



Pontifícia  
Universidade  
Católica do  
Rio de Janeiro

**Maria Gabriela Veloso Camelo**

**A Agenda Mulheres, Paz e Segurança: um olhar para a participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras**

**Trabalho de conclusão de curso**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Relações Internacionais.

Orientadora: Victória Santos

Rio de Janeiro  
Julho de 2024

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, do/a autor/a e do orientador.

Ficha Catalográfica

Camelo, Maria Gabriela Veloso.

A Agenda Mulheres, Paz e Segurança: um olhar para a participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras / Maria Gabriela Veloso Camelo; orientador: Victoria Santos. – 2024.

55 f.; 30 cm

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Internacionais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

Inclui bibliografia.

1. Relações internacionais – Trabalhos de conclusão de curso. 2. Agenda Mulheres, Paz e Segurança; 3. Participação; 4. Forças Armadas; 5. Brasil. I. Santos, Victória. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Instituto de Relações Internacionais. III. A Agenda Mulheres, Paz e Segurança: um olhar para a participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras.

CDD: 327

Dedico este trabalho às mulheres que passaram pela minha vida. Avós, mãe, tias, amigas e mestres, que me ensinaram a lutar pelo meu espaço, a não abaixar a cabeça, a não me subestimar e foram constantes exemplos de perseverança, mesmo quando parece que esse mundo não foi feito para nós.

Dedico este trabalho especialmente à minha mãe, Andréa Veloso, que foi minha grande incentivadora para esta pesquisa. Andréa é muito mais do que minha mãe, é minha grande inspiração, minha amiga e minha maior apoiadora. Ela acreditou em mim em momentos nos quais nem eu acreditava.

## Agradecimentos

Essa monografia, apesar de levar apenas o meu nome, foi escrita por muitas mãos. A verdade é que, assim como eu, este trabalho contém um pouco de cada pessoa que passou pela minha vida.

Sendo assim, deixo aqui meus agradecimentos.

Aos meus pais, Andréa Veloso e José Marcelo Camelo, que entenderam, antes de mim, que cursar Relações Internacionais era parte de um grande sonho e não deixaram de me apoiar, mesmo nos dias mais difíceis. Obrigada por terem permitido, com muito esforço, que eu pudesse cursar algo não tão tradicional em uma instituição como esta.

Às minhas avós, Odete e Socorro, às minhas tias e tios, Aniele, Cris, Dedeco e Alfred, e ao meu avô, Sebastião (*in memoriam*), que não me deixaram desistir, nem da graduação, nem das minhas aspirações, mesmo nos piores momentos.

À família que ganhei nos últimos três anos, a Ricardo e Heidi Vianna, que me acolheram sem hesitar e foram minha segunda casa.

Aos professores da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, que contribuíram imensamente não só para a profissional que sou hoje, mas para a pessoa como um todo, em especial à Victória Santos, minha querida orientadora; mas também a Isa Mendes, Carolina Salgado, Simone Rocha, Diego Vieira; Ricardo Santos, Kai M. Kenkel, Fernando Maia, João Daniel e Roberto Yamato.

Aos meus amigos de curso, que escutaram minhas inúmeras reclamações e tomaram os cafés superfaturados do campus comigo; a Giulia, Arthur, Helena, Ana Beatriz, Débora, Ana Clara, Isabela e Uliana. Obrigada pela amizade e pela paciência.

Aos loucos amigos de curso que aceitaram criar uma liga acadêmica comigo e compartilham meu interesse na região que menos temos aula sobre; a Renan, Mariana, Beatriz Nardy, Beatriz Fernandes e Sofia. Viva a LEAP!

Aos meus veteranos, Maria Clara e Pedro, que me salvaram diversas vezes com seus resumos e provas antigas, além de terem sido grandes guias nesta loucura que chamamos de graduação.

Aos meus calouros, Raíssa, Gabriel, Luiza e Marina. Continuem brilhando!

Aos meus amigos de infância, que continuaram essa trajetória comigo na universidade e tornaram os meus dias mais leves, a Carolina Poubel e Ismael Granato.

A Verônica Barbosa e a Beatriz Moreira, que me acolheram quando a insanidade me cortejou.

E a todos aqueles que não citei aqui por nome, mas que contribuíram para que eu pudesse chegar até aqui.

O meu mais sincero, obrigada.

