



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS DA AERONÁUTICA
DIVISÃO DE ENSINO
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS 1º/2024

MAXWELL RODRIGUES **BRASIL**, Cap Inf

Adequações necessárias nos GSD para o ingresso das mulheres no Serviço Militar Obrigatório

Rio de Janeiro
2024

ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS DA AERONÁUTICA
DIVISÃO DE ENSINO
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS 1º/2024

MAXWELL RODRIGUES **BRASIL**, Cap Inf

Adequações necessárias nos GSD para o ingresso das mulheres no Serviço Militar Obrigatório

Trabalho de conclusão de curso apresentado no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica como requisito parcial para aprovação no Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Liderança com Ênfase em Gestão no COMAER.

Linha de Pesquisa: Ensino na Força Aérea
Orientador: Rafael de Lima **Santana**, Maj Inf

Rio de Janeiro

2024

MAXWELL RODRIGUES **BRASIL**, Cap Inf

Adequações necessárias nos GSD para o ingresso das mulheres no Serviço Militar Obrigatório

Trabalho de conclusão de curso apresentado no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica.

Aprovado por:

Pedro **Nolasco** Duarte, Maj Av
EAOAR

Rafael de Lima **Santana**, Maj Inf
EAOAR

Rio de Janeiro

2024

RESUMO

O ingresso das mulheres nas Forças Armadas tem passado por uma mudança significativa nos paradigmas militares globais. Na Força Aérea Brasileira, pessoas do sexo feminino têm desempenhado papéis cruciais, enriquecendo a diversidade e reforçando o compromisso com a pátria. Esse destaque é evidenciado no Projeto de Lei 3433/2023, o qual propõe a inclusão voluntária de mulheres no Serviço Militar Obrigatório. Contudo, a adaptação para receber esse grupo social tem sido uma tarefa desafiadora. O presente ensaio defende que adequações são necessárias no GSD para o ingresso das mulheres no Serviço Militar Obrigatório. Apresenta-se, como primeiro argumento, que adaptações, como a necessidade de alojamentos e banheiros específicos para mulheres, exigem um planejamento, a fim de evitar problemas como os já enfrentados anteriormente pela FAB. O segundo argumento defende que a mudança da cultura organizacional nos GSD, predominantemente masculina, é essencial para garantir a inclusão e o respeito à individualidade das recrutas. Propõe-se, assim, alocar mulheres e posição de liderança nos GSD e a implementação de uma política de correção que respeite a autenticidade deste gênero. Essas medidas não apenas promovem a inclusão, mas também protegem os interesses da instituição. Portanto, a inserção de militares do sexo feminino nos GSD é fundamental para promover uma cultura organizacional mais igualitária e preparada para os desafios do século XXI. Por fim, este trabalho contribuirá não apenas ao GSD, mas toda a FAB será beneficiada uma vez que esses soldados serão distribuídos às Organizações Militares da Força Aérea Brasileira.

Palavras-chave: Serviço Militar obrigatório feminino. Adequações. Mulher na FAB. Cultura Organizacional.

1 INTRODUÇÃO

O ingresso das mulheres nas Forças Armadas (FFAA) representa uma mudança nos paradigmas das instituições militares ao redor do mundo. As FFAA eram dominadas por homens e, frequentemente, a participação das mulheres em papéis de combate e liderança era limitada. No entanto, ao longo das últimas décadas, tem havido um movimento gradual e constante em direção à igualdade de gênero e à inclusão das mulheres em todos os ramos militares.

Na Força Aérea Brasileira, as mulheres têm conquistado uma significativa presença, desempenhando papéis fundamentais em diferentes áreas e níveis hierárquicos. A presença feminina crescente não apenas enriquece a diversidade, mas demonstra o comprometimento das mulheres com o amor à pátria. Ao quebrar barreiras e estereótipos, elas reforçam a ideia de que o talento e a competência não têm gênero, contribuindo para uma Força Aérea mais inclusiva e eficiente.

