



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE ESTUDOS ESTRATÉGICOS
MBA EM ESTUDOS ESTRATÉGICOS E RELAÇÕES INTERNACIONAIS



DÉBORA FERREIRA DE FREITAS SABINO

**A RESOLUÇÃO 1325/2000 DA ONU E SEU IMPACTO PARA A MARINHA DO
BRASIL**

Rio de Janeiro
2021

DÉBORA FERREIRA DE FREITAS SABINO

**A RESOLUÇÃO 1325/2000 DA ONU E SEU IMPACTO PARA A MARINHA DO
BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso de MBA
apresentado ao Instituto de Estudos
Estratégicos da Universidade Federal
Fluminense com parceria ao Centro de
Instrução Sylvio de Camargo (Marinha do
Brasil) como requisito parcial para a
obtenção do título de MBA em Relações
Internacionais.

Rio de Janeiro
2021

**Folha de Aprovação de Trabalho de Conclusão de Curso em Relações
Internacionais (TCC)**

Título do Trabalho: A RESOLUÇÃO 1325/2000 DA ONU E SEU IMPACTO PARA
A MARINHA DO BRASIL

Aluno: Débora Ferreira de Freitas Sabino

Avaliadores

Avaliador 01: Prof. Dr. Eduardo Heleno de Jesus Santos (leitor)

Avaliador 02: Profa.Dra. Erika Kubick da Costa Pinto (orientadora)

Notas dos Avaliadores	
Nota 1	
Nota 2	

Agradeço a Deus pelo sustento e saúde e à minha família, pela compreensão quanto à minha ausência durante a confecção deste trabalho.

Ao meu esposo Daniel por todo apoio e ao meu filho Jonathas.

RESUMO

Este trabalho busca uma justificativa em relação ao aumento da participação feminina na Marinha do Brasil (MB) com o estabelecimento da Resolução 1325/2000 da Organização das Nações Unidas (ONU). Levando-se em consideração que a Resolução 1325 contém, entre as suas principais regulamentações, a recomendação para que os países signatários aprovem planos nacionais que objetivam a proteção de mulheres em meio aos conflitos, fomentem ações para a sua segurança em seu lar, e o aumento da participação de militares do sexo feminino em Operações de Paz sob a égide da ONU, verifica-se o caso brasileiro no tocante às ações de sua implementação e da aprovação de um Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança (PNA). Nesse sentido, este trabalho usará dados para comprovar o aumento da participação feminina na Força Naval desde a incorporação da primeira turma e irá explorar a ascensão de mulheres na área operativa especialmente no Corpo de Fuzileiros Navais (CFN) e alguns resultados na prática, realizando sempre a correlação com a Resolução 1325.

Palavras-chave: Resolução 1325, ONU, Operações de Paz, Mulheres Militares. Marinha do Brasil;

ABSTRACT

This work seeks to justify the increase in female participation in the Brazilian Navy with the establishment of Resolution 1325/2000 of the United Nations (UN). Taking into account that Resolution 1325 contains, among its main regulations, a recommendation for signatory countries to approve national plans that aim to protect women in the midst of conflict, promote actions for their safety in their homes, and the increase in the participation of female soldiers in UN Peacekeeping Operations, there is the Brazilian case with regard to the actions of its implementation and the approval of a National Action Plan on Women, Peace and Security. In this sense, this work will use data to prove the increase in female participation in the Naval Force since the incorporation of the first group and explore the rise of women in the operational area, especially in the Marines Corps and some results in practice, always carrying out the correlation with Resolution 1325.

Key-Words: Resolution 1325, United Nations (UN), Peace Operations, Military Women, Brazil's Navy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
Objetivo Geral	10
Objetivos Específicos	10
Revisão da Literatura	10
Metodologia	11
1 – BREVE HISTÓRICO	12
1.1 – As mulheres e a Carta das Nações	13
1.2 – Documentos e eventos que antecederam a Agenda Mulheres, Paz e Segurança	15
1.3 – A inserção da primeira turma feminina na MB e seu contexto histórico	19
2 – A RESOLUÇÃO 1325/2000 DA ONU	23
2.1 – A Resolução 1325/2000 e a participação das mulheres em cargos e lideranças e nas Operações de Paz no contexto da MB	27
2.2 – Prêmio Defensoras de Gênero da ONU e seu legado	31
3 – LEI 13.541/2017 e a MB	37
3.1 – Inserção das mulheres no setor operativo e metas futuras	37
CONCLUSÃO	40
ANEXOS	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Bertha Lutz com a comissão enviada à ONU em 1945 pelo Brasil.

Figura 2 – Gráfico da evolução quantitativa da participação feminina na Marinha do Brasil.

Figura 3 – CF (CD) Carla Monteiro em atividade na MINUSCA (2019)

INTRODUÇÃO

No corrente ano, a Resolução 1325 adotada em 30 de outubro de 2000, completará 21 anos. A legislação reconhece o impacto que os conflitos armados exercem sobre a comunidade feminina e foi estruturada no tocante à proteção e segurança das mulheres e meninas, considerando também a necessidade da representação feminina nas lideranças dos países signatários e em Operações de Paz para a reforçar o combate à violência.

Neste contexto, a Marinha do Brasil realizou em 12 de março de 2020 o Seminário “Mulheres, Paz e Segurança – 20 anos da Resolução 1325 e 40 anos da Mulher na Marinha”, que discutiu os avanços e desafios nos tempos atuais sobre a integração da mulher em todos os setores da sociedade. A partir deste momento, observou-se a necessidade de um estudo mais apurado sobre essas questões dentro do ambiente da Instituição. Considerando assim, um tema de relevância que poderá trazer ao País uma projeção, não levando em consideração os estereótipos sobre a mulher, mas aproveitando suas habilidades e visão diferenciada em proveito da Força Naval.

Para isso, o trabalho estará dividido em introdução, três capítulos e a conclusão. Dessa forma, os capítulos serão organizados da seguinte forma: o primeiro capítulo trará um breve histórico com o objetivo de narrar alguns fatos, incluindo o trabalho de uma brasileira para inserir termos referentes à equidade entre homens e mulheres na Carta das Nações Unidas e citar documentos que culminaram na Resolução 1325/2000. O segundocapítulo deverá expor o que foi proposto na Resolução 1325/2000 e enumerar os documentos que se seguiram após sua aprovação, ressaltando ainda a importância do mesmo para a participação das mulheres em funções distintas, analisando também se existe relação direta entre a Resolução e a inserção da mulher no setor operativo da Marinha do Brasil (por meio de dados), trazendo também destaque para o **Prêmio Defensor Militar da Igualdade de gênero da Organização das Nações Unidas (ONU)** e o seu legado para o Brasil. Neste contexto, o capítulo conterá também os esforços realizados pela MB, em especial o Centro de Operações de Paz de Caráter Naval da MB. O terceiro capítulo deverá apresentar a **Lei 13.541/2017** e as ações que a Força tem realizado para a inserção das mulheres em todos os setores da Instituição, com as metas futuras. Por fim, a conclusão abordará o encerramento das questões levantadas neste trabalho e sua contribuição para a Força Naval e para a sociedade em geral.

Objetivo Geral

Será apresentado aqui o objetivo geral do trabalho, que por meio de base teórica existente permitirá alcançar o objetivo de responder a questão levantada por este trabalho e também ampliar e divulgar no meio acadêmico as ações tomadas de ampliação da participação feminina na MB, principalmente no que tange à legislação nacional sobre o assunto.

A problemática deste trabalho está baseada nos seguintes questionamentos:

- 1 – O ingresso da mulher militar na Marinha do Brasil (em 1980) tem relação com a Carta das Nações Unidas (em seu preâmbulo) no tocante à igualdade de direitos entre homens e mulheres?
- 2 – Houve um aumento do número de militares femininas devido à implementação da Resolução 1325/2000 da ONU (considerando desde a implementação até o ano de 2021)?

A partir destas indagações, a investigação dar-se-á desde o ingresso da primeira turma de militares do sexo feminino, analisando a inserção e demonstrando a maneira que alcançou setores diversificados dentro da Força Naval até os dias atuais (2021). Dessa maneira, deve-se identificar a própria ONU e seu foco na Agenda Mulheres, Paz e Segurança, o Plano Nacional de Ação para implementar e “oficializar” a participação feminina voltada para o Brasil, com foco na MB.

Objetivos Específicos

De uma maneira mais específica, este trabalho procurou relacionar a Resolução 1325/2000, incluindo os seus desdobramentos, com as ações realizadas pela MB com o objetivo de aumentar o efetivo de mulheres na Força Naval, integrar essas militares com as Missões de Paz sob a égide da ONU e incluir também as mulheres em cargos de liderança e no setor operativo da Instituição, o que engloba a sua inserção em todas as áreas da MB.

É importante ressaltar o caminho percorrido e a necessidade na mudança das legislações nacionais para atender tais demandas no cenário interno brasileiro.

Revisão da Literatura

A pesquisa será limitada de modo temporal, que se considera o ano de ingresso das mulheres na Marinha do Brasil (7 de julho de 1980) até os dias atuais. Dessa forma, esta pesquisa será quantitativa, se houve aumento ou algum incentivo para tal, sempre balizado por números fornecidos por fontes oficiais, principalmente do Ministério da Defesa.

Em uma primeira análise, fez-se necessário a leitura do artigo de Mariza Almeida sobre as “Características do processo decisório sobre o ingresso da mulher militar na MB” que mostra os fatos da época que favoreceram a aprovação da legislação que culminou no ingresso da primeira turma de mulheres militares. Este trabalho é o ponto inicial de estudo para entender como se deu a autorização do ingresso das militares femininas em 1980. No transcurso do trabalho será apresentado a Resolução 1325, sua implementação e os desafios à Agenda Mulheres, Paz e Segurança da ONU no âmbito nacional. A experiência brasileira em questões de gênero nas Operações de Paz também será abordada neste trabalho mencionando experiências na MINUSTAH (por meio de textos de apoio), por ter um número expressivo de mulheres que participaram da missão e em algumas missões individuais, as quais também se apresentam como uma análise bem pertinente ao presente trabalho.

Metodologia

A metodologia utilizada será a Revisão Bibliográfica cunho quantitativo (númeroreferente ao efetivo feminino na MB desde a década de 1980 até 2021) e qualitativa acrescida ao levantamento de campo com uma entrevista pontual de ganhadora do Prêmio Defensoras de Gênero da ONU, a CF Carla, que participou da Missão de Paz na República Democrática do Congo. Faz-se necessário também incluir uma análise documental que será realizada com os documentos oficiais de criação da ONU (Carta das Nações) e a própria Resolução 1325 e seus desdobramentos. Desta maneira, busca-se alcançar uma maior esclarecimento do caminho percorrido para a implementação do Plano Nacional de Ação Brasileiro para a questão de gênero e para entender as legislações internas que foram necessárias para a ampliação da participação feminina na Marinha do Brasil.

1. BREVE HISTÓRICO

Ao analisar o processo histórico da inserção das mulheres nas Forças Armadas em geral, torna-se relevante registrar aqui o papel da mulher na sociedade à época do início dos debates e também o que estes debates geraram na sociedade internacional e nacional por meio da ONU.

A presença feminina historicamente esteve ligada à fragilidade, sensibilidade e estereótipos que se tornaram relevantes para questões da guerra. No entanto, ressalta-se que nos conflitos atuais, homens e mulheres têm necessidades e expectativas diferentes (REBELO, 2012). Dessa maneira, torna-se importante narrar os fatos relacionados às discussões sobre a visão diferenciada da mulher e também como se deu o reconhecimento de que mulheres e meninas são mais vulneráveis quando inseridas em conflitos armados.