## Resumo

Camelo, Maria Gabriela Veloso. **A Agenda Mulheres, Paz e Segurança: um olhar para a participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras**. Rio de Janeiro, 2024 Trabalho de conclusão de curso – Instituto de Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este trabalho de conclusão de curso investiga a participação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras através da lente da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) das Nações Unidas. A pesquisa revela que, apesar de avanços históricos na inclusão de mulheres, persistem desafios significativos, incluindo barreiras culturais e estruturais, preconceitos de gênero e assédio. A análise destaca a necessidade de políticas robustas e específicas para promover a igualdade de gênero, a formação contínua e a criação de espaços seguros para denúncias de assédio. Recomenda-se a revisão contínua dos Planos Nacionais de Ação para garantir que reflitam as necessidades atuais das mulheres nas Forças Armadas. Este estudo contribui para uma compreensão mais profunda das dinâmicas de gênero no contexto militar brasileiro e oferece recomendações para fortalecer a participação feminina de acordo com os objetivos da Agenda MPS.

## Palavras-chave

Participação, Forças Armadas, Agenda Mulheres, Paz e Segurança, Brasil

## **Abstract**

Camelo, Maria Gabriela Veloso. **The Women, Peace, and Security Agenda: a look at the participation of women in the Brazilian Armed Forces**. Rio de Janeiro, 2024. Trabalho de conclusão de curso – Instituto de Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study investigates the participation of women in the Brazilian Armed Forces through the lens of the United Nations' Women, Peace, and Security (WPS) Agenda. The research reveals that despite historical advancements in the inclusion of women, significant challenges persist, including cultural and structural barriers, gender biases, and harassment. The analysis underscores the need for robust and specific policies to promote gender equality, continuous training, and the creation of safe spaces for reporting harassment. Continuous review of National Action Plans is recommended to ensure they reflect the current needs of women in the Armed Forces. It contributes to a deeper understanding of gender dynamics in the Brazilian military context and offers recommendations to strengthen female participation in line with the WPS Agenda's goals.

## **Keywords**

Participation; Armed Forces, Women, Peace and Security Agenda, Brazil

## Sumário

1. Introdução.....	10
2. A Agenda Mulheres, Paz e Segurança.....	13
2.1 Panorama geral dos Planos Nacionais de Ação .....	21
3. Implementando o pilar da participação no Brasil: avanços e limites .....	28
3.1 Panorama histórico das mulheres nas Forças Armadas no Brasil .....	30
3.2 Desafios à participação efetiva das mulheres .....	37
3.3 O desenvolvimento de Planos Nacionais de Ação pelo Brasil.....	42
4. Considerações Finais .....	46
5 Referências bibliográficas .....	48

## **Lista de figuras**

Figura 1 – Ano de admissão das mulheres como profissionais nas forças armadas na América Latina	21
Figura 2 – Ano de admissão das mulheres na carreira militar (corpo de comando/command corps)	22
Figura 3 – Países que adotaram PNAs sobre Mulheres, Paz e Segurança até maio de 2024	24
Figura 4 – Mulheres militares continuam sendo minoria	28
Figura 5 – Áreas de atuação das militares do segmento feminino do Exército Brasileiro	33
Figura 6 – Quantitativo de pessoal do segmento feminino na ativa	34
Figura 7 – Quantidade de oficiais gerais do segmento feminino nas Forças Armadas Brasileiras entre 2012 e 2024	35

*"In this worldview, women are forever being acted upon [...] Rarely are women seen as the explainers or the reshapers of the world. Rarely are they made visible as thinkers and actors".  
(Cynthia Enloe, 2014)*

## 1. Introdução

A vida social é profundamente influenciada por construções de gênero, e as Forças Armadas não fogem a essa realidade. O trabalho busca analisar como a participação das mulheres nas Forças Armadas está sendo mobilizada no discurso brasileiro relacionado à implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Em 31 de outubro de 2000, foi aprovada a Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) sobre Mulheres, Paz e Segurança. Esse é o marco da inauguração da agenda no nível internacional.

A Resolução 1325 é amplamente aclamada pelo reconhecimento das experiências de conflito específicas de gênero e das mulheres e meninas como potenciais agentes de transformação dos conflitos. No entanto, tem sido criticada pela falta de mecanismos de implementação e supervisão em seu texto (O'Rourke, 2014). Desde a Resolução 1325, a Agenda MPS com suas novas mobilizações e resoluções tem sido um importante elemento catalizador de uma tendência discursiva para a integração de gênero nos campos da gestão de conflitos e da construção da paz (Valle; Strazzari, 2023).