Tais modificações de padrão geraram profundas mudanças na estrutura e na cultura dessa instituição e trouxe uma mudança de perspectivas, habilidades e experiências que melhorou o clima organizacional. Além disso, a presença feminina desencadeou uma revisão dos protocolos e procedimentos, levando a uma maior ênfase na inclusão, na igualdade de oportunidades, no combate ao assédio e na discriminação de gênero, contribuindo para uma cultura organizacional mais inclusiva e resiliente, preparada para enfrentar os desafios do século XXI.

Com o andamento do PL 3433/23, defende-se a necessidade de uma antecipação de adequações a serem realizadas no GSD da FAB a fim de melhorar o planejamento do Curso de Formação de Soldados no GSD.

Inicialmente é fundamental destacar a importância de um planejamento prévio das adequações físicas necessárias no GSD para receber recrutas do sexo feminino no Curso de Formação de Soldados, como banheiros e alojamentos. Além disso, a adaptação da cultura organizacional do GSD contribuirá com as mudanças necessárias para a adequabilidade do curso voltado para as mulheres, tendo em vista o fato de ser uma unidade predominantemente masculina.

2 DESENVOLVIMENTO

De acordo com a carta Magna de 1988 do Brasil “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988, Cap. I, art. 5, inc.I). Essa igualdade de gênero reflete um compromisso com a promoção da equidade social, política, econômica e cultural, logo todos têm o mesmo direito à educação, às oportunidades de trabalho, à participação política e à autonomia sobre seus corpos.

Conforme Mariuzzo (2008), marcos históricos foram estabelecidos quando as mulheres ingressaram oficialmente ao efetivo da Marinha e da Aeronáutica na década de 1980. Tais eventos estabeleceram o início da mudança cultural das FFAA para com a igualdade de gênero. Ao longo de duas décadas, as pioneiras abriram o caminho para que outras mulheres pudessem participar de todas as formas de ingresso, com exceção ao Serviço Militar Obrigatório.

A inclusão de mulheres nos quartéis, assim como nas escolas de formação, demandou uma série de adequações da infraestrutura física, como a construção de alojamentos e banheiros específicos. Tais modificações serão necessárias também nos Grupos de Segurança e Defesa, caso o Projeto de Lei 3433/2023 seja aprovado. O PL, que aguarda votação na Câmara dos Deputados, propõe a modificação do texto, artigo 2º da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, permitindo o voluntariado de mulheres no Serviço Militar obrigatório (Dias, 2023).

Conforme a ICA 33-2 (Brasil, 2023), o Curso de Formação de Soldados, etapa fundamental para a formação dos recém-incorporados, é realizado no GSD. São realizados dois cursos por ano, com a duração de quatro meses cada. Esse programa de formação intensivo abrange uma variedade de disciplinas essenciais para a preparação dos soldados, como por exemplo: hierarquia, disciplina, espírito de corpo e controle emocional. Durante o curso, os recrutas se inserem completamente na rotina militar, dedicando-se, exclusivamente, a aprendizados teóricos e práticos. Uma das características distintivas desse processo é que os recrutas pernoitam no quartel, promovendo, desse modo, uma total imersão na cultura da caserna.

2.1 Adequações Estruturais

Construídas numa época de exceções, os quartéis não foram preparados para receber mulheres em seu efetivo. À medida que as leis foram sendo elaboradas e

promulgadas em prol da igualdade de gênero, as FFAA se viram diante da necessidade de realizar adaptações para o recebimento de indivíduos do sexo feminino.

Segundo Flyvbjerg (2003), planejar e gerenciar riscos de maneira eficaz são essenciais para evitar custos excessivos e atrasos em projetos de infraestrutura. Conforme verificado na AFA e na EPCAR, não foi realizado um planejamento adequado para o receber as alunas pioneiras.

