciar-se sobre esse problema; em todo o caso, como diversos autores sublinharam (cf. Segal, 1998), não se trata de uma questão predominantemente técnica, muito embora seja frequentemente apresentada nesses termos, nem tão pouco se encontram estabilizados critérios para semelhante definição¹⁸. A ausência de uma fundamentação clara das decisões nesta matéria – as quais em todo o caso vão sendo tomadas – parece também ter rodeado a escolha das especialidades e funções onde deveria processar-se a entrada de mulheres. Vale a pena determo-nos sobre este aspecto.

2.2 O acesso a especialidade e funções

Por ocasião da decisão inicial, a escolha dos responsáveis recaiu sobre as especialidades relativamente às quais não pareciam existir dúvidas em termos da 'facilidade de integração feminina' – nomeadamente as funções de apoio de serviços, nas quais efectivamente veio a concentrar-se a grande maioria das jovens que constituíram os primeiros contingentes femininos – e, inevitavelmente, aquelas em que se considerou possível assegurar as condições logísticas, bem como organizar os cursos a ser ministrados. Isto significa que em muitos casos o número de vagas definidas para mulheres, ou mesmo o seu acesso a determinadas especialidades foi, e continua a ser, claramente condicionado pelas condições materiais – designadamente em termos de alojamento – mais que por determinações de política reflectidas. O quadro que em seguida se reproduz, dá conta do conjunto de especialidades inicialmente abertas às mulheres em cada ramo das Forças Armadas.

18 Ver por exemplo, as observações a este propósito formuladas no texto do Tenente-Coronel José Alves que integra este dossier.

Quadro IV – Especialidades, classes, armas e serviços em que teve início a incorporação feminina.

Exército	Marinha	Força Aérea	
Arma de Engenharia	Médicos	Pilotos	Mecânicos de material aéreo
Arma de Transmissões	Farmacêuticos Navais	Navegadores	Mecânicos de material terrestre
Serviços:	Especialistas	Técnicos de informática	Mecânicos de electricidade
Saúde	Enfermeiros	Técnicos de operações de meteorologia	Mecânicos de electrónica
Administração militar	Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	Técnicos de operações de circulação aérea e radar de tráfego	Mecânicos de electricidade e instrumentos de aviação
Informática	Electrotécnicos	Técnicos de detecção e conduta de intercepção	Mecânicos de armamento e equipamento
Material	Maquinistas Navais	Técnicos de manutenção de material aéreo	Mecânicos de abastecimentos
Pessoal	Abastecimentos	Técnicos de manutenção de material terrestre	Construção e manutenção de infra-estruturas
Justiça e Disciplina	Condutores	Técnicos de manutenção de material	Serviço de saúde
Cartográfico	Mecânicos de automóveis	Técnicos de manutenção de armamento e equipamento	Polícia Aérea
Reconhecimento das transmissões	Electricistas	Técnicos de abastecimentos	Secretariado e apoio de serviços
Transportes	Músicos	Técnicos de pessoal e apoio administrativo	Músicos
Educação física	Condutores de Máquinas	Operador de comunicações	
Bandas	Radaristas	Operador de meteorologia	
Material de instrução	Comunicações	Operador de circulação aérea e radarista de tráfego	
	Dispenseiros	Operador de circulação aérea e radarista de detecção	
		Operador de informática	
		Operador de sistemas de assistência e socorro	

Fonte: Brochura *Viver nas Forças Armadas*

Importa destacar o facto de a Força Aérea ser o ramo em que maior percentagem de especialidades foram desde logo abertas às mulheres, incluindo algumas das mais operacionais, como pilotos e páraquedistas. A isto não terá sido alheio o papel pioneiro que, como destacámos, este ramo das Forças Armadas desempenhou em termos da incorporação militar feminina. No caso dos outros ramos a situação era ainda distinta, já que nas especialidades e armas operacionais, mais próximas das funções combatentes, não era admitida a presença de mulheres. Assim, enquanto na Marinha lhes estavam – e continuam – vedadas as classes de manobras, artilheiros, mergulhadores e fuzileiros, no Exército essa situação abrangia as designadas armas combatentes: artilharia, infantaria e cavalaria.