A Agenda MPS tem alguns pilares de ação centrais, cuja nomenclatura varia, mas que se referem aos seguintes pontos: 1. participação, 2. proteção, 3. prevenção, 4. consolidação da paz e cooperação humanitária e sensibilização, engajamento e aprofundamento. Este estudo se propõe a trabalhar com o pilar que envolve a participação em específico. As teorias feministas<sup>1</sup> sobre participação e representação das mulheres proporcionam *insights* importantes para analisar as diversas mobilizações do pilar da participação delineadas nas Resoluções da Agenda MPS e nos Planos Nacionais de Ação (PNAs). Elas pontuam, inclusive, como esses diversos significados atribuídos à participação podem, em última instância, se tornar um obstáculo para a participação efetiva das mulheres na promoção da paz e segurança (O'Rourke, 2014).

A fim de entender a ideia de participação efetiva, este trabalho realiza uma análise de discurso das resoluções da ONU que são consideradas parte da agenda em questão, bem como de documentos brasileiros relacionados à sua incorporação pelo Brasil. Em particular, é destacado o tema da incorporação e atuação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras, a partir do pilar da participação elaborado pela Agenda MPS, dado que, no contexto atual, a

---

<sup>1</sup> Ver mais em: SJOBERG, Laura. Introduction. In: SJOBERG, Laura (org). Gender and International Security: Feminist perspectives. London and New York: Routledge, 2010, p. 1-14. E WILCOX, Lauren. Bodies of violence: Theorizing embodied subjects in IR.

participação das mulheres nas Forças Armadas (FAs) é um tema de crescente relevância e interesse, tanto no cenário nacional quanto internacional. A busca pela equidade de gênero e pela inclusão das mulheres em diversas esferas da sociedade tem sido um ponto central nas discussões sobre direitos humanos, igualdade e representatividade.

Atualmente, grande parte dos países aceita legalmente mulheres nas Forças Armadas, embora com algumas restrições quanto à progressão nas hierarquias e cargos de liderança. Tradicionalmente, a vida militar tem sido associada a riscos, mobilidade geográfica elevada, separação temporária da família, necessidade de lidar com situações violentas, exposição a perigos, treinamento intensivo, disciplina rigorosa, exercícios físicos intensos, sólidos valores morais e prioridade à obediência profissional sobre os direitos e deveres pessoais (D'Araújo, 2014), cenários que frequentemente são associados a “coisas de homem”.

Durante muito tempo, a conexão da mulher com a vida militar esteve principalmente ligada ao seu papel de esposa e às possíveis restrições que a profissão do marido poderia impor tanto a ela, quanto à família. Embora pudesse ser influenciada pela vida militar, não era considerada parte integrante dela (Snyder, 1999).

As questões de gênero estão ligadas a mudanças na instituição militar tradicional. A ideia de que há uma distinção entre as “características” de cada sexo biológico consideradas necessárias para o serviço militar, incluindo a representação de certas “capacidades físicas” como essenciais e associadas ao sexo masculino, tem sido colocada em questão.. Assim, os debates não tratam apenas da incorporação de mulheres no coração das forças armadas - o corpo de oficiais profissionais nascidos das academias militares -, mas também das missões que o(a) militar deve cumprir e, portanto, do que a sociedade espera deles(as), da imagem que a sociedade imagina quando pensa em soldado/militar. (Donadio, 2018)

Dentro do contexto brasileiro, a presença das mulheres nas FAs é historicamente limitada e marcada por desafios e estereótipos. A implementação de políticas e ações voltadas para a promoção da participação feminina nesse ambiente ainda enfrenta obstáculos significativos. Diante desse cenário, é fundamental refletir sobre como a ideia de participação das mulheres nas Forças ainda é muito vinculada à ideia de presença quantitativa e justificada de forma essencialista.

É importante ter em mente dentro desse quadro, que existe uma complexa essencialização do discurso de gênero, com base em um binarismo entre homens e mulheres. Isso coloca a mulher em condição *ad eternum* de pacifismo e o homem como o sujeito da guerra, atuando como um determinismo biológico e criando uma hierarquização de gênero.

Sendo assim, o objetivo do trabalho é examinar esse dilema da participação das mulheres militares brasileiras, observando como isso gera tensões em relação às próprias questões normativas da agenda MPS. Em outras palavras, como é concebida a participação de mulheres na agenda MPS e como isso se reflete nos avanços e limites da participação de mulheres nas FAs brasileiras. Isso inclui examinar como são formuladas e comunicadas as políticas e estratégias voltadas para a inclusão das mulheres, quais narrativas e argumentos são utilizados para promover ou restringir essa participação, e como essas questões se refletem nos discursos oficiais dessas instituições.