A mulher sempre foi considerada, por sua natureza materna, um ser mais frágil e doce, que de certa maneira, acaba sendo vítima em situações de violência. Esta premissa foi confirmada por meio de experiências relatadas e levadas à discussão nos debates ocorridos no âmbito da ONU. Neste contexto, iniciou-se o movimento para a defesa das mulheres e meninas. No entanto, ao mesmo tempo em que as mulheres são consideradas frágeis e emotivas e assim, por muitos consideradas incompatíveis com o ambiente militar ou de conflitos armados, a presença feminina é considerada crucial justamente por estas mesmas características peculiaridades. (RESENDE, 2017)

Por conseguinte, este capítulo deverá abordar também a origem dos debates para o entendimento ao incentivo da participação feminina nas Forças Armadas Brasileiras, especificamente, na Marinha do Brasil. Dividido em três subseções, por meio de análise bibliográfica, o estudo foi baseado desde a fundação das Nações Unidas (1945) até a inserção da primeira turma feminina de oficiais e praças na MB (1980). Dessa forma, uma análise mais específica sobre o papel da ONU nas questões de gênero, sobre as Conferências sobre mulheres realizadas e os documentos formais resultantes traçou uma relação com o aumento da porcentagem da participação feminina na Força Naval, inserido no recorte temporal de 1980 a 2021.

1.1 – As mulheres e a Carta das Nações Unidas

Após a Segunda Guerra Mundial, devido às atrocidades cometidas, a comunidade internacional viu-se responsável por criar um órgão que estabelecesse normas a evitar um conflito armado desta magnitude. Neste contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU) foi criada no ano de 1945 com o objetivo de evitar que um conflito daquelas proporções viesse a se repetir. Desde a sua criação, a igualdade de gênero tem sido inserida como um direito fundamental, tendo em vista que no preâmbulo da Carta das Nações Unidas está registrado como um de seus princípios que deve haver a igualdade entre homens e mulheres, fato este que a considerou como um dos primeiros tratados internacionais a mencionar em seu texto a necessidade da equidade de direitos entre os gêneros. Deve ser ressaltado que a inclusão deste preceito foi o resultado de um trabalho realizado por um grupo de diplomatas liderado pela brasileira Bertha Lutz (ZUCATTO, 2020). Torna-se relevante citar também, de uma maneira mais explícita, a contribuição da diplomata para este tão importante avanço.

Em um trabalho acadêmico da Universidade de Londres apresentado em 2016 pelas pesquisadoras Elise Dietrichson e Fátima Sator, as autoras chegaram a conclusão que as delegadas do Uruguai, México, República Dominicana e Austrália, junto com a brasileira Bertha Lutz, foram as responsáveis pela inclusão da defesa dos direitos das mulheres e que o feito culminou na criação de um órgão governamental para a promoção da igualdade de gênero. Por meio de análise documental, as pesquisadoras identificaram oposição na ocasião da norte-americana Virgínia Gildersleeve e de assessoras britânicas, classificando os propósitos como “vulgar”. (ONU, 2016)

As memórias de Bertha foram extremamente importantes, pois foram nestas anotações pessoais que as pesquisadoras descobriram os comentários das diplomatas contrárias à sua posição. Para a delegada norte-americana, os discursos demorados e repetitivos da brasileira eram desnecessários, haja vista que os Estados Unidos já estavam evoluídos na questão da inserção feminina e também no tocante aos direitos das mulheres.

No final dos debates da Conferência de São Francisco, apenas quatro mulheres tiveram a honra de assinar a Carta das Nações Unidas: Bertha Lutz (Brasil), Wu Yifong (China), Minerva Bernardino (República Dominicana) e Virgínia Gildersleeve (EUA). No entanto, a nota da ONU afirma que somente Lutz e Bernardino defenderam os direitos das mulheres.

O posicionamento das representantes latino-americanas eram mais progressistas e

foram considerados determinantes para o estabelecimento deste acordo internacional a firmar os direitos das mulheres como parte integrante dos direitos humanos fundamentais. (ONU, 2011)

O trabalho de Bertha Lutz torna-se mais relevante ainda quando verifica-se que dentre os 160 participantes da Conferência de São Francisco, apenas 3% eram mulheres. Levando-se em consideração que apenas 30 países dos 50 países representados as mulheres tinham direito ao voto, a diplomata brasileira destaca-se no cenário internacional com a contribuição que entrou para a história, principalmente ao analisar o preâmbulo da Carta das Nações:

“[...] reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla.” (ONU, p. 1945)



Figura 1 - Bertha Lutz com a comissão enviada à ONU em 1945 pelo Brasil. Fonte: Arquivo Nacional

Deve-se ressaltar que Bertha Lutz lutava pela participação feminina no Brasil, principalmente no tocante ao acesso à educação e ao direito ao voto. Portanto, quando lhe foi

oferecida a missão de representar o País, não retrocedeu em nenhum momento, alcançando o seu objetivo, deixando um marco histórico na sociedade internacional.

O envolvimento da ONU com as questões de gênero traz um novo caminho que contém mudanças históricas no âmbito internacional. As questões que antes eram relegadas ao domínio interno de cada país, a partir da Carta das Nações Unidas iniciam o processo internacional para codificar o direito das mulheres. (GUARNIERI, 2010)

1.2 – Documentos e eventos que antecederam a “Agenda Mulheres, Paz e Segurança”

Torna-se importante elencar aqui os documentos e eventos que resultaram de encontros e discussões que precederam a Agenda Mulheres, Paz e Segurança. Devido ao longo percurso percorrido para que a questão de gênero fosse realmente reconhecida como um assunto de extrema relevância, o marco da Carta das Nações citado na seção anterior é considerado o embrião da discussão de gênero por meio de seu preâmbulo. Ao realizar a pesquisa documental, busca-se como meta enaltecer o compromisso com a questão da violência contra mulheres e meninas prestado até os anos 2000, logo, antes da aprovação da Resolução 1325/2000.

É bem verdade que o movimento das mulheres remonta a épocas anteriores à fundação da ONU, no entanto, é por meio da Organização que a luta ganha força e notoriedade. A contribuição da ONU consubstanciou a evolução das questões de gênero, “promovendo o direito das mulheres como direitos humanos fundamentais, codificando esses direitos em instrumentos legais internacionais e ainda encorajando o reconhecimento do papel das mulheres no desenvolvimento social e econômico dos países.” (GUARNIERI, p. 3, 2010)

A partir da Carta das Nações Unidas, muitos documentos engendraram o caminho para a implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança. Ressalta-se a importância da criação de um órgão governamental para a promoção da igualdade de gênero, o que deu continuidade aos debates e análises sobre a posição das mulheres e meninas dentro dos conflitos armados. Destacam-se neste contexto a própria Carta das Nações Unidas (1945), as Estratégias de Nairóbi para o Avanço das Mulheres, documento que foi firmado em 1985, a Declaração e Programação de Ação de Viena (1993), a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, também de 1993 e a tão marcante Declaração de Plataforma de Ação de Pequim, onde logo após segue-se o Encontro de Pequim +5 para um acompanhamento das ações previamente acordadas. (FRITZ, 2010) Ademais, em dezembro de 1954, após a comemoração do sexto aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos, um programa contra os costumes

que ligavam as mulheres aos preceitos do casamento, tendo que pedir autorização para agir e decidir e só por meio da autorização dele poderia seguir em frente nos seus propósitos, foi aprovada a Resolução 843, afirmando a supremacia dos Direitos Humanos. Porém, somente em 1961 foi adotada a Convenção sobre consentimento, Idade mínima e o registro para o casamento. Sendo considerada como um dos primeiros tratados vinculativos sobre os direitos da mulher aprovada pela ONU. Assim, apesar da Resolução 843 quase não ser citada, ela tornou-se um importante passo para as discussões sobre os direitos das mulheres. (PLESH, ADAMI, 2021)

Torna-se importante destacar que durante o período da chamada Guerra Fria, os debates sobre civis, crianças e mulheres não estavam firmados em uma Agenda internacional. Os movimentos ganhavam mais força e relevância, que culminaram a criação de uma campanha que intitulou o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher e também, a Década da Mulher, a qual foi instituída entre os anos de 1976 a 1985. (DANTAS, 2018). Desde a criação da ONU, preocupações mais específicas sobre o local da mulher nos conflitos e na construção da paz foram colocados em pauta, porém só foram inseridos de maneira intensas e com ações mais práticas a partir da década de 1990. Infelizmente, isto só ocorreu por meio de denúncias de abusos e tráfico sexual nas Missões de Paz das Nações Unidas, o que culminou na exposição destes casos na Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim em 1995, onde seu tema central era “Ação para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz.” (ZUCATTO, 2020)

O documento Plataforma de Ação, resultante da Conferência de Pequim, tinha em sua redação doze áreas críticas sobre a vida das mulheres. (ANDERLINI, 2007) Dentre as áreas críticas, "A mulher e o conflito armado" trouxeram à tona pela primeira vez, a questão da guerra na Agenda de gênero da ONU. Partindo do ponto que, na guerra, as consequências são diferentes para homens e mulheres como já mencionado, alguns objetivos foram traçados para minimizar os efeitos negativos sobre as mulheres. (ZUCATTO, 2020)

No Livro Lentes de Gênero, a autora Tamyá Rebelo enfatiza a importância da presença feminina como um facilitador ao acesso e a comunicação com as mulheres locais, geralmente com aquelas que são vítimas de algum tipo de violência, o que demonstra um reconhecimento tanto de homens quanto de mulheres que consideram a figura feminina mais acessível e menos ameaçadora. (REBELO, 2012) De acordo com este posicionamento, pode-se depreender que para o enfrentamento da violência contra a mulher era necessário aumentar a participação feminina em diversas frentes, incluindo em cargos de liderança na sociedade para que esta voz ecoasse a nível mundial.

Surge neste contexto a necessidade do aumento da participação feminina na tomada de decisões visando a solução de conflitos, proteger as mulheres na tomada de decisão e em zonas de guerra e por fim, promover a contribuição da mulher para o desenvolvimento de uma cultura que favoreça a paz. (ONU, 1995)

Para um melhor entendimento, o quadro abaixo detalha os documentos, trabalhos realizados para a defesa da questão de gênero no âmbito da ONU.

ANO	EVENTO	DOCUMENTO	OBSERVAÇÕES
1945	Conferência de São Francisco	Carta das Nações Unidas	Primeira menção à igualdade entre homens e mulheres
1946	Criação da Comissão sobre o Status da Mulher (CSW)	Resolução 11(2) do Conselho de Segurança	Funções de preparar relatórios e recomendações sobre a promoção dos direitos da mulher
1952	Assembleia Geral	Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres	Reconhecimento e a proteção dos direitos políticos das Mulheres
1957	Convenção sobre a Nacionalidade das mulheres casadas	Direitos da Nacionalidade das mulheres casadas	Proteger o direito da mulher de manter sua nacionalidade, mesmo que fosse diferente do marido
1965	Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação racial		
1966	Conferência Internacional dos Direitos Humanos	Pacto Internacional de Direitos Políticos e civis e o Pacto Internacional de Direitos	
1975	I Conferência Internacional da Mulher	Plano de Ação para países e a Declaração do México sobre a Igualdade de Mulheres e sua contribuição para o Desenvolvimento e a Paz.	Foi o Ano Internacional da Mulher e serviu para alertar a comunidade internacional sobre a continuidade da discriminação contra mulheres em virtude das leis existentes. Serviu como instrumento de mobilização para mulheres e como consequência, fortaleceu o relacionamento ONU e sociedade civil.
1979	Reunião da Assembleia Geral da ONU	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres	Com a premissa de que as mulheres são livres e podem realizar suas próprias escolhas, mesmo em áreas como casamento, lar e vida familiar.
1980	II Conferência Internacional da Mulher		
1985	III Conferência Internacional da Mulher	Estratégias de Nairóbi	Sugeriu as recomendações da Conferência anterior a serem aplicadas com o estabelecimento de medidas concretas.