Sendo certo que uma desejável programação do processo de integração militar feminina impunha justamente que se procedesse a uma abertura gradual dos diferentes sectores, importa contudo lembrar que a possibilidade de progressão em certas carreiras militares exige o desempenho de funções específicas, que, em muitos casos – e como decorre da experiência de outros países – estando vedadas às mulheres, impedem objectivamente a existência das condições de igualdade no acesso a alguns postos e categorias profissionais. Nessa medida, a abertura da Escola Naval a cadetes do sexo feminino no ano lectivo de 1994/95, bem como a mais recente emissão de regulamentação eliminando a interdição das armas combatentes no Exército podem considerar-se sinais positivos no sentido da equidade das políticas militares relativamente à participação feminina, ainda que a consagração legal de determinadas medidas não implique necessariamente uma correspondência em termos das práticas efectivas. Importa pois escrutinar a informação disponível relativa à real distribuição dos efectivos femininos pelos diferentes tipos de funções militares. Face à dificuldade na obtenção de dados actualizados, vale a pena retomar a informação reunida em 1994, por ocasião de um estudo extensivo junto ao primeiro milhar de mulheres a envergar o uniforme neste novo contexto¹⁹.

19 CARREIRAS, Helena, *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*, Lisboa, Cosmos, 1997.

Quadro V – Distribuição dos efectivos femininos por ramo e tipo de especialidade – 1994 (%)

Especialidades	Exército	Marinha	Força Aérea	Total
<i>Saúde</i>	21.8	6.2	2.2	13.4
<i>Apoio Adm./serviços</i>	49.8	42	51.1	47.3
<i>Apoio técnico</i>	19.2	46.3	46.8	32.8
<i>Operacionais</i>	9.2	5.6	-	6.6
<i>Total</i>	100	100	100	100

Fonte: CARREIRAS, Helena, *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*, Lisboa, Cosmos, 1997, p.119

Nota: N =931

Como pode observar-se no quadro V, a maioria das mulheres incorporadas concentrava-se, em 1994, em especialidades próximas das que poderíamos designar como ‘tradicionalmente femininas’, ou seja, ‘Apoio administrativo/ /serviços’ (escriturárias, secretariado e apoio de serviços, abastecimentos, etc...) e ‘Saúde’ (médicas, farmacêuticas, socorristas, serviço de saúde etc...) as quais agrupavam cerca de 60% dos efectivos. Embora nesta altura se encontrasse ainda vedado às mulheres um conjunto de especialidades de carácter mais operacional, é, no entanto, significativa a sua presença em funções dissociadas do tradicional estereotipo ocupacional feminino, tais como mecânicas, electricistas, radaristas, técnicas de comunicações e transmissões, ou mesmo condutoras, concentrando 1/3 dos efectivos femininos. Na cauda desta listagem aparecem pois as especialidades marcadamente militares e mais próximas das actividades combatentes, tais como pilotos, paraquedistas e polícia aérea (6.6%). A repartição por ramos revela, por sua vez, algumas particularidades, em boa medida relacionadas com as características específicas de cada ramo. Enquanto no Exército observamos a maior percentagem de mulheres colocadas em especialidades tradicionalmente femininas (71.6%), na Marinha e Força Aérea as funções de apoio técnico reúnem percentagens superiores à média – 46.8% e 46.3% respectivamente²⁰.

20 O facto de as percentagens relativas às funções mais operacionais serem mais elevadas no Exército deve-se exclusivamente ao facto de as paraquedistas, provenientes da Força Aérea, haverem já integrado as fileiras da BAI, recentemente constituída e integrada no Exército.

A subsequente abertura de novas funções às mulheres, designadamente no caso do Exército, sugere que este quadro possa ter vindo a alterar-se, proporcionando um maior equilíbrio na distribuição pelos diversos tipos de especialidades. A aferição desta situação bem como uma análise das próprias preferências demonstradas pelas mulheres deverão, pois, integrar futuros trabalhos neste domínio.

