

Vanessa Coelho dos Reis

**MUITAS HISTÓRIAS PARA CONTAR:
A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DAS DIRETORAS DE
ORGANIZAÇÕES MILITARES DA MARINHA DO BRASIL**

Dissertação submetida ao Programa de
Pós-Graduação em Serviço Social da
Universidade Federal de Santa
Catarina para a obtenção do Grau de
Mestre em Serviço Social
Orientadora: Profa. Dra. Luciana
Patrícia Zucco

Florianópolis
2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Reis, Vanessa Coelho dos
Muitas histórias para contar : a trajetória
profissional das diretoras de organizações militares
da Marinha do Brasil / Vanessa Coelho dos Reis ;
orientadora, Luciana Patrícia Zucco, 2017.
143 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de
Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de
Pós-Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2017.

Inclui referências.

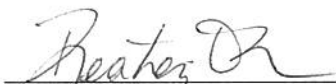
1. Serviço Social. 2. Estudos Feministas. 3.
Mulheres nas Forças Armadas. 4. Marinha do Brasil.
5. História Oral. I. Zucco, Luciana Patrícia . II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de
Pós-Graduação em Serviço Social. III. Título.

Vanessa Coelho dos Reis

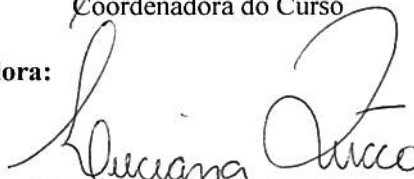
**MUITAS HISTÓRIAS PARA CONTAR: A TRAJETÓRIA
PROFISSIONAL DAS DIRETORAS DE ORGANIZAÇÕES
MILITARES DA MARINHA DO BRASIL**

Esta Dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de “Mestre”, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.


Local, 08 de novembro de 2017.


Prof.^a Beatriz Augusto de Paiva, Dr.^a
Coordenadora do Curso

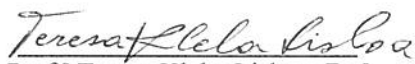
Banca Examinadora:


Prof.^a Luciana Patricia Zucco, Dr.^a
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina


Prof. Marcos Fábio Freire Montysuma, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina



Prof.ª Nádia Xavier Moreira, Dr.ª
Universidade Veiga de Almeida
Marinha do Brasil (Videoconferência)



Prof.ª Teresa Kleba Lisboa, Dr.ª
Universidade Federal de Santa Catarina

Este trabalho é dedicado a Deus, o meu Criador e Salvador, e a minha mãe, Dalila, que me gerou e me deu amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, o detentor de todo conhecimento e sabedoria, por ter me concedido um pouquinho de conhecimento para escrever esta dissertação.

À minha mãe, Dalila, por ter dedicado sua vida a mim. Muito obrigada!

À minha irmã, Izabel, pelo exemplo que é para mim – em sua dedicação em tudo o que faz – e me ajudar sempre que precisei; por ter torcido por mim durante todo esse trajeto. Muito obrigada!

À minha orientadora, Luciana, que sempre acreditou no meu potencial, me incentivou, me ajudou na construção e no desenvolvimento deste trabalho. Concluímos mais um. Muito obrigada pela amizade, companheirismo e cumplicidade!

Às amigas Valkiria e Mariana e ao amigo Claudinei, família maravilhosa, por terem me recebido em sua casa no período em que cursei as disciplinas e por terem me ajudado em tantos outros momentos. A amizade de vocês é muito preciosa para mim.

À CF Wilma, à CMG Vera e à CMG Gelza, sujeitas da pesquisa, pela confiança depositada em mim e pela disponibilidade em participar deste estudo.

À CT Luciana Mendes, colega de turma de CFO, por ter sido o elo entre mim e a Diretoria do Pessoal Militar da Marinha (DPMM). Obrigada por ter me ajudado sempre que solicitei!

Ao CMG Nelson e ao CMG Edson Alves. Enquanto Vice-diretores da DPMM disponibilizaram os dados referentes ao efetivo da Marinha. Muito obrigada pelo apoio e pela atenção!

Às professoras e aos professores do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social (PPGSS) da UFSC e dos outros Programas em que cursei disciplinas (na Psicologia e na História) pelo estímulo reflexivo em sala de aula, que contribuiu para a construção desta dissertação e para a minha prática profissional.

À coordenação, servidoras/servidores e estagiárias/estagiários do PPGSS pelo atendimento sempre prestativo e descontruído. Obrigada!

À Secretaria de Estado de Educação de Santa Catarina pela bolsa de estudo a mim concedida. Obrigada pelo apoio à minha formação e à realização dessa pesquisa!

Às examinadoras da banca de qualificação, Prof.^a Dr.^a Janine Gomes da Silva, Dr.^a Maria Rosa Lombardi e Prof.^a Dr.^a Teresa Kleba Lisboa, pelas importantes contribuições para o delineamento final da dissertação.

Às examinadoras da banca de defesa, Prof.^a Dr.^a Nádia Xavier Moreira e Prof.^a Dr.^a Teresa Kleba Lisboa, e ao Prof. Dr. Marcos Fábio Freire Montysuma, por terem aceitado o convite de participarem da culminação deste processo. Obrigada pela cumplicidade e pelas valiosas considerações!

RESUMO

O presente estudo analisou a trajetória profissional das Oficiais da Marinha do Brasil (MB) que ocuparam o cargo de titular de Organizações Militares (OM). Sistematizou, portanto, a história de algumas Oficiais desde o ingresso na MB, priorizando suas experiências como Diretoras. A construção desta investigação surgiu a partir de minha trajetória e inserção profissional na MB, ao ocupar o posto de Primeiro-Tenente do Quadro Técnico do Corpo Auxiliar. Soma-se a essa experiência a aproximação aos estudos feministas e de gênero no período de realização do curso de graduação em Serviço Social entre 2005 e 2009. O suporte teórico está ancorado nos estudos feministas, especificamente na epistemologia feminista. Para a construção e análise dos dados foi utilizada a abordagem metodológica de história oral, aplicada ao campo da memória, a partir da história temática. As sujeitas da pesquisa são Oficiais que foram titulares de OM entre 2002 e 2015. Constatei uma ausência na literatura de estudos sobre o acesso, a presença e o exercício das funções de comando pelas militares, bem como elas apreendem suas experiências em tais posições. Na MB, o exercício da direção pelas mulheres é recente, o que acentua a escassez de textos sobre a temática. Disso decorre a importância de publicizar o protagonismo das Oficiais e de visibilizar suas histórias como Diretoras de OM. Suas trajetórias profissionais apresentam singularidades, diversidades e pontos de encontro. As experiências, histórias e reflexões narradas, projetadas à luz das leituras feministas, reproduzem o cariz essencialista e estratificado das relações de gênero presentes no contexto institucional e social. Simultaneamente, produzem deslocamentos e ampliação de direitos para as mulheres no âmbito da MB, conformando-se em conquistas feministas, não sem desafios, preconceitos e superações.

Palavras-chave: Estudos Feministas. Mulheres nas Forças Armadas. Marinha do Brasil. História Oral.

RESUMEN

El presente estudio analizó la trayectoria profesional de las Oficiales de Marinha de Brasil (MB) que han ocupado el puesto de titular de Organizaciones Militares (OM). Sistematizó, así, la historia de algunas Oficiales desde el ingreso en MB, priorizando sus experiencias como Directoras. La construcción de esta investigación surgió a partir de mi trayectoria e inserción profesional en MB, al ocupar el puesto de Primer-Teniente del Cuadro Técnico del Cuerpo Auxiliar. Se suma a esa experiencia la aproximación a los estudios feministas e de género en el periodo de realización del curso de graduación en Servicio Social entre 2005 y 2009. El soporte teórico está basado en los estudios feministas, específicamente en la epistemología feminista. Para la construcción y análisis de los datos se utilizó el abordaje metodológica de historia oral, aplicada al campo de la memoria, a partir de la historia temática. Las personas de la investigación son Oficiales que fueron titulares de OM entre 2002 y 2015. Se constató una ausencia en la literatura de estudios sobre el acceso, la presencia y el ejercicio de las funciones de comando por las militares, y como ellas comprenden sus experiencias en dichas posiciones. En MB, el ejercicio de la dirección por las mujeres es reciente, lo que acentúa la escasez de textos sobre la temática. De eso viene la importancia de tornar público el protagonismo de las Oficiales y de visibilizar sus historias como Directoras de OM. Sus trayectorias profesionales presentan singularidades, diversidades y puntos de encuentro. Las experiencias, historias y reflexiones narradas, proyectadas a la luz de las lecturas feministas, reproducen el cariz esencialista y estratificado de las relaciones de género presentes en el contexto institucional y social. Simultáneamente, producen desplazamientos y ampliación de derechos para las mujeres en el ámbito de MB, conformándose en conquistas feministas, no sin desafíos, prejuicios y superaciones.

Palabras-clave: Estudios Feministas. Mujeres en las Fuerzas Armadas. Marinha de Brasil. Historia Oral.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Efetivo de mulheres militares da MB por posto e graduação.....40

Quadro 2 - Efetivo de homens na MB por posto e graduação.....41

Quadro 3 - Efetivo das Oficiais e dos Oficiais da MB pertencentes aos círculos hierárquicos de Oficiais Superiores e de Oficiais-generais.....44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAFRM - Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFAN - Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes
CF - Capitã de Fragata
CFO - Curso de Formação de Oficiais
CIAA - Centro de Instrução Almirante Alexandrino
CIAW - Centro de Instrução Almirante Wandenkolk
CMG - Capitã de Mar e Guerra
CMS - Centro de Manutenção de Sistemas da Marinha
ComOpNav - Comando/Comandante de Operações Navais
CPDOC - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil
DASM - Diretoria de Assistência Social da Marinha
DPMM - Diretoria do Pessoal Militar da Marinha
DSAM - Diretoria de Sistemas de Armas da Marinha
EAMSC - Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina
EGN - Escola de Guerra Naval
EM - Corpo de Engenheiros da Marinha
FGV - Fundação Getúlio Vargas
FTESM - Fundação Técnico-Educacional Souza Marques
HNMD - Hospital Naval Marcílio Dias
HNRe - Hospital Naval de Recife
IASERJ - Instituto de Assistência aos Servidores do Estado do Rio de Janeiro
IPqM - Instituto de Pesquisas da Marinha
MB - Marinha do Brasil
Md - Quadro de Médicos da Marinha
N-SAIPM - Núcleo de Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha
OM - Organização Militar
QAFO - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais
QAFP - Quadro Auxiliar Feminino de Praças
RM1 - Reserva de 1ª Classe da Marinha
SciELO - *Scientific Electronic Library Online*
SASM - Serviço de Assistência Social da Marinha
SIPM - Serviço de Inativos e Pensionistas da Marinha
SSPM - Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha
T - Quadro Técnico

TTC - Tarefa por Tempo Certo

UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|------------|
| | APRESENTAÇÃO..... | 15 |
| 1 | MOTIVAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA | 19 |
| 2 | DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA..... | 27 |
| 3 | A MARINHA DO BRASIL | 37 |
| 3.1 | O CENÁRIO DE PESQUISA | 37 |
| 3.2 | AS MULHERES NA MARINHA DO BRASIL..... | 39 |
| 3.3 | AS OFICIAIS E O CARGO DE DIREÇÃO..... | 42 |
| 3.4 | AS SUJEITAS DA PESQUISA | 45 |
| 4 | A HISTÓRIA ORAL E A HISTÓRIA DAS MULHERES . | 49 |
| 4.1 | HISTÓRIA ORAL E SEU DESENVOLVIMENTO | 49 |
| 4.2 | HISTÓRIA ORAL, MEMÓRIA E EXPERIÊNCIA..... | 55 |
| 4.3 | AS HISTÓRIAS DAS DIRETORAS DE ORGANIZAÇÕES MILITARES: VIVÊNCIAS, ENFRENTAMENTOS E DEMANDAS | 58 |
| 4.3.1 | A escolha pela carreira militar naval..... | 59 |
| 4.3.2 | O ingresso na Marinha do Brasil | 63 |
| 4.3.3 | A carreira na Marinha do Brasil | 71 |
| 4.3.4 | O acesso ao cargo de direção | 92 |
| 4.3.5 | O exercício da direção..... | 100 |
| 4.3.6 | Família e carreira militar naval..... | 115 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 121 |
| | REFERÊNCIAS | 125 |
| | APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA..... | 135 |
| | APÊNDICE B – CARTA DE CESSÃO DE DIREITOS.... | 139 |

APRESENTAÇÃO

Ensinavam-me, e eu aprendia:

O homo faber; o homo sapiens; o homem é um animal racional; os homens descobriram o fogo; os homens da pré-história; o homem é um animal religioso; os patriarcas; deus é pai; os faraós; o homem é um animal social; os filósofos gregos; os imperadores romanos; as eternas aspirações do homem; os guerreiros, os cavaleiros, os soldados, os marinheiros; os descobridores, os aventureiros, o homem da renascença; o homem tem sede de conhecimento; os físicos, os matemáticos; os homens lutam pela sua liberdade; os homens e a sua angústia vivencial; os operários, os capitalistas; os homens fazem o progresso técnico; os homens do governo; a declaração dos direitos do homem; os homens da imprensa; os homens lutam pelo poder; a exploração do homem pelo homem; milhões de homens morreram na guerra; os homens de boa vontade; a arte é uma necessidade do homem; o homem face à natureza...

Um dia, perguntei:

- ONDE ESTÃO AS MULHERES?

(BARRENO, 1979)

Na pesquisa em tela analisei a trajetória profissional das Oficiais¹ da Marinha do Brasil (MB) que ocuparam o cargo de titular² de Organizações Militares³ (OM). Para a construção dos dados, utilizei a

¹ As/os militares das Forças Armadas são ‘Oficiais’ ou ‘Graduadas/Graduados’ (ou Praças). Hierarquicamente, as/os Oficiais estão ordenadas/ordenados em nível acima das Graduadas/dos Graduados.

² Titular é a/o militar nomeada/nomeado para comandar ou dirigir uma Organização Militar (OM), ou seja, é o Comandante ou Diretora/Diretor da OM. É importante esclarecer que em algumas OM a/o titular recebe a nomeação de Diretora/Diretor e, em outras, de Comandante, em função da Portaria nº 108 de 30 de março de 2004 que não esclarece a distinção entre Diretora/Diretor e Comandante, apenas designa a titularidade. A nomeação correspondente às mulheres titulares de OM é Diretora.

³ Conforme disposto no item 3 do artigo 2º da Lei nº 5.787, de 27 de junho de 1972, “Organização Militar é a denominação genérica dada a corpo de tropa, repartição, estabelecimento, navio, base, arsenal ou a qualquer outra unidade

abordagem metodológica de história oral aplicada ao campo da memória (SALVATICI, 2005; PORTELLI, 1997), a partir da história temática (ALBERTI, 2013, 2004).

A trajetória profissional das titulares de OM foi circunscrita à carreira na MB, e se conforma em uma parte de suas histórias, que trazem em seu bojo as experiências. Deste modo, recorro à categoria experiência (SCOTT, 1998) para compreender não apenas as vivências, mas, principalmente, a estruturação dessas vivências e sua repercussão na constituição das identidades⁴ das Oficiais. Logo, o estudo teve como cenário a MB, as Diretoras como sujeitas, e como objeto de pesquisa a trajetória profissional dessas militares.

O suporte teórico está ancorado nos estudos feministas, especificamente na epistemologia feminista (HARDING, 2002; RAGO, 1998), e possui algumas particularidades. Dentre elas, destaco que a pesquisa é uma investigação realizada por uma mulher, ex-Oficial da MB; as sujeitas da pesquisa são mulheres; e essas mulheres contam suas histórias, que conformam o eixo estruturante da narrativa. Um dos objetivos da pesquisa foi projetar tais histórias, ao registrar as memórias das Diretoras e analisar a lógica de construção de suas experiências.

Nesse contexto de investigação, algumas questões foram trazidas à tona: Como se constituiu a liderança das Oficiais no cargo de direção? Quais as situações de enfrentamento vivenciadas pelas militares no cargo de titular de OM? As Diretoras assumiram características socialmente designadas ao masculino no âmbito da MB? A rede de características⁵ (NICHOLSON, 2002) que possuem e/ou assumem possibilitou o acesso ao cargo de direção? As Oficiais incorporaram em sua gestão as pautas feministas e as demandas das mulheres? Suas conquistas implicam em ampliação dos direitos das mulheres na

administrativa, tática ou operativa, das Forças Armadas.” As OM são comandadas ou dirigidas por Oficiais. O Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980), em seu artigo 36, dispõe que “o oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção.”

⁴ Considero como identidade a construção da percepção que a pessoa tem de si mesma, e como outras pessoas a percebem, moldando sua forma de se expressar no mundo (MORAES, 2002).

⁵ A rede de características refere-se à interconexão das diferenças com as semelhanças existentes no sujeito coletivo ‘mulher’, que possibilita sua unificação política. Neste estudo, recuperei essa concepção de Nicholson (2002) para ressaltar as particularidades e os pontos de convergência entre as Oficiais, que são apresentados ao longo do texto. Essa ideia está mais detalhada na seção quatro.

Instituição? A configuração de suas vidas privadas influenciou a carreira e o acesso ao cargo de titular?

A composição expositiva da dissertação inicia com esta apresentação, prossegue com sua divisão em quatro seções, e é finalizada com as considerações. As narrativas e a análise da trajetória das Diretoras compõem toda a dissertação, estando concentradas na seção quatro.

Na primeira seção, intitulada ‘Motivações para a realização da pesquisa’, discorro sobre minhas experiências acadêmicas e como Oficial da MB, além de apresentar a produção de conhecimento sobre as mulheres nessa Força Armada. Estes dados e informações subsidiam o direcionamento do estudo e indicam sua relevância teórica e social.

Na segunda seção, denominada ‘Desenvolvimento da pesquisa’, explico o percurso metodológico e a operacionalização dos dados. Neste sentido, detalho os elementos que fazem parte desse item, a saber: os objetivos do estudo; o desenho metodológico; o instrumento de coleta de dados; o processo de contato e aproximação com as sujeitas; a realização das entrevistas; o material coletado; e a forma de análise dos dados.

Na terceira seção, ‘A Marinha do Brasil’, elenco brevemente as características constitutivas e as especificidades da MB. Ressalto o pioneirismo do ingresso e da ascensão hierárquica da mulher na Instituição, assim como a atual configuração do efetivo⁶. Analiso também alguns dados que apontam a possibilidade de acesso das Oficiais ao cargo de direção, e traço um breve perfil das entrevistadas.

Na quarta seção, sob o título ‘História oral, memórias e mulheres’, recupero o surgimento, desenvolvimento e diferentes possibilidades de uso da história oral, com sua repercussão no Brasil. Além disso, empreendo uma discussão teórica sobre a história oral, a memória e a categoria mulher. Em seguida, exponho as memórias e as histórias das Diretoras de OM, analisando suas narrativas.

Nas considerações, retomo meus objetivos e perguntas norteadoras para tecer algumas ponderações sobre as similitudes e diversidades das trajetórias das Oficiais. Suas experiências, histórias e reflexões, projetadas à luz das leituras feministas, reproduzem o cariz essencialista e estratificado presente no contexto institucional e social, simultaneamente, à produção de deslocamentos e ampliação de direitos para as mulheres no âmbito da MB, conformando-se em conquistas feministas.

⁶ Efetivo corresponde ao quantitativo de militares.

1 MOTIVAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A construção desta investigação surgiu a partir da minha trajetória e inserção profissional na MB, ao ocupar o posto⁷ de Primeiro-Tenente do Quadro Técnico do Corpo Auxiliar⁸. No ano de 2010, prestei o concurso público para ingresso no Quadro de Oficiais de Carreira⁹ da MB. Havia apenas uma vaga para o curso de Serviço Social, em que me formei. Após a realização de todas as etapas do processo seletivo, composto por prova escrita, avaliação física, avaliação de saúde e avaliação psicológica, fui aprovada e classificada em primeiro lugar.

Em março de 2011, iniciei o curso preparatório (e obrigatório) para o ingresso nos primeiros postos da carreira militar, denominado Curso de Formação de Oficiais (CFO), realizado no Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (CIAW¹⁰), localizado na cidade do Rio de Janeiro. O curso era composto por disciplinas teóricas e práticas, e pela rotina inerente à vida militar. Durante o curso, eu era aspirante à Oficial; e na Marinha, a/o aspirante à Oficial é chamada/chamado de Guarda-Marinha.

Concluí o curso em dezembro de 2011, e fui promovida¹¹ ao posto de Primeiro-Tenente. No ano seguinte, fui designada para a minha primeira Comissão¹², na Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa

⁷ Posto é a posição ocupada pela/pelo Oficial na hierarquia militar.

⁸ De acordo com a Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997, que dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha, a MB é constituída pelos seguintes Corpos de Oficiais: Corpo da Armada, Corpo de Fuzileiros Navais, Corpo de Intendentes da Marinha, Corpo de Engenheiros da Marinha, Corpo de Saúde da Marinha, Corpo Auxiliar da Marinha, Quadro Suplementar e Corpo de Oficiais da Reserva da Marinha. Os Oficiais do Corpo Auxiliar exercem atividades de apoio técnico, gerenciais e administrativas em geral. O Quadro Técnico é um dos Quadros pertencente ao Corpo Auxiliar. Uma das profissões que compõem o Quadro Técnico é o Serviço Social.

⁹ Oficiais de Carreira são as/os Oficiais que possuem estabilidade e, por isso, podem ascender a postos mais elevados na Marinha.

¹⁰ O Centro de Instrução Almirante Wandenkolk é uma instituição de ensino da MB responsável por formar e capacitar as/os Oficiais para as diversas funções executadas nas OM.

¹¹ Promoção é a assunção da/do militar ao posto ou à graduação hierarquicamente superior.

¹² Comissão refere-se ao local de trabalho em que a/o militar desempenhará suas funções.

Catarina em Florianópolis (EAMSC)¹³. Na EAMSC, atuei no Núcleo de Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (N-SAIPM). Os N-SAIPMs, atualmente denominados de Núcleos de Assistência Social, são órgãos responsáveis pela prestação de assistência nas áreas de serviço social, psicologia e direito às/aos militares, seus dependentes e às/aos pensionistas¹⁴. No N-SAIPM da EAMSC, a equipe técnica multidisciplinar era composta por duas Assistentes Sociais, uma Psicóloga, um Bacharel em Direito, e uma Arteterapeuta. Em 2014, fui licenciada *ex officio*, por ter assumido cargo público em outra instituição federal.

No período em que permaneci na Marinha, principalmente na primeira (e única) Comissão, percebi e vivenciei situações que evidenciavam a presença de um *ethos*¹⁵ masculino que se sobrepunha às mulheres e ao feminino. Além de sua construção histórica, que foi sendo estabelecida durante os séculos de participação exclusiva dos homens na Marinha, é possível apontar, igualmente, como fator de existência de tal *ethos* na EAMSC, a grande quantidade de homens que ali trabalhavam ou estudavam¹⁶.

Soma-se a essa experiência, a participação em duas pesquisas¹⁷ desenvolvidas no Núcleo de Estudos e Ações em Saúde Reprodutiva e Trabalho Feminino da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), no período de 2006 a 2008. Esta resultou no Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Perfeito para ele. Perfeito para ela: Discursos sobre o masculino e o feminino nos anúncios publicitários de MEN’S HEALTH e NOVA”.

¹³ A EAMSC também é uma instituição de ensino, porém, destinada à formação de Marinheiros.

¹⁴ Informação obtida no site <https://www.marinha.mil.br/dasm/?q=node/10>. Acesso em: 16 nov. 2017.

¹⁵ Qualifico como *ethos* as características que constituem e organizam um determinado meio social, e que são expressas pelas/pelos sujeitas/sujeitos e pelas instituições inseridas nessa realidade.

¹⁶ Reporto-me aos alunos da EAMSC, que são Aprendizes-Marinheiros. Anualmente, ingressam aproximadamente 350 alunos.

¹⁷ As pesquisas das quais participei como bolsista foram: “O estado da arte sobre a paternidade”, coordenada pela Prof.^a Dr.^a Maria Magdala Vasconcelos de Araújo Silva, e “Sexualidade em discursos: um estudo sobre revistas femininas e masculinas”, coordenada pela Prof.^a Dr.^a Luciana Patrícia Zucco.

Esse percurso acadêmico promoveu uma proximidade aos estudos de gênero por meio de uma disciplina da graduação¹⁸ e da participação em eventos científicos, na condição de autora de trabalhos¹⁹. A discussão sobre os estudos de gênero realizada na academia foi recuperada na prática profissional na MB. Tal espaço ocupacional é um âmbito privilegiado para análise da hierarquia (relações de poder), base de sua organização. Esta análise se torna mais substantiva ao se vincular o exercício do poder às construções de mulher e de homem, assim como do feminino e do masculino, efetivadas na sociedade e na MB.

No contexto específico da MB, existem pesquisas sobre a participação das mulheres na Instituição (SELL, 2012; ALVAREZ, 2011; ALMEIDA, 2008; JÚNIOR, 1982). Porém, não há estudos que priorizem a história e as experiências das mulheres militares titulares de OM, a partir da narrativa das protagonistas. Nesse sentido, com vistas a identificar a produção de conhecimento sobre as mulheres na MB, a partir das leituras feministas e de gênero, realizei um mapeamento na *Scientific Electronic Library Online*²⁰ (SciELO) Brasil, em fevereiro de 2017.

¹⁸ A disciplina “A questão de gênero no Brasil” era um componente curricular obrigatório, no ano de 2007, no Curso de Serviço Social da Escola de Serviço Social/UFRJ.

¹⁹ Trabalhos apresentados em eventos científicos: “Discursos sobre o feminino nas propagandas impressas” – XII Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, 2010; “As Olympianas de NOVA” - XXX Jornada de Iniciação Científica e Cultural da UFRJ, 2008; “O Belo em MEN'S HEALTH” - XXX Jornada de Iniciação Científica e Cultural da UFRJ, 2008; “Sexo: o produto da mídia” - XXX Jornada de Iniciação Científica e Cultural da UFRJ, 2008; “Sexo em discursos” - Seminário Internacional Fazendo Gênero 8, 2008; “O Super Men's Health” - Seminário Internacional Fazendo Gênero 8, 2008; “Mulher de NOVA: um referencial de beleza e juventude” - Seminário Internacional Fazendo Gênero 8, 2008; “Mulher 'NOVA': um ideal de corpo e beleza” - VI Encontro da Rede Brasileira de Estudos e Pesquisas Feministas, 2008; “Os desafios da interdisciplinaridade: a experiência do PADI no Hospital Universitário Clementino Fraga Filho” - 9º Congresso Brasileiro de Medicina de Família e Comunidade, 2008; “Sexualidade em discursos: um estudo sobre as capas das revistas femininas e masculinas” - XI Congresso Brasileiro de Sexualidade Humana, 2007; “Sexualidade e meios de comunicação de massa: uma análise da produção acadêmica” - XXIX Jornada de Iniciação Científica, Artística e Cultural da UFRJ, 2007.

²⁰ “A *Scientific Electronic Library Online* – SciELO Brasil é uma biblioteca eletrônica que abrange uma coleção selecionada de periódicos científicos brasileiros.” Informação obtida no site <http://www.scielo.br/>

No levantamento foram utilizados, de forma agrupada, os descritores *gênero*, *mulheres*, *Marinha do Brasil* e *militares* no formulário de pesquisa²¹. Ao realizar a correspondência entre os descritores *gênero* e *Marinha do Brasil*, um (1) artigo foi referenciado. No entanto, esse artigo não desenvolve uma discussão sobre os estudos de gênero, tampouco sobre o contexto militar²². Por sua vez, na pesquisa com os descritores *gênero* e *militares*, 23 artigos foram levantados na página eletrônica. Desses, 11 articulam o contexto militar com os estudos de gênero²³. Na associação dos descritores *mulheres* e *Marinha do Brasil*, somente dois (2) artigos foram elencados. Porém, um deles apenas relaciona o sujeito empírico mulheres à MB²⁴. Por fim, na conjunção dos descritores *mulheres* e *militares*, obtive 16 artigos, e,

scielo.php?script=sci_home&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 fev. 2017.

²¹ Na SciELO Brasil (<http://www.scielo.br>), a pesquisa foi realizada no campo “todos os índices”, que comporta os itens palavras do título, autor, registro de ensaios clínicos, assunto, resumo, ano de publicação, tipo de artigo, afiliação-organização e afiliação-país. Acesso em: 15 fev. 2017.

²² O título do artigo é “Raiva, Stress Emocional e Hipertensão: um estudo comparativo” – 2015. Acesso em: 15 fev. 2017.

²³ Os artigos são: “Lo personal es político?: repensar la historia de las organizaciones político militares” – Revista Estudos Feministas, 2015; “Pedços de alma: emoções e gênero nos discursos da resistência” – Revista Estudos Feministas, 2015; “Subversivas: malas madres y familias desnaturalizadas” – Cadernos Pagu, 2015; “Relações interprofissionais de saúde na Marinha do Brasil – uma análise na perspectiva de gênero” – Escola Anna Nery, 2014; “Estresse ocupacional em mulheres policiais” – Ciência e Saúde Coletiva, 2013; “Familia de militares: explorando a casa e a caserna no Exército brasileiro” – Revista Estudos Feministas, 2013; “O equilíbrio de gênero nas operações de paz: avanços e desafios” – Revista Estudos Feministas, 2013; “Representações dos modelos clássicos militares no rei medieval português” – História, 2012; “Parirás sin dolor: poder médico, género y política em las nuevas formas de atención del parto em la Argentina (1960-1980)” – História, Ciências, Saúde-Manguinhos, 2011; “Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã” – São Paulo em Perspectiva, 2004; “Identidade de gênero masculina em civis e militares” – Psicologia: reflexão e crítica, 1997. Acesso em: 15 fev. 2017.

²⁴ O título do artigo é “Mulheres para a Marinha do Brasil: recrutamento e seleção das primeiras oficiais enfermeiras (1980-1981)” – Texto e Contexto – Enfermagem, 2012. Acesso em: 15 fev. 2017.

dentre esses artigos, nove (9) relacionam o sujeito empírico mulheres ao universo militar²⁵.

Além da pesquisa na base de dados da SciELO, realizei no mesmo período um levantamento na página eletrônica de três²⁶ periódicos de reconhecimento científico (Qualis²⁷ A1 ou A2) que publicam artigos no âmbito do Serviço Social e áreas afins, a saber: Revista Katálysis, Revista Ser Social e Revista Serviço Social e Sociedade. Contudo, os descritores foram empregados isoladamente.

Na Revista Katálysis²⁸, no período de 1997 a 2016, identifiquei: 28 artigos com o descritor Gênero; 29 artigos – Mulheres; zero (0) –

²⁵ Os artigos são: “Relações interprofissionais de saúde na Marinha do Brasil – uma análise na perspectiva de gênero” – Escola Anna Nery, 2014; “Estresse ocupacional em mulheres policiais” – Ciência e Saúde Coletiva, 2013; “O equilíbrio de gênero nas operações de paz: avanços e desafios” – Revista Estudos Feministas, 2013; “Mulheres para a Marinha do Brasil: recrutamento e seleção das primeiras oficiais enfermeiras (1980-1981)” – Texto e Contexto – Enfermagem, 2012; “Prevalência do aleitamento materno e fatores associados à interrupção da amamentação em mulheres militares” – Revista Paulista de Pediatria, 2012; “Aspectos da adesão feminina aos valores militares: o casamento e a família militar” – História, 2010; “Enfermeiras brasileiras na retaguarda da Segunda Guerra Mundial: repercussões dessa participação” – Texto e Contexto – Enfermagem, 2009; “Desenvolvimento e validação de equações antropométricas específicas para a determinação da densidade corporal de mulheres militares no Exército Brasileiro” – Revista Brasileira de Medicina do Esporte, 2004; “Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã” – São Paulo em Perspectiva, 2004. Acesso em: 15 fev. 2017.

²⁶ Destaco que somente as Revistas Katálysis e Serviço Social e Sociedade são indexadas na SciELO Brasil.

²⁷ A definição da terminologia ‘Qualis’ encontra-se no site <http://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/classificacao-da-producao-intelectual>, e refere-se ao conjunto de procedimentos utilizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação. [...]. Dessa forma, o Qualis afere a qualidade dos artigos e de outros tipos de produção, a partir da análise da qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos. A classificação de periódicos é realizada pelas áreas de avaliação e passa por processo anual de atualização. Esses veículos são enquadrados em estratos indicativos de qualidade – A1, o mais elevado; A2; B1; B2; B3; B4; B5; C- com peso zero.” Acesso em: 14 fev. 2017.

²⁸ A Revista Katálysis é um periódico do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e do Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade

Marinha do Brasil; um (1) – Militares. Na Revista SER Social²⁹, com periódicos datados de 1998 até 2016, foram elencados: 21 artigos – Gênero; 20 artigos – Mulheres; zero (0) – Marinha do Brasil; zero (0) – Militares. Na Revista Serviço Sociedade e Sociedade³⁰, com publicações iniciando no ano de 2010 até 2017 (somente o primeiro número), o levantamento apontou: sete (7) artigos – Gênero; nove (9) artigos – Mulheres; zero (0) – Marinha do Brasil; zero (0) – Militares.

Nos periódicos pesquisados não há expressividade de pesquisas que abordem temáticas relacionadas ao contexto militar e aos sujeitos pertencentes a esse contexto. O assunto do único artigo³¹ levantado com o descritor *militares* restringe-se à conjuntura das ditaduras militares ocorridas na América Latina, e a articulação com os estudos de gênero inexistente. De modo semelhante, em toda a SciELO Brasil a quantidade de artigos é incipiente quando comparado à coleção de periódicos indexada³² na biblioteca eletrônica e, conseqüentemente, ao volume de artigos publicados anualmente.