No dia 05 de maio de 1995, a Academia da Força Aérea (AFA) recebeu o Aviso Ministerial 006/GM3/024 referente ao ingresso de mulheres no quadro de Intendência para o ano de 1996 e, com isso, teve o prazo de oito meses para realizar adaptações. Vinte e um anos depois, no dia 09 de maio de 2016, outra instituição de ensino se viu obrigada a realizar as mesmas adaptações, no mesmo prazo, após a aprovação de uma Portaria que autorizava o ingresso de mulheres na Escola Preparatória de Cadetes do AR (EPCAR) para o ano de 2017. Prova disso é o fato de que as obras de reforma do alojamento na EPCAR foram concluídas apenas um dia antes da apresentação das novas alunas.

Segundo Dixit (1998), a estratégia eficaz consiste em antecipar o futuro e se preparar para ele. Para ele, adaptar-se sem um plano claro é como navegar em águas desconhecidas sem uma bússola. De forma análoga, ao caminhar para romper a última barreira que separa as mulheres do acesso às áreas de combate da Força, a FAB tem a chance de se antecipar, ao realizar uma análise do que foi feito nas duas escolas, a fim de se planejar para cumprir as adequações no GSD.

Atualmente, o GSD BR realiza a formação de 500 recrutas do sexo masculino por ano. Para tal, possui um alojamento com capacidade máxima de 250 homens e um banheiro coletivo. Conforme descrito no parágrafo terceiro do Projeto de Lei 3433/2023 que prevê a garantia às mulheres de 30% das vagas preenchidas anualmente, será necessário um alojamento que comporte pelo menos 75 mulheres.

Portanto, para não voltar a incorrer em erros passados, é preciso um planejamento a fim de realizar as adequações necessárias nas instalações dos GSD para o ingresso das mulheres no Serviço Militar obrigatório.

2.2 Mudança da Cultura Organizacional

A inclusão da primeira mulher na tabela de pessoal do Grupo de Segurança e Defesa de Brasília – anteriormente conhecido como BINFAE-BR – ocorreu em janeiro de 2013, após abertura de vagas para ambos os sexos no Quadro de Oficiais Convocados (QOCON) da especialidade veterinária. Desde então, apenas sete mulheres serviram nessa unidade ao longo de onze anos. Ou seja, em um efetivo atual de 750 pessoas, as mulheres representam apenas 0,3% do total.

A ausência de militares do sexo feminino, combinada com tradições arraigadas, torna o GSD uma organização predominantemente masculina. Segundo Morgan (1996), as organizações são dominadas por valores, advindos de seus fundadores, os quais tendem a privilegiar um sexo em detrimento do outro e, dessa forma, favorecem a manutenção da cultura patriarcal. Assim, ao reconhecer que não há razão para adiar a inclusão das mulheres em áreas de combate, infere-se que uma mudança na cultura organizacional do GSD é necessária.

Segundo Koçak e Demir (2020), a nível da esfera da cultura organizacional, existem dois elementos que exercem uma enorme influência ao nível do grupo social: a estabilidade estrutural e a assimilação dos valores culturais por parte dos seus membros. Sob essa perspectiva, a fim de que se possa exercer uma influência sobre o grupo, nesse caso, o feminino, devemos utilizar a assimilação dos valores culturais. Para tanto, é necessário que mulheres sejam alocadas em posições de liderança do GSD.

Essa mudança cultural visa também manter a integridade e equidade na formação dos recrutas, já que esse é um pilar defendido durante o período de formação. Com o ingresso das mulheres, questiona-se o que será feito para manter em evidência esses valores e como os instrutores se portarão a respeito da individualidade e, ao mesmo tempo, protegerão os interesses da instituição. Uma abordagem possível seria implantar uma política de correção na qual homens seriam corrigidos por homens e mulheres. Tais mudança proporcionariam também um respaldo em situações específicas como nas atividades que possam vir a gerar constrangimentos para as recrutas do sexo feminino, bem como nas tarefas que podem causar transtornos administrativos para a FAB. Um exemplo disso poderia ser observado nos casos de buscas pessoais e nas revistas de alojamentos. Por se tratar de uma atividade não programada, o acesso inopinado de um homem no alojamento feminino poderia causar prejuízo à imagem da FAB ou às próprias recrutas.