É importante ressaltar que, devido à natureza e aos limites do estudo, o foco será exclusivamente direcionado à participação de mulheres brasileiras nas FAs. Outros aspectos relacionados ao tema, como a participação de demais minorias nas FAs brasileiras, as interseccionalidades existentes e a forte binaridade ainda atrelada ao assunto, embora relevantes, não serão abordados de forma profunda neste trabalho.

Essa delimitação é necessária para garantir a profundidade da análise e a coerência dos resultados apresentados. Recomenda-se que futuras pesquisas explorem os aspectos não abordados neste estudo, contribuindo para uma compreensão mais ampla e completa do tema.

Sendo assim, para examinar o dilema da participação das mulheres militares brasileiras, tendo em mente a agenda MPS, foram feitos pedidos de Lei de Acesso à Informação (LAI) para as três FAs brasileiras a fim de obter dados quantitativos sobre a presença das mulheres. Também foram solicitadas informações ao Supremo Tribunal Militar, para entender processos que estão em curso. Ademais, foi realizada uma extensa análise dos discursos proferidos pelas instituições envolvidas neste quadro.

## 2. A Agenda Mulheres, Paz e Segurança

O início dos anos 2000 foi um período de ganhos para os movimentos feministas. Antes dos anos 2000 não se falava em uma agenda sobre mulheres, paz e segurança de fato. Tinha-se, contudo, esforços variados de movimentos de mulheres e organizações da sociedade civil sobre muitos dos assuntos que vieram a ser abordados no que chamamos agora de Agenda Mulheres, Paz e Segurança.

Atentando-se um pouco mais a questões de gênero, em 2000, o Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas aprovou a Resolução 1325. Esta resolução é entendida por Laura J. Shepherd (2018) como uma resolução de *agenda-setting*, ou seja, ela pauta os temas que serão abordados, ao menos inicialmente, sobre esta esfera.

Já esta primeira resolução destaca a importância da participação plena das mulheres nos processos de prevenção e resolução de conflitos, manutenção e construção da paz. O segundo ponto da resolução enuncia: "Encoraja o Secretário-Geral a executar seu plano de ação estratégico (A/49/587) no qual solicita um aumento da participação das mulheres nos níveis decisórios na resolução de conflitos e nos processos de paz." (ONU, 2000).

Sendo assim, a partir da forma em que os temas foram articulados na resolução 1325, observam-se quatro pilares, que como mencionado previamente, variam quanto à nomenclatura e à divisão. Destaco aqui uma das possíveis divisões e nomenclaturas para sintetizar os temas abordados e facilitar a compreensão do que será exposto em seguida.

- *Proteção*: Proteção dos direitos das mulheres e seus corpos, sobretudo em situações de conflito;
- *Participação*: Participação de mulheres em todas as formas de governança sobre paz e segurança e nos processos de tomada de decisão;
- *Prevenção*: Prevenção da violência, especificamente, mas não limitando-se à violência sexual relacionada a conflito;
- *Consolidação da Paz e Cooperação Humanitária*: Alívio, assistência e recuperação dos ambientes afetados por conflito/pós conflito.

Há uma discordância sobre quais resoluções da ONU são efetivamente parte da Agenda MPS e quais só tangenciam o tema. Algumas resoluções frequentemente apresentadas como parte da Agenda MPS, por exemplo, tratam mais de Violência Sexual relacionada a Conflito (CRSV, pela sigla em inglês) do que da agenda como um todo. Shepherd (2018), por exemplo, entende apenas as resoluções 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960

(2010), 2106 (2013) 2122 (2013), 2242 (2015), como parte da agenda MPS. Enquanto a ONU Mulheres entende todas as resoluções abaixo como parte da Agenda.

Na Tabela 1 foram destacadas algumas dessas resoluções frequentemente associadas à Agenda MPS. É válido observar as questões-chave das resoluções abaixo para entender a análise futura.