A partir do levantamento realizado, corroboro a posição de Almeida (2008), ao afirmar que a produção de conhecimento sobre as Forças Armadas, a partir dos estudos de gênero, é escassa. Por esse motivo, a autora salienta a importância de investigações que contribuam para a ampliação do conhecimento nessa área. Nota-se, ainda, que há, na literatura, uma ausência de estudos sobre o acesso, a presença e o exercício das funções referentes a cargos de comando pelas mulheres e de como elas apreendem suas experiências nessa posição de chefia em

Federal de Santa Catarina. A pesquisa foi realizada no site <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis>. Acesso em: 15 fev. 2017.

²⁹ A Revista Ser Social é um periódico do Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília. O levantamento ocorreu na página eletrônica http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social. Acesso em: 15 fev. 2017.

³⁰ A Revista Serviço Social e Sociedade é uma publicação da Editora Cortez, que contempla temáticas da área de Serviço Social e das Ciências Humanas e Sociais em geral. Encontra-se disponível eletronicamente em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0101-6628&lng=em&nrm=iso. Acesso em: 15 fev. 2017.

³¹ O artigo é intitulado “Rede de movimentos sociais no mundo multicultural”, de autoria de Ilse Scherer-Warren.

³² A SciELO possui 285 periódicos com títulos correntes (ou indexados) e 69 com títulos não-correntes (ou seja, a indexação foi interrompida). Informação obtida em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_alphabetic&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 fev. 2017.

um espaço de representação do masculino. Do exposto, entendo que a história das mulheres militares que ocuparam o cargo de direção não é publicizada. O protagonismo dessas mulheres não é tornado visível diante de uma trajetória consolidada e, por muitos anos, exclusiva aos homens.

As experiências das Diretoras são singulares e pioneiras no âmbito das Forças Armadas e requerem uma análise a partir da leitura dos estudos feministas. Os estudos feministas possuem um espaço privilegiado de discussão e intervenção na área das Ciências Humanas e Sociais (GOLDENBERG, 2005; PISCITELLI, 2004; LOURO, 1997; ROLNIK, 1996). O Serviço Social, como área do conhecimento e profissão (MOTA, 2013), integrante das Ciências Sociais Aplicadas (de acordo com a Tabela de Áreas do Conhecimento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/CNPq), também inclui os estudos feministas como substrato teórico e político.

A/o Assistente Social, em sua atuação profissional, trabalha diretamente com sujeitos que possuem uma inserção (social, política e cultural) demarcada pela classe, credo, etnia/raça, orientação sexual, identidade de gênero, entre outros marcadores sociais. Ao atuar com esses sujeitos, a/o Assistente Social passa a conhecer suas experiências, concepções e aspirações. Muitas dessas experiências são vivenciadas em um contexto de desigualdade e de discriminação, incluída a opressão de sexo e de gênero.

Analisar as formas de expressão das relações de gênero e a construção social do sexo possibilita à/o assistente social atuar em uma perspectiva de equidade de gênero. A/o profissional, igualmente, pode contribuir com a formação político-ideológica das/os usuárias/usuários que atende, para que estes busquem a consolidação e a ampliação de seus direitos.

2 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

As sujeitas da pesquisa são Oficiais que foram titulares de OM entre 2002 e 2015. Para situar o contexto narrativo, utilizei trabalhos acadêmicos sobre o ingresso da mulher na MB, legislações nacionais pertinentes à Marinha e documentos da Instituição. A história oral constituiu o desenho metodológico do estudo, desde a definição das sujeitas até o processo de coleta de dados e arquivamento das entrevistas.

Por meio da história oral, estabeleci as maneiras de me relacionar com as entrevistadas, contemplando a postura ética no contato inicial, na realização das entrevistas, na análise e na posterior devolução dos dados. Do mesmo modo, tal postura orientou a transcrição, que se configurou em um material de apoio para a análise, e a conservação das entrevistas em um local apropriado.

Com a história oral, confirmei a autoridade da narrativa oral e a importância do relato a ser contado pelas entrevistadas. As Oficiais tiveram liberdade para narrar suas histórias dentro de limites localizáveis no tempo. Tais limites foram estabelecidos a partir de um fragmento de suas histórias, objeto de estudo desta dissertação: a trajetória profissional. Este recorte foi uma delimitação específica das experiências vivenciadas pelas Oficiais. Assim, a perspectiva que subsidia essa delimitação é a história temática (ALBERTI, 2013, 2004).

A história temática é uma das formas nas quais a história oral pode ser perspectivada. Por isso, também é denominada de história oral temática (ALBERTI, 2013). Ela corresponde à definição de um assunto, de um evento ou de um contexto particular, que será objeto de análise. Portanto, a história temática subsidiou a construção da fonte de dados e do roteiro da entrevista (ver Apêndice A). Ademais, possibilitou a imersão na trajetória vivenciada por cada entrevistada, projetando suas ações na história da MB. A construção histórica é uma ressignificação do passado no presente, sendo o foco de análise não apenas o detalhamento dos fatos ocorridos, mas a interpretação conferida a eles pelas Oficiais.

Por suas particularidades, a história oral pode ser inscrita na abordagem qualitativa (ALBERTI, 2013; MINAYO, 2010), valorizando as histórias narradas e os significados atribuídos a elas. Analisei as narrativas individualmente para evidenciar as percepções das militares sobre sua trajetória, correlacionando-as ao espaço ocupacional em que estavam (ou estão) inseridas, e evitei quaisquer generalizações dos resultados.

Minha inserção e trajetória na MB foi o ponto de partida para a definição do objeto deste estudo. A possibilidade da pesquisa me instigou a realizar um levantamento informal na rede de internet da MB para verificar a presença de mulheres no cargo de direção. A partir da constatação da existência de Diretoras, busquei referências bibliográficas que me fornecessem subsídios para a delimitação do objeto e do referencial teórico-metodológico. O site da *SciELO* foi um dos principais meios utilizados para o levantamento bibliográfico, possibilitando a identificação da produção de conhecimento sobre as mulheres na MB, a partir das leituras feministas e de gênero.

A escolha das sujeitas integrou a definição do objeto, porque as Diretoras de OM seriam mulheres com formação universitária e um longo percurso de trabalho na MB. Deste modo, delimito o objeto: a trajetória profissional das Oficiais da MB titulares de OM. Nesta trajetória, enfoquei o caminho percorrido pelas militares a partir do ingresso na MB até o acesso ao cargo de direção, identificando os fatores que favoreceram a escolha relativa à carreira militar.

A segunda etapa foi a preparação da entrevista, a escolha dos critérios de saturação da amostragem e a realização dos contatos iniciais com as informantes em potencial. O roteiro de entrevista, instrumento fundamental para a coleta de dados, foi organizado com base nos objetivos da pesquisa e no perfil das entrevistadas, assegurando a flexibilidade, característica orgânica da sua elaboração. Destaco que o roteiro não restringiu a fala das Oficiais, ao contrário, configurou-se como um elemento norteador, para que as questões analisadas e referenciadas pelos objetivos fossem contempladas nas narrativas.

Nos objetivos está expresso o período da história das Oficiais submetido à análise. Deste modo, estabeleci como marco inicial a formação profissional das militares, que se desdobrou no ingresso e na permanência delas na MB até o acesso ao cargo de direção. Além deste percurso temporal, compôs também o roteiro: os dados de identificação pessoal, a relação entre a vida familiar e a carreira militar, e o ‘lugar’ destinado e ocupado pela mulher na Instituição.

Solicitei à Diretoria do Pessoal Militar da Marinha³³ (DPMM) alguns dados sobre o perfil profissional e militar das Oficiais titulares de OM. Estes dados foram sistematizados e enviados a mim em 23 de julho

³³ As/os militares do serviço ativo pertencentes ao Corpo de Fuzileiros Navais não estão vinculadas/vinculados à DPMM, e sim ao Comando do Pessoal de Fuzileiros Navais. Por este motivo, o Corpo de Fuzileiros Navais não faz parte deste estudo.

de 2015. O documento encaminhado, referente ao período compreendido entre 2002 e 2015, continha as seguintes informações de 16 Oficiais (seis na ativa e 10 na reserva remunerada³⁴): nomes; postos, com o Corpo e o Quadro; números de identificação pessoal (NIP)³⁵; OM em que foram titulares; período em que estiveram na direção; OM em que serviam³⁶ na época de solicitação dos dados, no caso das Oficiais que não foram transferidas para a reserva remunerada e das que exerciam a Tarefa por Tempo Certo (TTC)³⁷; endereços eletrônicos (*e-mails*); e números de telefone. Estes dois últimos itens não constavam nos dados de todas as Oficiais. Foram disponibilizados apenas o número de telefone de nove Oficiais que estavam na reserva remunerada e o endereço eletrônico de cinco dessas Oficiais.

Em janeiro de 2016, iniciei o contato com as possíveis entrevistadas. O primeiro critério para a escolha das Oficiais foi o de estarem na reserva remunerada, pois poderiam apresentar maior disponibilidade por não possuírem um vínculo ativo com a Instituição. O segundo critério abarcou a possibilidade de contato via e-mail, presente na listagem encaminhada. O terceiro critério consistiu na composição de um quadro diversificado de entrevistadas (MINAYO, 2010), que considerasse as diferenças relacionadas ao ano de ingresso na MB, à formação profissional e à OM onde assumiram a direção.

Com base nos critérios elencados, enviei um e-mail para cinco Oficiais, onde me apresentava como pesquisadora e explicitava o motivo do contato, ressaltando a importância da pesquisa, a forma de coleta de dados e a garantia de sigilo das informações, conforme preconiza a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Contudo, não houve resposta. O próximo passo consistiu no contato telefônico com três delas, em fevereiro do mesmo ano. Posteriormente, entraria em contato com outras Oficiais. Após transmitir as mesmas informações do e-mail e prestar os esclarecimentos conforme suas indagações, as três Oficiais aceitaram participar do estudo.

³⁴ Ativa refere-se ao serviço ativo, ou seja, ao período em que a/o militar exerce atividades laborais. Reserva remunerada equivale à aposentadoria (no meio civil).

³⁵ O NIP é um código numérico individual que identifica as/os militares na Instituição.

³⁶ Termo utilizado nas Forças Armadas para designar a prestação do serviço militar.

³⁷ A Tarefa por Tempo Certo (TTC) é a prestação de serviço por militares da reserva remunerada por um período de tempo determinado. O exercício de TTC foi regulamentado pelo Decreto nº 4.780 de 15 de julho de 2003.

Com o objetivo de ampliar e diversificar o *corpus*, defini outro critério, a saber: incluir no rol das entrevistadas as Oficiais do serviço ativo. A abordagem inicial ocorreu diretamente via OM em que serviam, por contato telefônico, pois a listagem da DPMM não continha seus *e-mails* e telefones. Em janeiro de 2016, contatei uma Oficial e ela aceitou conceder entrevista. Para formalizar os contatos realizados, minha orientadora encaminhou uma carta convite às Oficiais, reafirmando os objetivos do estudo e a importância da participação na pesquisa.

O roteiro foi submetido à avaliação por meio da realização da primeira entrevista, que contribuiu para a análise de sua aplicabilidade e para a aproximação aos primeiros resultados, apresentados aos membros da banca de qualificação do projeto. Encontrei a CMG Vera em sua residência, localizada na cidade do Rio de Janeiro – local indicado por ela. Marcamos a sessão para o dia 04 de outubro de 2016. No dia combinado, ela me recebeu em sua sala de estar. Iniciamos a entrevista um pouco depois das 14h, após eu informá-la que aquele contato era também um pré-teste. Essa explicação inicial contribuiu para que a CMG Vera assegurasse que poderia conceder outra entrevista caso fosse necessário: “Se você precisar complementar depois, não tem problema. Você entra em contato comigo, que a gente complementa.”

Posteriormente, continuei com a palavra e relatei, brevemente, meu percurso acadêmico e profissional. Apresentei, de maneira sucinta, o objeto, os objetivos e a justificativa do estudo. Destaquei a relevância dos aspectos éticos inerentes às pesquisas com seres humanos, que seriam respeitados na investigação. Em seguida, perguntei se ela tinha alguma dúvida sobre as informações socializadas até o momento; não havendo, prosseguimos com o roteiro.

A CMG Vera permaneceu tranquila durante toda a entrevista e estava nitidamente disposta a participar da mesma. Contou sua história com convicção, segurança e firmeza. Não houve nenhuma interferência externa de pessoas ou de circunstâncias. Terminamos a entrevista após, aproximadamente, uma hora e meia, por termos contemplado todo o roteiro e pelo esgotamento da fala da entrevistada.

Destaco que o período de duração depende de fatores situacionais, como fluidez da conversa e disponibilidade da entrevistada. Porém, Alberti (2013) aconselha o tempo máximo de duas horas por sessão. A autora também elenca procedimentos indispensáveis à consecução da entrevista, como: não se ater a perguntas fechadas, longas e indiretas, respeitar e valorizar os silêncios e esquivamentos, não

interromper a fala da/do entrevistada/entrevistado , escolher um local silencioso e propício para a entrevista; entre outros.

A abertura de sua casa para a realização da entrevista revela a confiança que a CMG Vera depositou na pesquisa e em mim. Demonstra, ainda, sua disposição e interesse em participar de um estudo em que seria protagonista. Neste sentido, ao relatar suas experiências e compartilhar seu espaço privado, ela dividiu comigo um pouco de sua vida.

Após a aprovação da pesquisa pelos membros da banca de qualificação, iniciei as entrevistas. Retomei o contato com a CMG Vera para realizarmos outra sessão, uma vez que foram feitos ajustes no roteiro, a fim de obter informações mais direcionadas aos objetivos da investigação. A principal sugestão da banca foi a inserção de um tópico que abordasse a relação entre a vida familiar e afetiva e a carreira militar.

As entrevistas foram realizadas entre novembro e dezembro de 2016, conforme disponibilidade das Oficiais, e em local indicado por elas. A primeira entrevista ocorreu com a CF Wilma. Agendamos o encontro para o dia 24 de novembro às 14h no Shopping RIOMAR, na cidade de Recife, Pernambuco. Encontramo-nos no local combinado e procuramos um ambiente tranquilo. Percebemos que um pequeno estabelecimento comercial gastronômico estava vazio, e ali, realizamos a entrevista.

E eu me senti muito gratificada de que você tivesse criado esse tipo de... de que nós, as mulheres, tivessem virado um assunto de mestrado, porque eu acho que é importante ainda... [...]. Fiquei muito feliz. [...]. Então... de você estar fazendo isso. Eu achei ótimo. Estou muito feliz. (CF Wilma, 2016).

Enquanto nos ambientávamos com o local, conversamos sobre a pesquisa, e perguntei se havia algum questionamento. Ela disse que não possuía dúvidas, e iniciamos a entrevista. Sua fala se manteve firme e segura, ficando evidente a confiança que a CF Wilma depositou no estudo e na pesquisadora. Como não teríamos outro encontro no período em que eu estava em Recife, todos os itens do roteiro foram abordados, sendo a entrevista encerrada após quase duas horas e vinte minutos.

A segunda entrevista foi, novamente, com a CMG Vera e ocorreu no dia 29 de novembro às 14h, em sua residência. O tempo de duração

foi mais curto, aproximadamente meia hora. Neste encontro, contemplamos as questões inclusas no roteiro.

A terceira entrevista, com a CMG Gelza, aconteceu no dia 1º de dezembro, na cidade do Rio de Janeiro. Inicialmente, marcamos às 14h no Centro de Manutenção de Sistemas da Marinha (CMS), OM onde ela era Diretora. No entanto, antes da entrevista, fui encaminhada ao Sr. Lúcio, engenheiro e assessor para administração e planejamento estratégico do CMS. Ele explanou sobre a criação, missão, direção e o efetivo dessa OM, além de exibir um vídeo institucional. Apresentou-me, também, os resultados de uma pesquisa de satisfação com as/os militares e servidoras/servidores do CMS.

Esse preâmbulo com o Sr. Lúcio, a respeito do funcionamento do CMS, indicou a preocupação da CMG Gelza em deixar visível seu desempenho e o trabalho realizado como gestora. Em seguida, fui encaminhada ao gabinete da Diretora Gelza. Participaram da entrevista o Sr. Lúcio e o Sr. Carlos Alberto, encarregado da Comunicação Social do CMS, ambos servidores civis. A presença deles era uma salvaguarda à CMG Gelza, pois ela mantinha um vínculo ativo com a MB. Outra demonstração de preservação e de resposta à institucionalidade foi sua ligação ao titular da Diretoria de Sistemas de Armas da Marinha (DSAM) para informá-lo e pedir autorização para a concessão da entrevista, pois o CMS é subordinado à DSAM, entretanto a comunicação com ele não foi possível nesse primeiro momento. Iniciamos a entrevista às 15h30, com a apresentação do estudo à CMG Gelza e aos demais presentes.

A fala da CMG Gelza, assim como a da CMG Vera e da CF Wilma, era precisa e segura. E sua disposição em participar do estudo era perceptível desde o primeiro contato, demonstração esta partilhada pelas demais entrevistadas. A disponibilidade apontou também para a intenção de projetar a mulher na MB. O fato de tomar posse e consolidar esse espaço foi marcado por desafios, desde o ingresso até o acesso ao cargo de direção. Elas se reconhecem como protagonistas dessa história, uma vez que fizeram parte das primeiras turmas e construíram a trajetória das mulheres na Marinha. Por vezes invisibilizada, tal trajetória, ao ser abordada em um estudo acadêmico, mostra a importância da MB como um espaço para/das mulheres.

Eu quero agradecer a oportunidade de me expressar, de ser entrevistada. É uma honra para mim fazer parte de uma pesquisa de... eu adoro estudar, então, eu adoro quem estuda. Parabéns aí

pela iniciativa. E espero que esse trabalho renda bastantes frutos e dê exemplo para outras mulheres que quiserem entrar para Marinha, porque a Marinha é uma excelente casa, a Marinha é uma excelente casa. (CMG Gelza, 2016).

Como estávamos em seu ambiente de trabalho, a entrevista foi interrompida duas ou três vezes, sendo uma delas pelo titular da DSAM, em resposta ao contato da CMG Gelza. A presença de outros sujeitos e a necessidade de encerrar às 17h (horário de término do expediente de trabalho) interferiram na forma como conduzi a entrevista e a narrativa da entrevistada, pois influenciaram no tempo de duração da sessão, no conteúdo das falas e na postura das/dos partícipes. Em relação a este último ponto, a CMG Gelza, por estar no serviço ativo, lançou mão de atitudes e posicionamentos que demarcaram sua posição, como Diretora, e o contexto em que estava inserida. No entanto, em maior ou menor proporção, a fala e o comportamento das três entrevistadas encontravam-se localizados institucionalmente.

Todas as Oficiais tomaram ciência da existência e da importância da carta de cessão de direitos, sendo entregue a cada uma ao final da entrevista (ver Apêndice B). Esta carta, assinada por todas, permite o uso e a publicização dos dados (ALBERTI, 2013). A CMG Vera leu e assinou o documento em nosso segundo encontro. A CF Wilma e a CMG Gelza ficaram de posse da carta de cessão por um determinado período, para uma posterior leitura, e entregaram-na, assinada, alguns dias depois.

Na tentativa de ampliar os dados, solicitei à DPMM, em dezembro de 2016, a atualização da relação das Oficiais que foram Diretoras até o ano de 2016, assim como do efetivo institucional. Na listagem encaminhada, em março de 2017, figuravam mais três Oficiais, que tomaram posse no ano de 2016. Os seguintes dados foram disponibilizados: nomes; postos, com o Corpo e o Quadro; ano de ingresso na MB; OM em que foram titulares; período em que estiveram na direção; vínculo institucional (Oficial da ativa ou da reserva remunerada); OM em que serviam.

Em janeiro de 2017, encaminhei novamente e-mail de apresentação da pesquisa para uma Oficial da reserva remunerada, que contatei em janeiro de 2016. Como não obtive resposta, entrei em contato por telefone, igualmente, sem sucesso. Na ausência dos endereços eletrônicos das Oficiais, iniciei os contatos por telefone com

as que se encontravam no serviço ativo. Em janeiro de 2017, liguei para uma Oficial e adotei os procedimentos de apresentação que havia empregado antes. Posteriormente ao telefonema, ela respondeu ao e-mail que enviei e solicitou informações adicionais. Furneci os esclarecimentos demandados, contudo, a Oficial não deu prosseguimento à comunicação.

Com esta configuração, retornei à listagem e selecionei mais duas Oficiais. Minha orientadora telefonou para uma Oficial, que estava na reserva remunerada. E, por e-mail disponibilizado no currículo lattes, entrei em contato com outra, também da reserva remunerada. Ambas aceitaram o convite, mas interromperam os contatos. Devido à dificuldade de acesso às Oficiais da reserva e da ativa, à disposição geográfica em que se encontravam (a maioria residia no estado do Rio de Janeiro), e ao tempo necessário para a finalização do estudo, a composição do *corpus* foi limitada às entrevistas realizadas.

Após a coleta dos dados, iniciei o processamento e a análise do material coletado. O processamento deu-se com a transcrição, processo lento e trabalhoso. Para ouvir as gravações, utilizei o reproduzidor de mídia Windows Media Player, disponível em meu computador. Durante a escuta não entendia algumas palavras. Por esta razão, recorri ao programa *InqScribe*, que permite a reprodução pausada dos arquivos de mídia. Até o final do mês de janeiro de 2017 conclui a transcrição *ipsis litteris* das três entrevistas. Foram registrados nos textos os elementos paralinguísticos e também as interrupções, e outras produções do contexto narrativo. A conferência da transcrição, ou seja, a verificação da exatidão entre o conteúdo sonoro e o conteúdo escrito fez parte dessa etapa, e foi realizada com prudência (ALBERTI, 2013; BARDIN, 2011). Nesse sentido, trabalhei a conferência de fidelidade da narrativa, pois a parte escrita precisava corresponder ao que foi narrado oralmente.

Em um segundo momento, retornei às transcrições para transpô-las para a norma culta, com a permissão das entrevistadas. Na sequência, encaminhei o material escrito e sonoro para as Oficiais. Elas puderam identificar as palavras das quais eu não compreendi a pronúncia, e alterar o texto – incluindo, modificando ou retirando conteúdos –, inclusive em relação à pontuação. Segundo Alberti (2013, p. 348), quando lhe é permitido, “o entrevistado tem a possibilidade de rever o que falou, fazer novas considerações, ampliar outras e, se achar conveniente, alterar algumas passagens.”

Depois da devolução, dei início ao processo de análise, tendo como suporte os textos alterados pelas entrevistadas. Utilizei a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), na modalidade temática. A

análise temática, também nomeada de análise categorial, consiste na delimitação das unidades de registro, presentes no texto, a serem submetidas a um processo classificatório, organizando assim os núcleos de sentido. Seu objetivo contempla o conteúdo e a forma de expressão da mensagem.

Bardin (2011) exemplifica as unidades de registro como sendo palavras, frases, temas, personagens, acontecimentos, entre outros. O processo de classificação é realizado a partir da identificação do tema e dos sentidos a ele atribuídos. No tema estão condensadas as representações, os valores, os posicionamentos e as crenças das/os sujeitas/sujeitos. Os sentidos agrupam as unidades de contexto (narrativas), que são a base empírica da análise, em unidades de registros, que fazem parte dos núcleos temáticos.

Para tanto, utilizei as diferentes ‘leituras’ que realizei, do material, nos seguintes momentos: na produção da fonte – a entrevista; na escuta do áudio; no processo de transcrição; na conferência do texto; no texto corrigido pelas entrevistadas. Assim, ao me debruçar sobre o material escrito, possuía uma compreensão geral sobre ele, que foi aprofundada ao longo do processo analítico. Tal entendimento é resultado da concepção de que a fonte de pesquisa é a narrativa oral; e a narrativa transcrita é o material de apoio necessário à análise. Sendo assim, quando ocorreram dúvidas durante o tratamento dos dados, recorri ao conteúdo sonoro para saná-las.

A primeira leitura foi uma aproximação inicial a cada entrevista transcrita. Observei o encadeamento textual e os assuntos presentes nas narrativas. Nas leituras posteriores, me aprofundi no material e iniciei o processo de codificação.

A codificação ocorreu por meio de recortes textuais, unidades de contexto, impregnados de significação, que objetivam identificar os principais temas presentes nas narrativas das Oficiais (BARDIN, 2011). Desse modo, identifiquei, de forma preliminar, os temas presentes nos textos, bem como os elementos paralinguísticos. Os temas conduziram à construção de categorias analíticas. A esquematização temática do roteiro de entrevistas contribuiu para essa construção. A categorização não reduziu o conteúdo a ser analisado, mas o representou de forma sistematizada, projetando seus sentidos.

Nas categorias analíticas construídas, agrupei as narrativas relacionadas à temática. Cada história foi analisada individualmente para que a singularidade das trajetórias fosse projetada; quando possível (pois, não pretendia perder as características específicas das narrativas),

evidenciava os nexos entre as histórias para mostrar suas similaridades e suas diferenças.

As entrevistas foram armazenadas em mídia digital (em formato de CD), compondo o acervo do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Serviço Social e Relações de Gênero (NUSSERGE) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), por um período de cinco anos após a conclusão do estudo. Os arquivos digitais não poderão ser reproduzidos sem autorização da UFSC e da pesquisadora responsável. Os resultados da pesquisa serão divulgados às entrevistadas, por meio do envio de uma cópia em PDF da dissertação, para seus respectivos endereços eletrônicos.

3 A MARINHA DO BRASIL

A Marinha compõe as Forças Armadas do Brasil, juntamente com o Exército e a Aeronáutica. Suas protoformas remontam ao século XVI³⁸ e, por isso, a elevam à condição de Força Armada mais antiga do país. Apesar de seu longo trajeto histórico, destaco que me aterei aos seus principais traços constitutivos. Dirigi um olhar mais detalhado ao ingresso e à permanência das mulheres na Instituição, bem como ao acesso delas à direção de OM. Por fim, apresento as Diretoras, sujeitas da pesquisa.

3.1 O CENÁRIO DE PESQUISA

As Forças Armadas são instituições militares responsáveis pela defesa e segurança do território nacional, subordinadas à Presidência da República, conforme preconizado no Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980). A MB possui funções específicas atreladas ao emprego do poder naval³⁹ no mar, em faixas litorâneas e em águas fluviais. Com os meios aeronavais e o pessoal habilitado a operá-los, a MB garante a prontidão necessária para operações de defesa do território brasileiro.

As bases das Forças Armadas, a hierarquia e a disciplina, constituem os parâmetros para os relacionamentos entre os/as militares e para o funcionamento e o desenvolvimento institucional. As regras e as normas da Marinha se relacionam diretamente com as características de sua missão⁴⁰ e com sua base constitutiva – a hierarquia e a disciplina. O estrito cumprimento dessas normativas é um componente orgânico da carreira militar.

O ingresso na Marinha é possibilitado a todas as brasileiras/todos os brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos pelas legislações pertinentes. A carreira da/do militar da Marinha inicia após o período de formação em seus estabelecimentos de ensino.

³⁸ Segundo relato constante na publicação Poder Naval (BRASIL, 1997, p. 26 e 27): “Somente a 20 de janeiro de 1567, quando Mem de Sá, no comando de uma esquadra, chegou ao Rio de Janeiro e ali travou uma batalha decisiva [...] foram os franceses expulsos da Baía de Guanabara. [...] Além de primeira defesa organizada contra uma agressão ao nosso território, o fato caracteriza, historicamente, o nascedouro da Marinha do Brasil [...]”

³⁹ O poder naval corresponde ao aparelhamento operativo da Marinha, como navios, submarinos, aeronaves, viaturas e sistemas de armas.

⁴⁰ Ver em: <https://www.marinha.mil.br/content/missao-e-visao-de-futuro-da-marinha>. Acesso em: 03 set. 2017.

A MB possui um amplo complexo de ensino constituído para a formação de militares. Esse complexo é dividido em dois níveis: um para Oficiais e outro para Praças⁴¹. Após a formatura, a aluna/o aluno é nomeada/nomeado no posto ou na graduação⁴² que lhe é correspondente.

Esses níveis hierárquicos – Oficiais e Praças – são, ainda, submetidos a mais uma divisão, denominada de ‘círculos hierárquicos.’ Os “círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo.” (BRASIL, 1980).

A composição das subdivisões dos círculos hierárquicos referentes às/aos Oficiais e às/aos Praças da Marinha é configurada conforme preconiza o Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980):

1. Oficiais:
 - a. Círculo de Oficiais-generais: Almirante, Almirante-de-Esquadra, Vice-Almirante, Contra-Almirante;
 - b. Círculo de Oficiais superiores: Capitão de Mar e Guerra, Capitão de Fragata, Capitão de Corveta;
 - c. Círculo de Oficiais intermediários: Capitão-Tenente;
 - d. Círculo de Oficiais subalternos: Primeiro-Tenente, Segundo-Tenente.
2. Praças:
 - e. Círculo de Suboficiais, Subtenentes e Sargentos: Suboficial, Primeiro-Sargento, Segundo-Sargento, Terceiro-Sargento;
 - f. Círculo de Cabos e Soldados: Cabo, Marinheiro Especializado, Soldado Especializado, Marinheiro, Soldado, Marinheiro-Recruta, Recruta.

A/o militar, após sua nomeação, é incorporado em uma OM, ou seja, é designado para servir⁴³ em uma base militar da Marinha. As funções das OM são diversas, dentre elas, destaco as operativas e de assistência ao pessoal da MB. A função operativa destina-se à defesa e

⁴¹ Os centros de ensino destinados às/aos Oficiais ou futuras/futuros Oficiais são o Colégio Naval (Angra dos Reis/RJ), a Escola Naval (Rio de Janeiro/RJ), o Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (Rio de Janeiro/RJ) e a Escola de Guerra Naval (Rio de Janeiro/RJ). Para as/os Praças são o Centro de Instrução Almirante Alexandrino (Rio de Janeiro/RJ) e as quatro Escolas de Aprendizagem-Marinheiros (Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Recife/PE, Vitória/ES).

⁴² Graduação é a posição ocupada pela Praça na hierarquia militar.

⁴³ Termo que se refere ao serviço militar, ou seja, às atividades desempenhadas pelas/pelos militares.

segurança do território, e a assistência ao pessoal assegura serviços essenciais às/aos militares e seus dependentes.

Historicamente, a MB priorizou o recrutamento de membros do sexo masculino para a composição do seu efetivo. Durante séculos, unicamente os homens formaram as fileiras dessa Força Armada e, conseqüentemente, contribuíram para sua formação, assim como para as representações do masculino dentro e fora da MB.

3.2 AS MULHERES NA MARINHA DO BRASIL

O acesso das mulheres à MB ocorreu a partir de 1981, sendo tal fato pioneiro no âmbito das Forças Armadas brasileiras (LOMBARDI, 2010). A lei nº 6.807, de 07 de julho de 1980⁴⁴, criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), regulamentado pelo Decreto nº 85.238, de 07 de outubro de 1980. As duas legislações foram assinadas pelo Presidente da República, João Figueiredo, e pelo Ministro de Estado da Marinha, Almirante de Esquadra Maximiano Eduardo da Silva Fonseca.

Em tal legislação, o CAFRM seria composto pelo Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO), constituído por graduadas (ou pós-graduadas) em estabelecimento de ensino superior, e pelo Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP), com habilitação profissional adquirida em estabelecimento de ensino médio⁴⁵. Um dos motivos para a criação do CAFRM foi a necessidade de recrutar mulheres para executarem as funções técnicas e administrativas que eram realizadas pelos homens, possibilitando aos militares serem remanejados para a parte operativa da MB. Estudos (LOMBARDI; BRUSCHINI; MERCADO, 2009; CARREIRAS, 2004; D'ARAUJO; CASTRO; CHEIBUB, 2002) indicam que as mulheres, desde seu ingresso no meio militar, estão presentes em OM que exercem a função de apoio à missão precípua das Forças Armadas (Aeronáutica, Exército e Marinha), qual seja: defesa e segurança do Estado.

⁴⁴ A referida Lei foi revogada pela Lei nº 7.622, de 9 de outubro de 1987, que reorganiza o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), igualmente revogada pela Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997, que dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha.

⁴⁵ Corpos e Quadros são os agrupamentos de militares dispostos em escala hierárquica e a partir da área de formação profissional. Exemplo: O Corpo de Engenheiros é formado por Oficiais (escala hierárquica) com graduação em engenharia (formação profissional).

A função de apoio compreende as atividades técnicas e administrativas desempenhadas pelas/pelos militares, e não o seu envolvimento no combate. A presença das mulheres militares em áreas de apoio implica na assunção das Oficiais ao cargo de Diretoras apenas em OM dessas áreas. Nota-se, no entanto, que suas trajetórias profissional e militar respondem aos mesmos critérios requeridos à figura masculina no que diz respeito à ascensão hierárquica.

Em março de 2017, o efetivo de mulheres militares da MB⁴⁶, em âmbito nacional, estava configurado conforme demonstra o quadro abaixo:

Quadro 1 - Efetivo de mulheres militares da MB por posto e graduação

| OFICIAIS | PRAÇAS |
|--|---|
| OFICIAIS GERAIS: Almirante de Esquadra - 0 Vice-Almirante - 0 Contra-Almirante – 1 | GRADUADOS: Suboficial - 179 Primeiro-Sargento - 208 Segundo-Sargento - 264 Terceiro-Sargento - 881 Cabo – 2.561 Marinheiro - 16 Marinheiro-Recruta - 1 |
| OFICIAIS SUPERIORES: Capitão de Mar e Guerra - 36 Capitão de Fragata - 214 Capitão de Corveta – 380 | |
| OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS: Capitão-Tenente – 518 | |
| OFICIAIS SUBALTERNOS: Primeiro-Tenente – 2.131 Segundo-Tenente - 143 Guarda-Marinha – 104 | |
| Total: 3.527 | |
| | Total: 4.110 |

Fonte: Quadro construído pela autora.

Tendo como referência o mesmo período citado acima, o efetivo de militares homens é largamente superior à quantidade de mulheres, principalmente em relação às/aos Praças.

⁴⁶ Os dados informados nos Quadros I e II foram disponibilizados pela Diretoria do Pessoal Militar da Marinha (DPMM), em março de 2017.