1992	Conferência sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento – RJ		Reconhece o papel das mulheres na promoção do desenvolvimento sustentável e a necessidade de fortalecer o conhecimento das mulheres em áreas relacionadas ao meio ambiente e ao desenvolvimento. Pela primeira vez, as mulheres foram chamadas para opinar fora do contexto de gênero
1993	Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos	Declaração de Viena e Programa de Ação da Conferência	Objetivou a busca por mais igualdade e oportunidades para mulheres
1994	Conferência Internacional Sobre População e Desenvolvimento	Plano de Ação de Cairo	Temas enfocados sob a ótica das mulheres, atentando para o empoderamento das mulheres, autonomia no controle da sua fertilidade e a eliminação de toda e qualquer forma de violência contra as mulheres.
1995	Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social	Declaração de Copenhague	Reitera a universalidade e a indivisibilidade dos Direitos Humanos, consagrando a igualdade entre homens e mulheres
1995	IV Conferência Mundial Internacional da Mulher	Plataforma de Ação e Declaração de Beijim	Enaltece o movimento de evolução das mulheres estabelecendo áreas prioritárias
2000		Resolução 1325 de 2000 da ONU	

Por conseguinte, ao analisar o número de Conferências realizadas, pode-se perceber a grande relevância da questão de gênero no plano internacional. (GUARNIERI, 2010) Ao lembrar que o objetivo deste trabalho é o entendimento do aumento da participação feminina relacionado com a Resolução 1325/2000, as Conferências realizadas e os debates que ocorreram, mesmo em eventos que a prioridade não era a temática de gênero, faz ressurgir a importância da presença feminina para proteção e para a defesa dos direitos concedidos, incluindo o direito de participação de maneira igualitária nas Forças Armadas.

1.3 – A inserção da primeira turma feminina na MB e seu contexto histórico

Levando-se em consideração que a Marinha do Brasil foi pioneira ao promover a inserção da primeira turma feminina em suas fileiras, neste tópico será destacado como se deu este feito e o seu contexto dentro da sociedade na época.

Assim como outras nações, para a inserção das mulheres nas Forças Armadas, o País necessitou romper com séculos de tradição e história institucional. Esta ruptura ocorreu realmente, porém, vem acontecendo a longo prazo, isto é, de maneira lenta. (BUTLER, 2021) A partir desta premissa é importante destacar a narrativa de Butler, quando ela afirma que "o recorte temporal estabelecido aborda os avanços realizados antes da crescente influência da chamada para *peacekeepers* mulheres" (BUTLER, p. 48, 2021), considerando que o Brasil tornou-se um grande contribuidor de tropas nas missões de paz da ONU, auxiliando, consequentemente, para o processo de inserção.

A transição democrática no Brasil foi liderada pelo General Figueiredo (a partir de 1980) e mesmo que tenha ocorrido de uma maneira tradicional, a transição fez emergir novas tendências políticas e uma mobilização com políticas públicas que favoreciam as mulheres (ZUCATTO, 2017). Estas tendências emergiram em meio à crise econômica (a segunda crise do petróleo) e culminaram em um movimento de transformação ocorrido na sociedade civil, no tocante ao interesse por um aumento progressista. Este posicionamento encaminhou o Brasil para um processo de redemocratização. (ROSSI, 2020).

Não obstante, as mulheres lutaram em meio ao mundo político e, por conseguinte, conseguiram que ocorressem mudanças profundas causadas pela industrialização e pelos processos de urbanização, questões que dizem respeito diretamente à situação das mulheres no Brasil (ZUCATTO, p. 7, 2017). Destarte, a luta culminou em uma maior participação feminina no mercado de trabalho, o que inferiu o declínio das taxas de fertilidade, um aumento considerável no nível educacional e ainda a independência financeira, tornando-se ainda provedoras de seus lares em alguns casos. Tal atitude gerou ainda a procura por carreiras com maior estabilidade, uma importante característica da profissão militar. (ZUCATTO, 2017)

Para entender como se deu a entrada na mulher especificamente na MB, deve-se traçar um paralelo aos acontecimentos descritos acima. No ano de 1975, as Forças Armadas Brasileiras elaboraram um projeto de lei para a abertura para as mulheres no militarismo, no entanto o projeto foi vetado pela Presidência da República (ALMEIDA, 2008). Em 1979, foi realizada uma outra tentativa, desta vez, a barreira se deu quando ocorreu a discussão para que houvesse outra forma de ingresso sem ser de maneira compulsória. O Projeto de Lei n. 323, de 24/10/1979 "dispunha do ingresso voluntário das mulheres nas escolas militares de nível superior" (ALMEIDA, p. 83, 2008). O projeto foi julgado inconstitucional por tratar-se de competência do Presidente da República, e logo em seguida foi rejeitado. No entanto, este foi o embrião para uma solicitação do então Ministro da MB para elaboração de um parecer para a entrada da mulher desta maneira, porém na resposta está contido uma série de justificativas para

que isso não aconteça. Por outro lado, o parecer cita também análises realizadas para a criação do Corpo Auxiliar Feminino, o qual seria, de acordo com o documento, mais proveitoso, pois objetiva colocar as mulheres "em serviços auxiliares, compatíveis com a constituição biotípica do sexo feminino" (ALMEIDA, p. 83, 2008). Desta forma, considerou-se a construção cultural da diferença de sexos e da interpretação biológica construída.

A Força Naval prosseguiu com seus estudos para a inserção feminina, porém foi somente em 7 de julho de 1980 que a Lei n. 6807 foi promulgada. A legislação foi fundamentada por dois principais motivos segundo Almeida: "substituição dos especialistas - homens oficiais e praças - que vinham exercendo funções em terra devido ao seu deslocamento para o setor operativo" e também uma oportunidade conveniente que contribuiu para a busca por igualdade pelas mulheres assegurada pela Constituição Federal (de 1967). A necessidade de pessoal para a inauguração do Complexo do Centro Médico Naval do Rio de Janeiro, que inclui o renomado Hospital Naval Marcílio Dias foi considerada para a aprovação da Lei. (ALMEIDA, p. 84, 2008)

Neste primeiro processo de admissão o Corpo Auxiliar Feminino admitiu 202 Oficiais e 312 mulheres para cargos não-comissionados - o então Quadro Auxiliar Feminino de Praças. Neste momento, o Brasil tornou-se o primeiro país do Cone Sul a incorporar mulheres nas Forças Armadas. (BUTLER, 2021). Neste início, as militares estavam explicitamente limitadas ao poder hierárquico, não podendo chegar aos mesmos patentes que os homens. "Os obstáculos à sua promoção agravavam a desigualdade no seu rendimento e criavam um ambiente no qual mulheres com mais experiência detinham patentes e autoridade inferiores aos homens" (BUTLER, p. 63, 2021). A autora ressalta também que a inserção da primeira turma feminina poderia ser atribuída em virtude da necessidade de alcançar novos parâmetros orçamentários e economizariam no rendimento do efetivo. "Para economizar através de seu recrutamento no lugar de recrutamento de homens, as novas militares teriam que ganhar menos que seus colegas ou predecessores homens." (BUTLER, p. 61, 2021) Para aprofundar as desigualdades era nítido perceber que as militares recém admitidas possuíam mais experiência, isto é, bagagem técnica, no entanto as mulheres detinham patentes e autoridade inferiores aos militares homens (BUTLER, p. 63, 2021). Embora houvesse o incentivo internacional dos documentos da ONU para igualdade de oportunidades para homens e mulheres, as primeiras mulheres foram inseridas em patentes e graduações menores dos que as dos homens da Força Naval, inclusive havia o limite de ascensão, como por exemplo, as oficiais que poderiam chegar somente a Capitão de Fragata, enquanto os homens atingiam o posto de Capitão de Mar e Guerra ao final da carreira na década de 1980.

É importante ressaltar que, se por um lado as mulheres foram admitidas em sua maioria em funções na área da Saúde e Administrativa da Instituição, o que reproduziu a confirmação de uma divisão sexual do trabalho interna no âmbito militar, por outro, a mulher militar contribuiu também para a "modernização e humanização da imagem negativa da Instituição perante a sociedade." (ALMEIDA, p. 84, 2008). As mulheres militares tornaram-se então aliadas diante das mudanças na sociedade e sua articulação com o ambiente interno das Organizações Militares. (ALMEIDA, 2008)

Mesmo considerando todas as barreiras e necessidades de adaptações enfrentadas, a inserção das mulheres na MB produziu um legado extremamente positivo, pois as mudanças contribuíram também para um novo olhar, mais humanizado das Forças Armadas perante à sociedade, podendo ser considerada um elo de ligação. Por conseguinte, Almeida reitera que “a mulher militar constitui-se numa importante aliada frente às futuras transformações societárias e sua articulação com o mundo interno dos quartéis” (ALMEIDA, p. 86, 2008), portanto um legado que abriu portas para que outras mulheres pudessem sonhar e alcançar a oportunidade de ingressar nesta carreira profissional.

2 – RESOLUÇÃO 1325/2000 DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Este capítulo apresentará o documento que pela primeira vez mostrou ao mundo a importância do papel da mulher na mediação das consequências negativas dos conflitos armados, inserindo de maneira oficial os interesses e as preocupações femininas na pauta das reuniões realizadas no Conselho de Segurança da ONU. (RESENDE, 2012) Por conta disso, a Resolução 1325 de 2000 é considerada por muitos como a primeira iniciativa para o encorajamento dos Estados Membros da ONU a incentivar o aumento da participação feminina nos processos decisórios e em missões sob a égide da Organização (SCHWETHER, 2020). Em virtude da necessidade da ampliação da Agenda de Gênero, a Resolução 1325/2000 buscou incrementar as ações específicas ao ser constatado que os conflitos armados são os responsáveis pelo agravamento da diferenciação entre homens e mulheres.

Composta por quatro páginas, a Resolução 1325 em seu preâmbulo reconhece oficialmente a figura feminina como uma ferramenta para a prevenção, gestão e resolução de conflitos, bem como no caminho da construção e da consolidação da paz, por meio da inserção de mulheres em todas as etapas dos processos da paz (*peacekeeping, peacemaking e peacebuilding*) (ONU, CSNU, 2000). Avançando em seu texto no primeiro capítulo, encontra-se a inclusão da tomada de decisão a nível local, regional e internacional e em seguida nos parágrafos quatro e cinco, o documento prevê o aumento da participação feminina nas operações no âmbito das Nações Unidas como observadores militares, policiais civis e servidores de direitos humanos e humanitários, com o foco ao componente de gênero. (ONU, CSNU, 2000)

Não obstante, a Resolução reconhece o alto risco dos conflitos armados para os civis locais e reitera que mulheres e crianças são, infelizmente, os principais alvos dos conflitos e conclui que os esforços voltados à proteção da mulher impactam o estabelecimento da paz, incluindo neste caso em seu texto, a necessidade de um treinamento específico voltado à proteção de mulheres, com atenção aos direitos e as necessidades especiais. Para este foco, os Estados Membros devem ser encorajados a aumentar a contribuição financeira voluntária, técnica e logística para que estes objetivos sejam alcançados. (ONU, CSNU, 2000)

As questões de repatriação e de realojamento de mulheres e meninas afetadas por conflitos armados foram contempladas no texto da Resolução 1325 em seu capítulo oito, além disso, encoraja a todos a apoiarem as iniciativas locais de paz, medidas estas efetuadas por mulheres, assim como os processos de mediação de conflitos organizados por populações locais.