3. PROBLEMAS E PERSPECTIVAS: ALGUMAS QUESTÕES EM DEBATE

São diversas as questões que podem colocar-se relativamente ao futuro da participação militar feminina; algumas decorrem das profundas transformações em curso e em perspectiva no que se refere às missões das Forças Armadas num contexto geo-estratégico em mutação. A definição de novos tipos de ameaças à segurança colectiva, a reconfiguração das estruturas de Defesa no plano internacional e o desenvolvimento das missões designadas de *peacekeeping* colocam novos desafios às tradicionais formas de organização e funcionamento das instituições que têm a seu cargo a 'gestão da violência colectiva', bem como à própria definição da profissão militar; nessa medida, influirão tendencialmente na afectação e utilização de recursos humanos, homens e mulheres, bem como na definição da estrutura das forças; outras referem-se a um dos factores que pode considerar-se como historicamente crucial no desenvolvimento dos papéis militares das mulheres: a mudança tecnológica. Tendo proporcionado em boa medida a ampliação da presença feminina nas Forças Armadas durante as últimas décadas – ou mesmo durante o último século – este tipo de desenvolvimento poderá ocasionar – como de resto aconteceu no passado – reequilíbrios na distribuição de funções, entre áreas de apoio e de combate, bem como na própria natureza das funções combatentes, favorecendo assim a diluição de fronteiras que presentemente ainda se invocam para adiar ou limitar o acesso feminino a um amplo conjunto de especialidades e tarefas militares.

Esses vários factores terão uma influência decisiva nas políticas de recrutamento e retenção de mulheres no interior da organização. Existem, contudo, outras questões que se apresentam como nucleares e sobre as quais nos propomos concentrar a atenção neste texto: trata-se dos problemas relacionados com a família e com a dimensão cultural do processo de

integração das mulheres no universo militar: ambas remetem também para constrangimentos estruturais, condicionantes de quaisquer políticas neste domínio.

3.1 *Família e políticas familiares*

De um ponto de vista histórico, as relações entre a instituição militar e a família sempre se revestiram de aspectos conflituais, sendo conhecida a tradicional dificuldade de adaptação entre as exigências de estabilidade da vida familiar e as lógicas de permanente disponibilidade, mobilidade e risco que, em maior ou menor grau, sempre caracterizaram a profissão militar. Trata-se naturalmente de um antagonismo cuja configuração sofreu alterações, na exacta medida das profundas transformações que nas últimas décadas se registaram, tanto no que se refere à estrutura e modo de funcionamento das instituições militares como no que respeita à alteração dos modelos familiares e do padrão de participação social das mulheres.

Poderia designadamente pensar-se que a tendência para uma maior aproximação das Forças Armadas à racionalidade e modelos organizativos prevaletentes na sociedade civil e uma maior convergência no plano simbólico-cultural aos valores aí dominantes permitiriam uma melhor articulação com novos modelos familiares mais flexíveis, favorecendo, desta forma, a dissolução dessa tradicional tensão. No entanto, algumas tendências recentes, quer ao nível de dinâmicas sociais globais – designadamente a crescente participação feminina no mercado de trabalho – como ao nível das famílias militares em particular – entre outras, o aumento da taxa de nupcialidade de militares nos postos inferiores da hierarquia, uma cada vez mais expressiva percentagem de famílias monoparentais entre os militares homens e mulheres, existência crescente de mães militares ou ainda casamento entre militares – parecem ir no sentido de uma agudização potencial do conflito, tornando mais problemática ainda a adaptação entre ambas as instituições.

Não admira, portanto, que o tipo de exigências colocado pelas Forças Armadas, designadamente uma acentuada mobilidade geográfica, separação periódica da família em virtude de treinos, exercícios ou embarques, instabilidade de horários em certas funções, possível residência em países estrangeiros ou mesmo o risco de ferimento e morte, colidam com as necessidades e solicitações que a vida familiar e a maternidade im-

põem às mulheres, tornando particularmente complexa e conflitual a arbitragem entre ambas as pertenças.