Quadro 2 - Efetivo de homens na MB por posto e graduação

| OFICIAIS | PRAÇAS |
|---|--|
| OFICIAIS-GENERAIS: Almirante de Esquadra - 13 Vice-Almirante - 27 Contra-Almirante – 61 | GRADUADOS: Suboficial – 4.349 Primeiro-Sargento – 3.615 Segundo-Sargento – 4.626 Terceiro-Sargento – 6.537 |
| OFICIAIS SUPERIORES: Capitão de Mar e Guerra - 463 Capitão de Fragata - 836 Capitão de Corveta – 1.054 | Cabo – 11.343 Marinheiro – 9.540 Marinheiro-Recruta – 3.239 |
| OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS: Capitão-Tenente – 1.580 | |
| OFICIAIS SUBALTERNOS: Primeiro-Tenente – 2.511 Segundo-Tenente - 638 Guarda-Marinha – 84 | |
| Total: 7.267 | Total: 43.249 |

Fonte: Quadro construído pela autora.

Comparando as informações dos Quadros 1 e 2, os dados do efetivo das militares nos postos e nas graduações refletem a história recente do ingresso das mulheres na MB e das restrições de seus ingressos em alguns centros de formação da MB. Os centros de formação destinados exclusivamente à formação de militares homens são as quatro Escolas de Aprendizes-Marinheiros e o Colégio Naval.

As Escolas de Aprendizes-Marinheiros têm por finalidade a formação de Marinheiros. No processo seletivo de 2017 foram ofertadas 1.240 vagas⁴⁷. O Colégio Naval oferta o ensino médio regular e a instrução militar, além de preparar e selecionar os alunos para a Escola Naval⁴⁸. Na seleção de 2017 foram oferecidas 190 vagas⁴⁹.

⁴⁷ Informação oriunda do edital de 2017, disponível em https://www.ensino.mar.mil.br/marinha/EDITAL_1.pdf?id_file=3389. Acesso em: 07 mar. 2017.

⁴⁸ A Escola Naval oferta uma formação de ensino superior específica para a aplicação na MB, e a instrução militar. No concurso de 2013, para ingresso em 2014, a Escola Naval ofertou 53 vagas, sendo 12, pela primeira vez, reservadas exclusivamente para a admissão de mulheres no Corpo de Intendentes da Marinha. Estas receberiam uma formação de nível superior na área de Administração e Finanças, conforme consta no edital disponível em

Logo, as possibilidades de acesso das mulheres a cargos de direção distinguem-se da possibilidade dos homens, caso se tenha como referência o efetivo de homens.

3.3 AS OFICIAIS E O CARGO DE DIREÇÃO

Conforme mencionado, é prerrogativa exclusiva das/dos Oficiais o comandar ou dirigir OM. Em relação às mulheres, de 2002 (ano em que a primeira Oficial assumiu a titularidade de uma OM) a 2016, 19 Oficiais ocuparam o cargo de Diretoras⁵⁰. Essas Diretoras são integrantes de um dos seguintes Corpos da MB: Corpo de Engenheiros, Corpo de Saúde ou Corpo Auxiliar.

O Corpo de Engenheiros da Marinha é composto por Oficiais com formação profissional em engenharia, nas seguintes especialidades: aeronáutica, cartográfica, civil, de materiais, de produção, de sistemas da computação, de telecomunicações, elétrica, eletrônica, mecânica, mecatrônica, naval e química⁵¹.

O Corpo de Saúde da Marinha é formado por Oficiais com formação profissional na área da saúde, como: médicas/médicos, cirurgiãs/cirurgiões dentistas, enfermeiras/enfermeiros, fonoaudiólogas/fonoaudiólogos, nutricionistas, farmacêuticas/farmacêuticos, psicólogas/psicólogos⁵². O Corpo de Saúde se subdivide em Quadro de Médicos (composto somente por médicas/médicos), Quadro de Cirurgiões Dentistas (constituído pelas cirurgiãs/pelos cirurgiões dentistas) e Quadro de Apoio à Saúde, que congrega as demais profissões. Neste último Quadro não há Oficiais que foram Diretoras.

O Corpo Auxiliar, assim como o Corpo de Saúde, é subdividido em Quadros. Dentre os Quadros que o integram, destaco o Quadro Técnico, pelo fato de ser o único que teve a presença de Oficiais como Diretoras. Ele é constituído por profissões da área técnico-administrativa, como: biblioteconomia, comunicação social, direito, educação física,

https://www.ensino.mar.mil.br/sitenovo/html/Editais/CPAEN-Edital/CPAEN_13.pdf. Acesso em: 06 jul. 2014.

⁴⁹ Informação constante no edital de 2017, disponível em https://www.ensino.mar.mil.br/marinha/CPACN-17-%20FINAL_17-02-17.pdf?id_file=3406. Acesso em: 07 mar. 2017.

⁵⁰ Dados fornecidos em julho de 2015 e em março de 2017 pela DPMM.

⁵¹ Informações obtidas em <https://www.ensino.mar.mil.br/sitenovo/ingresso/carreira/PS-EngNav.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2017.

⁵² Para maiores informações, acessar: <https://www.ensino.mar.mil.br/sitenovo/ingresso.html>. Acesso em: 04 mar. 2017.

estatística, informática, oceanografia, pedagogia, psicologia, serviço social, entre outras⁵³.

Na hierarquia militar, os postos das Diretoras são Capitão de Fragata, Capitão de Mar e Guerra (círculo hierárquico de Oficiais Superiores) ou Contra-Almirante⁵⁴ (círculo hierárquico de Oficiais-generais). Para ilustrar as possibilidades diferenciadas de acesso a cargos de comando/direção entre as Oficiais e os Oficiais, tendo como parâmetro o quantitativo de militares, apresento no quadro abaixo o número de Oficiais, separados por sexo, do Corpo de Engenheiros, do Quadro de Cirurgiões-dentistas, do Quadro de Médicos, e do Quadro Técnico.

⁵³ Para maiores informações, acessar: <https://www.ensino.mar.mil.br/sitenovo/ingresso.html>. Acesso em: 04 mar. 2017.

⁵⁴ Nesse posto só há uma Oficial, que é a Contra-Almirante Médica Dalva Maria Carvalho Mendes. Ela foi a primeira mulher a ser promovida ao círculo de Oficiais-generais, em 2012, por meio de Decreto Presidencial.

Quadro 3 - Efetivo das Oficiais e dos Oficiais da MB pertencentes aos círculos hierárquicos de Oficiais Superiores e de Oficiais-generais⁵⁵

| CORPO DE ENGENHEIROS | | |
|--------------------------------|--------|----------|
| Posto ⁵⁶ | Homens | Mulheres |
| Contra-Almirante | 07 | 0 |
| Capitão de Mar e Guerra | 29 | 4 |
| Capitão de Fragata | 80 | 10 |
| QUADRO DE MÉDICOS | | |
| Contra-Almirante | 04 | 01 |
| Capitão de Mar e Guerra | 35 | 02 |
| Capitão de Fragata | 52 | 74 |
| QUADRO DE CIRURGIÕES-DENTISTAS | | |
| Capitão de Mar e Guerra | 18 | 0 |
| Capitão de Fragata | 21 | 24 |
| QUADRO TÉCNICO | | |
| Capitão de Mar e Guerra | 25 | 28 |
| Capitão de Fragata | 114 | 53 |

Fonte: Quadro construído pela autora.

A configuração quantitativa atual do efetivo de Oficiais nos postos mais altos da hierarquia, particularmente nos Corpos e Quadros em que as mulheres podem assumir a direção, reafirma que as oportunidades de acesso ao comando/direção, tendo como base o posto, não são equânimes entre os sexos. Como o número de mulheres Oficiais é proporcionalmente menor, a possibilidade de que elas sejam designadas à direção também é reduzida. No entanto, somente a Contra-Almirante Médica Dalva Maria Carvalho Mendes, assumiu, quase ininterruptamente, quatro direções de OM desde 2009.

A baixa representativa de mulheres revela que seu ingresso na MB é recente e diminuto nos Corpos e Quadros em que é permitida a admissão de ambos os sexos. O Corpo de Engenheiros possui uma

⁵⁵ Dados disponibilizados pela DPMM, em março de 2017.

⁵⁶ A escala hierárquica do Corpo de Engenheiros e do Quadro de Médicos vai até o posto de Vice-Almirante. No Quadro de Cirurgiões-dentistas e Quadro Técnico, essa mesma escala vai até Capitão de Mar e Guerra.

especificidade: a possibilidade de os Oficiais oriundos da Escola Naval fazerem parte desse Corpo por meio de complementação de estudos na área⁵⁷. Deste modo, pode ser que a quantidade exponencial de homens no Corpo de Engenheiros tenha como uma possível razão o acréscimo de Oficiais procedentes da Escola Naval.

3.4 AS SUJEITAS DA PESQUISA

Destaco a seguir um sucinto perfil das três Oficiais que entrevistei:

1. Capitã de Fragata (RM1-Md⁵⁸) Wilma Tavares Barreto.

A CF⁵⁹ Wilma nasceu no dia 30 de dezembro de 1954. Na época da entrevista, tinha 61 anos. Nasceu no estado da Guanabara, atual cidade do Rio de Janeiro. É mãe de um filho e de uma filha. Seu filho faleceu há três anos, com 31 anos de idade, em decorrência de um câncer. É separada, e reside com a filha e com a mãe, em Recife/PE. A CF Wilma não especifica a cor de sua pele, citou apenas como a sociedade a denominaria: “sei que sou considerada branca ou morena [...]”. Sua religião é a espírita: “eu sou espírita, desde jovem. Desde doze anos de idade, eu me voltei para o espiritismo e estudei profundamente.”

Em 1972, foi aprovada no vestibular, iniciando o curso de medicina na Escola da Fundação Técnico-Educacional Souza Marques (FTESM). Graduou-se em 1978, com 24 anos. Após a graduação, concluiu dois cursos de pós-graduação: residência em cardiologia e especialização em cardiologia.

Ingressou na Marinha em 1981, integrando a primeira turma de mulheres. Foi a primeira Oficial a ser Diretora de uma OM. Assumiu a titularidade do Hospital Naval de Recife (HNRe) em 2002, em um

⁵⁷ Informações obtidas em https://www.marinha.mil.br/ensino/cem/cem_princ. Acesso em: 26 mar. 2017.

⁵⁸ A sigla RM1 significa ‘Reserva de 1ª classe da Marinha’. Refere-se às/aos militares de carreira que foram transferidas/transferidos para a reserva remunerada. E a sigla Md significa ‘médicos’, reportando-se ao Quadro de Médicos da Marinha.

⁵⁹ Utilizo a sigla CF como redução do termo ‘Capitã de Fragata’. Ao nomear as Oficiais ao longo da dissertação, uso, de forma recorrente, a sigla correspondente ao seu posto na MB, sem indicar sua integração à reserva da Marinha e/ou seu Corpo ou Quadro.

contexto de direção interina. Foi transferida para a reserva remunerada em 2004.

Trabalha como médica cardiologista no Hospital Naval de Recife, na condição de TTC. Além de sua ocupação profissional, a CF Wilma aprecia tocar piano e estar envolvida com a música, fazer artesanato e assistir filmes.

2. Capitã de Mar e Guerra (RM1-T⁶⁰) Vera Lúcia de Gaia Campos.

A CMG Vera nasceu no dia 20 de novembro de 1957. Realizamos duas sessões de entrevista. Na primeira, tinha 59 anos, e na segunda, 60 anos. Reside na cidade do Rio de Janeiro/RJ, com o marido, dois filhos e uma filha. Autodenomina-se branca e morena: “eu sou branca. Sou morena, mas branca.” Sua religião é a católica.

Psicóloga de formação, iniciou o curso em 1976 na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), e o concluiu em 1980. Possui duas pós-graduações: em psicologia organizacional e em psicologia clínica. Ingressou na Marinha em 1981. Foi Diretora do Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha (SSPM) entre 2006 e 2008. Após o término de seu comando no SSPM, foi transferida para a reservada remunerada. Atualmente, a CMG Vera canta no coral da Marinha, faz dança e artesanato, e gosta de viajar.

3. Capitã de Mar e Guerra (EN⁶¹) Gelza de Moura Barbosa.

A CMG⁶² Gelza nasceu no dia 26 de maio de 1966. Quando a entrevistei, tinha 50 anos. Nasceu na cidade do Rio de Janeiro e ali reside com suas duas filhas e filho. No que diz respeito a seu estado civil, é divorciada. Quando questionei a CMG Gelza sobre a cor de sua pele, a resposta foi uma pergunta retórica: “a minha cor de pele ou cor de alma?” Expressou criticamente que não tem uma cor específica, e concluiu que é um arco-íris, manifestando resistência aos ‘rótulos’ raciais. Sua religião é a católica: “então, eu sou de formação católica. Eu sou de família católica e eu acredito em Deus acima de tudo. E, assim, além de ser católica, eu também gosto muito de ler e de estudar sobre outras religiões.”

⁶⁰ A letra ‘T’ significa Técnico, e corresponde ao Quadro Técnico da Marinha.

⁶¹ A sigla ‘EN’ significa engenheiros, e corresponde ao Corpo de Engenheiros da Marinha.

⁶² Utilizo a sigla CMG como redução do termo ‘Capitã de Mar e Guerra’.

Realizou o vestibular em 1983, com 17 anos, e iniciou a graduação em engenharia elétrica, com ênfase em eletrônica, na UFRJ, finalizando-a em 1989. Concluiu o mestrado no Instituto Militar de Engenharia e o doutorado na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, ambos na área de engenharia elétrica. Ingressou na Marinha em 1990.

No momento de realização da entrevista, a CMG Gelza era Diretora do Centro de Manutenção de Sistemas da Marinha (CMS), desde 2015. Suas principais atividades, além da Marinha, são: dedicar-se à família e à casa, dançar, ouvir música, ler e estudar.

A diversidade racial e étnica do Brasil emergiu na narrativa das Oficiais quando se reportaram a sua cor de pele. Elas oscilaram entre a resistência de se ‘classificar’ em um padrão fenotípico, ou seja, autodenominar-se, e de não se autodenominar. Tal comportamento reflete um questionamento implícito ao preconceito racial transversal à sociedade.

Todas possuem pós-graduação, e suas qualificações estão diretamente relacionadas à especificidade do trabalho desempenhado no âmbito da MB. O interesse pelos estudos não esteve circunscrito ao espaço acadêmico, mas também se projetou na constituição de suas crenças espirituais. Cabe destacar que, mesmo na reserva remunerada, a CF Wilma e a CMG Vera participam de atividades/encargos, direta ou indiretamente, vinculados à MB, mantendo uma relação ‘visceral’ com a Instituição.

4 A HISTÓRIA ORAL E A HISTÓRIA DAS MULHERES

Abordo neste capítulo, primeiramente, a construção conceitual da história oral, seu desenvolvimento na Europa, nos Estados Unidos e no Brasil, bem como as principais concepções que compõem o debate na atualidade. Na segunda parte, exponho e discuto as histórias das Oficiais da MB a partir de categorias oriundas dos estudos feministas e de gênero, com destaque para ‘mulher’, ‘sexo’ e ‘história das mulheres’.

4.1 HISTÓRIA ORAL E SEU DESENVOLVIMENTO

Dentre os seres vivos, a humanidade é a única que possui a capacidade de comunicação por meio da fala. Esta capacidade é um dos fatores constitutivos da oralidade, da possibilidade de exposição oral de conhecimentos e experiências adquiridos no decorrer do tempo. O ser humano, consciente de sua capacidade e da contribuição a ela inerente, utiliza a expressão falada para transmitir, armazenar e, assim, preservar sua história e a história do grupo a que pertence.

Sobre a oralidade, Lozano (2006) esclarece que a antropologia inaugurou os estudos e a utilização das fontes orais para analisar o processo de transmissão da cultura em sociedades em que o principal, senão o único, modo de comunicação é a fala. Porém, os estudos da oralidade não se restringiram apenas ao campo da antropologia e foram integrados por outras disciplinas das Ciências Humanas e Sociais, como é o caso da História. A importância da oralidade para a pesquisa histórica ganhou notoriedade por permitir “obter e desenvolver conhecimentos novos e fundamentar análises históricas com base na criação de fontes inéditas ou novas.” (LOZANO, 2006, p.16).

Para abordar a incorporação acadêmica das narrativas orais em pesquisa, situarei dois momentos distintos, de ordem temporal e situacional, que apresentam indicações da configuração atual da história oral. O primeiro momento é o período anterior à expansão da oralidade na pesquisa histórica, marcado pela crítica dos historiadores às fontes orais. Desde o século XVII, a constituição da História como área de produção de conhecimento científico teve como base a rejeição do testemunho oral (JOUTARD, 2006⁶³). A narrativa do sujeito era considerada como não confiável e isenta de rigor metodológico em sua elaboração.

⁶³ A primeira publicação do artigo que referencio ocorreu na década de 1990.

Ao documento escrito atribuíam-se extrema relevância e fidedignidade por dois motivos principais. O primeiro seria a ‘objetividade’ do material escrito, garantida pelo afastamento entre esse material escrito e o sujeito que narra (aqui incluso sua subjetividade⁶⁴). O segundo motivo correspondia à transparência do documento redigido, obtida pela possibilidade de consulta, a qualquer tempo, ao documento *in loco* (VOLDMAN, 2006).

No segundo momento, com início a partir do século XX, a valorização do sujeito informante e de seu testemunho, ou seja, da oralidade, foi afirmada, consolidada e expandida. A história oral foi desenvolvida na segunda metade desse século. Em um estudo comparativo e cronológico, Joutard (2006) aponta as primeiras iniciativas de utilização da história oral nos Estados Unidos, Japão, América Latina, Europa e cultura judaica, assim como o seu desenvolvimento. O autor esclarece que os pesquisadores, desde o início da história oral, focalizaram públicos distintos: a elite e os subalternos da sociedade (e/ou da História).

As Ciências Políticas privilegiavam a elite, e a Antropologia, os subalternos. É nos Estados Unidos que se registram os primeiros trabalhos com história oral da década de 1950. O objetivo dessa produção era compilar material oral para servir de fonte para futuros historiadores. Além disso, os sujeitos das pesquisas eram as elites. Por sua vez, sociólogos e antropólogos na Itália, na década de 60, inauguraram as pesquisas de reconstituição da cultura popular, entrevistando os subalternos.

Alberti (2013, 2000) e Ferreira (1998) relacionam o surgimento da história oral, no cenário mundial (principalmente norte-americano e europeu), à invenção do gravador a fita, que possibilitou a captação sonora das entrevistas. Contudo, Camargo (2013) e Queiroz (1988) mencionam experiências com história oral (ou relatos orais) realizadas pelo sociólogo norte-americano William Isaac Thomas e pelo sociólogo polonês Florian Znaniecki, no início do século XX.

Aparentemente, pode ser percebida a existência de uma contradição entre as autoras/os autores sobre o período de surgimento da história oral. Mas essa contradição é dissipada quando se compreende o

⁶⁴ Moraes (2002) problematiza que a subjetividade está relacionada ao âmbito do pensamento, da consciência. É construída a partir de conhecimentos objetivos, representações, sentimentos, entre outros elementos, bem como circunstâncias que perpassam a vida dos indivíduos e da sociedade. Conclui que as subjetividades expressam identidades.

que está sendo qualificado como história oral. Por exemplo, Queiroz (1988) assemelha o ‘relato’ à ‘história oral’. Sendo assim, a autora considera os relatos e depoimentos colhidos por Franz Boas – geógrafo e antropólogo alemão – com índios norte-americanos, no final do século XIX, como história oral.

O ponto de convergência entre as autoras/os autores está situado no período de difusão da história oral nos Estados Unidos e na Europa, entre 1970 e 1980. Nestes anos, a importância das fontes orais para a produção de conhecimento ganhou credibilidade na comunidade científica, com o *status* similar ao das fontes escritas (ALBERTI, 2013, 2000; AMADO; FERREIRA, 2006; JOUTARD, 2006).

Conforme apontado nas reflexões acima, a história oral como fonte de coleta de dados é recente. Seu desenvolvimento é delineado por posicionamentos divergentes e diferentes em relação à nomenclatura que a designa e ao seu uso. No que diz respeito à nomenclatura, Joutard (2006) afirma que muitos historiadores questionam a pertinência da expressão ‘história oral’. Em detrimento desta expressão, preferem as denominações ‘fontes orais’ ou ‘arquivos orais’. O próprio autor também prioriza o termo ‘fontes orais’ e conclui que a expressão ‘história oral’ é ambígua e inexacta.

A problemática presente nesta linha de argumentação reside na qualificação assumida pela ‘história’ por meio do adjetivo ‘oral’; pois, pelo significado estrito do termo ‘história oral’, a história seria construída pela oralidade. Ao contrário, a história oral é estruturada nas relações sociais, por isso, a história, antes de ser oral, é social. Os acontecimentos, a dinâmica e os sujeitos históricos configuram aquilo que será transmitido oralmente pelo fato de constituírem a realidade social.

A aplicabilidade da história oral é determinada a partir do *status* conferido a ela, conforme analisam Ferreira e Amado (2006). De acordo com as autoras, três tendências definem o que é história oral. Para a primeira tendência, a história é uma técnica; para a segunda, é uma teoria; para a terceira, é uma metodologia.

Como técnica, a história oral restringe-se à gravação de entrevista, sua transcrição e conservação em local e de forma apropriados. Por isso, há uma preocupação com “[...] tipos de aparelhagem de som, formas de transcrição de fitas, modelos de organização de acervo etc.” (FERREIRA; AMADO, 2006, p.12).

Por sua vez, os adeptos da corrente teórica postulam que a história oral possui um corpo conceitual próprio; e esse corpo conceitual fundamenta a construção e o uso da técnica e da metodologia. No

entanto, para as/os profissionais que utilizam e/ou pesquisam essa tendência, os conceitos que compõem o arsenal teórico da história oral são divergentes. Tal divergência pode ser atribuída à fragilidade dessa compreensão da história oral em delimitar seu objeto de estudo próprio e em conseguir elucidar, com seu arsenal teórico, a dinâmica social.

Em relação à tendência metodológica, na prática de pesquisa, a história oral assume contornos que contribuem na definição da teoria e da técnica a ser empregada, pois estabelece “[...] os diversos tipos de entrevista e as implicações de cada um deles para a pesquisa, as várias possibilidades de transcrição de depoimentos, suas vantagens e desvantagens, as diferentes maneiras de o historiador relacionar-se com seus entrevistados e as influências disso sobre seu trabalho [...].” (FERREIRA; AMADO, 2006, p.12).

Apesar das divergências existentes em torno da história oral, ela contribuiu para o avanço dos estudos históricos por meio da valorização da pesquisa qualitativa, da coleta de informações sobre o passado a partir dos sujeitos individuais, do enfoque nos atores sociais e em suas vivências, e da análise do passado recente (ALBERTI, 2000).

A recuperação da trajetória da história oral a partir de autoras/autores brasileiras/brasileiros e estrangeiras/estrangeiros, assim como seus principais debates, me possibilita situar a influência internacional no desenvolvimento da história oral no Brasil. Considerando que as controvérsias e tendências do contexto internacional repercutiram e demarcaram as discussões no Brasil (NETO; MACHADO; MONTENEGRO, 2007), discuto história oral especificamente como uma metodologia, com base em Alberti (2013, 2004, 2000); Neto, Machado e Montenegro (2007); Ferreira e Amado (2006) e Ferreira (1998), sendo tal leitura orientadora desse estudo.

No Brasil, a história oral foi impulsionada com a criação do Programa de História Oral do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), em 1975, o primeiro no país. Além disso, nesse mesmo ano, a Fundação Ford financiou cursos de história oral na FGV, ministrados por estudiosos da área, oriundos dos Estados Unidos e do México. Além dos cursos, a Fundação Ford subsidiou financeiramente a implantação do Programa de História Oral do CPDOC (ALBERTI, 2013; CAMARGO, 1999; FERREIRA, 1998).

Inicialmente, a partir da década de 1920, os pesquisadores do Programa de História Oral do CPDOC empreenderam esforços na construção de acervos com entrevistas da elite política brasileira. Outro objetivo do Programa era a análise de tais entrevistas para compreender

a dinâmica da formação das elites, as relações de forças existentes e sua contribuição para a configuração do país. Há, portanto, influência tanto norte-americana quanto europeia no delineamento da história oral no Brasil (ALBERTI, 2013; JOUTARD, 2006; FERREIRA, 1998).

As atividades do Programa de História Oral do CPDOC são igualmente impulsionadas pela conjuntura política brasileira dos anos de 1970 e 1980. As reivindicações pela efetivação e ampliação da democracia, das liberdades e do exercício dos direitos favoreceram o desenvolvimento da história oral, em razão da valorização dos sujeitos individuais e da sociedade democrática pelos setores progressistas que lutavam pelo fim da ditadura militar. E, esses mesmos sujeitos, suas experiências e sua inserção social também compuseram as fontes de pesquisa da história oral (NETO; MACHADO; MONTENEGRO, 2007; JOUTARD, 2006).

A década de 1990 marca o momento de expansão da história oral no país. Esta pode ser demonstrada pelo aumento da produção científica, participação de pesquisadoras/pesquisadores em encontros internacionais, organização e realização de encontros nacionais, incorporação da metodologia nos programas de pós-graduação, e criação da Associação Brasileira de História Oral, em 1994 (FERREIRA; AMADO, 2006; JOUTARD, 2006; ALBERTI, 2000).

A conjuntura supracitada revela que a difusão da história oral ocorreu, predominantemente, pelo e no meio acadêmico. Pesquisadoras/pesquisadores individuais e aquelas/aqueles pertencentes a programas institucionais incorporaram a história oral em suas pesquisas sobre os diferentes segmentos da sociedade, e possuíam como objetivo formar acervos ou explorar seus objetos de estudos (FERREIRA, 1998).

As/os pesquisadoras/pesquisadores brasileiras/brasileiros referenciadas/referenciados, que produziram a literatura nacional sobre história oral como tendência metodológica, são unânimes em afirmar sua constituição por depoimentos gravados sobre um determinado tema. Estes são obtidos através da realização de entrevistas com pessoas que figuram como atrizes/atores ou testemunhas de acontecimentos ou conjunturas do passado (ALBERTI, 2013, 2000; FERREIRA; AMADO, 2006).

A definição de Alberti (2013, p. 24) corrobora o *status* atribuído à metodologia.

[...] a história oral é um método de pesquisa (histórica, antropológica, sociológica etc.) que privilegia a realização de entrevistas com pessoas que participaram de, ou testemunharam, acontecimentos, conjunturas, visões de mundo, como forma de se aproximar do objeto de estudo.

Ainda que a tendência metodológica prevaleça entre as autoras/os autores, elas/eles não excluem a tendência técnica da constituição da história oral. A dimensão técnica é extremamente necessária, pois visa garantir a operacionalização de todos os procedimentos técnicos que envolvem a gravação e a conservação das entrevistas.

Dessa forma, um dos objetivos da história oral relacionado à coleta de entrevistas e depoimentos é a construção de acervos, em áudio e/ou vídeo, para documentação e consulta. Este objetivo, no entanto, corresponde a uma característica constitutiva de um programa de história oral. Geralmente, estudos empreendidos por pesquisadores individuais não possuem esse propósito.

Cabe destacar que o campo teórico-analítico apropriado pela história oral também é imprescindível para a formatação da tendência metodológica e técnica. A teoria que fundamenta a pesquisa que emprega a metodologia da história oral deve estar diretamente relacionada ao objeto de estudo, à formulação de perguntas pertinentes à investigação e à apreensão da realidade analisada.

Majoritariamente, a história oral agrega as contribuições da área das Ciências Humanas e Sociais, como da História, da Antropologia, da Sociologia e da Psicologia. A história oral, igualmente, é apropriada por estas áreas do conhecimento, configurando-se como uma metodologia multidisciplinar. Sendo assim, os estudos realizados a partir da história oral podem utilizar as perspectivas teóricas que atravessam a História, a Sociologia, a Linguagem, entre outras (ALBERTI, 2013, 2000; FERREIRA; AMADO, 2006).

A história oral oferece várias possibilidades de pesquisa. Em relação ao contexto de investigação, Alberti (2004) elenca e sistematiza alguns campos de atuação da história oral. Entre os grupos sociais, a autora destaca as comunidades, como as de bairro, as imigrantes e as camponesas; e as instituições públicas e as privadas, assim como o aparelho estatal.

No plano individual, a autora ressalta as biografias de pessoas cujas trajetórias de vida são objeto de análise, e a história do cotidiano, que abrange a vida diária e as rotinas da/do entrevistada/entrevistado.

Discute, ainda, a história política, a história de experiências, a história de memórias, os padrões de socialização que influenciam as trajetórias de sujeitos e grupos, bem como as tradições culturais como possibilidades de pesquisa tanto individual quanto coletiva.

É importante destacar que as contribuições da história oral são diversas. Ferreira e Amado (2006) condensam as características da história oral presentes na bibliografia, a saber:

- a fonte oral é um contraponto ao documento escrito já produzido. Nesse sentido, pode ser o núcleo central e único de uma investigação;
- as informações obtidas com a história oral, geralmente, não estão presentes em outros documentos e/ou trabalhos;
- as trajetórias individuais de personagens da história podem ser socializadas, incluindo as histórias dos grupos excluídos;
- as visões e os pontos de vista individuais ganham legitimidade e são considerados como fontes de pesquisa;
- a memória é compreendida como um elemento a ser recuperado, pois armazena uma parte do objeto de estudo da pesquisadora/do pesquisador e fundamenta a narrativa da sujeita/do sujeito da pesquisa.
- o uso da metodologia somente no período contemporâneo, pois a história oral depende, obviamente, da existência física da entrevistada/do entrevistado e da memória de seu passado recente;
- a subjetividade dos sujeitos;
- a possível interferência da pesquisadora/do pesquisador no material transcrito e na análise desse conteúdo escrito;
- a influência do contexto social na produção da narrativa.

Saliento que as características constitutivas da história oral possuem similaridades com as abordagens biográfica e qualitativa. Estas metodologias permitem orientar a investigação, atribuir um caráter acadêmico à pesquisa, e relativizar as abordagens que tendem a universalizar a trajetória humana (ALBERTI, 2013, 2004). Uma dessas características em comum é a oralidade, ou seja, a fala. A fala, a partir de uma narrativa, compõe uma história.

4.2 HISTÓRIA ORAL, MEMÓRIA E EXPERIÊNCIA

A história oral tem contribuído também para dar visibilidade a versões e experiências distorcidas, obscurecidas, silenciadas ou invisibilizadas. Estas versões e experiências são colhidas,

predominantemente, de testemunhas ou atrizes/atores pertencentes a grupos e culturas que possuem uma história diferente da ‘história oficial⁶⁵’, uma história subterrânea, dominada (ALBERTI, 2013; FERREIRA; AMADO, 2006; POLLAK, 1989).

Nesse sentido, a história oral projeta sujeitos histórica e socialmente subalternizados - como mulheres, negras/negros, índias/índios, lésbicas, homossexuais, camponesas/camponeses, miseráveis, analfabetas/analfabetos, entre outros -, e oportuniza que suas memórias se tornem conhecidas. Esse esforço de resgate e exposição de memórias é realizado, conjuntamente, pela pesquisadora/pelo pesquisador e pela sujeita/pelo sujeito da pesquisa.

A construção da narrativa dos sujeitos está fundamentada na memória. Os fatos desenvolvidos ‘no presente’ imediatamente tornam-se ‘o passado’ e são – todos eles ou apenas fragmentos – retidos na memória. Não é minha intenção realizar uma discussão extensiva e aprofundada sobre ‘memória’. Porém, seu debate entrelaça-se diretamente à temporalidade e à historicidade, porque a história oral é uma metodologia aplicada ao campo da memória.

A história oral trabalha com acontecimentos que ocorreram no passado e, desse modo, a ação da memória é imprescindível para o historiador oral. No entanto, o tempo presente também está implicado na construção da narrativa, que se constitui na principal fonte de pesquisa da história oral. Como pontua Alberti (2004), é a manutenção da memória, entendida como acontecimento e ação, que possibilita a materialização das narrativas.

Nesse sentido, a articulação entre o tempo passado e o tempo presente na história oral (e na memória) acrescenta à memória potencialidades que ultrapassam a retenção de fatos. Isto implica considerar que são realizados, na memória, o armazenamento e a recordação do visto ou vivido, assim como a interpretação (do que ocorreu no passado) no tempo presente. O resultado desse processo produz a narrativa (PORTELLI, 1997).

⁶⁵ Pollak (1989) equipara memória (ou história) oficial à memória nacional. A memória nacional integra o rol das memórias coletivas que constituem “a imagem que uma sociedade majoritária ou o Estado desejam passar e impor.” (POLLAK, 1989, p.8). A memória coletiva nacional é “estruturada com suas hierarquias e classificações, uma memória também que, ao definir o que é comum a um grupo e o que o diferencia dos outros, fundamenta e reforça os sentimentos de pertencimento e as fronteiras sócio-culturais.” (POLLAK, 1989, p.3). A história oficial é a história predominante.

Entendo, ainda, que a história oral e a memória têm uma projeção no futuro (não um futuro longínquo), a partir das considerações de Portelli (1997). Ao abordar a importância da restituição do material colhido e dos resultados obtidos na pesquisa, o autor salienta que a restituição é frutífera quando produz mudanças na forma como o sujeito vê a si próprio e a comunidade em que está inserido. Para produzir tais mudanças, o sujeito, primeiramente, organiza seus conhecimentos, suas memórias. Como consequência, a memória é reinterpretada, reafirmando seu caráter processual.

As dimensões individual e social da memória são uma evidência da multiplicidade de estímulos a que o sujeito está exposto. A memória individual está permeada pela vida pessoal e pela subjetividade. Por sua vez, a memória social remete a um contexto coletivo, como uma comunidade ou uma nação. Ela se refere à memória instituída coletivamente, ou seja, pelos membros pertencentes a um grupo social. E essas duas dimensões da memória estão imbricadas.

Assim, a memória é tecida (como uma rede) com fatos constituídos pelo sujeito e pela coletividade. A história individual é construída com acontecimentos que formam a história coletiva; e a história coletiva é construída com acontecimentos que formam a história individual. E, a inserção e participação dos sujeitos na tessitura social constroem e moldam suas experiências (SCOTT, 1998).