Por fim, na parte derradeira da Resolução, a ONU demonstra a preocupação com as consequências dos conflitos armado para as mulheres e meninas, e ainda leva os Estados Membros a um sentimento de comprometimento em pôr fim a impunidade e punir os responsáveis por crimes como genocídio, englobando tudo o que se refere à violência contra o segmento feminino.

Por reconhecimento da vulnerabilidade feminina nos conflitos e estabelecer metas em nível internacional, a Resolução 1325 é um importante instrumento para combater as injustiças e violências cometidas nas guerras atuais. O documento engloba duas premissas fundamentais: “o Equilíbrio de gênero, que se refere à equivalência de representatividade entre mulheres e homens dentro do sistema de cargos das Nações Unidas e a Integração de Perspectivas de Gênero”, a qual possui características específicas no desenvolvimento e formulação de políticas. (PACHECO, p. 48, 2018)

A política da Resolução 1325 está baseada em dois componentes principais: equilíbrio entre os sexos e a transversalização de gênero. “O equilíbrio entre os sexos corresponde à igualdade de participação e de oportunidades entre mulheres e homens na equipe (staff)” e a transversalização está ligada às demandas inerentes aos homens, mulheres e crianças e às consequências destas ações, e a guerra causa em cada um desses grupos. (GIANNINI, p. 5, 2014)

Destaca-se o legado da Resolução 1325 em virtude da continuidade dos debates e também dos resultados de discussões sobre o assunto. Ao longo dos anos, após a sua promulgação, seguiram-se oito resoluções advindas do documento inicial. No entanto, cada uma destas resoluções possuem uma área específica, as quais serão detalhadas nos parágrafos seguintes.

As resoluções posteriores são:

1. **Resolução 1820 de 2008** - ao relembrar os compromissos firmados na Declaração e na Plataforma de Ação de Pequim, considera a violência sexual como um crime de guerra, o qual muitas vezes era cometido por quem deveria trazer a paz aquele local deflagrado pelo conflito. Por meio dela, a ONU resolve proteger e apoiar a população vulnerável estimulando a participação de mulheres na linha de frente das tropas, com o objetivo de minimizar os crimes de violência sexual, os quais são utilizados como uma tática de guerra para humilhar, dominar, instalar medo e dispersar e/ou realocar de maneira compulsória os membros civis de uma comunidade ou até de um grupo étnico.

2. **Resolução 1888 de 2009**—Incentiva a nomeação de liderança de alto nível, construção de capacidades judiciais sobre o tema, fortalecimento dos serviços e a criação de ferramentas de informação. (GIANNINI, 2014) Solicitou a priorização de processos relacionados aos crimes cometidos contra mulheres e meninas.
3. **Resolução 1889 de 2009** - Direcionada aos Estados Membros e às Organizações Internacionais e regionais, solicita que fossem adotadas novas medidas com o intuito de ampliar a participação feminina durante todas as fases do processo de paz. (FOIATTO, 2019) A Resolução foi então incluída na Agenda de Mulheres, Paz e Segurança. Butler em sua pesquisa considera que, nesta resolução, o texto estava baseado na situação de mulheres e meninas após o conflito, elencando a necessidade de ações para o empoderamento econômico, na proteção e na participação na reconstrução das nações devastadas pela guerra. Nela foi acrescentada uma solicitação ao Secretário-Geral para o desenvolvimento de estratégias para a realização de treinamento apropriado, para que as mulheres possam exercer funções para promover a paz e também reconheceu a importância da implementação dos Planos Nacionais de Ação (PNA's) nos Estados Membros. (BUTLER, p. 38, 2021)
4. **Resolução 1960 de 2010** - Salienta a necessidade de uma maior atenção à violência sexual, prevendo um sistema de prestação de contas para abordar este tipo de violência relacionada aos conflitos. (GIANNINI, 2014) A Resolução 1960 enfatiza ainda um treinamento de todo o efetivo militar e policial envolvido em missões de paz, principalmente no trabalho a enfatizar a violência na questão de gênero.
5. **Resolução 2106 de 2013** - Novamente são tratadas as demandas decorrentes da violência sexual voltando-se para a punição dos envolvidos em tais crimes. Ressalta a importância dos conselheiros de gênero para assegurar o bom andamento do treinamento com base na perspectiva de gênero para todo o pessoal das Operações de Manutenção da Paz e incentiva a participação feminina nos processos de desarmamento, desmobilização e reintegração, na reforma no setor de justiça. (FOIATTO, 2019)
6. **Resolução 2122 de 2013** - apresenta as deficiências persistentes na Agenda Mulheres, Paz e Segurança, incentivando fortemente que os países contribuam com tropas com o treinamento para as questões de gênero e com militares femininas.
7. **Resolução 2242 de 2015** - em mais um documento oficial, a ONU direciona o texto desta Resolução recomendando o treinamento em relação aos efeitos do aumento da participação de mulheres nas missões de Paz e encoraja os Estados Membros doadores a fornecer assistência financeira e técnica às mulheres engajadas nos processos de paz,

desta vez incluindo o treinamento em mediação, advocacia e áreas técnicas visando a negociação para atingir a capacitação para a inclusão de mulheres de uma maneira mais efetiva.

8. **Resolução 2467 de 2019** - Este foi o documento mais recente a compor a Agenda MPS. Em seu preâmbulo destacou-se a preocupação com a forma lenta e gradual do avanço de iniciativas para a eliminação da violência sexual em situações extremas dos conflitos armados. Em seu texto, reitera a exigência do fim imediato de todos os atos de violência sexual, a necessidade de elaboração de códigos de conduta com o intuito de coibir este crime, de planos concretos e de prazos a serem cumpridos, bem como reforços na legislação e a prestação periódica de informes sobre este avanço. (CSNU, 2019) A base central desta Resolução, pode ser reunida em quatro pilares: participação, proteção, prevenção e recuperação. (SCHWETHER, 2020) Assim, a participação do segmento feminino nos processos de paz, atrelado ao treinamento de uma perspectiva de gênero em todas as atividades que objetivem a prevenção de conflitos em alinhamento com a proteção de mulheres e a recuperação das capacidades de ação é o foco central para a implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança. (CSNU, 2019)

Os documentos descritos acima “definem obrigações aos Estados, ao Secretário Geral e a outros órgãos das Nações Unidas, às partes envolvidas no conflito, entre outros, para que uma política pró-equidade de gênero seja incluída em todas as ações da ONU.” (GIANNINI, p.5, 2014) Ademais, as resoluções acima foram elaboradas para intensificar a aplicação da Agenda e a garantir o alcance das metas a curto, médio e longo prazo, sendo os principais responsáveis pelo processo de inserção da discussão a nível do Estado, por meio da organização internacional. (ROSSI, 2020)

Não obstante, é importante citar as ações realizadas pelo Governo Federal Brasileiro em relação a implementação efetiva da Resolução 1325/2000. Como foi citado pela **Resolução 1889 de 2009**, os Estados Membros deveriam formular um Plano Nacional de Ação próprio para que as ações previstas na Resolução 1325/2000 acontecessem efetivamente. Neste cenário, no ano de 2015, as discussões sobre a criação deste documento foram iniciadas, gerando assim a aprovação do PNA Brasileiro somente no ano de 2017.

O PNA geralmente é estruturado de acordo com a necessidade de cada país, dessa forma, tem a tendência de "congregar os ministérios responsáveis por políticas públicas nas áreas de relações exteriores, defesa, segurança pública e igualdade de gênero.” (GIANNINI, p. 4, 2016).

Segue-se no documento uma introdução com as prioridades que são mais relevantes para a agenda nacional e, por fim, são descritos os objetivos e metas a serem alcançados pelos atores envolvidos. Os PNA são considerados instrumentos de pressão, considerados de ordem prática, para serem implementados em âmbito doméstico. (GIANNINI, 2016)

No caso brasileiro, o PNA foi implementado após dezessete anos da Resolução 1325 ser aprovada, ressaltando o lento processo para as efetivas ações para a igualdade, a proteção, e a ampliação da participação de mulheres nos diversos setores da sociedade, no entanto, é importante lembrar que o PNA brasileiro foi o embrião que auxiliou nos debates para a abertura para as mulheres ingressarem em todos os setores da Marinha do Brasil. Tal premissa é confirmada com o envio pela MB do Projeto de Lei da Câmara (PLC) 147/2017 em setembro de 2017, que culminou na aprovação da Lei 13.541 do mesmo ano, que autoriza o ingresso de mulheres no setor operativo da Força Naval, onde elas poderão optar tanto pelo Corpo da Armada quanto pelo Corpo de Fuzileiros Navais por meio da Escola Naval.

Em suma, a aprovação da Resolução 1325(2000) representou um momento de inflexão, conferindo caráter de urgência a um assunto tradicionalmente silenciado. Não há como negar que, nos dias atuais, a temática Mulher, Paz e Segurança ganhou notoriedade, sendo discutida em órgãos políticos e fóruns globais. Diretrizes, manuais grupos de trabalhos interagenciais, agências específicas sobre mulheres, entre outras iniciativas, estão sendo levadas a cabo no âmbito local, regional e internacional[...]. Tais iniciativas buscam romper com entendimentos tradicionais e enraizados sobre os papéis que devem ser desempenhados por homens e mulheres nas sociedades [...] (RESENDE, p. 102-103, 2012)

Por conseguinte, o objetivo desta seção foi buscar um aprofundamento sobre a Resolução 1325/2000, que reconheceu a vulnerabilidade das mulheres e meninas nas situações de conflitos, e suas metas principais, que são a proteção deste segmento e o reconhecimento também da violência sexual como uma arma de guerra, a qual deve ser combatida. Para o melhor entendimento, as oito resoluções que se seguiram à Resolução 1325/2000 foram aqui descritas, que reforçam esta batalha e inauguram uma fase para que estes crimes sejam punidos de maneira efetiva e ainda destacou, por meio desses documentos, uma exigência para a participação feminina efetiva nas Operações de Paz sob a égide da ONU.

2.1 – A Resolução 1325/2000 e a participação das mulheres em cargos de liderança e em Operações de Paz no contexto da MB.

Com o propósito de fazer uma ligação mais concreta sobre o documento da ONU em destaque e a participação feminina nas Forças Armadas no Brasil, necessita-se traçar um paralelo com o efeito que a Resolução 1325/2000 causou com a sua aprovação. Levando-se em consideração que a ONU reconhece mulheres como facilitadoras em determinadas operações e atingem melhores desempenhos dentro das Missões de Paz, devido ao conjunto de habilidade e flexibilidade constantes na personalidade feminina, a Organização incentiva a maior participação de mulheres em Operações de Paz e em cargos de liderança para facilitar os acordos de paz. (ONU, 2000)“Na Resolução 1325, os Estados-membros da ONU têm um documento central a que eles podem se referir para delinear seus próprios projetos da inserção de mulheres nas forças armadas.” (BUTLER, p. 35-36, 2021) Baseado nesta premissa, pode-se considerar a relevância que a Resolução 1325/2000 tem para os esforços realizados visando a ampliação da participação feminina no militarismo, o que pode ser percebido inserido também no contexto da MB.