**Tabela 1: Resoluções da ONU relacionadas à Agenda MPS**

<b>Resolução (Ano)</b>	<b>Questões-chave</b>
1325 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Representação e participação</b> de mulheres em governança de paz e segurança</li> <li>• <b>Proteção</b> dos direitos e corpos das mulheres em situações de conflito e pós-conflito</li> </ul>
1820 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proteção</b> de mulheres contra a violência sexual em conflitos</li> <li>• <b>Tolerância zero</b> sobre abuso e exploração sexual perpetradas por pessoal do Departamento de Operações de Paz da ONU</li> </ul>
1888 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criação do cargo de Representante Especial do Secretário-Geral para a <b>Violência Sexual Relacionada a Conflitos</b> (CRSV, pela sigla em inglês)</li> <li>• Criação da <i>UN Action</i> como uma organização guarda-chuva que aborda questões relacionadas a <b>CRSV</b></li> <li>• Identificação de um time de experts</li> <li>• Nomeação de Conselheiros da <b>proteção</b> de mulheres (<i>WPAs - Women's Protection Advisors</i>) para o campo</li> </ul>
1889 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessidade de aumento da <b>participação</b> de mulheres em todos os níveis da governança em segurança e paz</li> <li>• Criação de indicadores globais para mapear a implementação da Resolução 1325</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento do monitoramento, análise e relatórios de <b>CRSV</b></li> </ul>

1960 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração dos <i>WPAs</i> com Conselheiros de Gênero</li> </ul>
2106 (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contesta a impunidade e a falta de responsabilização pelo <b>CRSV</b></li> </ul>
2122 (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação da ONU Mulheres como uma entidade que fornece informação e conselho sobre a <b>participação</b> de mulheres na governança de paz e segurança</li> <li>• Responsabilização de toda a ONU</li> <li>• Inclusão da sociedade civil</li> <li>• <i>2015 High Level review of implementation of UNSCR</i></li> </ul>
2242 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração da agenda MPS em todas as situações dos países no CSNU</li> <li>• Estabelece um grupo informal de experts sobre a agenda MPS</li> <li>• Considerações sobre as deliberações do comitê de <b>sanções</b></li> <li>• Conecta a agenda MPS com combate ao terrorismo e ao extremismo violento</li> </ul>
2467 (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordagem centrada em sobreviventes para prevenir e responder à <b>violência sexual</b>, respeitando seus direitos humanos e evitando sua marginalização e estigmatização</li> <li>• Reconheceu que, embora em números desproporcionais, homens e meninos também são alvos de atos de violência sexual em conflitos e conclamou os Estados a fortalecerem políticas que ofereçam respostas adequadas aos sobreviventes do sexo masculino</li> </ul>
2493 (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insta à implementação integral de todas as resoluções anteriores sobre mulheres, paz e segurança</li> <li>• Requer o desenvolvimento de abordagens adaptadas a cada situação específica para garantir a <b>participação das mulheres em todos os processos</b> de paz</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E os Estados-Membros a garantirem e facilitarem o apoio necessário para que as <b>mulheres participem de forma plena, igualitária e significativa</b> em todas as fases dos processos de paz</li> </ul>
--	--

Fonte: elaboração própria a partir dos textos originais das resoluções e da obra de Shepherd (2018) (grifos nossos)

Com a tabela acima, é possível observar alguns pontos que se repetem nas resoluções, tendo proteção e participação como palavras-chave. É notável que as resoluções com o passar do tempo tentam tornar a agenda mais robusta, incorporando outras faces das questões de gênero em situação de conflito; todavia, observa-se também que o teor ainda é bastante binarista e essencialista. A necessidade de implementação da agenda em si e o monitoramento destas atividades nos Estados ainda não tem tanta força, mesmo nos textos das resoluções. Ainda que as resoluções sejam vinculantes para os Estados da ONU, e que isso se manifeste na elaboração de Planos Nacionais de Ação, ainda não se fala com precisão sobre mecanismos de fiscalização e monitoramento da implementação da Agenda. Ademais, existe uma grande lacuna sobre uma discussão mais ampla sobre questões de gênero nos textos.

Com relação ao pilar da participação, a Resolução 1325 tentou buscar a equidade de gênero por meio do reconhecimento de que mulheres poderiam e deveriam desempenhar um papel na busca pela paz, além de ressaltar necessidades específicas femininas no contexto de *peacebuilding e peacekeeping*. Ainda assim, só a partir de 2008, com a segunda resolução, a 1820, que passamos a falar de uma Agenda MPS de fato. Nestes 24 anos que se passaram desde o marco primário, outras resoluções foram elaboradas.

Na Tabela 2, foram destacadas as resoluções que, por consenso dos pesquisadores do campo, fazem parte da agenda, mas aqui focando especificamente em como a participação é mobilizada nestas, dado que este é o pilar mais importante para a análise proposta neste trabalho.