Segundo a autora, a experiência é um conglomerado de processos que conforma sua constituição, tais como a compreensão da dinâmica societária e a produção identitária dos sujeitos, apontando para uma relação entre história oral e experiências dos sujeitos, embora sejam campos de discussão distintos.

Até o momento, destaquei a importância da oralidade para a história oral. Mas, sua ausência em determinadas situações na entrevista, também revela características de quem narra, do acontecimento que presenciou ou testemunhou e/ou da construção da narrativa. Os silêncios e os esquecimentos podem remeter a circunstâncias que não devem ser lembradas, como: os momentos dolorosos e constrangedores; a fragilidade da memória, em decorrência da idade avançada da narradora/do narrador; um sinal de resistência, pelo fato da narradora/do narrador se sentir intimidado ou ameaçado pela entrevistadora/pelo entrevistador; uma condição da narradora/do narrador de não estar à vontade para falar; a ponderação sobre a utilidade do relato. Tais situações não devem ser qualificadas, unicamente, como obstáculos à pesquisa, mas, também, como uma forma de expressão das memórias e das histórias – individuais e coletivas (PORTELLI, 1997).

4.3 AS HISTÓRIAS DAS DIRETORAS DE ORGANIZAÇÕES MILITARES: VIVÊNCIAS, ENFRENTAMENTOS E DEMANDAS

Ao definir história oral, Queiroz (1988, p.19) conclui que “tudo quanto se narra oralmente é história, seja a história de alguém, seja a história de um grupo, seja real, seja mítica.” Da história de alguém ou de um grupo é possível priorizar uma parte específica para ser analisada. Esta delimitação é denominada de história oral temática (ALBERTI, 2013).

Nesta dissertação, realizei um recorte da história das Diretoras, circunscrito às experiências relacionadas às suas trajetórias profissionais na MB, que se conforma em história das mulheres, porque é sobre mulheres – construída e interpretada por elas. Quando menciono mulheres, me refiro às sujeitas da pesquisa e a mim, pesquisadora.

O desenvolvimento desse campo de estudo – a história das mulheres - foi viabilizado pela atuação dos grupos de mulheres e dos grupos feministas. Este último buscava tornar visível a participação das mulheres na sociedade, a partir de sua perspectiva (SALVATICI, 2005).

As reflexões elaboradas foram em torno das realidades experienciadas pelas Oficiais entrevistadas no cotidiano das relações. Sendo assim, suas memórias expressaram suas experiências individuais e a trajetória das mulheres na MB.

Destaco que a história das mulheres não teria eco sem as discussões e o engajamento político-social dos grupos feministas e de mulheres. Estes grupos potencializaram um conjunto de discussões e práticas políticas que impulsionaram a produção dos estudos feministas e de gênero para explicar as causas da subordinação feminina e promover a igualdade entre mulheres e homens. Para isso, se apropriaram de categorias empíricas e/ou analíticas, como ‘mulher’, ‘sexo’ e ‘gênero’. Na análise teórica do objeto de estudo em questão, utilizei a categoria mulher revisitada por Nicholson (2000).

Ademais, os estudos feministas, assim como os estudos de gênero, possibilitam compreender os ‘lugares’ determinados para as mulheres e para os homens na sociedade, assim como as relações construídas e vivenciadas por essas sujeitas/esses sujeitos. No entanto, a conjuntura social é dinâmica e diversa. Por isso, os ‘lugares’ e as relações referentes à mulher e ao homem precisam ser contextualizados para a compreensão de suas especificidades.

Na Marinha do Brasil, as inserções socioocupacionais, incluindo o exercício de cargos de chefia, foram possibilitadas historicamente aos homens, dificultando a construção e reprodução de uma história das

mulheres. Nesta perspectiva, as sujeitas desta pesquisa ocuparam dois espaços anteriormente a elas vetados. E, por isso, sua presença nesses espaços configura-se como uma conquista, consequência de debates e da ação política, não necessariamente empreendidos pelas militares, todavia, com repercussões, possivelmente, para o contexto de avanços ocorridos no âmbito da MB.

4.3.1 A escolha pela carreira militar naval

Na história de cada sujeita da pesquisa estão sedimentadas suas memórias e suas experiências, de enfrentamentos e de avanços, ancoradas no contexto sociocultural do qual fazem parte, especialmente na expressão das relações de gênero e entre os sexos (PERROT, 2005).

A imersão delas no contexto sociocultural da MB iniciou com a escolha pela carreira, influenciada por pessoas e circunstâncias. A CMG Vera comentou um pouco sobre suas motivações: “Foi uma oportunidade que teve. Abriu esse concurso... eu tinha boas informações da área da psicologia, o que era feito de psicologia na Marinha. E foi por causa disso que eu me inscrevi.”

Ela deixou explícito que o concurso da MB se configurou em uma oportunidade de trabalho, pois havia duas vagas para psicologia. Ela estava concluindo a formação universitária e vislumbrou uma chance de atuar profissionalmente. Associado a isso, a CMG Vera possuía informações sobre a psicologia na MB, obtidas por meio de um colega de turma, que era Oficial na Instituição. O convívio com ele, assim como as referências positivas sobre a MB, contribuíram para sua escolha.

Olha, eu tive um colega. Ficou de referência porque ele era um Oficial de Marinha. Ele fazia estágio... ele trabalhava em uma Organização de psicologia dentro da Marinha. E ele sempre falava muito bem da Organização. Então... e aquilo ficou na minha cabeça. [...]. Eu achei...: ‘ah, então, vou para lá, vou para esse lugar’. Essa foi a influência que ele teve em minha vida. (CMG Vera, 2016).

No caso da CF Wilma, o concurso da MB foi aberto quando estava terminando a residência e o curso de pós-graduação *lato sensu*, ambos na área de cardiologia. Em decorrência da finalização dessa etapa de seus estudos, começou a verificar espaços de trabalho em que poderia

se inserir. A MB se apresentou como mais uma possibilidade, especialmente pelo valor do salário que seria pago às militares.

Aí, estava eu terminando o curso de pós-graduação, sai o edital, né? Muito interessante! Aí, eu estava lá vendo se eu ia fazer uma prova para o INSS, se eu ia fazer uma prova para o IASERJ [Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro] para ser médica, né? A gente estava naquela dúvida. E aí saiu o edital. Aí eu comecei a ler o edital. Na época o salário era extremamente vantajoso. Só para te dar uma ideia, na época era mais ou menos vinte e um... corresponderia a vinte e um salários mínimos... vinte salários mínimos. [...] em relação ao salário mínimo que o pessoal ganhava lá fora. Aí, disse: 'ué? Muito interessante!' [...] a convocação dizia que tinha uma vaga para cardiologia. Eu falei assim: ah, eu vou me inscrever. (CF Wilma, 2016).

Embora a CF Wilma tenha considerado o concurso da MB uma excelente oportunidade, as pessoas de seu círculo social questionaram sua decisão pela dificuldade de ingresso: “Aí todo mundo dizia assim: mas Wilma, é uma vaga só. Eu disse: ‘ué? Mas alguém tem que passar, gente!’ Mas você é doida. Eu disse: tudo bem. É experiência”. Na continuidade da narrativa, esclarece que não foi a primeira colocada. Porém, por causa do acréscimo de mais cinco vagas, ela figurou entre as cardiologistas classificadas. Apesar da abertura desse campo de trabalho para as mulheres, seu acesso era limitado. A postura da CF Wilma mostrou sua determinação e confiança, não se intimidando frente ao aparente desafio.

Quando tomei conhecimento dessa parte da história da CF Wilma, fiz uma correlação com minha própria história. Após a graduação, também iniciei um curso de residência, denominado ‘Residência Multiprofissional em Saúde’, no Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, na cidade do Rio de Janeiro. No entanto, não o concluí, devido à aprovação no concurso da MB, no final de 2010. Da mesma forma, no concurso que realizei, havia somente uma vaga. Na entrevista, comentei com a CF Wilma esses fatos e concluímos que temos aspectos em comum em nossas trajetórias profissionais.

No relato da CMG Gelza sobre as influências que a motivaram a ingressar na MB, ela destacou as características da Instituição, incluindo aquelas que estão diretamente relacionadas à sua profissão – a engenharia.

Ah, porque a Marinha é muito boa. Pra mim é linda, é linda. E tem opção de trabalhar com engenharia. E por ser uma instituição séria, uma instituição muito antiga, uma instituição com valores, com os quais eu concordo. Principalmente o companheirismo, aquela união, que é necessária para os militares terem entre si, para enfrentar as piores adversidades, até uma guerra. Então, isso eu acho muito bonito na Marinha. E por ter bastante equipamento, bastante tecnologia, bastante engenharia para eu aplicar no que eu gosto de fazer em prol da defesa do país. Foi por isso que eu escolhi a Marinha. (CMG Gelza, 2016).

A importância dada a elementos transversais à Instituição, e alguns deles inerentes à sua dinâmica, demonstrou a identificação da Oficial com os valores e os objetivos da MB, assim como revelou seu compromisso institucional, pois estava, no momento da entrevista, no serviço ativo.

Em outro momento de sua narrativa, a CMG Gelza mencionou dois familiares que, de maneira distinta, mediaram sua aproximação com a MB.

A minha mãe teve um irmão que foi marinheiro da Marinha. [...]. Mas ele morreu antes de eu nascer; eu não o conheci. Mas a minha mãe sempre dizia que ele era tão feliz na Marinha, que a Marinha era maravilhosa, que ele tinha viajado para os Estados Unidos em um navio da Marinha, e que foi na Marinha que ele conheceu o que era televisão, nos anos 50, pois não tinha televisão no Brasil. E a família da minha mãe é do interior da Paraíba e lá não tinha televisão. Aí, o meu tio foi o primeiro da família a ver uma televisão. Então, aquilo ali... quando eu era criança eu soube dessa história e achei interessante. E a Marinha leva as pessoas para o mundo da tecnologia – eu

pensava isso quando era criança. E na verdade, é assim. A Marinha dá oportunidades. Então, eu tive esse tio marinheiro, que faleceu antes de eu nascer. E eu tenho uma tia, irmã da minha mãe, que quando eu tinha, acho que 16 anos, ela levou para mim uma revistinha de como ingressar na Marinha, me falando... [...]. Aí a minha tia levou o livretinho para mim: ‘poxa Gelza! Você ia ficar muito bem na Marinha. Olha só como você ia ser linda. Olha aqui o uniforme das mulheres da Marinha.’ Aí ela me mostrou. Aí, eu falei: é lindo mesmo tia, lindo! (CMG Gelza, 2016).

A CMG Gelza recuperou um momento de sua infância e adolescência para destacar o conhecimento transmitido a ela nesses períodos, a respeito do desenvolvimento da tecnologia e da Marinha, embora não tenha estabelecido relação entre esses acontecimentos e sua escolha. Mas, o uso da palavra tecnologia associada a acessos, sugere que a história de seu tio é uma referência para sua formação acadêmica, assim como para seu ingresso na MB.

Destaco, também, a época em que recebeu ‘a revistinha de como ingressar na Marinha’. Era a segunda ou terceira turma de mulheres, e uma novidade para a sociedade a presença delas na Instituição. A revista, sendo uma ação de comunicação para divulgar a política de ingresso das mulheres na Instituição, e o discurso incentivador de sua tia podem ter contribuído para a sua decisão.

Para todas as Oficiais, o concurso foi uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, realização profissional, remuneração e *status* social. Essa ação precursora da MB tornou-se uma realidade não somente para as entrevistadas ou suas contemporâneas, mas para um conjunto de mulheres que escolheria fazer parte das Instituições Militares.

Então, isso assim, em termos sociais, eu acho que, primeiro: foi uma coisa pioneira que abriu oportunidade em todas as outras... muitas oportunidades de trabalho para a mulher que foram abertas nas outras Forças Armadas. Que no ano seguinte, a Aeronáutica fez um concurso que possibilitou entrar mulheres. O Exército 10 anos depois. Muitas Forças Auxiliares não tinham mulheres. A de São Paulo tinha. Mas aqui [Rio de Janeiro], por exemplo, não tinha. A maioria não

tinha. Acho que só São Paulo tinha mulheres nas Forças Auxiliares. Abriram oportunidades para mulheres nas Forças Auxiliares também. O Corpo de Bombeiros também não tinha mulheres. Isso tudo foi a partir dessa ação, em 1981. (CMG Vera, 2016).

A ampliação da participação das mulheres nos espaços de trabalho é uma demanda histórica dos grupos feministas (GIULANI, 2001; RAGO, 2001), assim como a equiparação salarial, para a promoção de uma simetria nas relações de gênero. Contudo, a desigualdade entre mulheres e homens ainda persiste quando se trata da inserção no mercado de trabalho e da questão salarial (BORTOLUZZO; MATAVELLI; MADALOZZO, 2016). Diante desta realidade desigual, que inferioriza as mulheres ao restringir seus acessos a empregos estáveis e bem remunerados, a MB apresentava um diferencial, apesar de, inicialmente, não garantir estabilidade para todas as militares. A valorização das mulheres no corpo profissional da Marinha dependia do bom desempenho que teriam na realização do trabalho a elas designado.

Em outro momento da entrevista, a própria CMG Vera pontuou essa demanda no contexto social de sua entrada na Instituição, na década de 1980: “Olha, a luta que eu me lembro era uma luta por mercado de trabalho, por espaço dentro do mercado de trabalho para as mulheres. Salário igual, por jornada. É essa a luta que as mulheres tinham”. Sua narrativa situou tanto o protagonismo da MB quanto possibilitou recuperar a ação política dos grupos de mulheres e feministas da época.

4.3.2 O ingresso na Marinha do Brasil

A partir da realização do concurso, a realidade da inserção das mulheres na Instituição conduziu à manifestação de suas necessidades, que, em determinadas ocasiões, foram convertidas em demandas.

A primeira seleção de mulheres ocorreu no período da ditadura militar. Almeida (2008) analisa a conjuntura política e institucional engendrada pelos governos militares (1964-1985), que viabilizou e sedimentou o processo de admissão das mulheres. Ela conclui que a atuação dos grupos feministas na sociedade, igualmente, contribuiu para tal conquista. A visibilidade do movimento feminista e de outros movimentos sociais se fortaleceu com a abertura política do regime militar, ocasionada pela crise econômica, social e política, bem como pelas contradições e fragmentações existentes no grupo que estava no

poder. Assim, as décadas de 1970 e 1980 foram um período de maturação e de projeção dos grupos feministas, bem como de sua pauta política (CORRÊA, 2001).

A CMG Vera e a CF Wilma realizaram o processo seletivo de 1980. Elas integraram a primeira turma de mulheres da MB, em 1981. Nessa seleção, as vagas abertas ao QAFO destinaram-se às mulheres com formação nos seguintes cursos de graduação: farmácia, medicina, comunicação social, odontologia, enfermagem, serviço social, psicologia, educação física, estatística, processamento de dados, pedagogia, nutrição, meteorologia, engenharia eletrônica e engenharia cartográfica (JÚNIOR, 1982).

No dia em que fez a prova do concurso, a CF Wilma (e outras mulheres) passou por um momento de escárnio: “[...] todo mundo sabia que as mulheres estavam fazendo prova para a Marinha. Teve um carro que passou e falou assim: ‘lá vão as sapatonas.’” Uma parcela da sociedade considerava que a MB não era lugar de mulher, de mulheres que se identificavam com a condição feminina, ou seja, mulheres assim designadas pelos atributos biológicos e socialmente construídos. O uso da expressão ‘sapatonas’ reforçava a ideia de que as Forças Armadas eram um espaço do homem/masculino. Indicava também uma ‘transgressão’ das normas sociais estabelecidas, assim como ocorreu com as feministas ao reivindicarem suas pautas nos movimentos de rua (PEDRO, 2008).

Sobre a prova escrita, a CF Wilma descreveu o cenário do qual foi partícipe: “Aí quando nós fomos fazer prova, no Maracanã. [...] porque eram 10 mil candidatas. [...] era do Brasil inteiro. [...]” O número de candidatas inscritas revela a demanda e a importância da abertura desse espaço de trabalho para as mulheres, bem como a adesão à Instituição, composta historicamente por homens. A própria entonação da voz da CF Wilma destacou esse quantitativo quando pronunciou de forma mais vívida as palavras: “10 mil”.

Das candidatas, somente 202 concluíram com êxito as etapas seletivas iniciais e puderam começar o curso de formação para se tornarem Oficiais: “E aí, começou a nossa saga lá no CEFAN. As duzentas e duas mulheres no CEFAN.” (CF Wilma, 2016). A utilização da palavra ‘saga’ remeteu às experiências das mulheres durante o curso, sendo este parte do processo de ingresso na Marinha, pois corresponde a uma etapa de preparação e formação das futuras/dos futuros Oficiais à vida militar-naval (JÚNIOR, 1982).

A primeira turma iniciou o curso em abril de 1981, como relatou a CMG Vera: “Bom, nós entramos em abril e saímos em agosto. Em

agosto, nós fomos nomeadas Segundos-Tenentes.” A CF Wilma narrou que uma creche foi estabelecida no Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes (CEFAN)⁶⁶, local de realização do curso. Nos quatro meses de formação, as mulheres que tinham filhas/filhos em idade lactante poderiam deixá-las/deixá-los na creche e amamentá-las/amamentá-los em horários estabelecidos previamente.

[...] criaram até uma creche para as crianças ficarem lá. Elas amamentavam durante o dia. Tinha um horário que podiam sair das salas de aula. [...] e tinham umas quatro que tinham bebês [...]. Então, como os bebês estavam em fase de amamentação... e aí, eles criaram em um dos quartos... tinha pessoas para cuidar, que ficavam lá. [...]. Aí, quando chegava de tarde, os maridos vinham e levavam as crianças. De manhã, traziam de novo. Isso foi uma coisa fantástica! Foi uma coisa fantástica! (CF Wilma, 2016).

Segundo a CF Wilma, as mulheres se dirigiam aos seus superiores para solicitar autorização para amamentar da seguinte forma: “De repente, uma levantava assim, batia as mãos assim, e falava: ‘Guarda-marinha Magali Flores, permissão para amamentar.’” Este exemplo demonstrou o processo de adaptação das mulheres ao linguajar e comportamentos militares, assim como a adequação da MB a uma especificidade daquelas militares.

De fato, a criação temporária e pontual de uma creche foi uma estratégia que a Marinha adotou para administrar as decorrências da admissão das mulheres, embora tenha sido extinta ao término do curso e retomada, posteriormente, como uma demanda das militares.

O dado biológico e o entendimento do sujeito universal ‘mulher’ foram elementos fundantes na constituição do CAFRM, porquanto congregaram as militares em um grupo exclusivo, e justificaram sua inserção no processo seletivo e no quadro da MB. A inclusão das mulheres no trabalho assistencial, principalmente no Hospital Naval Marcílio Dias (HNMD)⁶⁷, explicitava uma compreensão das atividades que desempenhariam, como de ‘natureza feminina’. Elas poderiam exercer com mais eficiência do que os homens as funções para as quais estavam sendo recrutadas (JÚNIOR, 1982).

⁶⁶ O CEFAN é uma OM situada no bairro da Penha/RJ.

⁶⁷ O HNMD é uma OM localizada no bairro Lins de Vasconcelos/RJ.

A ideia de uma ‘natureza feminina’ foi um dos argumentos da corrente feminista denominada diferencialista, e baseou a discussão da categoria mulher na trajetória da produção de conhecimento dos estudos feministas (PEDRO, 2005; HITA, 2002). Essa ‘natureza’ era determinada pela biologia e remetia a uma identidade feminina. Porém, ao focar a diferença, não legitimavam a desigualdade, e sim demandas privativas das mulheres. Buscavam, pois, uma equivalência no âmbito dos direitos e rejeitavam uma igualdade em relação aos homens na esfera identitária.

Ressalto, no entanto, que a concepção de ‘natureza feminina’ presente na política de admissão da MB não contemplava os pressupostos das diferencialistas, exceto pelo argumento biológico. Nota-se que uma das contribuições do feminismo da diferença, que marcou a trajetória de luta das mulheres, foi a elaboração de reivindicações específicas para a consolidação dos seus direitos, como o acesso a creches e aos anticoncepcionais, bem como a liberdade sexual.

A CMG Vera destacou a composição dessa primeira turma do curso de formação.

Quando nós entramos foi feito um Quadro que era específico de mulheres. Era o Corpo Feminino. Então, eram só mulheres. Então, era Médica, Farmacêutica, Dentista, Assistente Social, Psicóloga, Engenheira, todo mundo no mesmo Quadro. Eram mulheres. (CMG Vera, 2016).

Salientou, ainda, que as candidatas eram provenientes de vários lugares do país, havendo, no curso de formação, uma diversidade (regional) de mulheres.

E vieram pessoas de todo o Brasil. Tinha uma representatividade de todo o Brasil: do Norte, do Nordeste, do Sudeste, do Sul. Veio gente... mulheres de todos os lugares do Brasil. Acho que poucos estados que não tinham uma representante, uma pessoa que não tenha passado. (CMG Vera, 2016).

As particularidades das aspirantes a Oficiais, como profissão e regionalidade, por exemplo, estavam demarcadas, diferentemente de outros marcadores sociais. Neste sentido, a compreensão de ‘mulher universal’ estava subjacente e invisibilizava a diversidade por elas

representadas. Apesar de tal heterogeneidade, a CMG Vera e a CF Wilma são naturais da cidade do Rio de Janeiro. Existe a probabilidade de que a maior parte das candidatas fosse proveniente do estado do Rio de Janeiro, pelo fato de a MB ter uma ampla presença na capital, decorrente do significativo número de OM. Outro elemento que também sustentaria essa hipótese corresponde aos locais de realização de todo o processo seletivo, situados somente naquela cidade.

É importante ressaltar que nem todas as 202 Oficiais continuaram na MB. A legislação do CAFRM regulava que a permanência na Instituição era condicionada a aprovação em seleções periódicas, que licenciavam, ou seja, excluía da Marinha 25% das militares (Oficiais e Praças) a cada três anos, durante um período total de nove anos. A CF Wilma seria uma das militares licenciadas, mas sua situação foi reconsiderada pela Administração Naval.

A gente tinha três anos de período probatório, ou seja, depois de três anos a gente seria ou não efetivada como Oficial de Marinha. E nesses três anos teria que ser mandado embora um X de percentual, que dava vinte e cinco, vinte e cinco Oficiais. [...]. E eu fui uma das vinte e cinco cortadas. E fui atrás para saber por que eu tinha sido cortada. Eu tinha sido cortada por causa dessa minha ausência, dessa gravidez, porque tinha ficado esses quatro, cinco meses fora. E aí, eu fiz um recurso muito bem circunstanciado. Assim como eu, outras Oficiais fizeram. E das 25 cortadas só cinco tiveram seus recursos aceitos, incluindo eu, e continuaram na Marinha sendo promovidas e incorporadas definitivamente. (CF Wilma, 2016).

Na conclusão de seu estudo, Júnior (1982) compara a estabilidade das Oficiais do CAFRM à dos Oficiais do Quadro Complementar. Enquanto eles tinham garantida a estabilidade depois de três anos, as mulheres somente após nove anos. Ademais, a presença das mulheres na MB tinha um objetivo: ocupar as funções administrativas que os militares desempenhavam em terra, ‘liberando’ os homens a retornarem aos navios. Além disso, elas também supririam a necessidade de profissionais da área de saúde para o HNMD (ANDRADA e PERES, 2012; ALMEIDA, 2008; ARAUJO, 1987; JÚNIOR, 1982).

[...] porque realmente os serviços funcionaram quando a gente chegou, porque não tinha gente. Porque os homens... um hospital imenso, enorme, uma gama enorme de complexidade de atendimentos, os homens tendo que embarcar. Não tinha. Então, a gente teve que ocupar, principalmente na área de enfermagem. (CF Wilma, 2016).

A CMG Vera, igualmente, recuperou tal objetivo e concluiu que a MB agiu com cautela ao permitir o ingresso das mulheres somente para as áreas administrativas.

Olha, eu acho que foi um ingresso cauteloso, porque existiam resistências para o ingresso da mulher. E foi uma forma de quebrá-las. E existia também... Na verdade, era uma necessidade de se preencher cargos que eram administrativos. Eram cargos na área de saúde, para liberar os muitos homens que estavam em algumas áreas, principalmente administrativas, para exercerem funções a bordo, ou as funções operativas. Então, foi uma forma, eu acho, de se fazer isso. (CMG Vera, 2016).

A cautela da MB também é mencionada por Júnior (1982), ao referir-se à legislação elaborada para as mulheres. Ele ressalta que os cortes trienais eram excessivos, e sua possibilidade causava angústia nas militares, pelo fato de não terem certeza se continuariam na Instituição.

O ingresso da CMG Gelza ocorreu nove anos depois, em 1990, em um contexto pós-ditadura militar e de consolidação da presença das mulheres na Instituição. No processo seletivo, cinco engenheiras participaram das etapas, embora somente ela tenha sido aprovada.

Aí tinha... nesse momento é que tinha por profissão. Aí tinha por profissão. Advogadas: fulanas, tal. Engenharia eletrônica: Gelza de Moura Barbosa. Eu: 'ué? E cadê as outras quatro?' Aí não passaram. Só eu passei. Eu fui a única engenheira da minha turma. (CMG Gelza, 2016).

O contexto do curso de formação foi um pouco diferente para a CMG Gelza, mas não menos ‘separatista’ - mulheres para um lado e homens para outro. O novo local de realização era o CIAW, e a formação dos homens também acontecia nessa OM. Porém, como o CAFRM ainda existia, a parte formativa (aulas e estágio) de mulheres e homens era separada. A CMG Gelza relatou sua experiência diante dessa situação.

Inclusive, eu fui a primeira a perguntar lá no CIAW por que eu não podia ter aula junto com os homens, porque na sala do lado, os garotos que eram da minha turma da faculdade de engenharia estavam tendo aula, na turma de engenheiros; e eu era a única engenheira na turma de oceanógrafas e biólogas e assistente social. Aí eu questioneei: ‘por que eu não posso ter aula junto com eles?’ ‘Ah, não. Mas é porque você é do curso do CAFRM. O curso deles é outro.’ [resposta da autoridade]. Mas eu falei: ‘mas eles são os meus colegas de turma, da faculdade. Tem ali três colegas meus de turma, da faculdade.’ ‘Ah, não. Não. Mas não pode. Mas você é mulher, e mulher é CAFRM, e CAFRM é separado.’ [resposta da autoridade]. Aquilo foi a única coisa que eu achei esquisito, porque eu não estava acostumada com essa separação. Eu sempre fui acostumada a estudar integrada com os homens. Então foi a única coisa que eu achei esquisita, assim, estranha, estudar separada dos rapazes, porque era esquisito para mim. Eu sempre trabalhei junto com eles, normal. (CMG Gelza, 2016).

Para a CMG Gelza, o atributo biológico não era, a princípio, um fator de identificação entre ela e as demais mulheres, e sim a profissão, motivo pelo qual estava na Instituição. Seu argumento, relacionado aos seus colegas de profissão, apontava para a igualdade social entre os sexos, concepção presente nos movimentos feministas desde os argumentos das igualitaristas (PEDRO, 2005; HITA, 2002) até a atualidade. No entanto, toda a estrutura de trabalho da MB, do processo seletivo ao plano de cargos e carreira, tinha e, ainda tem, como eixo central a dimensão biológica, que particulariza, promove acessos, mas não a equidade de gênero.

As sujeitas da pesquisa vivenciaram situações desafiadoras desde o início de suas trajetórias na Marinha: distinção na inserção e formação diferenciada para mulheres e homens; concorrência no concurso; cortes trienais; resistências à presença das mulheres na Instituição. Associada a essa realidade, às militares foram designadas atribuições e funções subordinadas se comparadas àquelas destinadas aos militares. Reproduziu-se, no âmbito do processo de trabalho da MB, a dinâmica das relações de gênero: as mulheres ficaram responsáveis pelas funções de apoio e os homens por viabilizarem a ‘missão’ precípua da Instituição.

No entanto, aos poucos, a Instituição foi assegurando acessos, respondendo, de certa forma, ao contexto interno e externo. Uma ação empreendida nesse sentido foi a sanção da Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997, que extinguiu o CAFRM e incorporou as militares aos Corpos e Quadros de Oficiais e Praças da Marinha. A MB ampliou o espaço de atuação das militares, e elas, por sua vez, construíram sua consolidação e conquistas.

Destaco que a diferença sexual e a igualdade social entre mulheres e homens figurou nas pautas de debate dos grupos feministas e de mulheres, apesar das divergências em suas leituras teóricas ao discorrerem sobre as causas da subordinação/opressão das mulheres/feminino. No retorno à concepção de mulher, nos anos de 1990, os postulados teóricos que fundamentaram, inicialmente, essa categoria são abandonados, pois a argumentação de Nicholson (2000) rejeita o essencialismo e uma identidade feminina universal. As diferenças e semelhanças entre as mulheres são denominadas pela autora como uma complexa rede de características, conectando os elementos que dela fazem parte. Em sua concepção, essa rede, interligando as características, corresponderia ao que é ser mulher.

A dimensão política é recuperada e informa o ‘sujeito político mulher’. Sugere, ainda, a composição de um movimento político feminista formado por mulheres. O terreno em que a autora constrói suas concepções possui uma parcela significativa de conteúdo político-social. Mas, se as mulheres são diferentes, o que as unificaria politicamente? O dado biológico seria um fator estratégico para essa articulação, assim como o ‘essencialismo consciente’, uma vez que é um elemento unificador de articulação.

Nesse sentido, a categoria evidencia e respeita tanto as similaridades quanto as diferenças entre as mulheres e subsidia a composição das pautas reivindicativas. O sexo ou o corpo, por sua vez, seria uma das variáveis que informariam a identidade, e os sentidos

designados à mulher sofreriam variações de acordo com o contexto sociocultural.

4.3.3 A carreira na Marinha do Brasil

Concluído o curso de formação, as entrevistadas iniciaram a carreira na MB, que abrangeu a identificação do espaço institucional e do trabalho a ser realizado, a pactuação com seus objetivos, e as possibilidades de crescimento profissional. As três fizeram parte do CAFRM e construíram uma trajetória singular na MB. A CF Wilma e a CMG Vera foram pioneiras não apenas em 1981, mas participaram também de outros momentos precursores e fundamentais no desenvolvimento da Instituição.

A trajetória da CMG Vera é muito significativa. A primeira OM em que serviu foi o SSPM, que futuramente seria a OM, onde assumiria a direção.

Bem, aí eu me formei. Saí e fui direito para esse lugar que é o Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha, que é responsável por toda a parte de avaliação psicológica... aí eu fui para lá e fiquei 14 anos. (CMG Vera, 2016).

Ela mencionou que, no início do ingresso das mulheres, aconteceram manifestações de preconceito, praticadas pelos homens. Alguns militares, notadamente os Praças, não aceitaram a presença das mulheres, pelo fato de que elas estavam em uma posição hierárquica superior a deles: “O cara tinha 30 anos de Marinha, e chegava uma menina para mandar nele. Então, a gente teve que quebrar todos esses preconceitos.” O imaginário construído era de que “as Forças Armadas eram uma instituição de homens”, e, por isso, as mulheres não poderiam compor esse espaço: “Tinham alguns que não aceitavam por ser mulher.”

O questionamento da capacidade e da competência das militares requereu que mostrassem seu potencial: “Mas, para você ser considerada boa, você tinha que ser o dobro de bom do que era o homem. [...] para você sobreviver como um bom profissional dentro da Organização.” (CMG Vera, 2016). Nesse contexto, situou o lugar do homem/masculino na MB e não deixou de sinalizar que a entrada das mulheres opunha-se às normas sociais vigentes: “Nós entramos em uma Instituição que era masculina. Totalmente masculina. Entramos tanto em nível de Oficiais,

como de Praças. Isso foi uma quebra de um paradigma.” A primeira menção da palavra ‘masculina’ foi pronunciada de forma incisiva, destacando a formatação institucional.

Conquanto a CMG Vera tenha apresentado essas dificuldades e a realidade do *ethos* masculino, afirmou que não sofreu qualquer tipo de preconceito no decurso de sua carreira.

Olha, eu não sofri nenhum assédio moral por ser mulher. Também não sofri discriminação. Eu sempre trabalhei, também, em uma área muito técnica. Eu sempre trabalhei na área de psicologia. [...]. Eu sempre procurei ser uma boa profissional. Sempre fui uma boa profissional. Além de ser uma boa Oficial, eu sempre fui uma boa profissional. Então, eu sempre fui muito respeitada em todas as minhas opiniões. (CMG Vera, 2016).

No contexto de produção da narrativa, retomou a existência de situações de discriminação nos períodos iniciais de ingresso das mulheres. Contudo, de certa maneira, excluiu-se da vivência de práticas discriminatórias. Além disso, relacionou diretamente a ausência de preconceito à competência profissional, apresentada como justificativa para sua trajetória singular. Sua afirmação a respeito da necessidade das mulheres serem boas profissionais para ‘sobreviverem’ na OM ganhou eco em sua própria história, embora tenha alegado que não compartilhou tais experiências.

Nogueira (2006), em seu estudo realizado em Portugal com mulheres ocupando posições de poder, considera a ‘negação da discriminação’ como um resultado significativo. Simultaneamente, as mulheres negavam preconceitos e discriminações, e projetavam suas qualidades pessoais como elementos indispensáveis para a carreira de sucesso que obtiveram.

A CMG Vera relatou a existência de situações de enfrentamento com outras mulheres, neste caso, com as psicólogas civis do SSPM.

A gente teve [...] uma resistência maior das mulheres civis. [...] talvez mimadas pelos homens, entendeu? A gente não se propôs a ser mimada por ninguém. E a gente chegou. E elas tinham o poder do conhecimento (elas eram Psicólogas), e deixaram de ter porque a gente também tinha. [...].

Mas depois de algum tempo a coisa foi quebrada, porque aí ficaram, assim, magoadas porque elas estavam ganhando menos do que a gente. A gente estava ganhando mais do que elas. (CMG Vera, 2016).