Outro fator importante que deve ser considerado é o trabalho que a ONU realiza para incentivar, por meio da Resolução 1325/2000, a alocação de recursos, visando o treinamento específico para mulheres militares e também civis voluntárias a participar de uma Operação de Paz sob a égide das Nações Unidas. Com este incentivo, o Exército Brasileiro e a Marinha do Brasil trabalham para que haja o treinamento específico através do Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil (CCOPAB), organização pertencente ao Exército Brasileiro, que realiza o Estágio Preparatório para Missões de Paz (COSTA, 2018) e pelo Centro de Operações de Paz de Caráter Naval (da MB), o qual oferece o Estágio de Operações de Paz para mulheres, ambos com o objetivo de apresentar a situação de vulnerabilidade das mulheres e meninas nos conflitos armados, a relevância que a questão de gênero se apresenta a nível internacional e a efetiva preparação de mulheres para atuarem nos países em que as tropas da ONU estão presentes em missões específicas.

Como já descrito no capítulo anterior, a MB abriu suas fileiras para as mulheres no ano de 1980 e desde então, o espaço para a inserção dentro da Força Naval tem aumentado de maneira gradual, porém, muito efetiva. No entanto, acredita-se que foi um avanço considerável desta participação desde a promulgação da Resolução 1325. Mesmo que este não seja o principal motivo do trabalho que a MB realiza para integrar as mulheres em todos os setores, o resultado em si culminará na metade enviar mais mulheres militares nas áreas abrangidas pela ONU. Esta premissa também é levantada por Butler ao afirmar que, a Resolução 1325 e as resoluções subsequentes contribuíram para o maior acesso para as mulheres militares. Isto está

relacionado com o fato do Brasil ser um forte contribuidor de tropas nas operações de paz, o que auxilia, consequentemente, para o processo de inserção de mulheres nas Forças Armadas. (BUTLER, 2020)

Dessa forma, pode-se observar o esforço por meio da intensificação de ações para alterar a legislação vigente, incluindo a própria inserção das mulheres na MB, que se deu por meio da aprovação de uma lei específica, a Lei 6807/1980. Após alguns anos, para a abertura de outros Corpos para as militares foi necessária a criação da Lei 9517/1997, que além de extinguir o CAFRM, permitiu o ingresso de mulheres nos respectivos Quadros e Corpos oferecidos a militares do sexo masculino, possibilitando o ingresso de oficiais femininas nos Corpos de Engenheiros e Intendentes e também nos Quadros de Médicos, de Cirurgiões Dentistas, de Apoio à Saúde e Técnico, em igualdade de condições no acesso às promoções (MARINHA DO BRASIL, 2020). No ano de 2012, a Lei 12.704 permitiu a entrada de mulheres na Escola Naval, autorizando o ingresso de alunas no Corpo de Intendentes e, depois de alguns anos, a Lei 13.541 de 2017 permitiu a participação da mulher em todos os setores da Força Naval.

A partir do momento da promulgação destas leis, a procura de mulheres por vagas dentro destas áreas teve um aumento considerável. Dessa maneira, dentro da Força pode ser observadas mulheres nos quadros antes restritos aos homens, que são atualmente ocupados também por militares femininas. Por conseguinte, pode-se considerar por meio deste caminho de abertura, o número de militares do sexo feminino poderá aumentar ainda mais. O gráfico abaixo representa bem essa evidência de crescimento da participação feminina desde o seu ingresso, até os dias atuais.

Evolução quantitativa da participação feminina na Marinha do Brasil

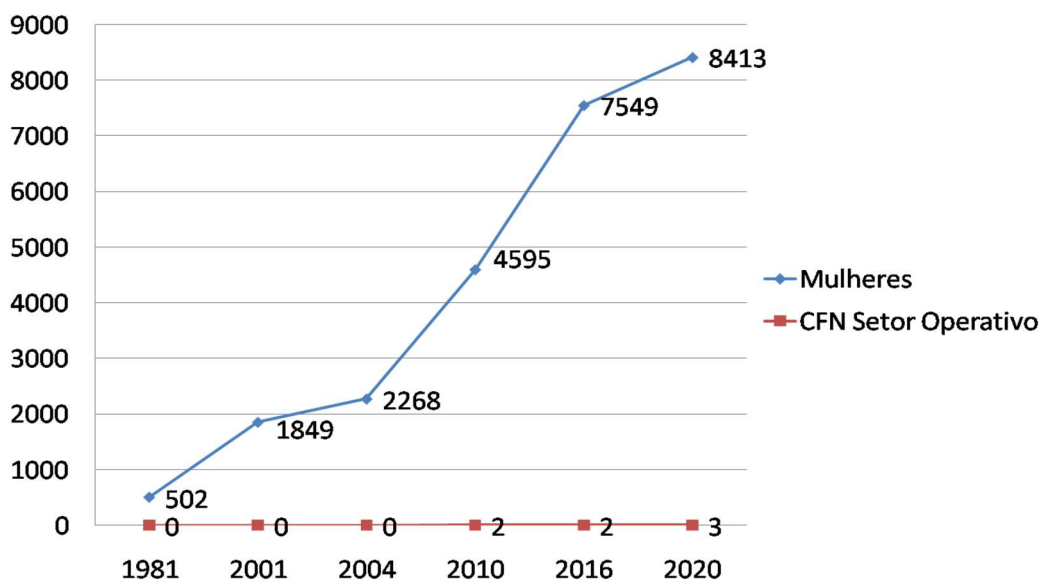


Figura 3: Gráfico da Evolução quantitativa da participação feminina na MB - Fonte: Dados do Ministério da Defesa e da DPMM

Torna-se importante destacar a promoção da primeira mulher ao Almirantado. A Contra-Almirante Médica Dalva foi promovida no ano de 2012, sendo a pioneira a alcançar o cargo de Oficial General dentro da Marinha do Brasil e a primeira também dentre as Forças Armadas do País. Esta promoção abriu portas para que outras militares sonhassem com este tão importante feito. Em cargo de liderança, a Almirante transformou-se, não só no âmbito interno, como também no externo, em um símbolo de representatividade das mulheres. No mesmo ano, o Governo Federal derrubou as distinções de sexo nos processos de admissão nas academias militares, determinando alterações necessárias para receberem mulheres sem distinção de quadros. Essa atitude foi considerada um resultado da implementação da Resolução 1325/2000, onde os Estados Membros devem promover “iniciativas para promover a inclusão de mulheres nas forças de defesa nacionais.”(ZUCATTO, p.12, 2017)

Após seis anos, em 2018, foi a vez de uma oficial do Corpo de Engenheiros ser promovida a Oficial General na MB. A Contra-Almirante Luciana afirmou em entrevista ao Correio Braziliense (2018) que nunca sofreu machismo na Marinha. Por meio da reestruturação ocorrida em 1997, foi transferida para o Corpo de Engenheiros, gerando a oportunidade para alcançar o posto mais alto deste Corpo, o que culminou em sua promoção, considerando-se também como um grande marco para a MB. (VALENÇA, 2018)

No tocante à participação de mulheres militares em Operações de Paz, ressalta-se que este é um dos temas tratados pela Resolução 1325 da ONU e dentre os assuntos, existe a Estratégia para a Paridade de Pessoal Uniformizado. (BUTLER, 2021) Não obstante, a presença de mulheres peacekeepers é muito importante principalmente pelos seguintes motivos:

1. Produz um efeito positivo nos locais que mulheres são empregadas, principalmente no trabalho desenvolvido com crianças e idosos;
2. Propicia maior socialização entre as tropas desdobradas no terreno e a comunidade local;
3. Uma visão de empoderamento para as mulheres, crianças e adolescentes da região;
4. Em casos de violência sexual, as mulheres facilitam a assistência;
5. Uma interação e diálogos com mulheres em sociedades onde as civis são proibidas de se comunicar com os homens.

Neste contexto, estão inseridas ações para o encorajamento para recrutar e treinar mulheres para serem mantenedoras da paz militar. Em relação às tropas formadas por contingentes, a Estratégia elenca que os requisitos para as tropas em operações futuras incluirão uma Equipe de Engajamento, sendo que haverá a necessidade da participação de um efetivo de pelo menos cinquenta por cento de mulheres em cada batalhão, o qual se tornou compulsório desde de 1º de Janeiro de 2021. (BUTLER, 2021)

De igual modo, a participação feminina em Operações de Paz vem recebendo incentivos da MB com o intuito de, além de atender o previsto na Resolução 2242 de 2015 (um dos braços da Resolução 1325/2000), auxiliar na dissolução de conflitos, os quais são resolvidos com mais facilidade por meio da presença feminina nos locais deflagrados. Dessa forma, a MB visa aumentar a participação feminina com a inserção de mulheres na turma de Aprendizes de Marinheiro e também no Curso de Formação de Soldados no Corpo de Fuzileiros Navais, por isso, a MB está realizando um trabalho de orientação de caráter preventivo para que haja respeito às singularidades e da importância da complementaridade entre homens e mulheres no desenvolvimento das atribuições militares, propiciando um ambiente favorável à integração feminina. (MARINHA DO BRASIL, p.3, 2020) Assim, os Contingentes das Operações de Paz em que o Brasil pode vir a participar, poderão ser compostos por mulheres.

As participações de militares femininas em missões individuais são realizadas por oficiais, no entanto, existe a oportunidade da inclusão de mulheres nos contingentes, os quais, em sua maioria, são compostos por praças do sexo masculino do CFN. Em 2023 está prevista a abertura para mulheres como praças combatentes no CFN no Curso de Formação de Soldados,

o qual é realizado no Centro de Instrução Almirante Milcíades Portela Alves, com a previsão do ingresso de noventa e seis soldados do sexo feminino, assim afirmando a visão das mulheres como seres fortes e não apenas como vítimas da guerra (MARINHA DO BRASIL, 2020).

Neste trecho da análise, cabe ressaltar como se deu a participação feminina em Operações de Paz no âmbito da MB. As profissionais da área da saúde foram a maioria na participação, inclusive, torna-se importante citar que na participação da MB na MINUSTAH, apenas uma militar, ao longo dos 13 anos de missão, não era do quadro de saúde, e sim do Quadro de Oficiais Auxiliares do Corpo de Fuzileiros Navais. Por conseguinte, ocorreu a busca para a inserção das mulheres, gerando uma grande conquista: a aprovação da Lei 13.541/2017 abrangendo agora as mulheres que se voluntariarem para ingressar na área operativa.