Ora, se em rigor se impõe afirmar que esta dificuldade na articulação da vida familiar com a vida profissional não constitui um aspecto exclusivo da profissão militar e muito menos um problema que apenas afecte as mulheres, é um facto amplamente reconhecido em diversos trabalhos que têm vindo a ser produzidos nesta área, que tal fenómeno penaliza de forma muito particular neste contexto as mulheres militares, influenciando decisivamente as suas estratégias e opções de carreira.

Se não podemos ainda debruçar-nos sobre o caso português – quer pela recente incorporação de mulheres quer pela ausência de dados sistematizados nesta área – os estudos disponíveis noutros países alertam-nos para o facto de a maternidade constituir a principal razão para o não-realistamento das mulheres, o que acontece com maior frequência no caso daquelas que se encontram colocadas em áreas e especialidades não tradicionais sujeitas a maior irregularidade de horários. Alguns dos trabalhos realizados nos Estados Unidos na década de 80 destacavam já a maior propensão das mulheres relativamente aos homens para abandonar precocemente a carreira militar devido a responsabilidades familiares, revelando ainda que a existência de filhos diminuía em 69% a sua probabilidade de realistamento. Por outro lado, conforme ilustram também dados obtidos sobre o caso francês “a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional e pode incitar a um desinvestimento na carreira. Nas Forças Armadas, não apenas os projectos de atingir o posto de oficial são quase automaticamente postos em causa, como a simples execução das tarefas quotidianas – sobretudo nas especialidades operacionais – pode tornar-se problemática” (Reynaud, 1988, p.71). Nesta situação, as estratégias podem variar entre o imediato abandono após o nascimento do primeiro filho ou a opção por uma ‘carreira a duas velocidades’, ou seja, uma grande disponibilidade anterior à maternidade seguida pelo desejo de uma actividade mais calma e sedentária. A este propósito C. Moskos afirma: “(...) as mulheres militares são pressionadas pelo *status quo* a permanecerem solteiras, ou, se casadas, a não terem filhos. As exigências institucionais da vida militar sobre o pessoal de carreira são muito mais pesadas para as mulheres que para os homens” (Moskos, 1988, p.285).

Por outro lado, a participação militar feminina veio provocar um fenómeno que não deixa de revestir-se de aspectos problemáticos quando conside-

rada a articulação entre a família e a vida militar: o casamento entre militares. Do ponto de vista da instituição, a existência de casais em que os dois membros prestam serviço coloca dificuldades várias, designadamente em termos da afectação geográfica dos cônjuges. A colocação de ambos em unidades suficientemente próximas de forma a poderem viver juntos nem sempre é possível, dada a específica distribuição geográfica das diferentes armas, serviços ou especialidades a que cada um se encontra vinculado. Mesmo quando essa afectação funcional possa coincidir, a gestão articulada de atribuições – designadamente em termos de serviços nocturnos, deslocações, exercícios, embarques ou mesmo períodos de férias e dispensas – é particularmente complexa, podendo mesmo colidir com princípios de equidade relativamente ao restante pessoal. As possibilidades de escolha, neste caso, seriam de resto limitadas, tanto do ponto de vista geográfico como das próprias funções a desempenhar, o que é reforçado pelo facto de às mulheres se encontrarem vedadas certas especialidades. Daqui alguns analistas considerarem que em tais circunstâncias emerge a possibilidade de uma das carreiras vir a ser penalizada, o que resulta particularmente nítido após o nascimento de filhos, uma situação que parece aliás inviabilizar a manutenção de carreiras paralelas (Reynaud, 1988, p.126). Talvez por isso mesmo, grande parte destes casais decida não ter filhos, optando portanto pela vida profissional²¹.

O que acontecerá se, conforme supõem alguns autores, o casamento e a maternidade tenderem a promover alguma erosão do empenhamento institucional entre as mulheres militares? Poderá a instituição militar confrontar-se com o abandono precoce de elementos qualificados – especialmente em conjunturas económicas favoráveis no mercado de trabalho – e enfrentar assim maiores dificuldades de recrutamento?