Ela apresentou alguns possíveis motivos para tal resistência: a proteção ou os benefícios que elas recebiam dos homens, que interpreto a partir do termo ‘mimadas’; a perda da exclusividade do conhecimento técnico; a diferença salarial, em comparação com as Oficiais.

Depois de 14 anos no SSPM, voluntariou-se para implantar o N-SAIPM no Centro de Instrução Almirante Alexandrino (CIAA), em 1994.

Mas depois de uns 14 anos eu já conhecia tudo. [...]. Então, em 94, eu fui implantar... fui para o CIAA implantar o N-SAIPM do CIAA. [...]. Aí estava pedindo voluntários e eu fui lá e disse: ‘Ah, eu quero ser voluntária. Vamos fazer esse trabalho.’ (CMG Vera, 2016).

Dois anos depois, em 1996, foi convidada para reconstituir a Diretoria de Assistência Social da Marinha (DASM): “em 96, em função dos N-SAIPM, resolveram recriar a Diretoria de Assistência Social da Marinha. Fui convocada. Eu fui da primeira tripulação que foi remontar a DASM.” Em 1999, recebeu um novo convite, a saber, ser a Vice-diretora do Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM): “e fui para o SASM. Fiquei lá três anos. Era Vice-Diretora. Aí já começa uma... aí passou a ser uma parte da minha carreira que é a parte administrativa. Porque, daí, é gerenciar. É ajudar a gerenciar recursos [...].”

Depois do SASM, permaneceu por seis meses no Serviço de Inativos e Pensionistas da Marinha (SIPM): “[...] fiquei um período pequeno, seis meses, no SIPM – Serviço de Inativos e Pensionistas da Marinha.” Posteriormente, em 2004, assumiu a vice-direção da DASM: “E aí, voltei para a DASM para ser Vice-Diretora. Fiquei dois anos como Vice-Diretora da DASM. [...]. De 2004 a 2006.” Na sequência, em 2006, a direção do SSPM.

E aí, fui ser, em 2006, fui ser Diretora do Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha, que é a minha primeira OM. Voltei para ser a Diretora de lá.

Fiquei dois anos lá. Aí fui embora para casa. Terminou o meu tempo. [...]. Foi essa a minha trajetória. (CMG Vera, 2016).

O encadeamento de seu percurso profissional foi gradativo, com apropriação de conhecimentos técnicos, administrativos e de gestão em cada espaço em que se inseriu. Certamente, os desafios lhe proporcionaram um acúmulo de experiências e condições para a assunção ao cargo de direção. Sua narrativa exemplificou esse processo: “e eu aprendi muito ali, muito.” Ela pronunciou a frase com uma entonação forte, evidenciando como o trabalho desempenhado foi enriquecedor.

Sua disponibilidade para desenvolver um projeto embrionário (o N-SAIPM) lhe agregou reconhecimento, uma vez que as ações voluntárias são muito ‘apreciadas’ pela MB. Há, portanto, uma conjunção de fatores (necessidade institucional; iniciativas novas e inovadoras; disponibilidade; habilidade; entre outros), que, possivelmente, repercutiram positivamente em sua carreira e a projetaram na Marinha: “[...] minhas avaliações sempre foram excelentes. Eu tinha uma carreira. Eu tinha um nome. As pessoas me conheciam, sabiam quem eu era.” O convite direcionado a ela para que colaborasse na reestruturação da DASM, órgão diretivo para a execução da Política de Assistência Social da Marinha, denotou a posição de referência alcançada pela CMG Vera, assim como o pedido para assumir as duas vice-direções, realizado por um Oficial-general.

Quer dizer, eu recebi um convite no sentido que eu... na época eu era da DASM; servia com o Almirante. O SASM era subordinado a ele. Daí ele chamou: ‘Ah, vem cá. Você quer ser Vice-diretora? O Vice-diretor do SASM está indo embora. Eu queria que você fosse Vice-diretora do SASM. Você gostaria de ser Vice-diretora do SASM? Senão, você fica aqui comigo. Mas você gostaria de ser?’ Poderia ter ficado na DASM, na parte técnica. Falei: ‘Não. Quero. Quero sim.’ Para aprender. Eu fui aprender. (CMG Vera, 2016).

Na vice-direção da DASM, a situação foi bem similar à narrada acima.

Na verdade, eu estava, na época, no Serviço de Inativos e Pensionistas da Marinha (SIPM). Fiquei seis meses só. Porque eu saí do SASM e fui ser Vice da DASM. Deixei de ser Vice do SASM para ser Vice da DASM. Aí, o Diretor, na época, da DASM me chamou e perguntou: ‘Ah, você quer ser Vice aqui, na DASM? Você já teve experiência no SASM, e tal.’ E eu tinha acabado de ser promovida a ‘Mar e Guerra’. Fui a primeira Oficial promovida a ‘Mar e Guerra’, em 2003. Ele falou assim: ‘Ah, (eu fui promovida a ‘Mar e Guerra’)... ele falou assim: ‘O cargo é de Mar e Guerra, e eu estou precisando de um ‘Mar e Guerra’ aqui’. Ele me chamou e perguntou: ‘Você quer vir aqui ser a Vice da Diretoria de Assistência Social?’ Falei: ‘Quero, sim.’ E fui. (CMG Vera, 2016).

Destacou que foi a primeira militar a atingir o mais alto posto da hierarquia para as mulheres, situando suas características pessoais – organização e foco –, assim como o planejamento elaborado para o êxito do propósito que tinha traçado. Sua trajetória é racionalmente construída, com desempenho e competência profissionais, sendo paulatinamente orientada com a intenção de alcançar seu objetivo: a direção do SSPM.

Agora, é uma coisa também. **Eu sou uma pessoa muito organizada e muito focada.** Sempre fui. Quando eu quero alguma coisa, eu me foco naquilo. Sei lá. Quando eu estava ainda no Serviço de Seleção, eu coloquei na minha cabeça assim: ‘um dia eu vou ser a Diretora daqui.’ Então, algumas coisas que eu fiz, eu fiz com esse propósito. Por exemplo, quando foi para ser Vice-diretora do SASM, chamaram: ‘ah, você quer ser Vice-diretora do SASM?’ Aí falei: ‘quero.’ Quero por quê? Eu vou ter uma experiência administrativa. [...]. Então foi um projeto. E daí, aceitei. E aí, eu fui fazendo isso porque eu queria um dia ser Diretora do Serviço de Seleção. E consegui. Foi o meu objetivo. **E estava preparada.** Quando eu fui ser Diretora, eu estava preparada. (CMG Vera, 2016, grifo nosso).

Ressalto que o relato acima foi produzido em um contexto de fala espontânea, ou seja, não dirigi a ela uma pergunta sobre o assunto. Projetou, portanto, determinadas qualidades pessoais, bem como o protagonismo profissional como centrais à assunção a cargos de comando. Com uma leitura precursora da Instituição, vislumbrou o dia em que as Oficiais seriam nomeadas titulares de OM.

Quando a CMG Vera sequenciava as OM em que serviu, especificamente no momento em que citava o SASM, perguntou-me se eu tinha realizado estágio nessa OM, no período do curso de formação. Respondi que sim, assim como na DASM e no CIAA. Então, ela complementou que eu conhecia todos os lugares em que serviu. Na realidade, dentre as OM que compõem a trajetória da CMG Vera, eu somente não estagiei no SIPM.

No decorrer da carreira, a CMG Vera recebeu premiações institucionais. Ganhou a medalha Mérito Tamandaré, quando era Capitã de Corveta, e a medalha Mérito Naval, quando Capitã de Fragata. Segundo ela, a Mérito Tamandaré é “um reconhecimento por serviços prestados.” Além dessas, recebeu as Medalhas Militares, concedidas a cada 10 anos de serviço prestado à MB. No caso dela, como serviu 30 anos, foi condecorada com três Medalhas Militares.

A trajetória da CF Wilma é igualmente singular. A primeira OM em que serviu foi o Hospital Naval Marcílio Dias (HNMD).

[...] eu entrei no Marcílio Dias em 81, e saí do Marcílio Dias em 96. [...] então você vê, eu fiquei na parte técnica, como cardiologista, de mil, novecentos e oitenta e um ao final de mil, novecentos e noventa e cinco. Aí, quando chegou no final de noventa e cinco, o Almirante Bringel... aí eu vou ter que voltar outra coisa que eu fui primeiro. (CF Wilma, 2016).

Após mencionar o período em que permaneceu no HNMD, a CF Wilma deu continuidade ao relato com os acontecimentos posteriores a esse marco. Mas interrompeu tal sequência, a partir de suas lembranças, para narrar sobre sua participação pioneira na formação de outras médicas/outras médicos que atuavam naquele Hospital.

[...] em oitenta e dois a Marinha criou o primeiro grupo de residentes... e quando foi na minha clínica, que ia ter uma residência, a única que tinha um currículo era eu, que eu é que tinha tudo:

eu que tinha residência, eu que tinha pós-graduação, eu que tinha defesa de tese. Então, eu fui a preceptora, a primeira preceptora da turma de residentes de cardiologia do Hospital Naval Marcílio Dias, em mil novecentos e oitenta e dois. (CF Wilma, 2016).

É importante mencionar que a inauguração do HNMD, em 1980⁶⁸, impulsionou a criação da residência médica na MB. Um programa de residência requer profissionais qualificadas/qualificados para orientar as médicas/os médicos no treinamento em serviço⁶⁹. A CF Wilma possuía os requisitos necessários para ser preceptora, pois, de acordo com ela, as mulheres que ingressaram na Instituição tinham “[...] uma formação acadêmica superior aqueles [aos homens] que tinham entrado antes [...]”.

A formação e qualificação acadêmicas das Oficiais atendeu a uma demanda do HNMD, inserido em um contexto nacional de consolidação e ampliação dos programas de residência médica (FEUERWERKER, 2001). Ademais, a abertura do HNMD, bem como o acúmulo de funções administrativas pelos homens, e o contexto social e político do país, inclusive com o pleito dos movimentos feministas e de mulheres por novos espaços de trabalho, favoreceram a presença das mulheres na MB.

No HNMD, a necessidade de uma creche é recolocada pelas mulheres. Contudo, diferentemente do que aconteceu no CEFAN, a Marinha não tomou a iniciativa. Algumas Oficiais iniciaram uma ação coletiva para viabilizar esse direito. A CF Wilma participou dessa ação, iniciada em 1982, como idealizadora e participante. Nesse ano, seu filho tinha seis meses de idade, assim como outras militares tinham filhas pequenas/filhos pequenos.

Então, naquela época, eu, [...] Tenente Sonia, Tenente Rita (que agora são Comandantes), e Tenente Sandra Lúcia (Sonia e eu cardiologistas. Tenente Rita e Tenente Sandra Lúcia, assistentes sociais). Nós começamos um **movimento** para criar uma creche para o Hospital Naval Marcílio Dias. Aí, foi uma demanda nossa. Arranjamos um

⁶⁸ Informação obtida no site: <https://www1.mar.mil.br/hnmd/historico>. Acesso em: 17 abr. 2017.

⁶⁹ Exigência preconizada na Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, que dispõe sobre as atividades da médica/do médico residente.

lugar, um espaço físico, e não sei o que. E essa briga durou. [...]. E a gente foi passando para outras pessoas depois. (CF Wilma, 2016, grifo nosso).

A formatação inicial do denominado ‘movimento’ manifestou sua incipiência em termos quantitativos, pois era composto apenas por quatro Oficiais. Mas, mobilizou outras pessoas, até que a reivindicação foi acolhida pela Instituição, seis anos depois. Um questionamento emerge desse cenário: Por que a Marinha postergou a criação da creche no HNMD, tendo em vista que em outra conjuntura, não muito distante temporalmente (no CEFAN), foi uma proposta imediata da Instituição? Possivelmente, os custos orçamentários para sua manutenção tenha influenciado o reconhecimento da demanda.

Ao ser estabelecida no HNMD, a creche respondia numericamente ao efetivo do Hospital, especialmente às militares que ali serviam. Novamente, a instituição teve como fundamento de sua medida o sexo, com uma clara essencialização da demanda, reprodução da responsabilidade do cuidado à figura da mulher/mãe, e naturalização das atribuições designadas ao feminino, presentes inclusive nas características do trabalho desempenhado naquela OM.

Nota-se que a ação coletiva das militares reproduziu, no âmbito da MB, uma demanda histórica dos grupos feministas e de mulheres. Contudo, a forma de reivindicação e implementação, decerto, foram diferenciadas, pois estavam demarcadas pelo contexto social e institucional, bem como não estava referenciada pelos postulados dos estudos feministas e de gênero.

A própria CF Wilma também não se autodenomina feminista, embora tenha apresentado em sua narrativa elementos inerentes aos feminismos e verbalizado que estes grupos atuam em prol das mulheres.

Ah, você é feminista? Não, porque a feminista é aquela que, às vezes, se coloca contra o homem. Eu não sou contra os homens. Eu sou com mulheres, com o sexo que vem há muitos séculos, milênios, considerado como um ser que não tinha alma. (CF Wilma, 2016).

Sua concepção recuperou noções presentes no grupo das diferencialistas, ao considerar que as feministas entravam em embate com o sexo oposto, estabelecendo um distanciamento físico com os homens. Criaram espaços de discussão compostos unicamente por

mulheres, sendo negada a elas a participação nas reuniões pelo fato de poderem cercear suas falas e os argumentos das mulheres sobre as causas da subordinação feminina (PEDRO, 2005). Além disso, a CF Wilma resgatou a ‘concepção negativa’ do feminismo construída, particularmente, a partir dos movimentos reivindicatórios dos anos de 1960 e 1970 nos países da Europa Ocidental e nos Estados Unidos. Tais movimentos, considerados à época como atos de extremismo ou radicais, mantêm-se na memória da sociedade com esta mesma compreensão estereotipada (PEDRO, 2010, 2008). Ao buscar se afastar das referências feministas, a CF Wilma não percebeu que o pleito das militares estava imbricado às demandas dos grupos de mulheres e feministas da década de 1980, no Brasil.

As demandas das primeiras militares ao ingressarem na MB não se restringiram ao pleito da creche, mas contemplaram outras necessidades, historicamente relacionadas às características e atribuições sociais designadas ao feminino.

Olha, eu digo inclusive que as meninas que estão lá no hospital, as Oficiais novas, eu digo: ‘olha, começa pelo **cabelo** de vocês, porque vocês podem manter preso; porque nós não podíamos. Foi uma **briga nossa**.’ [...] no início, as mulheres não podiam colocar seus maridos nem seus filhos como **dependentes**. Foi uma **luta nossa**, porque eles não aceitavam. Aí, a gente foi se reunir no auditório do Marcílio Dias, que estava lotado. Aí vieram DAbM, DACM – tudo –, DASM... tudo o que tinha ali, todas as autoridades para a gente exatamente... a primeira coisa, para a gente dizer assim: ‘mas por que eles não podem ser nossos dependentes?’ ‘Ah, porque trabalham.’ [resposta das autoridades]. Eu disse: ué? Mas as mulheres dos Oficiais homens também trabalham, tem seus salários, tem tudo, e são dependentes deles.’ [...]. Aí, depois, conseguimos que os filhos pudessem ser nossos dependentes, desde que não fossem do marido. [...]. A **creche** foi uma **aquisição nossa**, entendeu? [...]. Aí, principalmente nós, intensivistas e cardiologistas, começamos a **brigar** para poder usar **calça comprida** [...]. (CF Wilma, 2016, grifo nosso).

O início da narrativa da CF Wilma evocou a fala das feministas que valorizavam suas lutas e conquistas para o conjunto das mulheres, vistas, contudo, pejorativamente por segmentos da sociedade. O uso das palavras ‘briga’ e ‘luta’ demonstrou o tensionamento que existiu entre as militares e a Marinha. Determinadas demandas foram apresentadas em uma conjuntura propícia, ou seja, quando algumas das autoridades da Marinha poderiam ouvi-las. O questionamento, de forma pública, das militares às autoridades a respeito da inclusão de seus maridos e filhas/filhos como dependentes pode ser caracterizado como uma estratégia de ação que possibilitou a viabilização deste direito.

Suas reivindicações, diretamente relacionadas ao que era ser uma ‘mulher militar’ – esposa, mãe, trabalhadora formal, ter uma aparência de acordo com as normas institucionais, contribuíram para a compreensão de si mesmas e do que é ser mulher, isto é, conformaram suas experiências. A CF Wilma também destacou que as conquistas das primeiras militares foram mantidas pela MB, sendo usufruídas pelas próximas mulheres que ingressaram na Instituição. Ademais, seu relato reviveu situações de preconceito, a princípio, inimagináveis, pois iniciaram por seus próprios colegas de profissão.

[...] foi muito difícil, muito difícil entre os nossos pares a **aceitação**, inclusive porque a primeira grande diferença é que a maioria de nós, quando fizemos a prova, todas, a grande maioria, tinha uma formação acadêmica superior àqueles que tinham entrado antes, de anos anteriores. [...]. Então, ficava aquela coisa estranha, então, aquele ciúme. (CF Wilma, 2016).

A dificuldade foi enfaticamente reafirmada ao se referir ao tratamento dispensado por seus colegas, paradoxalmente, minimizada com o uso da expressão ‘aceitação’. Tal comportamento se constituiu, explicitamente, em uma reação frente à presença das mulheres, justificada pela titulação superior à dos homens e necessária à Instituição.

A CF Wilma prosseguiu em sua narrativa, pontuando ações de coação e exercício de poder hierarquicamente desiguais, novamente, nas relações com seus colegas: “então, nós, as primeiras a engravidar, foi uma coisa terrível, porque muitos deles, colegas nossos, pares da medicina, diziam assim: ‘você vieram para a Marinha para tirar férias?’”. Destaco duas considerações. A primeira, a pronúncia enfática

da expressão ‘foi uma coisa terrível’, projetando sua interpretação daquele acontecimento e como o vivenciou. A segunda, o direito das mulheres à licença maternidade foi considerado, pelos homens, uma regalia. Na argumentação deles as férias também são retiradas do rol de direitos ao empregarem um sentido que desqualifica a importância dessa prerrogativa legal.

A compreensão da equivalência no âmbito dos direitos, apregoada pelo feminismo da diferença, não tinha eco entre elas. Mas, a CF Wilma recuperou um conceito presente nesse feminismo, a ideia de ‘natureza’ feminina: “porque isso é uma condição feminina. E quando se coloca mulher, tem que se entender que isso faz parte da natureza feminina, que em algum momento aquela mulher vai engravidar.” Com o desenvolvimento dos feminismos, as demandas específicas das mulheres, antes relacionadas ao dado biológico e à concepção de uma identidade feminina, passam a considerar os aspectos sociais e culturais que incidem na construção do que é ser mulher.

A palavra ‘discriminação’ foi empregada quando a CF Wilma narrou a atitude das esposas/companheiras dos Oficiais em relação às militares: “e nós tivemos também muita discriminação por parte das mulheres dos Oficiais da Marinha, que nos olhavam... não nos olhavam com bons olhos. Nós éramos novas, e tudo”. A presença das ‘jovens’ militares representou uma ameaça não somente para as esposas/companheiras dos Oficiais, possivelmente relacionada à estabilidade conjugal, mas também para a própria MB, na figura dos militares, e para a sociedade em geral. Pois, elas estavam partilhando de um movimento empreendido pelas feministas de ocupação de outros espaços de trabalho, que não eram socialmente atribuídos às mulheres.

A maneira como os homens se relacionavam com as mulheres, no início de seu ingresso, foi definida pela CF Wilma como “um caos de atropelos”, porque era “a primeira vez que eles estavam lidando com mulheres.” Situações de discriminação ocorreram, mas, ela asseverou que “hoje em dia já está muito melhor. Não está extinto não, viu? Mas são muito melhor. Isso trinta e cinco anos depois.” Embora tenha declarado a existência de preconceito, ou atitudes similares, buscou diminuir a intensidade do comportamento ao justificar os motivos de tal prática.

Após alguns anos de trabalho no HNMD, surgiu a possibilidade de a CF Wilma servir na Escola de Guerra Naval⁷⁰ (EGN).

[...] aí, ele chega para mim e diz assim: ‘Wilma, vou te mandar para a Escola de Guerra Naval.’ [...] Eu disse: ‘doutor Bringel... (eu trabalhando, fazendo cateterismo, aquela coisa, aquele ‘buruçu’ da parte técnica, só parte técnica. Eu só tinha sido da parte técnica) o que eu vou fazer lá?’ ‘A senhora vai ser... você vai ser encarregada da divisão de saúde.’ [resposta do doutor Bringel]. (CF Wilma, 2016).

Na nova OM, seria responsável pelo setor de saúde, assumindo uma função de chefia. Segundo a CF Wilma, a princípio, resistiu em ir para a EGN, e sua narrativa sugeriu um dos motivos: “era uma OM de Almirantes.” A presença dos Almirantes, Oficiais do topo da escala hierárquica, exigiria um elevado grau de cumprimento das obrigações. No entanto, em janeiro de 1996, foi transferida para a EGN, vivenciando experiências profissionais inovadoras e propiciando ‘novos horizontes’ para as demais mulheres da Marinha.

Para a CF Wilma, o trabalho desempenhado na EGN foi uma experiência de sucesso e de crescimento, a despeito de sua hesitação inicial.

[...] eu senti que deveria ir. Aí eu fui. Cheguei lá em janeiro, pouco antes dos alunos chegarem. [...]. Tinha pouquíssimas mulheres na EGN. Tinha algumas Praças, eu de Oficial, e a Comandante Evelise – que era da Informática –, de Oficial. Acho que só nós duas. Não. Tinha uma da livraria. Depois veio a Virginia. Mas eram poucas mulheres; o resto eram homens. Aí eu fui. Eu posso te garantir que foi a melhor comissão fora do Marcílio Dias em termo... (não aqui o Hospital Naval), tirando a parte profissional. [...]. Eu pude criar coisas lá dentro. Fazer coisas lá dentro. Fiz uma reforma total na divisão de saúde. Quando o Ministro da Marinha veio para dar uma verba para

⁷⁰ A Escola de Guerra Naval é uma OM da área de ensino, localizada no bairro da Urca/RJ. Destina-se à formação, em alto nível, de Oficiais. Informação obtida em: <https://www.egn.mar.mil.br>. Acesso em: 18 abr. 2017.

fazer o novo prédio, que agora é o C-EMOS/C-SUP – que não era, era só sala –, ele tinha verba para fazer mais uma coisa. Aí ele foi à divisão de saúde, e eu já tinha mandado fazer uma planta para reestruturação, porque ela era pequena para o número... eu tinha que ter três leitos, porque às vezes tinha gente passando mal. E ele aprovou o orçamento. Nós fizemos toda a reforma da divisão de saúde com aquilo que eu indiquei, que a pessoa tinha feito na engenharia de lá... tinha feito a planta. Então, eu nunca me senti tão prestigiada como Oficial. Nunca. (CF Wilma, 2016).

Quando afirmou que a EGN “foi a melhor comissão fora do Marcílio Dias [...]”, pausadamente, salientou a importância dessa OM para sua carreira. Sua gestão foi marcada por construções coletivas com o efetivo, eminentemente masculino, propondo a escuta de suas demandas e encaminhamentos. Entretanto, fez referência de que mantinha a deliberação final. “[...] se vocês me ajudarem, eu vou ajudar vocês e levo à autoridade o que vocês acharem que seja necessário, e eu concorde que seja adequado. E nós vamos trabalhar muito bem.”

No mesmo ano, em março, assumiu a chefia do departamento administrativo: “Eu entrei em janeiro. E, em março, ele [o chefe do departamento administrativo] tira férias de um mês. Eu fiquei com todo o departamento administrativo debaixo de mim para tomar conta. Oito homens.” (CF Wilma, 2016).

As experiências pioneiras são uma constante na trajetória da CF Wilma. Ainda na EGN, foi a primeira mulher ecônoma⁷¹, após solicitar essa função. Até então, o ecônomo havia sido um médico ou um dentista. O argumento utilizado para justificar o exercício da atividade foi o nível hierárquico, uma vez que o fato de ser Oficial a igualava aos demais Oficiais homens que haviam atuado como ecônomo. Para a CF Wilma, o sexo não deveria ser um fator de exclusão.

Aí, nesse ano, que eu estava lá, aí falei para o meu chefe assim: ‘eu quero ir.’ [...]. Ele disse: ‘você quer ir, Wilma?’ Eu disse: ‘quero. Quero porque... qual é o problema?’ ‘Ah, mas é porque geralmente dá... tem a verba...’[resposta do chefe]. Eu disse:

⁷¹ Ecônomo era o Oficial responsável por coordenar as visitas de instrução que os alunos da EGN faziam a outras OM, assim como por acompanhá-los nestas viagens.

‘Mas eu não divido quarto. Eu fico no meu quarto, os meninos ficam no quarto deles. Então, qual é o problema?’ Tinham sargentos, que eram os meus ajudantes – três sargentos. Aí ele foi falar com o Vice, foi falar com o Diretor. Aí o Almirante foi e me chamou. O Vice foi e me chamou, e me levou no Almirante. E disse: ‘Não tem problema nenhum Almirante. Eu sei do que eu... eu tenho certeza que eu sou uma Oficial indo com outros Oficiais.’ Ele disse: ‘Então você vai.’ E fui a primeira mulher a ser ecônoma nessa viagem. [...]. Aí, depois disso, puderam ir algumas Sargentas, essas coisas todas. (CF Wilma, 2016).

Destaco que a CF Wilma mencionou a função de ‘ecônoma’ e a graduação ‘Sargenta’ no gênero feminino da língua portuguesa, diferentemente da terminologia corrente na MB: ‘ecônomo’ e ‘Sargento’. Tal incorporação projeta a mulher militar e suas conquistas em um universo de homens/masculinidades, embora não discorra sobre a dimensão política desse discurso, como sendo, por exemplo, de enfrentamento a uma linguagem ‘não sexista’.

A linguagem sexista, fortemente enraizada no vocabulário corrente e, em particular na MB, reforça uma centralidade terminológica do masculino e, conseqüentemente do sujeito homem, para designar tanto os homens quanto as mulheres. Moraes (2002) propõe a inclusão no vocabulário de palavras e termos no feminino, mesmo que sejam considerados não-oficiais, uma vez que a formatação da linguagem é uma construção social – realizada majoritariamente pelos homens. Se a humanidade construiu determinados vocábulos, ela pode construir outros, que representem os dois gêneros.

A CF Wilma relatou, ainda, seu desejo por novas experiências de trabalho e, para tanto, buscou oportunidades, reafirmando seu ímpeto, protagonismo e racionalidade.

Aí eu fui lá [no Diretor de Saúde]: ‘Senhor Almirante, eu queria servir fora de sede. Eu não queria voltar para o Marcílio agora. Acho que eu tinha que ter uma experiência [...].’ Ele disse: ‘Olha, tem Natal e... tem Natal e tem Brasília.’ ‘Brasília eu não quero, mas Natal até podia ser.’ [resposta da CF Wilma]. [...]. Aí teve a festa do Corpo de Saúde da Marinha nesse ínterim, e eu fui. Aí, quando chegou nessa festa do Corpo de

Saúde da Marinha, o doutor Baltar, na época ainda era Capitão de Mar e Guerra, era o Diretor do Hospital Naval de Recife. Veio com a cantada: ‘Wilma, eu preciso... eu quero você.’ Aí eu disse: ‘hum Comandante! Recife? Mil quilômetros longe.’ Aí ele disse: ‘Mas eu quero. Eu quero uma resposta.’ [...]. Aí eu fui para casa com aquela cabeça assim: ‘mais um desafio.’ Quando foi na EGN era o desafio de ser a segunda mulher... a segunda mulher a servir como chefe. Aí, eu disse assim: ‘é um desafio.’ Aí eu conversei em casa com os meninos, e vim, e vim. (CF Wilma, 2016).

Assim, em 1999, foi transferida para o Hospital Naval de Recife (HNRe), tendo, novamente, reconhecida sua competência por seus pares, associada à necessidade institucional. A narrativa continuou, situando sua trajetória de comando e gestão no âmbito do HNRe: chefe, Vice-diretora e Diretora.

Eu fui chefe do departamento de medicina interna [1999]. Depois, o chefe do departamento de saúde saiu, logo depois, logo depois saiu [2000]. Aí, eu era a mais antiga⁷², fiquei como chefe do departamento de saúde. Aí, quando o Comandante Fernando, que entrou em dois mil e dois... depois ele saiu, que eu era a Vice dele [2002]. E aí fiquei como Diretora [2002]. E depois eu voltei para o cargo de chefe... e fiquei chefe do departamento de saúde até sair em dois mil e quatro. (CF Wilma, 2016).

No início de 2002, o Diretor do HNRe (“Comandante Fernando”) criou o cargo de Vice-Diretor(a), e a CF Wilma foi designada para assumi-lo, pois era a Oficial mais antiga, depois do Diretor. A criação do cargo de Vice-direção foi uma estratégia implementada pelo Comandante (a Vice-direção não existia em outras OM da área da saúde) para dividir os encargos inerentes ao exercício da gestão.

A CF Wilma acumulava importantes responsabilidades no HNRe antes de ser Vice-Diretora. Provavelmente, pela sua competência e por

⁷² Termo utilizado para designar as/os militares que têm precedência na hierarquia. Contrasta com o termo ‘moderno’ destinado àquelas/aqueles que estão em nível inferior na escala hierárquica.

suas características, consideradas relevantes para o ato de comandar e gerir, que foi possibilitada a ela essa oportunidade, atrelada à necessidade pessoal do Diretor e ao contexto institucional.

Só que a diferença é que o Vice congrega muito mais poder em termos de decisão do que o CDS [Chefe do Departamento de Saúde] e o CDA [Chefe do Departamento de Administração], e inclusive alivia um pouco a função do Diretor. Eu acho que foi essa a intenção do doutor Fernando, quando ele chegou no início de dois mil e dois: me colocar como Vice, porque eu já era escora mesmo já há algum tempo, e eu continuei escorando. (CF Wilma, 2016).

Na metade do ano de 2002, a CF Wilma assumiu a direção do HNRe: “Teve aquele periodozinho que eu fui quatro ou cinco meses de Diretora interina.” E, depois, assumiu novamente a chefia do departamento de saúde até o ano de 2004, quando foi transferida para a reserva remunerada. Relatou também que, no decurso de sua carreira, não recebeu condecorações, exceto as Medalhas Militares de 10 e de 20 anos de serviços prestados à MB.

Eu nunca tive nenhuma medalha, exceto a dos dez e vinte anos. Fui indicada pelo doutor Hélio para ter a medalha do Mérito Tamandaré, e nunca tive. Isso foi uma das coisas que me deixou chateada, porque eu acho que na época que ele sugeriu isso, eu tinha pontos para ser. (CF Wilma, 2016).

Prosseguindo a entrevista, indaguei sobre o significado da medalha do Mérito Tamandaré. Sua resposta foi: “é uma medalha que você dá a pessoas que, dentro da Marinha, se destacaram; fizeram alguma coisa em prol da Marinha, essas coisas.” O não recebimento dessa Medalha contrasta com as importantes contribuições da CF Wilma para a Instituição e com o fato de ter sido a primeira Oficial a ser Diretora, iniciando a trajetória das militares em cargos de direção. Por isso, a CF Wilma é uma referência para a história das mulheres militares.

Apesar da ausência da Medalha, considerou que os resultados do seu trabalho e as suas experiências foram prêmios:

Eu acho que esse é o maior prêmio, sabe, Vanessa: é o prêmio das pessoas, dos meus pares que reconhecem o que eu já pude fazer na Marinha, dos meus pacientes, porque é isso o que fica. [...]. Eu fiz duas viagens no Cisne Branco. Só que nessa primeira, eu fui a primeira Oficial a viajar... e esse foi um prêmio porque a viagem foi maravilhosa, o navio é maravilhoso. E foi mais um primeiro de alguma coisa que ficou na minha lista. (CF Wilma, 2016).

A história narrada pela CF revelou sua capacidade de liderar e de construir novos espaços profissionais às mulheres. Para isso, precisou visibilizar que possuía condições de exercer as mesmas atribuições que, até aquele momento, somente os homens executavam. No entanto, o pano de fundo de sua trajetória foi a necessidade institucional de profissionais qualificadas/qualificados. Sendo assim, o pioneirismo aconteceu a partir do contexto e do ‘lugar’ em que ela se encontrava, isto é, um ‘lugar’ destinado às mulheres (NOGUEIRA, 2006).

Mas, as situações de discriminação relacionadas ao sexo não ocorreram apenas no começo de sua trajetória, aconteceram também no final de sua carreira.

Agora, muitos anos depois, no Hospital Naval de Recife, eu ouvi de uma pessoa, um militar...: ‘Deus me livre que eu fique na Marinha no dia em que a primeira mulher for a Almirante!’ E isso quase trinta anos depois. E a pergunta que eu fiz a essa pessoa foi a seguinte: ‘não entendi. Ué? Se eles colocaram a gente na Marinha. E depois fizeram a divisão dos Corpos e Quadros (que a gente entrou como Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, que ia só até Mar e Guerra). E depois lotaram a gente na Saúde – nos Corpos e Quadros. Se o nosso Corpo, que é o Corpo de Médicos, vai até Vice-Almirante, qual é o problema de uma mulher chegar até lá? Ou o senhor não acha que uma de nós não tem capacidade?’ Não houve resposta. Aí eu me dei conta que o preconceito ainda existia; velado ou não, mas ainda existia. (CF Wilma, 2016).

Nesse diálogo, que manteve com um militar (provavelmente um Oficial), ela explicitou que a discriminação ainda está presente na Instituição. Para o militar, as mulheres não deveriam ascender aos postos mais elevados da hierarquia. E a resposta da CF Wilma remeteu a argumentos feministas, de conquistas de novos espaços de trabalho e da capacidade técnica para o exercício de diferentes cargos e funções.

A CMG Gelza apresentou um panorama sucinto de sua trajetória. A primeira OM em que serviu foi o extinto Centro de Eletrônica da Marinha (CETM), em 1990, atual Centro de Manutenção de Sistemas da Marinha (CMS), sendo, posteriormente, a OM em que assumiria a direção. Ao discorrer sobre seu percurso no CMS, estabeleceu um paralelo que indicou seu início na MB, como Primeira-tenente, em 1990, e, em 2015, como primeira Diretora de uma OM da área tecnológica, espaço ocupacional atribuído exclusivamente aos homens/masculino (LOMBARDI, 2009).