2.2 – Prêmio Defensoras de Gênero e seu legado

As mulheres correspondem a cerca de metade da população mundial, baseado nesta afirmação, os movimentos em prol da igualdade de gênero intensificaram suas reivindicações na maior representatividade na sociedade em todos os setores. O aumento da participação feminina, logo percorreu um caminho gradativo e com uma grande contribuição das Conferências Mundiais realizadas pela ONU como já foi citado no capítulo anterior deste trabalho. A desigualdade no emprego das mulheres militares em missões de paz “reflete a disparidade no quantitativo da presença feminina nas Forças Armadas brasileiras.”(CELESTINO, p.108, 2020) Dessa forma, podemos depreender que ações para ampliação da participação feminina seria uma maneira de aumentar o número dessas militares em operações de paz, porém destaca-se também que o afastamento do lar e outros condicionantes, pode também reforçar a desigualdade de gênero neste setor. (CELESTINO, 2020)

Ademais, no ano de 2018, a ONU estabeleceu que as tropas em missões de paz deverão incluir 15% de mulheres até 2028, por meio de sua Estratégia para a Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado. Esta meta a ser alcançada foi considerada muito ambiciosa, pois no ano de 2018 “a porcentagem de mulheres militares trabalhando na organização inteira foi de 9,67% em 2018” (BUTLER, p.15, 2021), sendo que a representação nas tropas efetivamente operando nas missões de paz era de 3,9%. Dessa forma, a MB vem contribuindo para cumprir esta meta, incluindo treinamentos específicos e a ampliação da participação feminina no setor operativo da Força, visando atender esta demanda.

Como a presença feminina e seu papel de agente pacificador foi ressaltado pelas Nações Unidas, a Organização resolveu criar o **Prêmio Defensoras de Gênero**, ressaltando assim a importância do papel destas militares no cenário de guerra. Inseridas neste cenário, duas Comandantes da MB foram reconhecidas por meio deste prêmio, o que trouxe grande notoriedade para a Força Naval e trouxe novamente o debate sobre a questão de gênero e o papel da mulher nas negociações e mediações de conflitos armados. O Prêmio foi criado em 2016 em reconhecimento à dedicação e aos esforços de membros das forças de paz com vistas a promover os princípios constantes na Resolução 1325/2000.

Em 2019, a Comandante Márcia Braga, do Quadro Técnico, foi a primeira militar a ser premiada ao exercer a função de assessora militar de gênero na Missão de Paz das Nações Unidas na República Centro-Africana. A Comandante auxiliou na construção de uma rede de assessores treinados para questões de gênero dentro das unidades militares da missão, formando equipes compostas tanto por homens, quanto por mulheres para patrulhar e fiscalizar o processo de paz na região deflagrada, destacando-se com o envolvimento da liderança da missão com líderes locais femininas, garantindo a voz das mulheres no processo de paz. (AQUINO, ASSAD, 2020)

No ano seguinte, em 29 de maio de 2020 foi a vez da Comandante Carla Monteiro receber o mesmo prêmio. De acordo com a própria Comandante, o trabalho realizado em equipe que envolve a força da MINUSCA (Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização da República Centro-Africana) também é reconhecido por meio desta premiação. “De acordo com a ONU, graças aos esforços dela, a missão aumentou significativamente o número de pontos focais de proteção de gênero e de crianças em suas respectivas localidades.” (CAZARRÉ, 2020)

Em primeiro lugar, torna-se importante entender a função de assessora de gênero, que envida esforços para proteger civis, crianças, prevenção da violência sexual relacionada aos conflitos armados, incluindo também a prevenção de abuso e exploração sexual. O objetivo era aumentar a rede de pontos focais em locais estratégicos inseridos nos contingentes militares. Ao chegar à missão, a Comandante contava com 36 pontos focais em dez localidades e quando passou a sua função, contava com 91 pontos focais distribuídos em 46 localidades. (CAZARRÉ, 2020)

A autora Giannini focou seu trabalho nas principais atividades de um componente militar no trabalho de proteção de mulheres e crianças, dessa forma, destacou algumas atividades específicas:

- Patrulhas e escoltas: são levantados locais e horários específicos que podem deixar as mulheres e crianças mais vulneráveis.
- Operações de dissuasão: utilização de Bases móveis e aumento da iluminação e morteiros de iluminação são exemplos de operações.
- Treinamentos: voltados para as especificidades culturais da região baseadas em gênero, treinando a população sobre como reagir a casos de violência baseada em gênero e defesa pessoal.
- Atividades de Desarmamento, Desmobilização e Reintegração: voltadas às necessidades específicas das mulheres combatentes ou familiares na região deflagrada.
- Promover a participação de mulheres uniformizadas: utilizá-las em patrulhas, escoltas e em outros eventos em que haja necessidade.
- Realizar projetos de impacto rápido: visando diminuir a vulnerabilidade de mulheres. (GIANNINI, 2014)
- As mulheres trajando seus uniformes fornece também um importante modelo para a sociedade local, servindo como exemplo de igualdade entre homens e mulheres. (GIANNINI, 2014)

Em entrevista realizada exclusivamente para este trabalho, a CF Carla destacou que passou por um processo seletivo, o qual se estendeu por cerca de seis meses e que continha tanto entrevistas com psicólogos, quanto exames de saúde realizados especialmente para a Operação de Paz. Após a aprovação nos testes, a CF Carla estava apta a participar de um Banco de Dados da MB para o emprego de militares em missões específicas. Na fase de preparação, também está previsto a realização de Cursos que a ONU oferece, dentre eles, realizou o Curso para Oficiais das Nações Unidas em Nairóbi, no Quênia em novembro de 2018, que forneceu uma visão ampla do que era uma Missão de Paz. Como complementação realizou em dezembro de 2018 o Estágio de Operações de Paz para Mulheres, oferecido pelo Centro de Operações de Paz de Caráter Naval, localizado na Ilha do Governador. O Estágio é a versão brasileira do curso que ela realizou no Quênia e reúne o material oferecido pela ONU com as táticas de combate básicas, as quais são ensinadas por militar habilitado pertencente ao CFN. Adicionalmente, a Comandante realizou um curso específico sobre gênero em missões de paz na Suécia e ainda contando com o conhecimento adquirido nos anos em que exerceu encargos

colaterais durante a sua carreira, a militar estava altamente capacitada para assumir a função de assessora de gênero na República Centro Africana.



Figura:3 CF (CD) Carla Monteiro em atividade na MINUSCA (2019) Fonte:Divulgação/MINUSCA

Torna-se importante descrever neste capítulo a contribuição do Centro de Operações de Paz de Caráter Naval, que realiza o Estágio de Operação de Paz para Mulheres com o intuito de expandir os conhecimentos sobre as operações deste público específico. Em razão da ONU incentivar a participação feminina nas Operações de Paz sob a sua égide, desde a aprovação da Resolução 1325/2000, a MB viu a necessidade de preparar as militares de suas fileiras de uma maneira mais específica para exercer funções como mantenedoras da paz. A Resolução 2242/2015, já mencionada neste trabalho, que estabeleceu como meta 15% do efetivo total da participação feminina presente nas regiões deflagradas. Este objetivo foi traçado para que os países membros pudessem incentivar o crescimento do número de mulheres. (CASTRO, 2018) Após isso, em 2018 firmou-se a “Estratégia para a Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado.” As metas estipuladas deverão ser alcançadas até 2028.

Dessa forma, o Centro de Instrução Almirante Sylvio de Camargo, por meio do Centro de Operações de Paz de Caráter Naval realizou o primeiro Estágio específico para mulheres em dezembro de 2018 com o intuito de apresentar instruções abrangendo o Material Básico de Treinamento Pré-desdobramento das Nações Unidas (ONU-Core Pré-Deployment Training Material), abrangendo temas como a estrutura da ONU e de suas missões de paz, o trabalho em conjunto com parceiros da missão, como ONGs e o governo do país anfitrião onde ocorre a

operação, “respeito pela diversidade, proteção a crianças, mulher, paz e segurança, conduta e disciplina em missões de paz, dentre outros.” (CASTRO, 2018) Além dos assuntos mencionados são ministradas às alunas noções básicas sobre os fundamentos das Operações Militares, palestras com militares e civis com experiência notória em regras de engajamento e em Operações de paz. (CASTRO, 2018)

O treinamento realizado no Centro de Operações de Caráter Naval tem a duração de duas semanas e é fundamentado pelo Departamento de Operações de Paz da ONU (DPKO em inglês), que realiza funções nas quais se destacam a elaboração e difusão de diretrizes e doutrinas e a padronização de treinamentos, os quais serão aplicados em todas as tropas que estão sendo preparadas para serem empregadas em Missões de Paz. Assim, incluindo o contexto de gênero, o DPKO publicou o Pacote de Recursos de Gênero, um manual prático para orientar equipes de operações de paz, tanto civis, quanto militares, para integrar as mulheres nas atividades em campo, principalmente para dirimir dúvidas e reduzir a resistência ao papel feminino em condições de igualdade. (RESENDE, 2012)

No decorrer dos anos, o DPKO elabora documentos que visam facilitar a aplicação das disposições da Resolução 1325 na rotina diária dos soldados da paz. Resende ressalta que “as diretrizes são guias para o estabelecimento de condutas, não sendo regras absolutas” cabendo a cada nação autorizar a tomada destas medidas, e se caso não concordar servirão apenas de recomendações. (RESENDE, p.123, 2012)

3 – LEI 13.541/ 2017 E A MARINHA DO BRASIL

A Lei 13.541 foi aprovada em 2017 foi considerada como um marco para a MB, pois ampliou a participação feminina também para a área operativa da Força Naval. O objetivo deste capítulo será traçar as medidas implementadas a curto, médio e longo prazo pela Marinha do Brasil no tocante à ampliação da participação feminina voltado para o setor operativo da Força. Além disso, a Lei aborda mudanças no ingresso entre civis e militares, os igualando por ocasião da matrícula nos cursos de formação e também acaba com a transferência compulsória dos oficiais auxiliares para o Quadro Técnico, podendo assim, prosseguir na carreira até alcançar o posto de Capitão de Mar e Guerra. (SENADO, 2017)

Levando-se em consideração que o texto da legislação versa sobre a autorização para que as mulheres que ingressem a partir da promulgação da Lei, possam ter a liberdade de optar pelo setor operativo no momento da opção de curso, que geralmente ocorre no segundo ano de curso na Escola Naval, a MB precisou estabelecer diretrizes sobre o recente assunto em âmbito interno. No corrente ano, foi a primeira vez em que uma aluna optou por ingressar no Corpo de Fuzileiros Navais em virtude desta recente lei. Dessa maneira, a Instituição resolveu publicar a Portaria 244 de 2020, a qual versa exclusivamente sobre a adaptação das mulheres no setor operativo de maneira detalhada e insere uma previsão por meio de percentual, que a Força Naval deverá alcançar até 2033. Ademais, a norma estabelece as diretrizes para aperfeiçoar a “incorporação e a integração da mulher nos meios operativos da MB, fundamentadas no princípio de igualdade e não discriminação por razão de sexo” trazendo aos militares o sentimento de respeito a todo o pessoal da Instituição Naval. (BRASIL, p.1, 2020)

3.1 – Inserção das mulheres no setor operativo e metas futuras

Cabe salientar que a Marinha do Brasil prevê inserir a mulher em todos os setores, neste contexto, será descrito nesta seção o caminho percorrido, os desafios enfrentados e superados pelas primeiras mulheres a ingressar no setor operativo (em 2015) e da primeira mulher a optar pelo CFN na Escola Naval (em 2021). Por conseguinte, elencar as projeções da inserção de militares femininas nas fileiras de combatentes também nas Escolas de Formação de Soldados e de Marinheiros.

No ano de 2015, duas praças oriundas do quadro de músicos do Corpo de Fuzileiros Navais foram aprovadas no concurso de Oficiais Auxiliares, tornando-se também pioneiras no

setor Operativo da MB. No ano de 2016, uma dessas oficiais tornou-se a primeira mulher militar do Brasil habilitada a comandar um pelotão de Infantaria, por meio da realização do então Curso de Especialização em Guerra Anfíbia.