Mesmo em países com uma mais ampla experiência de participação militar feminina, estas questões continuam a colocar-se com acuidade, permanecendo em larga medida por resolver. Do ponto de vista das políticas a prosseguir pelas Forças Armadas não admira pois que nalguns

21 Não obstante estas dificuldades, variados estudos convergem no sentido de que, para as mulheres militares, é provavelmente mais fácil prosseguir a carreira se o seu cônjuge for também militar que se este for civil: nesse caso as deslocações implicariam sempre decidir entre uma separação ou a mudança de emprego de um dos membros do casal. Certos autores consideram mesmo que a existência de casais militares poderá beneficiar a instituição, na medida em que isso favorece um maior empenhamento face ao estilo de vida militar e uma melhor compreensão mútua das exigências profissionais (SEGAL, 1988).

sectores se considere fundamental a implementação de programas de apoio familiar e expansão de redes de apoio à infância. Um tal sistema seria útil não apenas no apoio às mães militares mas também para fazer face às necessidades de pais e mães sós com crianças a cargo ou ainda de casais militares. Da mesma forma surgem sugestões no sentido da instituição de um estatuto especial equiparável a uma reserva temporária para o período de licença de maternidade, extensível a alguns anos, sem perda de direitos na altura do reingresso (Moskos, 1988, p.285-286). Independentemente da aplicabilidade destas ou de outras medidas, será certamente decisiva a capacidade de adaptação da instituição militar às transformações em curso na sociedade global. Como sublinha Emmanuel Reynaud, “Independentemente do antagonismo que tradicionalmente a opõe à família, a instituição militar não pode de facto negligenciar os problemas conjugais do seu pessoal, arriscando-se a ser confrontada com crescentes dificuldades face à evolução das atitudes das mulheres militares” (Reynaud, 1988, p.133).

3.2 Cultura, valores e relações inter-sexos

Em 1984, o general John Vessey Jr., Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas Americanas afirmou: “A maior transformação ocorrida nas Forças Armadas Americanas, durante o tempo em que estive ao serviço, foi a utilização extensiva de mulheres(...) Eu não me oponho. Temos excelentes mulheres militares fazendo coisas extraordinárias e fazendo-as muito bem, mas transformámos uma instituição masculina numa instituição mista, e isso constituiu para nós um exercício traumático.” (Holm, 1993, pg.381).

Esta, como muitas outras afirmações semelhantes, ilustra bem aquele que a generalidade dos estudos sobre a participação militar feminina identificam como um dos maiores problemas que rodeiam a integração de mulheres no espaço militar: o das resistências que se desenham no plano ideológico-cultural. São diversos os autores que consideram mesmo o conjunto de tensões ancoradas nas relações de género como uma das mais complexas e ainda não resolvidas questões que continuarão a assinalar o futuro da presença feminina nas Forças Armadas.

É certo que a entrada de mulheres em domínios tradicionalmente masculinos é frequentemente acompanhada por resistências ou mesmo reacções hostis, e vista como uma ameaça a valores e práticas dominantes

nesses contextos. A instituição militar não constitui portanto uma excepção: as dificuldades de integração das mulheres assemelhar-se-ão às sentidas noutras organizações predominantemente masculinas que se 'feminizam'. No entanto, o facto de aí se sobrepor um modelo dominante de masculinidade à própria definição de militar, faz com que as Forças Armadas constituam – parafraseando E. Reynaud – um 'caso limite', uma espécie de 'espelho amplificador' que torna mais visíveis problemas que nem sempre aparecem de forma explícita. Justamente porque "no plano simbólico está em jogo a conotação masculina de uma actividade de tal forma marcada pela sua especificidade sexual que passa a ser um elemento constitutivo da identidade masculina" (Reynaud, 1988), as reacções negativas à presença de mulheres não deixaram de se fazer sentir ao longo do tempo.