Eu trabalhei aqui no antigo – Centro de Eletrônica da Marinha (CETM)... e aqui voltei. Porque o CETM e o Centro de Armas da Marinha se uniram para formar o Centro de Manutenção de Sistemas da Marinha. Então, Deus quis que eu voltasse para cá, e estou aqui de volta. Aqui, onde eu entrei pela primeira vez em 1990, como a mais moderna (que se chama mais moderna, a pessoa que tem o mais baixo nível entre os Oficiais) – era eu. Fiquei muito tempo aqui como a mais moderna, dois anos. E, agora, eu sou a mais antiga. (CMG Gelza, 2016).

Ao narrar a ascensão ao cargo de direção, a CMG Gelza não explorou sua condição de precursora como primeira Oficial a ser Diretora do CMS, OM que não prestava diretamente assistência a pessoas⁷³. Delegou sua conquista a Deus, secundarizando seu esforço pessoal e, em certo sentido, o lugar da mulher na Instituição.

Permaneceu no CMS de 1990 a 2000. Depois do CMS, como Capitã-tenente, a CMG Gelza serviu na Diretoria de Sistemas de Armas da Marinha (DSAM), entre 2000 e 2003: “então, depois daqui eu saí e fui para a Diretoria de Sistemas de Armas da Marinha (DSAM). [...] No

⁷³ Em 2015, a Capitã de Mar e Guerra Luciana, Engenheira, também assumiu a direção de uma OM da área tecnológica, o Centro de Tecnologia da Informação da Marinha.

ano 2000. Aí, fiquei na Diretoria de Sistemas de Armas da Marinha até o ano de 2003.” Em seguida, foi para o Instituto de Pesquisas da Marinha (IPqM), e permaneceu nesta OM até 2006: “aí, depois, eu fui para o Instituto de Pesquisas da Marinha, depois que eu fiz o mestrado; na época do mestrado eu fui para o IPqM. [...]. Fiquei no IPqM uns três anos.”

Na sequência, a CMG Gelza serviu novamente na DSAM: “aí, depois, eu voltei a servir na Diretoria de Sistemas de Armas da Marinha. Servi lá também, de 2006 até 2014.” Por último, ela retornou ao CMS: “e de 2015 até agora eu estou aqui, no Centro de Manutenção de Sistemas da Marinha (CMS).”

Aí, fui para DSAM em 2006. Fiquei na DSAM mais ou menos de agosto de... agosto é o mês de mudanças para mim, já percebeu? Agosto do ano de 1990 eu fiz a prova para entrar para a Marinha. Agosto de 2000 eu desembarquei do CETM. Agora que eu estou percebendo pela primeira vez isso. [...]. Agosto de 2006, eu embarquei na DSAM. E agosto de 2014, eu fui designada diretora daqui. Olha só! Agora que eu estou percebendo. Então, eu fiquei na DSAM de agosto de 2006 até dezembro de 2014. Em janeiro de 2015, eu vim para cá. (CMG Gelza, 2016).

A CMG Gelza percebeu que o mês de agosto foi um marco de transição em sua trajetória profissional. Por este motivo, retomou sua narrativa em ordem cronológica, destacando o período de seus ingressos e suas saídas das OM, todos ocorridos no mês de agosto, incluindo a prova para ingressar na MB.

No que diz respeito às condecorações, ela recebeu as Medalhas de Militares de 10 e de 20 anos, o prêmio de submarinista honorária e a medalha Mérito Tamandaré: “recebi prêmio de submarinista honorária. Esse prêmio de submarinista honorário eu recebi, e além das medalhas de 20 anos de bons serviços, medalha Mérito Tamandaré.” Sobre esta última, diz o seguinte:

A Medalha Mérito Tamandaré é uma condecoração muito importante para nós, marinheiros, visto que o Almirante Tamandaré é o patrono da Marinha. Essa medalha é concedida a poucas pessoas e representa um reconhecimento

da Marinha aos relevantes serviços prestados pelo militar que a recebe. (CMG Gelza, 2016).

Mesmo sem expressar muitos detalhes a respeito de sua trajetória, o reconhecimento de seu trabalho, evidenciado pelas premiações que recebeu, mostrou que a CMG Gelza tinha uma projeção e, conseqüentemente, o percurso que delineou (ou que lhe foi proporcionado delinear) foi um fator preponderante para que ocupasse o cargo de direção.

A CMG Gelza assegurou que não sofreu nenhum tipo de preconceito; porém, se reportou às primeiras mulheres que ingressaram na Instituição para reconhecer a existência desse tipo de prática: “Então, as pioneiras devem ter sofrido mais que eu. Mas eu não sofri nada. [...]. Quando eu entrei já estava tudo sedimentado.” Entretanto, neste trecho, sua maneira de se expressar indicou que vivenciou situações discriminatórias, pois estabeleceu uma comparação entre o seu sofrimento e o das pioneiras.

Em outro momento de sua fala, implicitamente, expôs a necessidade de as militares mostrarem para a Instituição sua competência para serem reconhecidas como profissionais. Neste sentido, a presença de práticas discriminatórias na MB estava subjacente à sua narrativa, apesar de não denominá-las.

E como todas elas fizeram bons trabalhos, então a Marinha viu que estava 'ok', que esse era o caminho [...]. [...] as mulheres mostraram que podem contribuir para a Marinha do Brasil. E aí, a Marinha confia e acredita nas mulheres. (CMG Gelza, 2016).

As três entrevistadas não verbalizaram que o próprio CAFRM era uma forma de discriminação. A CMG Gelza, no entanto, expôs que a existência do Corpo Feminino não era a melhor maneira de lidar com as mulheres e com os homens na Instituição: “hoje em dia já mudou, já está tudo unificado. Hoje em dia não tem mais essa... em 1997 mudou isso, graças a Deus, depois de muito a gente questionar isso.” Pelo relato apresentado, a extinção do CAFRM, em 1997, foi demandada pelas mulheres, e a CMG Gelza se incluiu como partícipe dessa ação coletiva. Ela não explicitou os detalhes de tal questionamento, mas houve um posicionamento delas sobre o ‘lugar’ que lhes foi designado, uma ação em favor das mulheres.

A menção às situações de preconceito e de privação de direitos com as primeiras militares foi recorrente nas narrativas da CF Wilma e da CMG Vera. A CF Wilma, por exemplo, destacou os enfrentamentos que as mulheres vivenciaram e as conquistas que obtiveram no decorrer do tempo.

A minha turma teve uma grande contribuição. Mas as primeiras quatro turmas foram brigando para conseguirem coisas que hoje elas têm, entendeu? A aceitação, o cabelo preso, a admissão de que elas podem fazer as coisas, entendeu? Então eu acho que isso foi todo um trabalho dessas primeiras turmas que passaram... inclusive os uniformes, a mudança dos uniformes, essas coisas todas. [...] as coisas iam acontecendo com a gente, principalmente a primeira e a segunda turma. E aí a gente ia reivindicando e eles iam se adaptando. (CF Wilma, 2016).

As mudanças que ocorreram na Instituição em prol das militares foram processuais. Os cerceamentos se configuram como uma forma de preconceito. Assim, a trajetória das entrevistadas foi marcada pelo sexismo, ou seja, pela discriminação baseada no gênero (MORAES, 2002). Foi expresso de diferentes maneiras, e ganhou contornos e dimensões particulares em cada período da história das Oficiais. No início da trajetória das pioneiras, a violência psicológica e o assédio moral foram, explicitamente, perpetrados contra as militares, majoritariamente pelos homens e pela comunidade da MB, mas não restritos à Instituição.

A despeito das restrições institucionais (e sociais) a que as militares foram submetidas, as três entrevistadas se reportaram a Contra-Almirante Dalva para exemplificar que, na atualidade, as mulheres podem ascender aos mesmos postos que os homens. A promoção dessa militar ocorreu em 2012, e nenhuma outra Oficial foi promovida aos mais altos postos da hierarquia militar-naval. Diante desta realidade surge o questionamento se outras Oficiais não teriam as condições necessárias para ascender àquele posto.

A CF Wilma e a CMG Vera destacaram ainda que a presença das mulheres na MB provavelmente incidiu na decisão das duas outras Forças Armadas, de permitirem o ingresso de mulheres.

E as Forças Armadas sempre foram um feudo. Então, por exemplo, nós entramos em mil, novecentos e oitenta e um – foi a primeira Força Armada a admitir mulher. Em oitenta e dois entrou a Aeronáutica. [...]. E o Exército levou dez anos. Olha como o Exército é mais... mas em compensação, quando ele abriu, elas já entraram na Escola deles, do Exército, junto com os homens, antes da gente. (CF Wilma, 2016).

Muitas oportunidades de trabalho para a mulher que foram abertas em outras Forças, nas outras Forças Armadas. Que no ano seguinte a Aeronáutica fez um concurso que possibilitou entrar mulheres. O Exército dez anos depois. (CMG Vera, 2016).

As narrativas focalizaram o pioneirismo da Marinha na admissão de mulheres e, subjacente, no comando de OM. Porém, a CF Wilma ressaltou a iniciativa precursora do Exército; diferentemente da MB, mulheres e homens ingressaram nos mesmos Corpos e Quadros.

No âmbito da sociedade em geral, salientou que, apesar das conquistas das mulheres, há muito a ser alcançado, pois a discriminação e o cerceamento de direitos não foram eliminados: “nós vivemos ainda em um país machista, haja vista a quantidade de senadoras, de delegadas, e de deputadas que a gente sabe que o percentual é muito baixo, até para candidatas de alguma coisa.”

4.3.4 O acesso ao cargo de direção

O processo de escolha das/dos Oficiais nomeadas/nomeados para assumir a titularidade de OM não foi objeto de pesquisa deste estudo. No entanto, as entrevistadas disseram, sem maiores detalhes, sobre o procedimento para a seleção das/dos titulares.

A CF Wilma assumiu a direção do HNRe com 48 anos de idade, no posto de Capitã de Fragata. Sua assunção foi atípica, provisória e não planejada pela MB, pois exerceu o cargo de direção interinamente.

O processo foi o seguinte: ele [o Diretor do HNRe] tinha que sair porque ele precisava ir embora. [...]. E não tinha ninguém. ‘Eu preciso ir embora e tem que ter alguém.’ Aí, o Almirante Saboia, que é uma pessoa que eu prezo de montão,

que era o Comandante do 3º Distrito Naval, disse: ‘ué? A Wilma fica.’ E aquele ‘Hã? Hã? Hã?’ Mas o Almirante Sabóia também é um homem à frente do seu tempo. Ele disse: ‘qual é o problema? Vai movimentar alguém do Rio para quê? Se ela está aqui, ela conhece o hospital inteiro. Ela é a Vice.’ [...] ‘A Wilma fica.’ E a Wilma ficou. (CF Wilma, 2016).

A utilização da expressão “Hã? Hã? Hã?” foi um indicativo do ‘sobressalto’ da tripulação⁷⁴ do HNRe, possivelmente pelo fato de ser uma mulher a assumir a direção, como sugeriu a narrativa da CF Wilma: “[...] o Almirante Sabóia também é um homem à frente do seu tempo.” Destacou, ainda, por meio de palavras e entonação, o respeito ao Almirante Sabóia, por ter reconhecido sua capacidade de dirigir o HNRe.

Nesse momento, a funcionalidade e logística institucionais foram privilegiadas, sobrepondo-se a uma cultura de gestão eminentemente masculina. O ineditismo da indicação e a ‘alteração’ dos trâmites para o exercício de comando na MB atravessaram outros momentos de sua fala, quase sempre explícitos, mas não expressos como tal, a exemplo da ciência de sua nomeação.

Eram dois sentimentos. Primeiro, o sentimento de medo mesmo: ‘meu Deus, como é que eu vou fazer?’ Uma coisa é você ser Vice ou ser chefe do departamento de saúde. Outra coisa é você ter uma responsabilidade de uma OM, a primeira mulher, com todo mundo assim olhando para você, porque todo mundo ia olhar. A primeira foi essa. Depois eu me senti orgulhosa pela confiança que o meu Comandante tinha em mim. Isso é confiança, porque ele podia dizer assim: ‘olha, você vai ficar só... eu vou mandar vir alguém do Rio.’ E chegar para o DS [Diretor de Saúde da Marinha] e dizer assim... (ele era Vice-Almirante. Comandante de Distrito. Três estrelas): ‘alô, mande alguém já da Diretoria porque o Hospital Naval está sem direção.’ Não é verdade? E ele

⁷⁴ Tripulação é a designação do conjunto das/dos militares que servem em uma OM da Marinha.

disse com calma: ‘você pode ficar.’ E eu fico. (CF Wilma, 2016).

Ao narrar, novamente, sua assunção ao cargo de direção, a CF Wilma ressaltou, enfaticamente, a manutenção dos ritos institucionais, historicamente realizados para os titulares de OM: “teve passagem de comando. O broche de comando. Tudo. Foi tudo com portaria. Não podia ser... Com tudo o que tem direito. Eu fui a Diretora interina, mas fui a Diretora, com tudo o que tem direito.” Deste modo, o Ministro da Marinha – como era designado naquele período o Comandante da Marinha – nomeou a CF Wilma ao cargo, ratificando a sugestão do Comandante do 3º Distrito Naval.

A sua gestão implicou em dificuldades que não foram narradas explicitamente, conforme sugeriu neste trecho: “Aí, quando chegou na época que terminaria o tempo dele lá [integralização do período de gestão do Comandante Fernando]... aí quando chegou no final de dois mil e dois, houve necessidade de colocar outra pessoa, entendeu? Então os ânimos se acalmaram.” A maior parte de sua história foi narrada de forma firme e incisiva. Mas, nessa parte, expôs lentamente e com um tom de voz menos intenso “os ânimos se acalmaram”, expressando o alívio da tripulação com o encerramento de sua curta direção.

Contudo, a CF Wilma demonstrou identificação com o cargo e apontou os projetos que daria continuidade, como os grupos de hipertensos e de diabéticos (que ajudou a criar no HNRe), caso permanecesse como Diretora: “então, eu acho que eu como Diretora talvez pudesse ter feito outras coisas nesse sentido, outros desafios a enfrentar [...]”

A CMG Vera tinha 48 anos quando assumiu a direção do SSPM, em 2006. Ela era Capitã de Mar e Guerra, posto exigido para a direção daquela OM.

Eu assumi em fevereiro. Mas teve gente que assumiu em janeiro, eu acho, de 2006, que assumiu antes. Porque depende da época em que passa o comando nas OM. O Serviço de Seleção é sempre em fevereiro. [...]. Nós fomos seis. Elas eram as médicas, exceto eu. Uma foi para o hospital de Salvador, outra para o hospital de Ladário, outra para o hospital de Recife, a Policlínica de São Pedro da Aldeia, eu no Serviço de Seleção. Nós fomos cinco. Então fomos as primeiras a serem Diretoras. (CMG Vera, 2016).

Quando referenciou que compôs o primeiro grupo de Diretoras, a CMG Vera se reportou aos trâmites institucionais tradicionalmente seguidos para a nomeação de titulares, uma vez que a CF Wilma foi a primeira Diretora. A nomeação para o cargo de direção é uma atribuição privativa do Comandante da Marinha, conforme mencionou a CMG Vera: “A direção é o Comandante da Marinha. Ele recebe uma lista, e ele escolhe. Aí, ele recebe umas indicações. Normalmente, acho que são dois ou três nomes para cada Organização, e ele escolhe.”

A CMG Vera destacou os requisitos levados em consideração no processo de escolha das/dos titulares de OM. Ela citou as avaliações das/dos Oficiais, o posto da/do militar, e supôs que exista uma indicação do Almirantado⁷⁵.

Tem uma faixa de escolha, uma faixa. Tem que estar naquele posto. Tem que ser Capitão de Mar e Guerra, por exemplo, que foi promovido do ano tal até o ano tal. Aí eles veem pelas avaliações que as pessoas têm. Entendeu? As avaliações ao longo da carreira. E, naturalmente, que deve ter algum tipo de indicação do Almirantado. Entendeu? Eles se reúnem e dizem: ‘ah não, essa pessoa vai. Esse é bom. Esse...’ Entendeu? E ele indica. Ele escolhe. (CMG Vera, 2016).

Esta informação da CMG Vera pode ser uma das explicações do motivo pelo qual a CF Wilma não permaneceu na direção. O posto em que a/o Oficial deveria estar para assumir o HNRe era o de Capitã/Capitão de Mar e Guerra. Como ela era Capitã de Fragata, provavelmente, a MB requisitou, para sucedê-la, um Oficial naquele posto.

Em 2006, cinco mulheres foram nomeadas Diretoras, majoritariamente médicas. A primeira Diretora da MB também era médica – a CF Wilma. Entre esta assunção e a das próximas Oficiais, houve um lapso temporal de quatro anos. Após 2006, as Oficiais assumiram com maior frequência a direção de OM.

Nesse período, no cenário nacional, estava em curso a operacionalização do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Este Plano foi aprovado em dezembro de 2004, a partir, especialmente, da realização da I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres,

⁷⁵ Grupo de Almirantes de Esquadra da ativa, constituído com o propósito de assessorar o Comandante da Marinha.

em junho do mesmo ano. No referido Plano foram fixados objetivos, metas, prioridades e planos de ação em torno de quatro áreas de atuação. Na área ‘Autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania’ a prioridade 1.3 tinha como proposta a promoção de relações de trabalho não-discriminatórias, com equidade salarial e no acesso a cargos de direção. Dentro dessa prioridade, o plano de ação era o estabelecimento de metas percentuais de participação das mulheres em cargos de direção da Administração Pública Federal, assim como nos cargos de mais alta hierarquia.

O debate presente no Governo Federal acerca da inserção das mulheres no âmbito da gestão e da chefia nos órgãos públicos pode ter influenciado na decisão da MB de escolher Oficiais para serem Diretoras, ainda que o Ministério da Defesa não figure no rol de órgãos e entidades diretamente envolvidos com o Plano.

Uma dúvida que levei à CMG Vera foi a respeito da divulgação da concorrência das/dos Oficiais ao cargo de titular. Segundo ela: “Você fica sabendo porque saiu o seu nome lá. Você foi nomeada Diretora do Serviço de Seleção. Você não recebe nenhum aviso que você está concorrendo a nada não. Você foi. Você foi.” Também relatou seu sentimento de orgulho e realização, uma vez que construiu sua carreira tendo como objetivo tornar-se Diretora do SSPM. Explicitamente, manifestou domínio da cultura e regras institucionais, bem como aquiescência às mesmas.

Ah, foi muito orgulho, porque isso era uma coisa que eu almejava. Inclusive porque a Marinha é um... as Forças Armadas são, muito assim, tradicionais, e muito...você vai fazer... é tijolinho. Bota um tijolinho. Bota outro tijolinho. Bota outro tijolinho. Então, eu sabia que dependia assim, o sucesso da minha direção, em abrir para outras pessoas, não só para mulheres, como também para psicólogos. (CMG Vera, 2016).

A CMG Vera tinha ciência que o bom desempenho de sua gestão proporcionaria oportunidades para que outras Oficiais e Psicólogas/Psicólogos militares pudessem ser titulares, uma vez que foi a primeira Diretora que não era Médica. O pioneirismo de sua gestão está relacionado também à possibilidade de ampliação do exercício do comando por mulheres com outras formações profissionais, para além da medicina, e em instituições cuja natureza dos serviços não fosse

médico-assistencial, demarcando um processo contínuo de conquistas endógeno à MB e societário.

A CMG Gelza também estava no posto de Capitã de Mar e Guerra quando assumiu a direção do CMS, e tinha 48 anos de idade. Chama a atenção o fato de as três sujeitas da pesquisa estarem com 48 anos no momento da assunção ao cargo de direção. Este dado aponta o tempo necessário para que as Oficiais da MB possam ser nomeadas Diretoras. Declarou que não esperava a nomeação, uma vez que não há divulgação para as/os Oficiais da concorrência delas/deles ao cargo de titular. No entanto, de maneira informal, ela soube que era uma candidata.

Mas, eu só fiquei sabendo que ia ser candidata, entre aspas, quando o Almirante... o então Almirante mais antigo Engenheiro me ligou, o Almirante Deiana. Ele me telefonou e perguntou se eu gostaria de ser Diretora se fosse indicada. Aí eu falei: 'claro que sim!' (CMG Gelza, 2016).

Na sequência, relatou um pouco mais o diálogo com o Almirante Deiana e sua reação ao saber que seria Diretora do CMS.

Ele [o Almirante Deiana] era o Diretor de Engenharia Naval. Ele era o engenheiro mais antigo da Marinha. Então ele me ligou para perguntar se eu tinha alguma oposição para ser Diretora. Eu falei: 'não. Eu fico até surpresa...' eu fiquei muito surpresa de ter sido lembrada, porque eu ainda era Capitão de Fragata, eu não era Mar e Guerra. Eu até perguntei para ele: 'mas eu sou muito moderna, não é chefe? Eu não sou muito moderna não? Eu sou Capitão de Fragata, ainda.' Ele: 'não, mas você deve ser promovida no final do ano.' Eu: 'é?' 'É. Você deve ser promovida em dezembro. Então, se você vai ser promovida em dezembro, em primeiro de janeiro você já pode assumir a Direção de alguma OM. Aí, eu falei: 'bom...' eu fiquei assustada, mas eu falei: 'afirmativo, então. Então, eu gostaria sim. Se Deus me permitir, eu vou querer.' Aí, eles me indicaram. Então, eu sou muito grata ao Almirante Deiana pela confiança que ele depositou em mim também, e ao Comandante da Marinha. (CMG

Gelza).

Explicitou que, além da possibilidade indicada pelo Almirante Deiana, existiam outros indícios de que a promoção ocorreria: “a gente não tem certeza, porque eu estava bem... assim, as minhas notas eram boas. Existiam grandes chances de ser promovida; mas a certeza mesmo a gente só tem quando é publicado.” A CMG Gelza, assim como a CMG Vera, citou suas boas (ou excelentes) avaliações como pré-requisito para o acesso ao cargo de direção e sua trajetória de trabalho na Instituição.

Eu não imaginava que eu fosse ser designada para ser diretora aqui. Não é a gente que pede para ser diretor. A Marinha que escolhe. Então, eu nem sei como isso se passou. O que eu sei é que tenho bastante experiência nessa área, acumulada, e eu sempre trabalhei sem pensar que um dia eu seria diretora. Eu nunca pensei assim: ‘ah, vou fazer bem feito para poder ser diretora.’ Então, eu fazia o meu trabalho do jeito que eu gosto de fazer sempre. [...] na hora de escolher um **diretor** para ser **diretor** aqui, a Marinha tinha algumas opções de Capitães de Mar e Guerra engenheiros. E a Marinha viu as opções disponíveis e me escolheu por ser a mais experiente e a mais apropriada para o cargo. (CMG Gelza, 2016, grifo nosso).

O sentido empregado à assunção é de **competência**: “a mais experiente e a mais apropriada para o cargo”. Competência, racionalidade, eficácia e eficiência são predicados esperados para o cargo de direção, e atribuídos à natureza masculina (FONTENELE-MOURÃO, 2006; NOGUEIRA, 2006). Embora mencione ciência de sua capacidade técnica, de trabalho e de seu bom desempenho, bem como da valorização de tais qualidades pela MB, apresentou-se surpresa com a indicação à direção.

A expressão de admiração associada ao termo “diretor”, empregado para designar a gestão no masculino, apontam a tendência histórica das indicações aos cargos. Contudo, a CMG Gelza foi enfática ao afirmar que o dado biológico não é um elemento levado em consideração pelos Oficiais incumbidos da escolha das/dos titulares.

A Marinha não coloca nos postos de comando pessoas ineficientes só porque são homens ou só porque são mulheres. Ela coloca porque são

competentes. Então, pelo fato da competência, independente de você ser homem ou de você ser mulher... se você for um homem, mas for incompetente, a mulher... se for homem, mas for incompetente, a Marinha não vai te designar para ser titular de uma OM. E se você for mulher: ‘ah, está precisando de mulher diretora’; mas se ela for incompetente ela não vai ser designada. Então, a Marinha pensa por competência. A Marinha administra por competência. Então, eu vejo que... isso é geral na Marinha. A Marinha não faz escolha de cargo por ser homem ou por ser mulher. Ela escolhe por causa da competência. (CMG Gelza, 2016).

O discurso da igualdade entre mulheres e homens foi recorrente na narrativa da CMG Gelza: “Então, hoje em dia as mulheres são tratadas de maneira igual aos homens. Nos tipos de organizações que é permitido ambos os sexos [...]”. Como ela mesma afirmou, este discurso é circunscrito às OM em que é permitida a inserção de mulheres e homens. O comando dos navios, por exemplo, “ainda não está aberto para as mulheres, porque ainda não existem mulheres na Escola Naval para fazer curso de Oficial da Armada.” Logo, a titularidade para ambos os sexos não é extensiva a todas as OM. Nesse sentido, a dinâmica institucional prioriza um sexo em detrimento do outro no ingresso a determinadas OM de ensino, no acesso aos cargos/postos mais elevados da Marinha e na participação direta em sua missão precípua.

Não obstante a realidade da Instituição, a CMG Gelza e a CMG Vera esperam o dia em que às mulheres será oportunizado o acesso a tais espaços, funções e cargos.

A questão de acesso... hoje nós já temos mulher Almirante, que até é a Dalva, que é da minha turma. Era o cargo mais alto, que estava faltando ser. Já está na Escola Naval. Já está em quase tudo. Quase tudo já está conquistado. Então, eu acho que o que falta é muito pouco. (CMG Vera, 2016).

[...] porque ainda não existem mulheres na Escola Naval para fazer curso de Oficial da Armada. No dia que isso ocorrer, que eu espero que um dia

ocorra, as mulheres também vão poder ser comandantes de navios. (CMG Gelza, 2016).

Uma embrionária problematização a respeito dos ‘lugares’ destinados a mulheres e homens na MB, e nas Forças Armadas de uma forma geral, foi iniciada pela CF Wilma: “Ela pode até não ter a mesma ascensão, vamos dizer assim, a cargos, [...] e a certas oportunidades que a Marinha dá como os homens, entendeu? Pode haver ainda um certo privilégio.” Os critérios excludentes e as prerrogativas dispensadas às mulheres e aos homens, apresentadas pela CF Wilma como uma ‘provável existência’, têm sua fundamentação nas tradições históricas da Instituição e na cultura social hegemônica (MORAES, 2002).

4.3.5 O exercício da direção

A rotina das Diretoras evidenciou as atribuições inerentes ao exercício de qualquer cargo de chefia. Porém, também revelou peculiaridades na maneira de exercer o comando e em suas configurações. Dentre os aspectos relatados, a CF Wilma pontuou que a posição hierárquica ocupada pela Diretora/pelo Diretor (ou Comandante) requer um afastamento na convivência entre ela/ele e suas subordinadas/seus subordinados.

Olha, a posição de comando é uma posição muito solitária, muito solitária. Porque, quando CDS [Chefe do Departamento de Saúde] e quando Vice [Vice-Diretora], [...] eu tinha um corpo a corpo muito estreito com a minha tripulação, tanto de civis como de militares, o que você não pode ter como Diretora, porque você precisa... é a história do... por que o Comandante comia e ficava na sua câmara antigamente? Por que o Comandante tem uma câmara? Para não ter motim e ‘nego’ matar ele. Ele precisava manter aquela imagem de comando. (CF Wilma, 2016).

A repetição do termo ‘muito solitária’ ressaltou essa característica, construída institucionalmente a partir de uma estratégia para a proteção do Comandante. Presente na atualidade, tal estratégia revela a proeminência do Comandante (ou Diretora/Diretor) e uma implicação: o distanciamento da tripulação. Justificou que o afastamento

é necessário para que a/o titular mantenha o foco nas funções intrínsecas ao cargo.

É normal, porque a própria posição do comando já impõe uma barreira, porque ninguém entra na sala do Diretor sem passar pelo secretário. Então, você já tem uma barreira física. [...]. Então, sem querer, você se afasta daquele calor, da luta que está acontecendo dentro do local onde você trabalha; porque é para isso mesmo. [...]. Porque ele está ali para ter a decisão final. (CF Wilma, 2016).

É interessante observar que a CF Wilma ao relatar sua compreensão sobre o lugar do comando, discorreu a respeito da cultura institucional e fez um contraponto com sua gestão. Expôs suas experiências como parte do efetivo e como titular, apontando características distintas de sua direção. A manutenção de um relacionamento próximo com as/os subordinadas/subordinados indicou uma ação estratégica e de controle institucional no exercício do comando.

Até porque eu não era uma Diretora que ficava sentada. Primeiro porque não é da minha personalidade, que eu sou uma pessoa agitada. Segundo, porque eu vinha de uma posição, vamos dizer entre aspas, de Vice [Vice-Diretora], que eu levantava e passeava. Então, eu passeava pelo hospital como Diretora. Entrava nos mesmos lugares que eu entrava como Vice, entendeu? Entrava como Diretora para conversar: ‘como é que está? Como é que está?’ Ia ver os ranchos, entendeu? Ia ver a cozinha. Ia ver os alojamentos. Está bom, não está bom, entendeu? Então, esse tipo de coisa eu continuei fazendo. Então, vamos dizer... apesar de às vezes eu sentir aquele temor que a pessoa... ‘é o Diretor, entendeu? É a Diretora’, mas eu não deixei de estar presente na vida deles. Não fiquei sentada lá dentro. E, geralmente, eu almoçava, pelo menos duas ou três vezes por semana, com algumas pessoas que eu mandava convidar. Desde médico civil a médico militar a funcionários civis. Eu chamava para almoçar na câmara comigo, para conversar. (CF Wilma, 2016).

A regularidade em convidar pessoas para almoçar em sua câmara – “duas ou três vezes por semana” – é sugestiva da tendência empregada em sua gestão, uma vez que estabeleceu uma forma de comando alternativa às características instituídas, como naturais ao poder masculino. A ‘capacidade de agregar’ foi apontada pela CF Wilma como uma de suas características: “Eu acho também que, dentro da linha de comando, consegui ser agregadora. Eu consegui conciliar as pessoas, não deixar as pessoas se sentindo, assim, agredidas. Eu acho que tenho essa capacidade. Eu tenho bom senso. Eu acho que tenho muito bom senso.”

O interessante foi o detalhamento dos atributos que destacou. A ação de ‘conciliar as pessoas’ referiu-se, novamente, à proximidade que mantinha com as subordinadas/os subordinados, estabelecendo uma gestão relacional. Sobre o ‘bom senso’, afirmou: “Então, quando você tem bom senso você sabe gerir as coisas. Porque bom senso é você parar, pensar, faz você pedir auxílio quando você sente que não pode, entendeu?” Esta característica seria colocada em prática quando a Diretora/o Diretor precisa avaliar situações que requerem a tomada de decisão.

No que diz respeito à relação com as subordinadas/os subordinados, a CF Wilma afirmou: “Com a grande maioria, eu acho que o meu *approach* foi bom.” O uso da palavra em inglês, *approach*, remeteu ao acesso direto que possuía com a tripulação e ao seu desempenho como Diretora. E, por sua vez, a tripulação, ou melhor, parte dela, reconheceu o comando e a autoridade: “Eu acho que a maioria não se chocou nem ficou muito revoltada, não. Os que tinham que ficar revoltados ia ficar revoltado mesmo, a gente já sabe. Mas a maioria aceitou bem.”

Para a CF Wilma, outras pessoas a percebiam como autoritária: “[...] uma vez, um colega meu disse assim: ‘Wilma, você é autoritária.’ Eu disse: ‘defina autoritária’. Destacou que não se reconhece como autoritária, fazendo a diferença entre autoritarismo e autoridade: “[...] a diferença é que eu tenho autoridade. Autoridade é diferente.” E concluiu que a autoridade, diferentemente do autoritarismo, é uma característica do ato de comandar.

Então, eu acho que sou uma pessoa que tenho capacidade de assumir autoridade, porque tem gente que não consegue. Eu acho que tenho. A partir do momento que eu estou convicta de que aquilo que estou fazendo é o correto, então, a

posição do comando, **a autoridade do comando**, não me espanta. De modo algum, de modo algum, tá? Eu acho que tinha a capacidade de comandar, porque eu lido bem com a autoridade. (CF Wilma, 2016, grifo nosso).

Na narrativa da CF Wilma, o exercício de sua autoridade esteve diretamente conectado às pessoas. Em relação à tomada de decisão, buscava, quando necessária, outras opiniões, sendo sua a decisão final.

Eu sempre fui uma pessoa que compartilhei as minhas decisões com os meus subordinados. [...]. A tomada de decisão seria sempre minha, mas sempre baseada... sim, até porque a responsabilidade é minha, certo? Quer como DS [Chefe do Departamento de Saúde], quer como direção, a responsabilidade sempre será do comando. Mas eu conversava com todo o mundo, quando eu achava que era necessário. (CF Wilma, 2016).

Ainda sobre a tomada de decisão, afirmou que as deliberações da/do Diretora/Diretor devem suplantar o seu posicionamento pessoal, caso este não seja o mais adequado: “[...] porque a posição do comando, às vezes, faz com que você tenha que tomar certas decisões que, mesmo que você não queira, mas que são as adequadas, não é? O comando te implica nisso; você tem que tomar decisões pessoais adequadas.”

A aplicação de medidas disciplinares também foi mencionada: “[...] e aí eu tive que tomar decisões até mais duras porque competia à minha posição, tipo dar parte, tipo dar cadeia, essas coisas todas.” No entanto, a CF Wilma indicou que a medida disciplinar era um dos últimos recursos utilizados.

[...] teve um sargento que eu desembarquei da OM porque ele só dava problema na OM, só dava problema, só dava problema na OM. Fazia não sei o que, brigava com quem... **e não conseguia, não conseguia**. Aí eu liguei para o Comando [Comando do 3º Distrito Naval] e disse: ‘esse sargento, assim, assim, assim, assim, assim, assim, eu não posso continuar com ele aqui porque ele está sendo uma fonte desagregadora da

minha tripulação.’ Ai o Comando disse: ‘ciente.’
E ele ‘vupt’. (CF Wilma, 2016, grifo nosso).