Cabe destacar aqui que as duas primeiras oficiais foram recebidas no setor operativo em Organizações que tinham pelo menos um camarote que foi adaptado e serviu de maneira adequada para que fizessem seu trabalho. Quando elas eram empregadas em exercícios no terreno, sempre existia a preocupação para separar instalações para que as militares pudessem realizar sua higiene pessoal e suas necessidades, não havendo nenhum constrangimento neste sentido.

Torna-se importante destacar também, que no ano de 2021, a Aspirante Helena tornou-se a primeira mulher a optar pelo Corpo de Fuzileiros Navais na tradicional Escola Naval, um marco histórico para as mulheres. A Aspirante terminará sua formação e se apresentará na Organização Militar prevista para ela a partir de 2023, ano que coincidirá com a formação da primeira turma de Soldados do sexo feminino do CFN.

Por determinação do Comando da MB, inicialmente, determinados navios com instalações apropriadas, e de maior porte, e ainda, algumas unidades específicas do CFN serão escalados para receber as primeiras militares para servir como parte da tripulação. Essas Organizações Militares buscarão atingir, até 2030, 27% de suas tripulações de mulheres, percentual julgado adequado. (BRASIL, 2017)

Por questões culturais, a MB detectou a necessidade de realizar adaptações relacionadas à estrutura e às acomodações das Organizações Militares e considerou os anos de 2022, 2027 e 2032 como datas limites para fins de prontificação para disponibilizar as vagas a curto, médio e longo prazo, respectivamente. (BRASIL, p. 10, 2020) A necessidade de adaptação, inclui também o período de gestação das militares durante a carreira. Como a função no setor operativo pode exigir mais da parte física das mulheres, a Lei 13.109/2015 assegura à militar gestante o direito à troca de função quando as condições de saúde, atestadas pela Junta de Inspeção de Saúde das Forças Armadas o exigirem. Dessa forma, fica assegurado também o retorno à função de origem, logo após o regresso da licença à gestante, assegurado também por lei. Não obstante, durante a gravidez, a militar mudará de função, porém permanecerá em sua Organização Militar de origem, devendo ser movimentada somente quando sua permanência na unidade não for indicada por recomendação de profissional de saúde.

Ao definir as metas futuras, é importante destacar aqui um quadro constante da Portaria 244/2020, o qual define as metas quantitativas futuras com o objetivo de ampliar a presença feminina na área operativa da Força. Em um primeiro momento, ingressarão em apenas uma

Escola de Aprendizes de Marinheiro, a ser determinada e serão abertas vagas para o Centro de Instrução Almirante Milcíades Portela Alves, as quais serão as primeiras soldados fuzileiros navais da MB. “Considerando-se que seja desejável que seja alcançada a meta de proporção de 27% de mulheres embarcadas, distribuídas pelos diversos postos e graduações, nos diversos departamentos.” (MARINHA DO BRASIL, p.8, 2020) Está previsto a curto prazo de 2023 a 2027, 9% de oficiais e 9% de praças, a médio prazo, de 2028 a 2032, sendo 18% de oficiais e o mesmo número de praças; a longo prazo, considerando a partir de 2033 com o efetivo de 27% de oficiais e também 27% de praças. (MARINHA DO BRASIL, p.9, 2020)

Por fim, o objetivo final das diretrizes será proporcionar a igualdade, observando sempre o respeito à dignidade humana, coibir o preconceito, qualquer tipo de discriminação em razão do sexo e as condutas discriminatórias ou que constituam crime ou contravenção disciplinar, tudo isso em consonância com a Lei 13541/2017.

CONCLUSÃO

Este trabalho buscou elencar as condições sociais e políticas nas quais as mulheres foram inseridas na MB e verificar se houve aumento desta participação e, por meio de levantamento de dados, relacionar este crescimento com o previsto na Carta das Nações e na Resolução 1325/2000. Não obstante, esta pesquisa foi baseada também no reconhecimento feminino e a oportunidade de mostrar que homens e mulheres podem trabalhar em papéis semelhantes, buscando sempre a equidade de gênero.

Levando-se em consideração que a problemática levantada foi baseada se o ingresso da mulher militar na Marinha do Brasil (em 1980) tem relação com a Carta das Nações Unidas (em seu preâmbulo) no tocante à igualdade de direitos entre homens e mulheres, onde foi constatado que as mudanças políticas internas que estavam ocorrendo no Brasil e o aumento das mulheres no mercado de trabalho foram os fatores preponderantes para a autorização do acesso ao militarismo para as mulheres. Logo, esse ingresso não teve relação direta com o constante na Carta das Nações Unidas e esteve ligada à necessidade de mão de obra especializada na Instituição, principalmente, para suprir vagas no Hospital Naval Marcílio Dias.

A segunda questão que baseou este trabalho estava relacionada ao aumento do número de militares femininas, neste contexto, a pesquisa baseou-se em descobrir uma base que afirmasse uma relação deste incremento com a implementação da Resolução 1325/2000 da ONU, considerando desde a implementação até o ano de 2021. Dessa maneira, constatou-se o aumento do número de mulheres militares a partir da década de 2000, se deu principalmente em virtude da ampliação do ingresso das mulheres nos Quadros antes restrito somente aos homens. No entanto, constatou-se que este aumento possui também relação com a Resolução 1325/2000, porém de uma maneira mais efetiva após a promulgação das resoluções que se seguiram a ela, como por exemplo as Resoluções 1820 de 2008, que solicita o desenvolvimento e a implementação de programas de treinamento apropriado, a Resolução 1889/2009, a 2122/2013 e a 2242/2015 que solicita meios de facilitar a participação e a proteção de mulheres nos diferentes processos que compõem as operações de paz. (FOIATTO, 2019)

O crescimento da participação feminina na MB pode ser constatado a partir dos anos 2000, em virtude do aumento de mulheres com um grau de estudo adequado para exercer as funções técnicas de Ensino Médio, exigido para as praças e de Ensino Superior, nível exigido para o ingresso de Oficiais na MB. É importante citar que a MB trabalhou para que esta legislação fosse atualizada e permitisse esta abertura para as mulheres. A MB, em sua maioria

foi a responsável por solicitar por meio de estudos e relatórios as alterações nas leis. Assim, percebeu-se a necessidade de levantar a numeração e trechos das leis que a MB se baseou para a realização dos concursos com a participação feminina, com a primeira alteração no ingresso da primeira turma de militares femininas da MB.

A análise deu enfoque para as quatro leis importantes para que a mulher ganhasse espaço na MB. A Lei 6870/1980, a primeira e mais comentada, a Lei 9519/1997, com a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e Praças, a Lei /2012 e por fim, a Lei 13541/2019 que mostrando mais uma vez o pioneirismo da Instituição, ao autorizar o acesso às mulheres em todos os postos e graduações. As Leis consubstanciaram o ambiente apropriado para a ampliação da participação das mulheres militares em todos os setores, incluindo o setor operativo, proporcionando assim mais uma opção de carreira para as mulheresque sonham em trilhar a carreira militar.

Por conseguinte, espera-se que este trabalho contribua tanto com o propósito de esclarecimento quanto um meio de consulta dentro da Força Naval e também, torná-lo uma contribuição para o meio acadêmico, levando-se em consideração os poucos estudos existentes referente ao tema especificamente dentro da Marinha do Brasil.

ANEXOS

Anexo 1 - Entrevista na íntegra da Capitã de Fragata (CD) Carla Monteiro (disponível em áudio)

1- Como a Sra. se sentiu quando soube que receberia o prêmio Defensora de Gênero da ONU?

R: Foi uma surpresa, pois era uma das brincadeiras durante a missão, quando os meus amigos viam que eu estava trabalhando demasiadamente, então eles diziam, “pra que você está trabalhando tanto, a MINUSCA não vai ganhar o prêmio duas vezes, então de uma certa forma, essa ideia me deu muita liberdade de ação, pois eu fiz o que deveria ser feito independente de ser protocolar ou não, eu tive bastante licença “poética” para traçar os meus objetivos porque era o meu trabalho. não tinha nenhum outro foco, então foi uma felicidade muito grande, pois é muito bom você ver que o seu trabalho é reconhecido pela Instituição. Dois meses antes, eu já estava muito feliz, pois particularmente eu já tinha recebido o meu retorno, meu prêmio pessoal, pois eu comecei a ver os frutos do trabalho e comecei a ver como as pessoas estavam motivadas, como eu tinha conseguido mudar as coisas dentro da minha missão, e ver esse retorno no dia a dia. Ver o que eu tinha pensado, idealizado e sonhado junto com a equipe, nós conseguimos fazer. Uma felicidade imensa e o retorno pessoal, pois às vezes eu ficava em dúvida pra ver se era aquilo mesmo, foi então uma resposta do universo que eu tinha que confiar mais na minha intuição e na minha capacidade, pois aquele era o caminho. Uma emoção e uma honra muito grande ao representar as militares brasileiras.

2- A Sra. foi nomeada diretamente ou passou por algum processo seletivo para a missão de Paz?

R: Passou por um processo seletivo, o qual demorou cerca de seis meses de todo o processo em si, mas para MB precisamos estar fazendo parte de um Banco de dados para a participação nas missões de Paz.

3- A MB proporcionou algum treinamento prévio para a participação da missão em si?

R: Eu realizei o Curso para Oficiais da ONU mulheres em Nairóbi no Quênia em novembro de 2018, que me deu uma visão geral do que era uma Missão de Paz e em dezembro de 2018 Estágio de Operações de Paz para Mulheres, realizado pelo Centro de Operações de Paz de Caráter Naval, o qual é a versão brasileira do curso de Nairóbi, que também oferece uma visão geral. Quando eu fui indicada, o Encarregado fez um CTPM pra mim emergencial para eu ser desdobrada na missão, no entanto, não tive a oportunidade de realizar um treinamento específico que abordasse as questões de gênero. No entanto, enquanto eu estava na missão eu

arqueei com os valores de um curso na Suécia, o qual era específico nesta área. Na verdade, os encargos colaterais que a Força nos proporciona, acaba nos dando uma bagagem maior em termos específicos de gênero, mas que me deu uma experiência para tratar uma série de questões que surgiram ao longo da missão.

4- A Sra. percebeu o aumento da participação feminina na MB desde o ano do seu ingresso em 1997?

R: Com certeza, a gente observa que desde o ingresso a MB foi acompanhando a tendência do mundo de abrir espaço para as mulheres, na verdade eu pensei em entrar para a MB em 1995, mas as questões internas, na época desiguais, me fizeram esperar. Foi então, com a mudança realizada em 1997, eu realizei o concurso e a MB vem acompanhando essa evolução. É claro que não é do dia para a noite, a gente observa o surgimento de várias oportunidades ao longo dos anos e a tendência é cada vez mais termos a paridade entre homens e mulheres dentro da MB.

5- A Sra. acha que a Resolução 1325/2000 ajudou no fomento de medidas para o aumento da participação feminina na MB nas Missões de Paz?

R: A MB já vem nesta tendência bem antes da Resolução 1325/2000, mas é claro que a resolução dá um impulso muito grande, a uma série de coisas, pois isso ainda é uma ideia meio paternalista e protetiva por parte dos homens. Quando eu me voluntariei, para a missão na RCA, alguns amigos me falavam que um ambiente de missão de paz, não era um ambiente para mulher, era sim um ambiente perigoso, mostrando ainda a tendência do militar (homem) tentar proteger a militar mulher, mas aos poucos nós vamos mudar esta mentalidade. Não foi a resolução que mudou as coisas na MB, mas ela vem para somar, infelizmente em alguns locais, existem alguns militares que são contra, mas aos poucos a mentalidade destas pessoas serão influenciadas.