**Tabela 2: Como aparece a participação nas resoluções da Agenda MPS**

<b>Resolução 1325 (2000)</b>	<p>[..] sublinhando a importância de que <b>participem em pé de igualdade e se envolvam plenamente</b> em todos os esforços para a manutenção e a promoção da paz e da segurança, e a necessidade de <b>aumentar sua participação</b> no processo decisório em relação à prevenção e à resolução de conflitos</p>
	<p>Encoraja o Secretário-Geral a executar seu plano de ação estratégico (A/49/587) no qual solicita um <b>aumento da participação</b> das mulheres nos <b>níveis decisórios</b> na resolução de conflitos e nos processos de paz</p>
	<p>Pede a todos os que participem na negociação e na aplicação de acordos de paz que adotem uma perspectiva de gênero, na qual se considerem e incluam, entre outros aspectos: medidas em apoio às iniciativas de paz de mulheres locais e os processos autóctones de solução de conflitos, e para <b>promover a participação das mulheres em todos os mecanismos</b> de aplicação de acordos de paz</p>
<b>Resolução 1820 (2008)</b>	<p>Reafirmando o importante papel das mulheres na prevenção e solução de conflitos e na consolidação da paz, e sublinhando a importância de que <b>participem em pé de igualdade e intervenham plenamente em todas as iniciativas</b> voltadas à manutenção e ao fomento da paz e da segurança, bem como a necessidade de <b>aumentar sua participação</b> nos processos de tomada de decisões na prevenção e solução de conflitos</p>
	<p>Insta o Secretário-Geral e seus Enviados Especiais a convidarem mulheres a <b>participarem dos debates</b> pertinentes à prevenção e à solução de conflitos, à manutenção da paz e da segurança e à consolidação da paz pós-conflito, e encoraja a todas as partes dessas conversações a facilitarem a <b>plena participação das mulheres em pé de igualdade nos níveis decisórios</b></p>
	<p>Reiterando sua profunda preocupação com os persistentes obstáculos à <b>participação plena da mulher na prevenção e solução</b> de conflitos, bem como na vida pública pós-conflito, como resultado da violência e da intimidação; da falta de segurança e da inexistência do estado de direito; da discriminação e dos estigmas culturais, inclusive o aumento das opiniões extremistas ou fanáticas acerca da mulher; e de fatores socioeconômicos como a falta de acesso à educação, e reconhecendo, a esse respeito, que a marginalização da mulher pode atrasar ou dificultar à consecução da paz, da segurança e da reconciliação duradouras</p>
	<p>Reconhecendo as necessidades particulares das mulheres e das meninas nas situações posteriores a conflitos, entre outras, as relativas à segurança física; aos serviços de saúde, que incluam a saúde reprodutiva e mental; as vias para assegurar seus meios de subsistência; o direito à terra e à propriedade; e o emprego, além de sua <b>participação na tomada de decisões e no planejamento</b> pós-conflitos, em especial nas etapas iniciais da consolidação da paz pós-conflito</p>

	<p>Observando que, apesar dos progressos, persistem obstáculos ao <b>fortalecimento da participação da mulher na prevenção e na</b> solução dos conflitos e na consolidação da paz, expressando preocupação pelo fato de que a capacidade da mulher de <b>participar na tomada de decisões</b> públicas e na recuperação econômica não recebe, com frequência, o reconhecimento e o financiamento adequados nas situações pós-conflito, e sublinhando que o financiamento das necessidades das mulheres para a recuperação inicial é essencial para incrementar o <b>empoderamento</b> da mulher, que pode contribuir à consolidação eficaz da paz pós-conflitos</p>
	<p>Reconhecendo que a compreensão das consequências das situações de conflito armado sobre as mulheres e as meninas, inclusive quando são refugiadas e deslocadas internas, a resposta adequada e rápida a suas necessidades particulares e os mecanismos institucionais eficazes para garantir sua <b>proteção e sua participação plena</b> no processo de paz, em especial nas etapas iniciais da consolidação da paz pós-conflitos, podem contribuir significativamente à manutenção e à promoção da paz e da segurança internacionais</p>
	<p>Insta os Estados Membros e as organizações regionais e internacionais a seguirem tomando medidas para <b>melhorar a participação da mulher em todas as etapas</b> dos processos de paz, em especial na solução de conflitos; no planejamento pós-conflito e na consolidação da paz, inclusive buscando que participem mais na tomada de decisões políticas e econômicas nas etapas iniciais dos processos de recuperação por meios como a promoção da <b>liderança</b> das mulheres e de sua capacidade para <b>participar na gestão e no planejamento</b> da assistência; o apoio às organizações de mulheres e a luta contra as atitudes sociais negativas sobre a capacidade da mulher de <b>participar igualmente</b></p>
<p><b>Resolução 1889 (2009)</b></p>	<p>Exorta o Secretario General a elaborar uma estratégia para <b>aumentar</b>, inclusive mediante uma <b>formação apropriada</b>, o <b>número de mulheres</b> nomeadas para oferecer bons ofícios em seu nome, em particular como representantes especiais e enviadas especiais, e a adotar medidas <b>para aumentar a participação</b> das mulheres nas missões políticas, de consolidação da paz e de manutenção da paz das Nações Unidas</p>
	<p>Encoraja a Comissão de Consolidação da Paz e o Escritório de Apoio à Consolidação da Paz a continuarem assegurando que, como parte integrante do trabalho de consolidação da paz pós-conflito, se preste atenção sistemática à promoção da igualdade de gêneros e ao <b>empoderamento</b> da mulher, e se mobilizem recursos para tanto, e a promoverem a <b>plena participação</b> das mulheres nesse processo</p>
	<p>Solicita ao Secretário-Geral que, em seu programa de ação para melhorar o trabalho das Nações Unidas a favor da consolidação da paz, considere a necessidade de <b>aumentar a participação</b> das mulheres na <b>tomada de decisões</b> sobre os assuntos políticos e econômicos desde as etapas iniciais do processo de consolidação da paz</p>
	<p>Recomendações para melhorar o trabalho internacional e nacional de atenção das necessidades das mulheres e das meninas em situações pós-conflito,</p>