A CF Wilma não manteve o cargo de vice-direção, pois preferiu manter a estrutura organizacional estabelecida pela Diretoria de Saúde da Marinha. Nesta estrutura, a Diretora/o Diretor ocupa a posição mais elevada. Abaixo estão, no mesmo nível, a/o Chefe do Departamento de Administração e a/o Chefe do Departamento de Saúde. Em sua gestão, essas chefias foram ocupadas por mulheres. Neste sentido, o comando do HNRe era formado por mulheres: “Na minha direção foi o triunvirato. Eram as meninas poderosas. Era eu de Diretora, Comandante Elizabete de Chefe do Departamento de Administração e Comandante Lúcia, Chefe do Departamento de Saúde.”

A fala da CF Wilma, nesse trecho, foi pronunciada enfaticamente para destacar a formação do comando: “o triunvirato”, que se refere ao exercício do poder administrativo e/ou político por três⁷⁶ pessoas. Um exemplo notável de triunvirato são os que ocorreram em Roma entre as décadas de 50 e 30 antes de Cristo. Os homens que fizeram parte daquela união política (Júlio César; Pompeu, o Grande; e, Marco Licínio Crasso – 1º triunvirato; Marco António; Otaviano; e, Lépido – 2º triunvirato⁷⁷) foram imortalizados na História e, conseqüentemente, na memória da sociedade, pelas ações que realizaram.

A partir desses fatos históricos, questiono qual a repercussão, na MB e na sociedade, do primeiro comando composto por mulheres? A história delas é conhecida na Instituição em que servem? Existe o reconhecimento da MB e da sociedade pelo espaço que ocuparam de forma pioneira?

Sua narrativa evidenciou as mulheres, protagonistas da autoridade do comando, reforçada pela expressão ‘meninas poderosas’ ao nomear as Oficiais que compunham, juntamente com ela, o comando do HNRe. Esta expressão remete à série de desenho animado ‘As meninas superpoderosas’, veiculada na mídia televisiva. Essas meninas, que eram três, possuíam superpoderes, e os utilizavam para combater os vilões e, assim, salvar o mundo⁷⁸.

⁷⁶ Segundo o dicionário *online* Michaelis, disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=9oBkO>. Acesso em: 25 mai. 2017.

⁷⁷ Informações obtidas em: <http://www.estudopratico.com.br/triunvirato-o-que-e-e-como-foram-o-primeiro-e-segundo>. Acesso em: 25 mai. 2017.

⁷⁸ Para maiores detalhes: <http://www.cartoonnetwork.com.br/show/as-meninas-superpoderosas>. Acesso em: 25 mai. 2017.

A denominação ‘meninas poderosas’, empregada pela tripulação do HNRe, foi considerada pela CF Wilma como um elogio, provavelmente por remeter ao reconhecimento de quem detinha a autoridade: “Lógico que isso a gente soube depois. Mas eu não tenho nada contra. Acho ótimo! Acho até que foi elogioso.”

A respeito da caracterização das mulheres que ocupam posições de poder, Nogueira (2006) afirma que a opinião pública supervaloriza tais mulheres, especialmente por utilizar a palavra ‘super’ como um prefixo, por exemplo, ‘super-mulher’. Elas teriam um poder, uma resistência e predicados, inerentes ou obtidos, que as distinguem das ‘mulheres comuns’. Nesta concepção, reafirmam-se os ‘lugares sociais’ designados aos gêneros (e aos sexos), pois, para ser ‘super’, ou a mulher é capaz de articular com equilíbrio as atribuições do feminino e do masculino, ou ela abandona as características da ‘natureza feminina’. Posto isto, as mulheres não podem assumir lideranças sendo simplesmente mulheres.

Cabe sinalizar que o pioneirismo da gestão da CF Wilma representou também desafios, relacionados à composição de sua equipe diretiva e às expectativas de militares que compunham diferentes níveis hierárquicos, abrangendo tanto a tripulação quanto o alto comando da MB.

Quando o Comandante de Operações Navais (CON) foi fazer a visita lá, estávamos nós lá, o grupo feminino. Então, foi a primeira vez que você teve aquele triunvirato. Foi toda uma quebra de protocolo. É menina, **não foi fácil não, não foi fácil não. Você não tem ideia de como não foi fácil.** (CF Wilma, 2016, grifo nosso).

O Comando de Operações Navais (ComOpNav) é um órgão de direção setorial subordinado diretamente ao Comandante da Marinha, e sob sua direção está grande parte dos meios operativos da MB. O HNRe possui uma subordinação hierárquica ao ComOpNav.⁷⁹ Por isso, a visita do Comandante de Operações Navais era importante, por ser uma grande autoridade.

A ‘quebra de protocolo’ pode se referir ao fato de que, pela primeira vez na História, três mulheres, Oficiais, gestoras do HNRe, receberam o ComOpNav, um Oficial-general do mais alto posto da

⁷⁹ Informações adquiridas em: <https://www.marinha.mil.br/content/estrutura-organizacional>. Acesso: em 29 mai. 2017.

hierarquia militar naval, a saber: Almirante de Esquadra. A tripla repetição da expressão ‘não foi fácil’, verbalizada de forma espirituosa e com um sentimento de pesar, está associada, com base no contexto de produção da narrativa, ao fato de três mulheres estarem a frente do comando do HNRe. Negou qualquer forma de preconceito por parte da tripulação do HNRe, assim como do Comando do 3º Distrito Naval. Contudo, não considerou os ‘questionamentos’ a respeito de sua capacidade de gestão como um preconceito.

A autoridade exercida pelas mulheres no espaço público, historicamente a elas vetado, foi extremamente ressaltada pela CF Wilma. Sua narrativa sobre este assunto situou e problematizou tal predicado, demarcando as diferenças sociais no exercício do comando como oriundas da diferença sexual.

Porque existe uma tendência de minimizar a capacidade feminina de conseguir se dar bem em postos de comando, em postos de autoridade, como se a autoridade e o comando estivessem ligados ao fato de ser masculino. Existe o comando e a autoridade masculina e existe a maneira de comandar e de ter autoridade da mulher, que são diferentes, pela própria característica humana de cada um. O homem é diferente da mulher. Então, nem a mulher precisa se tornar um homem para ser uma boa mulher de negócios... ela não tem que se masculinizar. Ela tem que descobrir dentro da força feminina dela a sua capacidade de ter autoridade e de ter comando. (CF Wilma, 2016).

As ponderações da CF Wilma trouxeram alguns elementos presentes nos debates empreendidos pelos grupos feministas e de mulheres, tais como: a ideia de uma ‘natureza feminina’ e de uma ‘natureza masculina’, divergentes em sua essência; a compreensão do sujeito universal ‘mulher’ e do sujeito universal ‘homem’, possuidores de características em comum que as/os unificam; as características socialmente atribuídas ao masculino e ao feminino; as diferenças designadas e existentes entre homens e mulheres, concernentes ao aspecto físico/biológico e aquelas construídas no processo de socialização.

A diferença citada pela CF Wilma sobre a autoridade da mulher e a do homem reverbera as construções históricas e sociais. Mas, o sentido

enunciado não coloca a mulher em um patamar inferior ao do homem. Ao contrário, demarca sua compreensão das diferenças e valoriza as ‘características da mulher’ no cargo de comando.

[...] até porque como em todo lugar, a mulher, por mais firme e dura que seja, ela tem uma capacidade agregante e de ouvir, e de ouvir diferente do homem. Isso faz parte da característica da mulher. Ela é agregadora, ela ouve, pode falar ‘pra caramba’, mas ela ouve, está acostumada a acolher. E isso, às vezes, transforma a vida de quem está acostumado a levar grito e berro mais fácil. (CF Wilma, 2016).

Explicou seu entendimento a respeito da autoridade da mulher, a partir dos atributos e dos comportamentos designados e estabelecidos socialmente a ela, como sensibilidade, maleabilidade e acolhimento, ao expor a capacidade de agregar e de ouvir as subordinadas/os subordinados. Porém, sinalizou que tais características não excluem as atitudes firmes e duras. Assim, a autoridade da mulher contemplaria todos esses predicados. Em contraposição, citou o grito e o berro como não pertencentes ao exercício do comando por parte das mulheres.

Ainda sobre as ‘características da mulher’, utilizou o dado biológico para mostrar as limitações físicas da mulher (em comparação ao homem), e que ela pode lançar mão dessas limitações para atingir seus objetivos.

Porque nós estamos em igual condição de capacidade intelectual, capacidade profissional, e capacidade de ser comandante, comandar, mesmo até na parte física, embora nós sejamos mais fracas, e que se pode treinar e se pode utilizar essa fragilidade para, talvez, até como uma arma de sucesso. (CF Wilma, 2016).

Ao discorrer sobre sua gestão e a autoridade da mulher, a CF Wilma, implicitamente, efetuou críticas a uma forma de autoridade exercida na MB. Ainda que tenha essencializado os atributos do comando, demarcou outra abordagem.

Quando a CMG Vera soube que foi escolhida para assumir a direção do SSPM, recorreu à autoridades da Instituição para a composição da equipe de comando daquela OM.

Aí, eu fui falar com ele [Diretor de Ensino da Marinha] - era o Almirante Lúcio: 'Almirante Lúcio, eu queria tirar a Tânia daqui.' Ele disse: 'Já vai tirar a Tânia?' 'Ah, não. Pra ela ser minha Vice-Diretora. É uma pessoa que eu tenho a maior confiança.' Aí ele: 'Ah! Tá bom.' Fez o ofício lá para a DP [Diretoria do Pessoal Militar da Marinha], para o DP [Diretor do Pessoal Militar da Marinha], indicando a Tânia para ser a Vice-Diretora. (CMG Vera, 2016).

Além da confiança que a CMG Vera depositou na CF Tânia, verbalizada em sua narrativa, a indicação, possivelmente, estava relacionada ao tipo de trabalho realizado no SSPM. A CF Tânia também era Psicóloga e o SSPM é uma OM que concentra atividades específicas da área de psicologia. Por isso, a maior parte da tripulação é composta por profissionais dessa área.

Além desses fatores, o ato de convidar a CF Tânia para ser Vice-diretora pode ser o resultado da preocupação da CMG Vera, discutida anteriormente, de que o êxito de sua gestão pudesse abrir oportunidades para que outras Psicólogas/outros Psicólogos fossem titulares. Ao concretizar sua indicação, a CMG Vera projetava a CF Tânia na MB, a direção do SSPM e a capacidade das mulheres para comandar. Caso esta tenha sido sua intenção, obteve êxito em sua escolha, pois a CF Tânia sucedeu-a na direção.

Ressaltou que o SSPM foi a primeira OM que a direção e a vice-direção foram ocupadas por mulheres: 'Então nós fomos a primeira OM que era: mulher... a Diretora e a Vice-Diretora foram mulheres.' (CMG Vera, 2016). O atendimento da solicitação da CMG Vera demonstrou, mais uma vez, que ela era uma Oficial respeitada por seus superiores e reconhecida entre seus pares. É importante destacar que no HNRe, na gestão da CF Wilma, não existia o cargo de vice-direção. Contudo, nessa OM também ocorreu uma experiência pioneira de liderança formada por mulheres, diferenciada em termos de estrutura de comando do SSPM.

A CMG Vera relatou uma experiência que demonstra sua liderança e a repercussão de seu comando, formado por duas mulheres.

Nós tivemos uma inspeção, que é a RECOSEP. Vieram os Almirantes da área do Pessoal fazer a inspeção na nossa OM. Todos vieram fazer a inspeção. Gostaram muito de tudo. Mas é aquele

negócio: a gente tinha que... não podia ter um... nada, nem desse tamanho. Claro, **porque todo mundo de olho**. Vamos ver como é... duas mulheres juntas? Isso foi um desafio. Mas, tiramos de letra. (CMG Vera, 2016, grifo nosso).

Assim como a CF Wilma, a CMG Vera conheceu os desafios de construir uma gestão pioneira e deu visibilidade às cobranças e expectativas institucionais pela condição de serem mulheres. Outro ponto compartilhado com a CF Wilma foi a dúvida da tripulação e/ou de outras/outros militares em relação à capacidade de duas mulheres gerirem uma OM. Seu comando foi avaliado, para identificar os possíveis problemas, pois se tratava de uma inspeção. É, portanto, explícita a relação estabelecida entre sexo, competência técnica e cumprimento da missão.

Em relação à composição de sua gestão, a CMG Vera afirmou que não houve nenhum tipo de preconceito ou discriminação. Pontuou que as mulheres estavam quase 30 anos na MB, por isso, a presença delas na Instituição estava solidificada: “[...] eu nunca tive problema. Nunca ninguém... nenhum subordinado meu... eu mais velha, quer dizer, como Diretora, como Vice-Diretora, por ser mulher.” O paradoxo desta afirmação reside no fato de que sinalizou anteriormente que seu comando foi alvo de insinuações a respeito de sua capacidade, juntamente com outra mulher, em gerir uma OM.

A CMG Vera não considerou tais atitudes como discriminatórias, assim como a CF Wilma. As situações de preconceito foram nomeadas como tal no contexto de ingresso na MB e em algumas partes de suas trajetórias, mas não reconhecidas dessa forma quando ocuparam o cargo de direção. Suponho que por estarem no comando, sua posição de poder impedia determinadas experiências de subordinação feminina. Neste sentido, usufruíam das prerrogativas inerentes ao cargo, construídas a partir do sujeito universal ‘homem’ – detentor histórico do poder.

A forma de condução do seu comando também foi marcada pelo diálogo com as subordinadas/os subordinados e pelo processo de escuta das suas necessidades.

Acho que para você dirigir alguma coisa, você tem, primeiro: ter capacidade de ouvir. Eu, pessoalmente, sou uma pessoa que **gosta de saber de todas as coisas**. [...] você tem que ouvir as necessidades dessas pessoas (acho que essa é a minha capacidade para se ouvir), o que está

acontecendo, como é que tem que ser, ouvir as sugestões, os trabalhos que as pessoas estão fazendo, aquela coisa toda. (CMG Vera, 2016, grifo nosso).

A escuta a que a CMG Vera aludiu, diz respeito não somente ao ato de ouvir as demandas, mas, implicitamente, a uma estratégia de gestão e controle. Ela privilegiou a construção de relacionamentos interpessoais em sua direção, como uma forma de administrar os problemas de ordem operacional. Ainda, pautou o seu comando na liderança pelo exemplo, reforçando sua autoridade a partir de uma gestão relacional.

Eu sou também uma pessoa muito certinha; sempre fui. Então, é aquele negócio, eu sempre acredito em liderança pelo exemplo. Porque não adianta eu falar uma coisa e fazer outra. Estou fazendo desse jeito... quer dizer, estou falando para fazer e estou fazendo também. (CMG Vera, 2016).

A CMG Vera afirmou que, em decorrência do conhecimento técnico (da área de psicologia) e administrativo que possuía, não precisou recorrer, frequentemente, a outras pessoas para auxiliá-la nos processos de tomada de decisão. Nestes momentos, quando necessário, ela buscava o apoio da Vice-diretora.

Eu conversava muito com a minha Vice, com a minha Vice-Diretora. E a gente conversava muito. Que a gente discutia. Porque nós começamos praticamente... ela entrou um ano depois de mim na Marinha. Sempre foi a minha amiga. E eu confiava muito nela. E a gente sempre discutia. (CMG Vera, 2016).

Por ter servido durante alguns anos no SPPM, destacou que o conhecimento da rotina institucional e o fato de ser psicóloga contribuíram para o exercício do comando. Considerou que o planejamento idealizado e executado para chegar à direção do SSPM foi necessário para a aquisição e o desenvolvimento de habilidades esperadas no exercício do cargo de direção.

[...] por isso que eu precisei, de repente, me preparar tanto. Me preparei para outras áreas além

da técnica. E minha vida foi em uma área técnica. Me preparei tecnicamente, como Psicóloga. Agora, essa parte toda administrativa, eu fui ganhando ao longo do tempo e fui me preparando para isso [...]. Então, eu acho que a minha maior característica é... que foi, assim, uma parcela de planejar. Eu sou uma pessoa que gosta de planejar. Eu tenho um objetivo, eu vou planejar, e vou me esforçar, e fazer as coisas necessárias para chegar em um determinado ponto. (CMG Vera, 2016).

As características que a CMG Vera atribuiu a si foram, segundo ela, construídas ao longo de sua trajetória profissional. Destacou o seu domínio da parte técnica e as experiências de gestão administrativa que adquiriu, perpassados pela centralidade do relacionamento interpessoal.

As situações explícitas de preconceito nas gestões da CF Wilma e da CMG Vera aconteceram porque a equipe diretiva era formada por mulheres. Talvez se homens ocupassem a vice-direção do SSPM e as chefias de departamento do HNRe, as incertezas e as inseguranças não seriam reveladas, porque a figura masculina representaria o poder e a competência.

Para iniciar o relato da experiência da CMG Gelza no comando do CMS é importante discorrer um pouco sobre essa OM.

E a natureza dele é operacional e para fazer a manutenção de todos os equipamentos e sistemas da Marinha do Brasil, ou seja, desde radares, sonares, equipamentos, sensores, agulha giroscópica. O que faz um navio ser um navio de guerra são as armas e os sensores dos navios. A gente é responsável também pela manutenção dos equipamentos de comunicações, dos rádios, dos softwares, de sistema de combate dos navios. (CMG Gelza, 2016).

Assim como o HNRe e o SSPM, o CMS é uma OM destinada à prestação de serviços. Sua particularidade reside em realizar serviços técnicos nos meios operativos da MB, propiciando, deste modo, o cumprimento da missão da Instituição. No tocante à sua gestão no CMS, a CMG Gelza utilizou três vezes o termo ‘característica principal’ para destacar suas atitudes no exercício do comando. Em cada menção ao termo, citou um atributo seu. O primeiro foi o ‘ouvir mais as pessoas’.

Então, a minha característica principal, que eu desenvolvi mais aqui, foi ouvir mais as pessoas e tentar buscar soluções com amigos e companheiros de outras organizações para tentar resolver os problemas do CMS e para atender a missão deles. (CMG Gelza, 2016).

Declarou que possuía tal característica antes de ser Diretora, e que foi potencializada quando iniciou o seu comando. Implicitamente, manifestou que apresentava um predicado necessário à prática de uma gestão relacional e democrática: “Então, eu tento conversar bastante, chamo sempre os assessores para tirar dúvidas. Eu, o tempo todo, tiro dúvidas. [...] porque eu não decido nada sozinha.” Portanto, nos processos de tomada de decisão, quando necessário, consultava a opinião de outras pessoas.

Outro atributo, associado ao primeiro, foi ‘tentar fazer justiça’: “então, a minha principal característica é tentar fazer justiça e não promover injustiça, para fazer tudo de acordo com a lei e com o que seja melhor [...]” Este atributo se avulta quando analiso o contexto em que a CMG Gelza está inserida. A estratificação institucional – hierárquica, de gênero e sexo –, com suas exclusividades, impossibilita um tratamento igualitário de forma integral. Assim, qualquer expressão de justiça e de igualdade se tornaria extremamente relevante. E, por ser uma mulher, pode ter se apropriado das marcas sociais determinadas ao sujeito universal ‘mulher’ para propor alternativas às assimetrias.

Por último, ressaltou seu dinamismo: “a minha principal característica é essa, é o dinamismo. Todo mundo sabe que eu gosto de ser dinâmica, eu não gosto de ver coisa parada, gosto de conversar com as pessoas, gosto de estar lá no chão de fábrica.” A dinamicidade apontada era atinente à rotina do CMS, pois esta OM precisa responder com presteza as solicitações dos navios, visto que eles compõem a parte operativa da MB. Ademais, explicitava a proximidade que mantinha com as/os subordinadas/subordinados e o tipo de relacionamento estabelecido.

Em geral é muito boa, tá? Mas, de vez em quando, surge um ou outro ponto de discórdia porque um ou outro não concorda com alguma regra ou alguma lei, ou alguma coisa. Mas as coisas vão sendo resolvidas de maneira eficaz. Quando tem problemas, são resolvidos. [...]. Então, eu considero um relacionamento muito bom. [...].

Eles têm confiança em mim, porque eles sabem que o que eu estou falando e sentindo é verdadeiro. Então, é uma relação de verdade. É uma relação de trabalho em equipe, companheirismo. (CMG Gelza, 2016).

Do mesmo modo que as demais Oficiais, estabeleceu uma gestão baseada no relacionamento, sendo esta uma estratégia de proximidade com o efetivo, mas, igualmente, de controle. Uma das conquistas relatadas pela CMG Gelza, como resultado de sua gestão, foram as mudanças na qualidade de vida da tripulação.

As pessoas se sentem mais felizes hoje em dia do que se sentiam anos atrás. Isso é uma conquista maravilhosa, tá? Porque são pequenas coisas que nós vamos fazendo... nós colocamos plantinhas no corredor, para quando as pessoas chegassem, as pessoas... não sei se você viu as plantinhas lá no corredor. A gente melhorou o tipo da comida. A primeira coisa que nós fizemos foi melhorar o cardápio, para colocar salada, para colocar menos gordura, menos fritura, menos doce, para a saúde das pessoas melhorarem. E ninguém morreu, ninguém teve infarto mais, não é? Antigamente tinha um ou dois infartos por ano, não é? (CMG Gelza, 2016).

A alteração do cardápio refletiu a preocupação da CMG Gelza com a saúde das pessoas que faziam parte da tripulação. Justificou sua atitude a partir da quantidade de infartos ocorridos no grupo que ela, naquela ocasião, comandava. O cuidado com a saúde, especialmente no que diz respeito à prevenção, é apresentada pela literatura (GUTIERREZ; MINAYO, 2010; TONELI; SOUZA; MÜLLER, 2010; GOMES; NASCIMENTO; ARAÚJO, 2007) como uma prática realizada pelas mulheres.

As determinações históricas, sociais e biológicas são os principais argumentos para a definição da mulher como participante ativa das ações de prevenção à saúde. Projetaria, ainda, as construções de gênero, por exemplo, o corpo das mulheres pode originar uma vida; a necessidade periódica de realizar exames ginecológicos; a existência de serviços específicos de saúde para a mulher; elas cuidam de outras pessoas (filhas/filhos, mãe idosa/pai idoso, companheiro/esposo), por

isso, também cuidam de si mesmas; não temem em mostrar sua vulnerabilidade; entre outras (TONELI; SOUZA; MÜLLER, 2010; GOMES; NASCIMENTO; ARAÚJO, 2007). A literatura também indica que as próprias mulheres pactuam, muitas vezes acriticamente, com sua responsabilização pelo cuidado.

A atenção dispensada ao bem-estar da tripulação, tornando o ambiente de trabalho mais agradável, com o uso das plantas e a adoção de uma alimentação saudável, esteve pautada em sua concepção de gestão e em sua condição de gênero. Ela evidenciou esses dois lugares dos quais tomou sua decisão ao se reportar aos comandos anteriores, formados unicamente por homens, que não apresentaram como ponto de pauta a prevenção à saúde.

No período em que foram Diretoras, a CMG Vera e a CF Wilma não relataram a existência de demandas específicas das militares. Por sua vez, na gestão da CMG Gelza houve uma demanda das militares, particularmente, das Praças.

Havia uma demanda das militares femininas, as Praças femininas, de que o alojamento estava muito apertadinho para tantas mulheres, porque aumentou o número de mulheres militares aqui e das OM apoiadas, porque tem OM que não tem alojamento e vem trocar de roupa aqui. Então, o alojamento ficou muito apertado para as militares, as Praças. Então, elas me pediram se havia a possibilidade de melhorar o alojamento. Aí eu fiz um remanejamento do alojamento e a gente fez a mudança e aumentou o alojamento feminino de Praças. (CMG Gelza, 2016).

A CMG Gelza informou que o número de mulheres Praças aumentou no CMS e nas OM apoiadas pelo CMS. Ou seja, a participação das militares em OM da área tecnológica cresceu, em comparação a períodos anteriores. Mas quando questionei à CMG Gelza sobre o percentual aproximado de homens e mulheres que serviam no CMS, ela respondeu que 27% eram mulheres. Mesmo com o aumento mencionado, o quantitativo de mulheres ainda era muito menor do que o de homens.

A solicitação de um alojamento mais amplo pelas Praças tinha como fundamento a necessidade de melhores condições de trabalho, pois precisavam de um espaço maior para o cumprimento das exigências requeridas à/ao militar, como dar serviço e dormir na OM. A demanda

das Praças foi atendida pela CMG Gelza. No entanto, o remanejamento de alojamentos que ela citou foi a troca do alojamento das Praças pelo das servidoras civis. Desta forma, às servidoras civis foi destinado o alojamento das Praças. Por isso, aquelas, igualmente, solicitaram um espaço maior.

Os pleitos das mulheres (civis e militares) requereram da CMG Gelza um posicionamento que atendesse às demandas apresentadas. Nesse atendimento, ela priorizou as militares pelo fato de conhecer, por experiência pessoal, suas necessidades; porém, não preteriu a solicitação das civis: “Então, eu que sou militar e que já dei serviço, sei como é. Então, a militar tinha que ter tido prioridade nesse momento. Mas a gente ainda vai tentar resolver o problema das civis. Vai melhorar ainda.”

Apesar de os vínculos trabalhistas serem distintos e caracterizarem dois grupos de mulheres (civis e militares), com particularidades, as demandas, nesse caso, são similares: condições de trabalho em uma OM projetada para homens. É interessante perceber que elas são submetidas à mudança, e o espaço institucional não é alterado para contemplar sua nova realidade. Outrossim, o atendimento de um dos pleitos (das Praças) pela CMG Gelza não extinguiu a necessidade das mulheres (civis e militares), pois a questão é de ordem institucional e social.

De modo geral, as Oficiais apresentaram uma fala firme e segura. A maneira como se expressaram verbalmente demonstrou a autoridade que elas possuem para narrar suas histórias, sendo um indicativo da autoridade que exerceram ao longo de suas carreiras. Apresentaram, ainda, liderança, protagonismo e pioneirismo, além de instituírem outros ‘*modus operandi*’ de comando.

4.3.6 Família e carreira militar naval

A/o militar da MB está sujeita/sujeito a uma carreira que exige desprendimento e requer disponibilidade para servir em qualquer lugar do país e, em alguns casos, também no exterior. É uma carreira de dedicação exclusiva. O pensamento difundido na Instituição de que a/o militar ‘é militar 24 horas por dia’ extrapola o espaço de trabalho e ganha materialidade em sua vida privada. A família é envolvida na rotina, que muitas vezes é atravessada pelo afastamento dela/dele do convívio familiar, seja pelo fato de servir embarcada/embarcado em navios, pelo cumprimento de serviços afetos à segurança que requerem a

pernoite na OM, pela movimentação (ou transferência) para servir em outra localidade, e por outras requisições institucionais.

Quando a CF Wilma ingressou na MB mantinha uma relação marital, mas não era casada. Relatou que seu companheiro não demonstrou qualquer tipo de preconceito ou desaprovação em relação à escolha e à permanência na carreira militar. Negou a existência de problemas na articulação entre vida afetiva e profissão.

Bom, quando eu fui casada, no período em que eu fui casada, não tive problema na minha carreira. Meu ex-marido nunca teve nenhum tipo de prurido maior com a carreira, não. Nunca teve preocupação, nem exposição, nem achava ridículo, essas coisas, nenhuma. (CF Wilma, 2016).

A narrativa da CF Wilma demarcou mais uma vez o preconceito, especialmente dos homens, no que diz respeito à presença das mulheres na MB. O uso dos termos ‘preocupação’, ‘exposição’ e ‘ridículo’ evidencia o ponto de vista e a postura da sociedade.

Seu primeiro filho nasceu em 1982. Dois anos depois, em 1984, a CF Wilma casou. No ano seguinte, em 1985, nasceu a sua filha. E, em 1987, separou-se. As duas crianças permaneceram sob seus cuidados. Durante um período de sua trajetória profissional no HNMD, manteve o vínculo empregatício que possuía antes de ingressar na MB. Por isso, sua rotina de trabalho era extensa. Deixava seu filho e sua filha na creche, que não era a do HNMD, em período integral. Sua mãe também oferecia suporte, quando necessário.

Olha, como eu morava muito perto de casa, eu podia dar o suporte com mais facilidade, porque eu saía, deixava eles na creche. Quando voltava, pegava eles da creche, entendeu? A minha mãe, não morava comigo, mas ficava quando precisava, entendeu? [...]. Aí tinha uma babá que ajudava a minha mãe a ficar com eles. (CF Wilma, 2016).

A CF Wilma explicitou a rede de apoio para o cuidado de sua prole. À esta rede, composta pela creche e por mulheres, são atribuídas as funções sociais relacionadas ao acolhimento e à educação (GUTIERREZ; MINAYO, 2010). Na partilha do cuidado, o homem/pai não estava inserido, sendo a dinâmica familiar centrada na mulher.

Neste sentido, os lugares destinados socialmente a mulheres e homens são reproduzidos também no espaço privado.

Em 1989, a CF Wilma se desvinculou de seu outro emprego e continuou trabalhando apenas na MB. Como sua filha tem retardo mental moderado, quando foi servir na EGN, seus superiores a liberavam em dois dias da semana para que a acompanhasse às consultas médicas e com outros profissionais de saúde. A própria CF Wilma afirmou que reconfigurou sua rotina de trabalho para atender as necessidades da filha e, também, para manter sua própria qualidade de vida. Não deixou de mencionar que seu filho e filha admiravam a carreira que escolheu: “meus filhos em si gostavam muito, principalmente meu filho, porque a minha filha tem limitação, ela é especial. Meu filho gostava muito, achava bonito quando ia lá na passagem de comando [...]”

A CMG Vera casou no mesmo ano em que ingressou na MB, em 1981. Adiou a data do casamento, pois coincidia com o período em que estava no curso de formação de Oficiais: “olha só, eu casei no mesmo ano em que eu entrei na Marinha. Eu ia me casar... eu tive que adiar o meu casamento, porque eu estaria me casando no meio do curso. [...]. Casei depois que eu me formei, que eu saí do curso.” A preparação para o casamento não interferiu na construção de sua carreira e vice-versa a ponto de renunciá-las. A postergação do casamento se mostrou necessária a fim de realizar seus dois projetos de vida.

O primeiro filho da CMG Vera nasceu quando ela tinha 28 anos. Cinco anos depois, nasceu sua filha. Por último, com 38 anos, teve outro filho. Reconheceu que foi difícil conciliar o cuidado dos filhos e da filha com o trabalho.

[...] eu vou te dizer: não é fácil você conciliar três filhos. [...] eu tive o apoio da minha mãe, que me ajudou. Meus filhos ficavam em creche. [...] deixava às sete horas, pegava às sete e meia da noite. Sete horas da manhã eles estavam lá – primeiros a chegar e os últimos a sair. Então, foi isso com meus filhos. O outro já teve uma babá porque ele tinha um problema de saúde, tinha asma; então, não se adaptou na creche. Com dois anos eu tive que tirar, e ele ficou com a babá. Mas eu tinha um apoio: eu tinha a minha mãe, aí eu tinha empregada. (CMG Vera, 2016).

Com a CMG Vera, igualmente, sua mãe foi uma pessoa fundamental na prestação de cuidado às crianças, assim como o apoio de membros externos ao círculo familiar, pois seu marido também trabalhava em horário integral. A mulher, representada nas figuras da avó das crianças e das trabalhadoras domésticas, bem como da creche, eram seu suporte, pois não poderia se ausentar frequentemente do trabalho para atender os filhos e a filha: “tinha um séquito de gente apoiando para eu poder trabalhar. E você não tem muita disponibilidade de ficar toda hora saindo para atender aos filhos.”

Ela relatou que não houve momentos de conflitos na relação entre carreira e vida familiar. Mas, expôs que sentia culpa pelo fato de não estar presente em todos os eventos que seus filhos e sua filha participavam.

[...] ficava com certa culpa por causa das crianças, principalmente por causa dessas coisas que você não podia ir no evento deles. Aí dava aquela tristeza... Mas eu acho que é uma fase, vai passar. E conversar: ‘olha, eu não vou poder ir. Mas sua babá e sua tia vão.’ Todo mundo já foi em tudo. Nunca deixei a criança sozinha. Quando eu podia, eu ia também. Mas não era sempre que a gente podia ir. (CMG Vera, 2016).

A rede de apoio não atuava apenas no espaço doméstico, mas envolvia-se no cotidiano das crianças fora do lar, sendo o cuidado reservado somente a mulheres.

A CMG Gelza casou, pela primeira vez, com 24 anos de idade. Nesse período iniciava sua trajetória militar. Seu filho nasceu em 1991, quando tinha 25 anos, e sua filha em 1995. Divorciou-se e casou novamente. De seu segundo casamento nasceu mais uma filha, que possuía 10 anos de idade quando a entrevista foi realizada. Atualmente, seu estado civil é divorciada.

Em relação ao cuidado da prole, relatou que sua mãe a auxiliou nas responsabilidades com as crianças.

Os meus dois mais velhos, a minha mãe me ajudou muito, porque eles puderam ficar com a minha mãe para eu poder trabalhar fora. Teve um período que eles ficaram na creche, mas a maior parte da infância deles, eles passaram com a minha mãe. Então, eu os deixava com a minha

mãe, vinha trabalhar, voltava e pegava. Eles iam para escola, minha mãe levava e tal. (CMG Gelza, 2016).

A CMG Gelza, assim como as outras entrevistadas, afirmou que sua inserção laboral não incidiu negativamente no relacionamento com seu filho e suas filhas, tampouco no comportamento das crianças: “Quer dizer, nunca ninguém teve problemas sobre isso. Eles não têm trauma disso, entendeu? Porque quando eu chego em casa é dedicação integral. Então eu dou atenção para eles integral.”

Embora tenha declarado que dedica atenção integral ao filho e às filhas, não deixou de sinalizar que tal dedicação está sujeita às suas atribuições como militar, principalmente quando se ocupa um cargo de liderança. Explicitou, de forma bastante clara, as dificuldades que atravessam a rotina de uma mulher-mãe militar.