6- Na sua opinião, qual é o legado do Prêmio e da sua participação na missão para a sociedade brasileira?

R: O mais importante do prêmio, dos holofotes sobre a questão que a gente conseguiu, é mostrar para as outras mulheres que participar de uma Missão de paz é um sonho exequível, que eu tenho orgulho de falar, pois a mulher pode ter tudo, pode ter carreira, ter família sim, pois pó homem pode ter, porque a mulher tem que optar? Então é muito conversar com as mudanças de responsabilidade, seja na carreira, seja no âmbito familiar, da mesma forma que a mulher segura

muito a barra para que o homem tenha a sua carreira, o homem pode também segurar para que a mulher tenha uma carreira também, podemos dividir as responsabilidades e os sonhos também.

Dessa maneira, o barato foi eu ter ousado ir com dois filhos, mesmo com inúmeras dificuldades, pois não é fácil pra mim, nem pra ninguém, mas o grande barato é a gente tomar uma posição baseado em levantamento de uma rede de apoio familiar, podemos afirmar que as outras mulheres podem também sonhar e realizar, sabendo que somos capazes de realizar muito mais do que a gente pensa, mas muitas das vezes a gente desiste sem nem mesmo tentar, impedindo aquele sonho. Não existe momento ideal, mas você tem que dar o primeiro passo e dar o primeiro passo. O legado é mostrar para as nossas meninas que nós somos capazes!

7-Qual é a opinião da Sra. em relação às ações realizadas pela MB para promover o aumento de mulheres tanto em Operações de Paz quanto em suas fileiras?

R: A gente já conseguiu nesses 41 anos de ingresso da mulher trilhar um belo caminho, mas ainda falta um caminho a percorrer, pois tem países a nossa frente. Porém, tem países atrás do Brasil também, então temos que nos orgulhar e temos que almejar uma coisa melhor. Acho que a MB, particularmente, das Forças Armadas, é a que promove melhor essa paridade de gênero, dando melhores condições, mas temos muita coisa para trabalhar, tanto nos homens quanto nas mulheres também. Não é uma coisa fácil, mas é sempre continuar

Vejo este incentivo da ONU muito importante, pois a Organização tem cortado vagas de vários países que não apresentam mulheres para as Missões de Paz. Assim, devemos continuar neste caminho, senão perderemos espaço, e acho que temos feito as tarefas com estudos e a participação em vários níveis tem sido realizada dentro de uma ação bem consciente e isso me deixa muito feliz, pois não é pra colocar mulheres só pra dizer que tem, mas é de uma forma responsável para usar a mulher como instrumento da paz da melhor forma possível. Isso vai agregar ao trabalho e tenho orgulho de fazer e de ser parte deste processo e estar fazendo a nossa história, mas como eu disse, percorremos um grande caminho, seja por já termos duas oficiais gerais, seja por termos a opção para as mulheres para que daqui a cerca de 30 anos possamos ter uma Almirante de Esquadra são coisas que nunca pensaríamos a um tempo atrás. Dessa forma, acho que nós conseguimos bastantecoisas, mas ainda temos um caminho longo a percorrer e eu ficarei muito feliz de acompanhar esse avanço daqui a alguns anos já na reserva todas essas conquistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. R. D. Características do processo decisório sobre o ingresso da mulher militar na Marinha do Brasil. Navigator, Julho-Dezembro 2008. 78-89.

AQUINO, Mariana Queiroz e ASSAD, Camila Barbosa. Conhecendo a proteção jurídica à mulher militar. Superior Tribunal Militar. Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento. Brasília, 2020.

BRASIL, Ministério da Defesa – Marinha do Brasil, Portaria 244 do Comandante da Marinha. DF, 2020.

_____, Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança / Brasil, Ministério das Relações Exteriores (MRE) – Brasília: FUNAG, 2017.

_____, Lei nº 6.807, de 07 de julho de 1980: Dispõe sobre a criação do Corpo Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM). Diário Oficial da União, Seção I, p.13582. Brasília, 1980.

_____, Lei 9.519, de 26 de novembro de 1997: Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha. Diário Oficial da União, Seção I, p.27741. Brasília, 1997

_____, Lei 13541, de 18 de dezembro de 2017: Dispõe sobre mudanças estruturais e autorização do ingresso de mulheres em todos os setores da Marinha do Brasil. Brasília, 2017.

BUTLER, Taylor. A Construção da militar mulher e sua condição de agência na MINUSTAH. Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas – UNESP, UNICAMP e PUC-SP, São Paulo, 2021.

CASTRO, Fernanda A. de. Marinha do Brasil e ONU promovem primeiro Estágio de Operações de Paz para Mulheres. Revista Notícias e Eventos do Corpo de Fuzileiros Navais – NOTANF. Rio de Janeiro, OUT/NOV/DEZ 2018.

CAZARRÉ, Marieta. Brasileira premiada pela ONU fala de sua experiência à Agência Brasil. Publicado em 06Jun/2020 – Agência Brasil Montevideú

CELESTINO, Sabrina. Mulheres da Guerra e da Paz: Reflexões sobre a particularidade brasileira. Programa de Pós-Graduação Humanidades em Ciências Militares – Revista Nação e Defesa, p. 99-116 – Brasília, Dez/2020

COSTA, Ivana Mara Ferreira. A PRESENÇA DE MULHERES MILITARES NA MINUSTAH: Contexto, expectativas e repercussões. Doutrina Militar Terrestre em Revista. Rio de Janeiro. Jan a Mar de 2018.

DANTAS, Stela da Rocha de Medeiros. Mulheres e Forças Armadas: Uma análise da participação nas Forças Armadas Brasileiras. UFPB/CCSA. João Pessoa, 2018.

FRITZ, Jan Marie. 2010. Mulheres, Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 e a necessidade de planos nacionais. Sociologias, 23, pp. 340-353.

GIANNINI, Renata. Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira. Artigo Estratégico nº 9, RJ, SET/2014

GIANNINI, Renata A., LIMA, Mariana e PEREIRA, Pérola. IMPLAMENTING UNSC RESOLUTION 1325 in Brazil: surmounting challenges and promoting equality. , Institute IGARAPÉ. Out/2015

GIANNINI, Renata. FOLLY, Maiara e PEREIRA, Pérola. Situações extraordinárias: a entrada das mulheres na linha de frente das Forças Armadas Brasileiras. São Paulo. Institute Igarapé. 2016

GUARNIERI, Tathiana Haddad. Os direitos das mulheres no contexto internacional – Da criação da ONU (1945) à Conferência de Beijing (1995). Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery – Curso de Direito – p. 1-28. Jan/Jun de 2010.

HAMANN, Eduarda. GIANNINI, Renata, e PEREIRA, Pérola. Mulheres Brasileiras em Missões de Paz: a coragem em dados e relatos. Instituto Igarapé. DEZ/2019

MARINHA DO BRASIL, Comando da Marinha. Portaria 244 de 12 de agosto de 2020: Aprova as diretrizes para a incorporação e integração da mulher nos meios operativos e as regras de conduta e convivência entre militares da Marinha.

ORICHIO, Ana Paula Carvalho; SANTOS, Tânia Cristina Franco; FILHO, Antonio José de Almeida; e LOURENÇO, Lucia Helena Silva Corrêa “Mulheres para a Marinha do Brasil: recrutamento e seleção das primeiras oficiais enfermeiras (1980-1981)”;

PACHECO, Maria Luiza Pereira. A Participação das mulheres nos processos de paz: uma perspectiva de gênero à luz da Resolução 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança. Universidade de Coimbra – Jul/2018

PLESH, Dan e ADAMI, Rebecca. WOMEN AND THE UN – A New History of Women’s International Human Rights Ed: Routledge, New York, 2021.

REBELO, Tamyá Rocha. Lentes de Gênero para as Missões de Paz: desconstrução de discursos e reflexão sobre as práticas *generificadas*. Cultura Acadêmica - São Paulo, 2012

RESENDE, Stella. UMA QUESTÃO DE GÊNERO: Mulheres, Forças Armadas e Operações de Paz. Cadernos de Relações Internacionais, v.11, n.2, PUC, Rio de Janeiro, 2017.

ROSSI, Alessandra De. A AGENDA MULHERES, PAZ E SEGURANÇA NO BRASIL: Uma Análise do Plano Nacional de Ação Brasileiro. Trabalho de conclusão do curso de graduação em Relações Internacionais da Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

SANTOS, Gabriela Freitas dos. A inserção das mulheres nas Forças Armadas do Cone Sul. 2017.

SCHWETHER, Natália Diniz. SOBRE GÊNERO: uma Análise Qualitativa Comparada das Políticas de Defesa dos países Sul-Americanos. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Estudos Estratégicos. REST V. 12 Nº 23 Jan-Jun de 2020.

_____. Mulheres, Paz e Segurança na América do Sul: o processo de implementação de uma agenda chave. Escola de Comando e Estado Maior do Exército, Rio de Janeiro, 2020.

SOUSA, Thaís Barbosa Corrêa de. A Agenda 2030 da ONU e a busca pela igualdade de gênero. TCC a obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais - Brasília, 2018

VALENÇA, Lucas. Pela segunda vez, uma mulher assume posto de Contra-Almirante na Marinha – Publicado em 27/11/2018. Disponível em <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/2018/11/27/interna_politica,721699/pela-

segunda-vez-uma-mulher-assume-posto-de-contralmeirante.shtml> Acesso em 25 de agosto de 2021.

ZUCATTO, Giovana Esther. Implementação e desafios à Agenda Mulheres, Paz e Segurança na América do Sul. 2020 Disponível em <<https://www.horizontesaosul.com/single-post/implementa%C3%A7%C3%A3o-e-desafios-a-agenda-mulheres-paz-e-seguran%C3%A7a-na-americado-sul>>

Resoluções da ONU:

Resolução do Conselho de Segurança 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança – Conselho de Segurança da ONU (CS); de 2000.

Documentos decorrentes da resolução 1325:

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 1820, 2008.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 1888, 2009a.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 1889, 2009b.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 1960, 2010.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 2106, 2013a.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 2122, 2013b.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 2242, 2015.

CSNU, Conselho De Segurança Das Nações Unidas. Resolução 2467, 2019.

Sites acessados:

Documentos de referência – ONU
<<https://www.onumulheres.org.br/onumulheres/documentos-de-referencia>> Acessado em 27 de julho de 2021.

EXCLUSIVO: Diplomata brasileira foi essencial para menção igualdade de gênero na carta as ONU. Notícias New York. 09/11/2016 <<http://brasil.un.org/pt-br/74852-exclusivo-diplomata-brasileira-foi-essencial-para-mencao-igualdade-de-genero-na-carta-da-onu>> Acesso em 27 de julho de 2021

Lei garante acesso de mulheres a cargos oficiais da Marinha. Notícias Brasília 19/12/2017 Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/12/19/lei-garante-acesso-de-mulheres-a-cargos-oficiais-da-marinha>> Acesso em 29 de junho de 2021

Militar brasileira recebe prêmio da ONU por defender igualdade de gênero. ONU MULHERES <http://onumulheres.org.br/noticias/militar-brasileira-recebe-premio-da-onu-por-defender-igualdade-igualdade-de-genero> Acesso em 30 de agosto de 2021