	<p>inclusive o estabelecimento de mecanismos financeiros e institucionais efetivos para garantir a <b>participação plena e igualitária</b> das mulheres no processo de consolidação da paz</p>
	<p>Reconhece a necessidade de uma <b>implementação consistente</b> da Resolução 1325 (2000) no seu próprio trabalho e pretende dar mais atenção à <b>liderança e participação</b> das mulheres na resolução de conflitos e na construção da paz, inclusive monitorando o progresso da implementação e abordando os desafios ligados à falta e qualidade de informações e análises sobre o impacto dos conflitos armados sobre mulheres e meninas, o papel das mulheres na construção da paz e as dimensões de gênero dos processos de paz e resolução de conflitos</p> <p>Reitera sua intenção, ao estabelecer e renovar os mandatos das missões das Nações Unidas, de incluir disposições sobre a <b>promoção da igualdade de gênero</b> e o <b>empoderamento</b> das mulheres em situações de conflito e pós-conflito, inclusive por meio da nomeação de conselheiros de gênero, conforme apropriado, e expressa ainda sua intenção de incluir disposições que facilitem a <b>plena participação e proteção</b> das mulheres em: preparação e processos políticos, desarmamento, programas de desmobilização e reintegração, reforma do setor de segurança e da justiça, e processos mais amplos de reconstrução pós-conflito, sempre que sejam mandatos</p>
<p><b>Resolução 2122 (2013)</b></p>	<p>Reconhece a necessidade contínua de <b>aumentar a participação</b> das mulheres e a consideração das <b>questões de gênero</b> em todos os debates pertinentes à prevenção e resolução de conflitos armados, à manutenção da paz e da segurança e à construção da paz no pós-conflito</p> <p>Encoraja os Estados-Membros interessados a desenvolver mecanismos de financiamento dedicados para apoiar o trabalho e fortalecer as capacidades das organizações que apoiam o desenvolvimento da <b>liderança</b> das mulheres e a <b>plena participação em todos os níveis</b> de tomada de decisão, no que diz respeito à implementação da Resolução 1325 (2000), inclusive por meio de contribuições crescentes para a sociedade civil local</p> <p>[...] apela a todas as partes em tais conversações de paz para facilitar a <b>participação igual e plena</b> das mulheres nos níveis de tomada de decisão</p> <p>Salienta a importância de os Estados-Membros realizarem os processos eleitorais pós-conflito e a reforma constitucional, e a prosseguirem os seus esforços, com o apoio dos órgãos das Nações Unidas, para assegurar a <b>participação plena e equitativa</b> das mulheres em todas as fases do processo eleitoral, observando que deve ser prestada especial atenção à segurança das mulheres antes e durante as eleições</p> <p>Exorta os Estados-Membros e os órgãos das Nações Unidas a assegurarem a <b>participação plena e significativa</b> das mulheres nos esforços para combater e erradicar a transferência ilícita e o uso indevido de armas de pequeno calibre e armas leves</p>