Assim, com base nas evidências apresentadas, faz-se necessária uma mudança na cultura organizacional do GSD. Para isso, seria importante a implantação de uma política de correção que respeite a autenticidade de gênero, na qual homens são corrigidos por homens e mulheres promovendo desse modo, não só respeito à individualidade, mas também a proteção dos interesses da instituição. Isso só será possível com a inserção de um número maior de militares do sexo feminino no efetivo dos GSD.

Portanto, para que haja isonomia de tratamento entre os recrutas é fundamental uma mudança na cultura organizacional, o que só ocorrerá com a inclusão de militares do sexo feminino no efetivo do GSD.

3 CONCLUSÃO

O PL 3433/23 propõe uma mudança que prevê a integração de mulheres voluntárias no Serviço Militar Obrigatório. Historicamente, o ingresso desse grupo na FAB ocorreu de forma não planejada, haja vista o ocorrido em maio de 1995 e em maio de 2016, respectivamente na AFA e na EPCAR, onde as escolas tiveram apenas oito meses para se adequar à nova realidade. Sendo assim, com vistas a não cometer erros passados, a FAB terá a possibilidade de antecipar as adequações necessárias no GSD para o recebimento das mulheres no Serviço Militar obrigatório.

Como evidenciado, a organização militar responsável em realizar o Curso de Formação de Soldados foi construída para um efetivo do sexo masculino e, atualmente, não possui estrutura adequada para o ingresso das mulheres.

Subsequentemente, devido ao elevado número de homens no efetivo do GSD, entende-se que ele é permeado por uma cultura patriarcal. Nesse sentido, a migração de militares do sexo feminino no GSD mitigaria certas atitudes, contribuindo com a instituição, de forma a prevenir problemas futuros e manter a isonomia de tratamento dos recrutas.

Por fim, é importante destacar que a análise apresentada nesse ensaio não se limita ao GSD, uma vez que os militares do sexo feminino que vierem a ser engajadas, após o término do Serviço Militar Obrigatório, serão distribuídos por todas as unidades vinculadas ao COMAER. Logo, tais adequações poderão ser usadas como referência em todas as Organizações Militares da FAB.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html Acesso em: 15 mar. de 2024.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Diretoria de Administração de Pessoal. Portaria Dirap nº 269/1SM1, DE 28 de dezembro de 2023. Aprova a reedição das "Instruções Complementares de convocação Para o Serviço Militar Inicial no Comando da Aeronáutica (ICA 33-2)". **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, n 1, f. 74, de 02 de Janeiro de 2024

CARNEIRO, Laura. **Projeto de lei n. 3433/23**. Altera o art. 2º da lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, para permitir a prestação voluntária por mulheres do serviço militar obrigatório em tempos de paz, nos termos que especifica. Brasília: Câmara dos Deputados, 05 de julho de 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2372826>. Acesso em: 05 jul. 2023.

DIXIT, Avinash K.; NALEBUFF, Barry J. **The Art of Strategy: A Game Theorist's Guide to Success in Business and Life**. New York: W.W. Norton & Company, 2008

Flyvbjerg, B.; Bruzelius, N.; Rothengatter, W. **Megaprojects and Risk: An Anatomy of Ambition**. Cambridge University Press, 2003.

KOÇAK, Dilek R.; DEMIR, Sertif. Organizational culture and the Turkish Military. **Journal of Gazi Academic View**, [S.L.], v.13, n2 p.37-51, 2019.

MARIUZZO, Patrícia. **Mulheres nas forças armadas desafiam conceito de soldado**. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252008000400005&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 04 abr. 2024.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo. Atlas, 1996.