Alguns autores sugerem que tais resistências, sobretudo nas fases iniciais do processo, resultam, em larga medida, de uma percepção da integração feminina como ameaçadora relativamente a rituais e práticas tradicionais. As mulheres são essencialmente vistas como intrusas num campo de teste da masculinidade e o próprio facto de uma mulher ser bem sucedida vem pôr em causa alguns dos seus princípios estruturantes, questionando, no mesmo movimento, a lógica subjacente à construção da identidade masculina (Holm, 1993, pp. 50-55; Shields, 1988; Dunivin, 1991). Nessa medida, as mulheres são submetidas a fortes pressões no desempenho do seu trabalho. Diferentes estudos mostram como elas são frequentemente colocadas numa posição ambivalente, sobretudo se posicionadas em áreas e especialidades não tradicionais: quando obtêm sucesso nas suas funções, a sua feminilidade é questionada; quando falham, o seu estatuto feminino é afirmado à custa do seu papel profissional (Shields, 1988, pg.106-108).

A excessiva visibilidade de que são alvo – decorrente do seu reduzido número – parece induzir também uma outra diferença entre homens e mulheres militares: a 'transmissibilidade das suas credenciais'. Como afirma C. Moskos, "sempre que uma mulher se desloca para uma nova função, ela é informalmente testada de uma forma que não é tipicamente experimentada pelos homens. Se a sua *performance* é positivamente avaliada não é generalizada a outras mulheres, mas considerada como uma realização individual. Se, contudo, é mal sucedida, o seu insucesso individual é provavelmente generalizado a todas as mulheres. Em qualquer caso, as mulheres são testadas, repetida e desnecessariamente, de uma forma não confrontada pelos homens" (Moskos, 1988, pg.286).

Estes relatos convergem globalmente na ideia de que as mulheres tendem a ser identificadas menos como indivíduos e mais como exemplos do estereótipo feminino comum (Marsden, 1986, pp.71-72). Não admira portanto que entre os mais debilitantes obstáculos que se colocam às mulheres militares, o assédio sexual adquira enorme relevância. São diversos os testemunhos que revelam o efeito desmoralizante, e nalguns casos devastador, de tais práticas, não obstante as sistemáticas tentativas no sentido da sua eliminação por parte dos serviços (Cf. Minerva's Bulletin Board, Fall 1993, Winter 1993; Holm, 1993).

Importa contudo notar que nem sempre as dificuldades acima descritas se fazem sentir com idêntica intensidade, e que, pelo menos no que se refere à experiência americana, diversos factores têm vindo a reduzir a tensão entre militares de ambos os sexos: o tempo, o aumento do número de mulheres, uma melhor adequação entre capacidades físicas e funções, atitudes mais igualitárias face ao papel da mulher na sociedade, alteração de valores e expectativas por parte das gerações mais jovens ou ainda programas e directivas militares relativas ao assédio sexual (Shields, 1988). Alguns estudos sobre a integração de mulheres em condições rigorosas no terreno, mostraram aliás que homens e mulheres haviam trabalhado bem em conjunto, construindo relações de camaradagem, mais que ligações românticas, o que favoreceu a coesão do grupo (Devilbiss, 1985; Moskos, 1985a). Da mesma forma, a presença de mulheres, ou melhor, a existência de uma força mista, parece ter constituído um factor fundamental na boa performance das unidades americanas em recentes missões de *peacekeeping* (Moskos, 1998).

Em qualquer caso, o balanço global das diferentes experiências parece ir no sentido da persistência das dificuldades, mostrando, designadamente, a forma como os factores culturais interferem nos níveis de empenhamento e lealdade institucional das mulheres militares.

A promoção de programas de 'acção afirmativa' afigura-se pois uma das medidas que valeria a pena aplicar, também no caso português, com diversos objectivos:

- monitorização das políticas, directivas e regulamentação no sentido de assegurar equidade e respeito pelos princípios de não discriminação;
- inclusão de orientações claras sobre comportamentos a observar no relacionamento entre homens e mulheres militares, tanto ao nível hierárquico, como desde logo em termos dos programas de instrução e

formação dos instrutores. O objectivo seria o de evitar tanto atitudes de paternalismo ou protecção, como de descrédito e discriminação;

- avaliação dos factores de estímulo ou condicionamento à continuidade da presença feminina;
- desenvolvimento de programas nas áreas do apoio social ou familiar.