A vida familiar ela fica colocada sempre em segundo plano quando a gente escolhe a carreira como essa. Então, muitas vezes eu tive que deixar a família para poder ficar embarcada em navio, para ficar até tarde aqui. Doze horas de trabalho por dia, ou quatorze. E às vezes eu vou para casa e não posso nem dar atenção porque eu estou recebendo ligação no celular à noite, ou sábado, ou domingo. Então, conciliar a vida familiar com a Marinha, ainda mais sendo titular da OM, é desafiante, é desafiador. É desafiador. Não é impossível, mas é bem difícil e desgasta bastante. (CMG Gelza, 2016).

A CMG Gelza foi a única que comentou a respeito da relação com as filhas/os filhos como Diretora, provavelmente porque, no momento da entrevista, este era seu lugar de fala. Ressalto, no entanto, que as filhas/os filhos das três entrevistadas não eram crianças pequenas quando elas assumiram o cargo de direção.

Ao abordar o estado civil das mulheres que ocupam posições de poder, Nogueira (2006) recupera o argumento veiculado pela opinião pública de que parte delas se apropria das características designadas ao masculino e abandona os atribuídos femininos, sendo, majoritariamente, solteiras ou sem família. A CF Wilma e a CMG Gelza, por exemplo, não mantinham um relacionamento conjugal no período em que foram Diretoras; porém, isso não significa que elas se ‘tornaram homens’ para

atingirem um posto de liderança. Tal concepção é essencialista, arbitrária e preconceituosa ao qualificar as mulheres como homens e também por desqualificar a mulher, individualmente e como sujeita coletiva.

As três histórias narradas revelam a importância do trabalho remunerado para as Oficiais e como elas lidaram com os encargos parentais. Suas realidades não são muito diferentes daquelas mulheres que optaram, voluntariamente ou por necessidade, trabalhar fora do espaço doméstico.

As mulheres sempre trabalharam, segundo Perrot (2016). O trabalho que historicamente desempenharam (e desempenham ainda hoje) era estritamente relacionado ao lar e circunscrito a ele. A principal atividade era o cuidado da casa e da família. Com o desenvolvimento da estrutura societal e das reivindicações dos grupos feministas, inicia-se a inserção das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, continuam a exercer as atribuições domésticas, não remuneradas, com pouca ou nenhuma participação dos homens.

As exigências sociais a que as entrevistadas estavam (ou estão) submetidas repercutiram nas estratégias adotadas para o cuidado com as crianças e a atenção dedicada a elas. Além da creche, outra estratégia utilizada por elas foi o apoio de suas mães, as avós das crianças. Na dinâmica familiar contemporânea, a avó assume grande parte das atribuições concernentes ao pai e a mãe quando este e esta trabalham fora de casa (CARDOSO; BRITO, 2014; LINS DE BARROS, 2005). Desta forma, as mulheres continuam com a incumbência de cuidar, assistir e, contemporaneamente, comandar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As trajetórias profissionais das Oficiais titulares de OM apresentaram singularidades, diversidades e pontos de encontro no que se refere à inserção na MB e ao exercício do Comando. Cada entrevistada relatou experiências específicas que marcaram suas carreiras. No entanto, alguns aspectos de suas histórias são semelhantes, indicando uma proximidade de vivências tanto na Instituição como em suas vidas privadas. O que as uniu esteve pautado pelo contexto institucional e social, bem como pelas apreensões correntes sobre o feminino e seu lugar na sociedade.

Apesar de não se denominarem feministas, foram beneficiadas pelas conquistas desses grupos e integraram o conjunto de mulheres que não respondiam à figura tradicional da dona de casa. Ao entrarem em uma instituição eminentemente masculina, apontavam para a ocupação de outros lugares para além do espaço doméstico. Contudo, as atribuições funcionais a elas designadas estiveram estritamente vinculadas à concepção socialmente construída de mulher e ao feminino. Assim, o trabalho desempenhado pelas militares e as OM em que serviram faziam referência ao cuidado e às funções de apoio. Embora uma das entrevistadas tenha ocupado, recentemente, a direção de uma OM da área tecnológica, que está mais relacionada à missão precípua da MB, a prestação de serviços é a tônica de sua natureza, no caso, a manutenção dos meios operativos da MB.

O fato de estarem em uma instituição masculina e a ideologia dominante estar fundamentada no masculino favoreceu a naturalização das relações e expressões de gênero, principalmente com as primeiras turmas de mulheres. A própria criação do CAFRM era uma forma de segregação, sendo que as três Oficiais fizeram parte desse Corpo e não o interpretaram como uma discriminação institucionalizada que as afetava diretamente.

Situações de preconceito, igualmente, fizeram-se presentes em suas gestões, sem, contudo, serem explicitamente nomeadas como tal. Por isso, era imperioso que demonstrassem sua capacidade, sua superioridade, em comparação aos homens, apesar de não verbalizarem tal necessidade. A negação desses e outros enfrentamentos pode estar relacionada à naturalização da condição feminina ou à estratégias de presença e ocupação de espaços no âmbito da MB, uma vez que as Oficiais entrevistadas administravam os embates, sem estabelecê-los. Assim, o discurso e a prática essencialista eram, de certo modo,

perpetuados, inclusive na construção de suas identidades e subjetividades.

A liderança das entrevistadas evidenciou suas características, desenvolvidas ao longo de suas vidas e potencializadas (ou adquiridas) no exercício do comando. Elas apresentaram racionalidade, competência, autoridade e voz de comando (sinalizada em suas falas) – qualidades necessárias a quem ocupa uma posição de poder, porém atribuídas historicamente na Instituição ao homem/masculino. Por sua vez, demonstraram outros predicados requeridos para uma ‘gestão relacional’, como proximidade com o efetivo, saber ouvir, buscar apoio, sendo estes socialmente designados à mulher/feminino.

Ao apresentarem tais características, indicaram requisições de uma gestão situada em seu tempo, e não de mulheres ou de homens. Todas, a seu modo, exerceram com controle e competência o comando, apesar dos desafios particulares pela condição do feminino e de serem pioneiras nas funções exercidas. Apontaram, portanto, para desconstruções de gênero sociais e institucionais, e, paradoxalmente, explicitaram que as conjunturas social e institucional requisitaram o ingresso e a ascensão das mulheres ao cargo de direção.

O questionamento direto à conduta institucional em relação às mulheres não foi uma prática realizada pelas três entrevistadas, exceto a CF Wilma, que narrou suas experiências em manifestações coletivas pontuais, a partir de suas necessidades individuais. Logo, a problemática da realidade das mulheres/feminino na MB se restringiu ao imediatismo e ao empírico, provavelmente porque a dinâmica institucional se sobrepôs, ou pela ausência de uma participação política orientada pelas leituras feministas.

A relação entre público e privado estabelecida pelas Oficiais - carreira e suas famílias - convergiu com as estratégias adotadas na sociedade pelas mulheres que se encontram no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito ao cuidado da prole. A permanência dos elementos de suporte – creche e mulheres – seguiu a lógica de responsabilização da figura feminina. Outros tipos de alternativas, por exemplo, o homem participar do cuidado ou então seus familiares, não foram empregadas. Ademais, o afastamento delas de uma parcela do cotidiano familiar, por serem ‘mulheres trabalhadoras’, é potencializado pelas peculiaridades inerentes à carreira militar. Se a carreira influenciou a configuração de suas vidas privadas ou se a vida privada influenciou a carreira é uma questão a ser aprofundada, apesar de a primeira probabilidade predominar na história das entrevistadas.

As reflexões e ações das Oficiais pactuavam com a dinâmica institucional, ao mesmo tempo em que, contraditoriamente, a alterava, provocando deslocamentos significativos e construindo um legado a outras mulheres. A igualdade verbalizada por elas estava baseada na lógica da Instituição e não em uma equivalência de direitos e de oportunidades.

Suas aquisições estiveram circunscritas a determinadas áreas da MB, embora suas trajetórias retratem conquistas feministas. No entanto, estas carecem de serem contadas e recontadas, ainda mais pelas chaves e ‘olhares’ dos estudos feministas e de gênero. É necessário também que as experiências das militares, como as descritas nesta pesquisa, sejam partilhadas entre elas para que percebam as diferenças e as semelhanças que as conectam, e deste modo, possam iniciar um processo de mudanças substanciais na MB. A identificação coletiva, como um ‘sujeito político’, ocorrerá a partir da apropriação das diversas expressões possíveis da mulher militar, assim como de um discurso e de uma prática política unificada.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, Verena. **Indivíduo e biografia na história oral**. Rio de Janeiro: CPDOC, 2000. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/6715/1525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

_____. **Ouvir contar**: textos em história oral. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

_____. **Manual de história oral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

ALMEIDA, Mariza Ribas D'Ávila de. **Batalhas culturais de gênero**: a dinâmica das relações de poder no campo militar naval. 2008. 155f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2008.

ALVAREZ, Iara Maria Martins. **Políticas públicas de gênero**: a inclusão das mulheres na Marinha do Brasil como militares. 2011. 117f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, 2011.

AMADO, Janaína; FERREIRA, Marieta de Moraes. Apresentação. In: AMADO, J.; FERREIRA, M.M. (Org.). **Usos & abusos da história oral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

ANDRADA, Sheila Aragão de; PERES, Helena Maria. **Mulheres a bordo: 30 anos da mulher militar na Marinha do Brasil**. Rio de Janeiro: Hmpres & Associados, 2012.

ARAUJO, Custodio José Abreu. **Quadro auxiliar feminino de oficiais: uma nova proposta**. 1987. 46f. Monografia – Escola de Guerra Naval, Rio de Janeiro, 1987.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BORTOLUZZO, Adriana Bruscatto; MATAVELLI, Ieda Rodrigues; MADALOZZO, Regina. Determinantes da distribuição da (des)igualdade de gênero entre os estados brasileiros. **Estudos**

Econômicos (São Paulo), São Paulo, v.46, n.1. jan./mar. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612016000100161>. Acesso em 26 jul. 2017.

BRASIL. Comando da Marinha. Secretaria-Geral. Estatuto dos Militares. In:_____. **Vade-mécum Naval**. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro. Serviço de Documentação da Marinha, 2004. cap. 2.

BRASIL. Comando da Marinha. Serviço de Relações Públicas da Marinha. **Poder Naval**. Brasília: Action Editora, 1997.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Constituição do Brasil decretada e promulgada pelo Congresso Nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Seção 1, p. 953. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1960-1969/constituicao-1967-24-janeiro-1967-365194-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto nº 4.780 de 15 de julho de 2003. Aprova o Regulamento da Reserva da Marinha e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 16 jul. 2003. Seção 1, p. 5. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2003/decreto-4780-15-julho-2003-481100-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto nº 85.238, de 07 de outubro de 1980. Regulamenta a Lei nº 6.807 de 7 de julho de 1980, que cria o Corpo Auxiliar feminino da Reservada Marinha (CAFRM) e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 08 out. 1980. Seção 1, p. 20085. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-85238-7-outubro-1980-434657-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto nº 87.179, de 18 de maio de 1982. Aprova o Regulamento para o Corpo de Praças da Armada. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 20 mai. 1982. Seção 1, p. 9081. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-87179->

18-maio-1982-436769-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 20 mar. 2016.

BRASIL. Decreto nº 93.303, de 26 de setembro de 1986. Regulamenta, para a Marinha, a Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972, que dispõe sobre as Promoções dos Oficiais da Ativa das Forças Armadas. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 29 set. 1986. Seção 1, p. 14620. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-93303-26-setembro-1986-443706-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 30 out. 1969. Seção 1, p. 9329 (Republicação). Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1960-1969/emendaconstitucional-1-17-outubro-1969-364989-republicacao-28547-pl.html>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

BRASIL. Lei nº 5.787, de 27 de junho de 1972. Dispõe sobre a Remuneração dos Militares e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 29 jun. 1972. Seção 1, p. 5681. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5787-27-junho-1972-357817-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 07 jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.807, de 7 de julho de 1980. Cria o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 8 jul. 1980. Seção 1, p. 13582. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6807-7-julho-1980-357060-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 9 jul. 1981. Seção 1, p. 12789. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6932-7-julho-1981-357276-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 06 ago. 2017.

BRASIL. Lei no 7.622, de 9 de outubro de 1987. Reorganiza o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha - CAFRM. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 13 out. 1987. Seção 1, p. 16845. Disponível em: <<http://www2.câmara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7622-9-outubro-1987-367589-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

BRASIL. Lei nº 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] República Federativa do Brasil, Poder Executivo**, Brasília, DF, 26 nov. 1997. Seção 1, p. 27741. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=27/11/1997>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

BRASIL. Ministério da Defesa. Marinha do Brasil. Portaria nº 108 de 30 de março de 2004. Estabelece diretrizes para a criação ou a extinção de Organização Militar (OM) de terra, para a incorporação, a reincorporação, a desincorporação, a transferência para a reserva e a baixa do serviço ativo de navios, e estabelece a denominação para os cargos de Comando e de Direção da Marinha. **Boletim**, n. 3, p. 11, 2004.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, DF, 2004. 104 p. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/plano-nacional-politicas-mulheres.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

CAMARGO, Aspásia. Como a história oral chegou ao Brasil. **História Oral**, v. 2, jun. 1999. Disponível em: <<http://revista.historiaoral.org.br/index.php?journal=rho&page=article&op=view&path%5B%5D=15&path%5B%5D=79>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

_____. Apresentação da primeira edição. Quinze anos de história oral: documentação e metodologia. In: ALBERTI, V. **Manual de história oral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

CARDOSO, Andreia Ribeiro; BRITO, Leila Maria Torraca de. Ser avó na família contemporânea: que jeito é esse? **Psico-USF**, Bragança Paulista, v.19, n.3. set./dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712014000300007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 25 jun. 2017.

CARREIRAS, Helena. Diversidade social nas Forças Armadas: gênero e orientação sexual em perspectiva comparada. **Nação e Defesa**, n.107, 2 série, p.61-68, primavera 2004.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016** (Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais). Brasília, DF, 2016.

CORRÊA, Marisa. Do feminismo aos estudos de gênero no Brasil: um exemplo pessoal. **Cadernos Pagu: desdobramentos do feminismo**, Campinas, n.16, p.13-30, 2001.

D'ARAÚJO, Maria Celina; CASTRO, Celso; CHEIBUB, Zairo. **O Brasil e as Forças Armadas na percepção dos oficiais da Marinha**. Rio de Janeiro: CPDOC, 2002. 44 p.

FERREIRA, Marieta Moraes. Desafios e dilemas da história oral nos anos 90: o caso do Brasil. **História Oral**, v. 1, jun. 1998. Disponível em: <<http://revista.historiaoral.org.br/index.php?journal=rho&page=article&op=view&path%5B%5D=90&path%5B%5D=93>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

FEUERWERKER, Laura Camargo Macruz. A formação de médicos especialistas e a Residência Médica no Brasil. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 57, p. 29-54, jan./abr. 2001.

FONTENELE-MOURÃO, Tânia Maria. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

GIULANI, Paola Cappellin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, M. (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto, 2001. p. 640-667.

GOLDENBERG, Mirian. **De perto ninguém é normal: estudos sobre corpo, sexualidade, gênero e desvio na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GOMES, Romeu; NASCIMENTO, Elaine Ferreira do; ARAÚJO, Fábio Carvalho de. Por que os homens buscam menos os serviços de saúde do

que as mulheres? As explicações de homens com baixa escolaridade e homens com ensino superior. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 565-574, mar. 2007.

GUTIERREZ, Denise Machado Duran; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Produção de conhecimento sobre cuidados da saúde no âmbito da família. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, supl. 1, p. 1497-1508, 2010.

HARDING, Sandra. ¿Existe un método feminista? In: BARTRA, Eli (Comp.) **Debates en torno a una metodología feminista**. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, 2002.

HITA, Maria Gabriela. Igualdade, identidade e diferença(s): feminismo na reinvenção de sujeitos. In: ALMEIDA, H. B. et al. (Org.). **Gênero em matizes**. Bragança Paulista: CDAPH, 2002. (Coleção Estudos CDAPH. Série História & Ciências Sociais).

JOUTARD, Philippe. História oral: balanço da metodologia e da produção nos últimos 25 anos. In: AMADO, J.; FERREIRA, M.M. (Org.). **Usos & abusos da história oral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 43-62.

JÚNIOR, Hermógenes Hiron Marques. **O corpo auxiliar feminino da reserva da Marinha**. 1982. 94f. Monografia – Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de Janeiro, 1982.

LINS DE BARROS, Myriam Moraes. Memória, gênero e geração na sociedade brasileira contemporânea. **Praia Vermelha: estudos de política e teoria social**, Rio de Janeiro, n. 16-17, 2007. Disponível em: <https://docs.google.com/file/d/0B0--tS_Kbeq-ZTNYaHFYc2ViUkk/edit>. Acesso em: 25 jun. 2017.

LOMBARDI, Maria Rosa; BRUSCHINI, Cristina; MERCADO, Cristiano M. **As Mulheres nas Forças Armadas brasileira: a Marinha do Brasil**. São Paulo: FCC/DPE, 2009. 108 p.

LOMBARDI, Maria Rosa. Profissão: oficial engenheira naval da Marinha de Guerra do Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, ago. 2010. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2010000200014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 06 jul. 2016.

LOURO, Guacira Lopes. Nas redes do conceito de gênero. In: LOPES, M.J.M.; MEYER, D.E.; WALDOW, V.R. (Org.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 7-18.

LOZANO, Jorge Eduardo Aceves. Prática e estilos de pesquisa na história oral contemporânea. In: AMADO, J.; FERREIRA, M.M. (Org.). **Usos & abusos da história oral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 15-25.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MORAES, Marcia. **Ser humana: quando a mulher está em discussão**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

NETO, André de Faria Pereira; MACHADO, Bárbara Araújo; MONTENEGRO, Antonio Torres. História oral no Brasil: uma análise da produção recente (1998/2008). **História Oral**, v. 10, n. 2, jul-dez 2007. Disponível em: <<http://revista.historiaoral.org.br/index.php?jornal=rho&page=article&op=view&path%5B%5D=219&path%5B%5D=223>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 07-31, 2000.

NOGUEIRA, Maria da Conceição de Oliveira Carvalho. Os discursos das mulheres em posições de poder. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 57-72, 2006.

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 77-98, 2005.

_____. Os feminismos e os muros de 1968, no Cone Sul. **Clio: Revista de Pesquisa Histórica**, Recife, n. 26.1, p. 59-82, 2008.

_____. Narrativas do feminismo em países do Cone Sul (1960-1989). In: PEDRO, J.M.; WOLFF, C.S. (Org.). **Gênero, feminismos e**

ditaduras no Cone Sul, Editora Mulheres, Florianópolis, 2010. p. 115-137.

PERROT, Michelle. Práticas da memória feminina. In: PERROT, M. (Org.). **As mulheres ou os silêncios da história**, EDUSC, São Paulo, 2005. p. 33-43.

_____. **Minha história das mulheres**. Tradução Angela M. S. Côrrea. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

PISCITELLI, Adriana. Re-criando a (categoria) mulher? In: ALGRANTI, L. M. (Org.). **A prática feminista e o conceito de gênero**. Textos Didáticos, IFCH/UNICAMP, Campinas, 2002. p. 7-42.

_____. Reflexões em torno do gênero e feminismo. In: Costa, C.L.; SCHMIDT, S.P. (Org.). **Poéticas e políticas feministas**, Editora Mulheres, Florianópolis, 2004. p. 43-66.

POLLAK, Michael. Memória, esquecimento, silêncio. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, 1989. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2278/1417>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

PORTELLI, Alessandro. Tentando aprender um pouquinho: algumas reflexões sobre a ética na história oral. **Projeto História**, São Paulo, n.15, p. 13-49, abr. 1997.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: SIMSON, O.M.V. (Org.). **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais, 1988. p. 14-43.

RAGO, Margareth. Epistemologia feminista, gênero e história. In: PEDRO, J.M.; GROSSI, M.P. (Org.). **Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinaridade**. Florianópolis: Editora Mulheres, 1998. p. 21-41.

_____. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, M. (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto, 2001. p. 578-606.

ROLNIK, Suely. Guerra dos gêneros & Guerra aos gêneros. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 118-123, 1996.

SALVATICI, Silvia. Memórias de gênero: reflexões sobre a história oral de mulheres. **História Oral**, v. 8, n. 1, p. 29-42, jan-jun. 2005.

SCOTT, Joan Wallach. A invisibilidade da experiência. Tradução Lúcia Haddad. **Revista Projeto História**, v. 16, p. 297-325, jan-jun. 1998.

_____. **Gender: a useful category of historical analyses. Gender and the politics of history**. New York, Columbia University Press, 1989. Tradução de: Christine Rufino Dabat; Maria Betânia Ávila.

SELL, Camilla Telemberg. **A enfermeira na Marinha do Brasil: a historiografia do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha**. 2012. 171f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2012.

TONELI, Maria Juracy Filgueiras; SOUZA, Marina Gomes Coelho de; MÜLLER, Rita de C. Flores. Masculinidades e práticas de saúde: retratos da experiência de pesquisa em Florianópolis/SC. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 973-994, 2010.

VOLDMAN, Danièle. Definições e usos. In: AMADO, J.; FERREIRA, M.M. (Org.). **Usos & abusos da história oral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 33-41.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Lugar de enunciação hoje
 - 1.1. nome completo
 - 1.2. data de nascimento (idade)
 - 1.3. cidade onde nasceu
 - 1.4. profissão
 - 1.5. cor (autodenominação)
 - 1.6. credo e/ou prática religiosa
 - 1.7. relacionamento afetivo (tipo de relacionamento: estável, heterossexual/homossexual)
 - 1.8. desenho familiar (companheira/companheiro, filhas/filhos, netas/netos)
 - 1.9. local de moradia
 - 1.10. ocupações atuais (profissional, lazer, familiares)

2. Formação intelectual e profissional
 - 2.1. motivos da escolha da profissão
 - 2.2. referências (familiares e de outras pessoas) para a escolha da profissão
 - 2.3. local de formação universitária
 - 2.4. motivos da escolha da instituição universitária
 - 2.5. figuras marcantes nos estudos – colegas e professoras/professores – seus perfis (atributos)

3. Ingresso na Marinha
 - 3.1. ano de ingresso
 - 3.2. contexto social e político do ingresso na Marinha
 - 3.3. relações com os aspectos de formação intelectual e profissional (item 2)
 - 3.4. motivos da escolha de ingresso na Marinha
 - 3.5. referências (familiares e de outras pessoas) para a escolha da carreira militar
 - 3.6. processo seletivo (especificidades relacionadas ao sexo)
 - 3.7. lugar da mulher na Marinha (cargos e funções) no ano de ingresso
 - 3.8. lutas políticas do movimento feminista e de mulheres no período de ingresso na Marinha
 - 3.9. experiência/sentimento de se tornar uma Oficial da MB

4. Permanência na carreira
 - 4.1. OM em que trabalhou
 - 4.2. relacionamento com as/os colegas (Praças e Oficiais)
 - 4.3. figuras marcantes na Marinha – seus perfis
 - 4.4. ambiente de trabalho na Marinha de modo geral
 - 4.5. principais momentos de conflito/desafios [preconceito, assédios (moral; sexual), discriminação]
 - 4.6. motivos da permanência na Marinha
 - 4.7. prêmios recebidos
 - 4.8. ano em que foi para a reserva remunerada
 - 4.9. posto em que se aposentou
 - 4.10. vice-direção assumida (ano/temporalidade/OM)
 - 4.11. motivos para nomeação

5. Acesso ao cargo de titular de OM
 - 5.1. OM em que foi titular
 - 5.2. ano/idade/temporalidade como titular de OM
 - 5.3. posto em que assumiu a titularidade
 - 5.4. vice-direção (quem era?)
 - 5.5. natureza e função da OM no âmbito da MB (atuação, características e sentidos empregados à OM)
 - 5.6. motivos para nomeação
 - 5.7. requisitos/qualidades exigidas para ser titular da OM assumida (denominar a OM)
 - 5.8. características de sua prática de trabalho
 - 5.9. atribuições e funções exercidas (rotina, prática de trabalho, efetivo subordinado)
 - 5.10. pessoa de referência consultada no âmbito da MB para a tomada de decisões
 - 5.11. ambiente de trabalho
 - 5.12. relacionamento com as subordinadas/os subordinados
 - 5.13. relacionamento com os homens
 - 5.14. principais pautas que ‘defendeu’ (incluindo pautas feministas e demandas das mulheres)
 - 5.15. conquistas no exercício do cargo
 - 5.16. dificuldades, desafios que encontrou no exercício do cargo (motivos das dificuldades)
 - 5.17. conjuntura social e política da época
 - 5.18. principais reivindicações dos movimentos de mulheres e feministas a época
 - 5.19. experiência/sentimento de ser mulher titular de OM

6. Vida familiar e afetiva e a carreira
 - 6.1 idade em que se casou
 - 6.2 etapa da carreira em que se casou
 - 6.3 idade em que teve filhas/filhos
 - 6.4 etapa da carreira em que teve filhas/filhos (já tinha assumido alguma chefia)
 - 6.5 família e sua relação com a carreira/titular de OM (casamento/maternidade postergada; se não têm filhos; a carreira influenciou a decisão)
 - 6.6 experiência/sentimento relacionado com vida afetiva e profissional
 - 6.7 desafios/momentos de conflito

7. Atribuições das mulheres na MB
 - 7.1. principais mudanças na Marinha do ano de ingresso para o momento atual
 - 7.2. protagonismo da mulher na instituição e sua contribuição para ampliação de direitos
 - 7.3. vigência de uma política, ações de inclusão de mulheres na Marinha e de acesso à direção

APÊNDICE B – CARTA DE CESSÃO DE DIREITOS

1. Pelo presente documento, eu, _____
 (nome), _____ (nacionalidade), _____ (estado
 civil), _____ (profissão), carteira de identidade nº
 _____, emitida por _____, CPF nº
 _____, residente e domiciliada _____

 _____,
 declaro que tomei ciência de todos os procedimentos e explicações
 pertinentes a pesquisa “As trajetórias profissionais das Oficiais da
 Marinha do Brasil titulares de Organizações Militares”, especificados
 em anexo.

2. Eu, _____ (nome) cedo e
 transfiro neste ato, gratuitamente, em caráter universal e definitivo à
 UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC) a
 totalidade dos meus direitos patrimoniais de autora sobre a entrevista
 concedida no dia (ou entre os dias _____, na cidade
 _____, perante a pesquisadora
 VANESSA COELHO DOS REIS.

3. Na forma preconizada pela legislação nacional e pelas convenções
 internacionais de que o Brasil é signatário, a ENTREVISTADA,
 proprietária originária da entrevista de que trata este termo, terá,
 indefinidamente, o direito ao exercício pleno dos seus direitos morais
 sobre a referida entrevista, de sorte que sempre terá seu nome citado por
 ocasião de qualquer utilização. Caso a ENTREVISTADA não concorde
 em ser nomeada, a sua identidade será preservada.

3.1. A principal legislação nacional é a Constituição da República
 Federativa do Brasil de 1988; e as convenções internacionais de que o
 Brasil é signatário são, por exemplo, a Declaração Universal dos
 Direitos Humanos de 1948 e o Pacto Internacional sobre os Direitos
 Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, entre outras.

4. Fica, pois, a UFSC plenamente autorizada a utilizar a referida entrevista,
 na totalidade ou em parte, editada ou integral, inclusive cedendo seus
 direitos a terceiros, no Brasil e/ou no exterior, de acordo com as
 restrições de conteúdo fixadas pela ENTREVISTADA.

5. Eu, _____(nome):

- () autorizo a transcrição da entrevista na norma culta da língua portuguesa;
 () não autorizo a transcrição da entrevista na norma culta da língua portuguesa.

Sendo esta a forma legítima e eficaz que representa legalmente os nossos interesses, assinam o presente documento em 02 (duas vias) de igual teor e para um só efeito. Uma via é da entrevistada, e a outra, da pesquisadora responsável.

| Local, | Data |
|------------------------|---|
| [NOME DA ENTREVISTADA] | UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Vanessa Coelho dos Reis |
| _____ CPF: | _____ CPF: |

TESTEMUNHAS:

Nome legível:

CPF:

Nome legível:

CPF:

Anexo – Procedimentos e explicações sobre a pesquisa

A pesquisa intitulada “As trajetórias profissionais das Oficiais da Marinha do Brasil titulares de Organizações Militares” é conduzida por Vanessa Coelho dos Reis, pesquisadora responsável e mestranda do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O produto da pesquisa será a dissertação da

pesquisadora, desenvolvida sob a orientação da Profa. Dra. Luciana Patrícia Zucco.

A produção de conhecimento sobre as Forças Armadas a partir dos estudos de gênero é escassa. Nota-se, ainda, que há uma ausência, na literatura, de estudos sobre o acesso, a presença e o exercício das funções referentes a cargos de comando pelas mulheres, e de como elas apreendem suas experiências nessa posição de chefia e em um espaço de representação do masculino.

Consequentemente, a história das mulheres militares que exercem funções de direção não é publicizada. O protagonismo dessas mulheres não é tornado visível diante de uma trajetória consolidada e, por muitos anos, exclusiva dos homens. Desta forma, um dos benefícios da pesquisa é a divulgação da história das Oficiais da Marinha do Brasil (MB) titulares de Organizações Militares (OM), para a sociedade. E as experiências vivenciadas por essas mulheres, que se traduzem em conquistas e desafios, contribuem para o avanço das reflexões feministas e, conseqüentemente, para uma agenda de políticas e estratégias em prol da equidade de gênero.

O objetivo principal da pesquisa é analisar a trajetória profissional das Oficiais da MB titulares de OM. Para alcançar este objetivo, buscarei: identificar os fatores que contribuíram para a escolha relativa à carreira militar (ingresso e permanência); conhecer o caminho percorrido a partir do ingresso na Marinha até o acesso ao cargo de direção; verificar a incorporação das pautas feministas e as demandas das mulheres no exercício do cargo de direção; levantar as representações das Oficiais sobre as atribuições das mulheres na MB; identificar as situações de enfrentamento vivenciadas pelas Oficiais na condição de titulares de OM; e, registrar a trajetória profissional das Oficiais que foram titulares de OM.

A abordagem de história oral constitui o desenho metodológico da pesquisa. A história oral é composta por narrativas orais. Por isso, a entrevista, gravada em áudio, será a forma de coleta de dados. Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

O fornecimento de informações pessoais, referentes à vida da entrevistada, podem gerar desconfortos e constrangimentos. Para evitar e/ou atenuar tais desconfortos e constrangimentos, os princípios de autonomia, não maleficência e equidade, assim como a confidencialidade das informações pessoais, serão respeitados.

A entrevista ocorrerá em data e horário definido conforme disponibilidade da Oficial. A preferência para a escolha do local da entrevista também será da entrevistada. Porém, será observada pela

pesquisadora, em pactuação com a Oficial, a pertinência da escolha de um local reservado.

A duração de cada sessão de entrevista será de, no máximo, duas horas (conforme a possibilidade da entrevistada). Contudo, a entrevistada poderá solicitar a interrupção da entrevista por quaisquer motivos, sem necessidade de apresentar justificativa.

O período de participação da entrevistada na pesquisa se inicia com a primeira sessão de entrevista e termina na última sessão, momento em que será assinada a carta de cessão de direitos. No entanto, a assinatura da carta de cessão de direitos não inviabiliza a retomada da participação da entrevistada, caso haja necessidade de acréscimo de informações.

A carta de cessão de direitos, citada acima, é um documento que permite o uso e a publicização da entrevista. Foi elaborada em duas vias, sendo que uma das vias ficará com a entrevistada. As duas vias da carta de cessão de direitos deverão ser assinadas pela entrevistada, pela pesquisadora e por duas testemunhas, com a rubrica em todas as folhas do documento. Caso não haja testemunhas na ocasião do consentimento, a carta deverá ser assinada somente pela entrevistada e pela pesquisadora.

A entrevistada poderá solicitar alterações e/ou inclusões na carta de cessão de direitos. As alterações e/ou inclusões serão redigidas de próprio punho, pela entrevistada, na carta de cessão de direitos, tendo ao fim da redação, a assinatura da entrevistada e da pesquisadora responsável.

A metodologia de história oral requer que a autora/o autor da entrevista seja identificada/identificado. Porém, caso a entrevistada não concorde em ser nomeada, a sua identidade será preservada.

Quaisquer desconfortos serão minimizados pela pesquisadora responsável, a qual respeitará a dignidade humana e a liberdade das entrevistadas ao decidirem ou não participar da pesquisa, podendo em qualquer momento, se assim desejarem, desistir sem prejuízo algum. As entrevistadas também poderão se recusar a falar sobre questões constrangedoras.

A integridade da imagem e do prestígio da entrevistada e da Instituição a que ela pertence, no caso a MB, será resguardada. Quaisquer danos a esses direitos, em decorrência da execução da pesquisa, serão de responsabilidade da pesquisadora responsável, que deverá arcar com as despesas referentes a indenizações.

As transcrições das entrevistas serão enviadas às Oficiais para conhecimento e possíveis correções. Neste processo, as Oficiais poderão

fixar restrições ao conteúdo a ser divulgado, ou seja, selecionar trechos da entrevista que não serão publicizados.

As entrevistas serão armazenadas em mídia digital (em formato de CD). Os arquivos digitais comporão o acervo do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Serviço Social e Relações de Gênero (NUSSERGE) da UFSC e também estarão sob a guarda da pesquisadora responsável por um período de cinco anos após a conclusão da pesquisa. Os arquivos digitais não poderão ser reproduzidos sem autorização da UFSC e da pesquisadora responsável.

Os resultados da pesquisa serão divulgados às entrevistadas por meio do envio, para seus respectivos endereços eletrônicos, de uma cópia em PDF da dissertação.

Caso a entrevistada necessite entrar em contato com a pesquisadora responsável, poderá fazê-lo, a qualquer momento, por e-mail coe.vanessa@gmail.com ou por telefone (47) 9999-4658.