No quadro de uma previsível e profunda reestruturação do sistema de serviço militar no nosso país, em que se sublinha a possibilidade e desejabilidade de um acréscimo de efectivos femininos nas Forças Armadas, estas questões não poderão ser esquecidas, sob o risco de não apenas se comprometer um dos factores de suporte às políticas de estabilização de efectivos, como também – ao promover um eventual afastamento das mulheres –, debilitar a articulação entre as Forças Armadas e a sociedade em que se inserem, enfraquecendo dessa forma a própria 'qualidade' da democracia em Portugal.

BIBLIOGRAFIA

BINKIN, Martin, BACH, Shirley, *Women and the Military*, Washington, The Brookings Institution, 1977

CARREIRAS, Helena, "A Participação Feminina nas Forças Armadas em Portugal: elementos para uma análise sociológica" in, Comissão da Condição Feminina *As Mulheres, a Identidade Cultural e a Defesa Nacional*, Cadernos Condição Feminina, n°29, Lisboa, 1989

CARREIRAS, Helena, "Female Soldiers or Women in the Military? A Sociological Approach to Gender Relations in the Armed Forces" AMÂN-CIO, Lígia, NOGUEIRA, Conceição, *Gender, Management and Science*, Braga, Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho, 1995a

CARREIRAS, Helena, "Mulheres nas Forças Armadas: Mudança Institucional e Recrutamento Feminino" *Sociologia – Problemas e Práticas* n°18, Lisboa, CIES, 1995b

CARREIRAS, Helena, *Mulheres nas Forças Armadas*, Lisboa, Ed. Cosmos, 1997a

CARREIRAS, Helena, "Família, maternidade e profissão militar", *Estudos Feministas*, Vol.5, n°1, Rio de Janeiro, 1997b

CARRILHO, Maria, *Mulheres e Defesa Nacional: elementos para a perspetivação de uma política aplicada a Portugal*, Lisboa, Comissão da Condição Feminina, Cadernos Condição Feminina, n° 30, 1990

CARRILHO, Maria, *Democracia e Defesa – Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal*, Lisboa, Publicações D.Quixote, 1994

DEVILBISS, M.C., “Gender integration and unit deployment”, *Armed Forces and Society*, volII, n°4, 1985

DUNIVIN, Karen, “Adapting to a men’s world: United States Air Force female officers”, *Defense Analysis*, vol 7, n°1, 1991

HOLM, Jeanne, *Women in the Military: an unfinished revolution*, Novato, Calif., Presidio Press (revised edition), 1993

MARSDEN, Martha, “The Continuing Debate: Women Soldiers in the U.S. Army”, SEGAL, David R., SINAIKO, H. Wallace, *Life in the Rank and File*, Washington, Pergamon Brassey’s, 1985

Minerva’s Bulletin Board, Fall 1993, Winter 1993

Ministério da Defesa Nacional, *A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas*, Documento de trabalho, policopiado, s.d.

MOSKOS, C., “Battleground of confusion” *The Whashington Post*, 18 de Janeiro de 1998, 1998

MOSKOS, C., WOOD, F. R., (ed.), *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey’s, 1988

MOSKOS, Charles, “Female G.I.s in the field” *Society*, vol22, n°6, 1985a

REYNAUD, Emmanuel, *Les femmes, la violence et l’armée*, Paris, Fondation pour les Études de Defense Nationale, 1988

SEGAL, Mady, “The Military and the family as greedy institutions”, in MOSKOS, C., WOOD, F. (eds.) *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey’s, 1988

SEGAL, Mady, “Women’s Military roles cross-nationally – Past, Present and Future”, *Gender and Society*, Vol.9, No 6, 1995

SHIELDS, Patricia, M., “Sex roles in the Military”, in MOSKOS, C., WOOD, F.R. (ed.), *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey’s, 1988