<b>Resolução</b>  <b>2493</b> <b>(2019)</b>	Insta os Estados-Membros a se comprometerem a implementar a Agenda das mulheres, a paz e a segurança e as suas prioridades, garantindo e promovendo a <b>participação plena, igual e significativa</b> das mulheres em <b>todas as fases</b> dos processos de paz, incluindo através da integração da perspectiva do gênero, e a manterem o seu compromisso de <b>aumentar o número</b> de mulheres civis e uniformizadas em atividades de manutenção da paz em todos os níveis e em posições-chave
	Insta os Estados-Membros a apoiarem os processos de paz para facilitar a <b>inclusão e participação plena, equitativa e significativa</b> das mulheres nas conversações de paz desde o início, tanto nas delegações das partes negociadoras como nos mecanismos estabelecidos para a implementação e monitorização dos acordos; incentiva os Estados-Membros a apoiar os esforços para <b>resolver a representação e participação desiguais</b> das mulheres na agenda de paz e segurança, incluindo o apoio oportuno às mulheres para <b>expandir a sua participação e a sua capacidade</b> nos processos de paz
	Toma nota do mandato da Comissão de Consolidação da Paz ao abrigo da resolução 1645 (2005) e da sua estratégia de gênero, e apela à sua <b>plena implementação</b> para continuar a <b>promover a participação</b> das mulheres na construção da paz, bem como na prevenção de conflitos, e incentiva a Comissão de Consolidação da Paz a continuar a apoiar a participação de organizações de consolidação da paz lideradas por mulheres nas atividades de planeamento e estabilização realizadas nas fases de reconstrução e recuperação pós-conflito
	Desenvolver abordagens adequadas ao contexto para a <b>participação das mulheres em todas as conversações de paz</b> apoiadas pelas Nações Unidas, incluindo situações específicas de cada país, para contribuir para a <b>participação plena, igual e significativa</b> das mulheres na paz e na segurança e, assim, garantir uma <b>participação mais inclusiva</b>
	A implementação da nomeação de conselheiros de gênero ou conselheiros de proteção das mulheres, disposições para facilitar a <b>participação e proteção plena e efetiva</b> das mulheres nos preparativos eleitorais e processos políticos; programas de desarmamento; desmobilização e reintegração; reformas judiciais e do setor de segurança; e reformas pós-conflito mais amplas e processos de reconstrução, nos quais estas tarefas se enquadrem no mandato da missão das Nações Unidas

Fonte: elaboração própria a partir dos textos das resoluções publicados pela ONU e traduzidos pelo Ministério das Relações Exteriores (grifos nossos)

Com os grifos feitos nos trechos originais, é possível olhar mais precisamente para a mobilização discursiva da participação no desenvolvimento das resoluções. Observamos que, progressivamente, foram adotadas adjetivações em um movimento de tentar caracterizar a forma de participação que estava sendo proposta, sendo a participação correlacionada com igualdade, totalidade, plenitude, consistência, empoderamento, equidade e significância. É relevante olhar temporalmente para como a participação foi adjetivada, porque a progressão

demonstra um esforço, ainda que normativo, de não esvaziar essa ação. Ao passar a colocar a participação das mulheres como algo que deve ser pleno e significativo, por exemplo, fica um subentendimento de que não se trata apenas de presença, de quantitativo, de “colocar mulheres ali”, como aparece em muitos discursos de personalidades relacionadas ao tema, mas sim de dar as ferramentas e permitir que, de fato, essas mulheres participem.

Entretanto, nota-se também que há aqui um certo essencialismo em ação, que atribui às mulheres, em virtude da sua feminilidade, superpoderes quando se trata da “manutenção e promoção da paz e da segurança”. O *motif* da igualdade foi desconstruído por muitas acadêmicas feministas<sup>2</sup>, que argumentam que a igualdade de gênero é muitas vezes concebida em termos estreitos e binários, manifestando-se, por exemplo, no “equilíbrio” entre mulheres e homens. Shepherd (2018) afirma que é fundamental articular a participação como um requisito abrangente em todas as atividades de governança de paz e segurança, e entende a participação não como uma dádiva ou quimera, mas como um componente integral de uma governança eficaz.

## **2.1 Panorama geral dos Planos Nacionais de Ação**

Nos últimos anos, os planos nacionais de ação (PNA) sobre mulheres, paz e segurança tornaram-se uma das ferramentas mais utilizadas pelos Estados para, em tese, canalizar, avaliar e monitorar a implementação das resoluções da Agenda MPS. O primeiro plano nacional de ação foi adotado pela Dinamarca em 2005 e, desde então, assistimos a uma proliferação de PNAs, particularmente na Europa. Presume-se que o desenvolvimento de um plano nacional de ação demonstre um nível de compromisso com as resoluções da ONU sobre as mulheres, a paz e a segurança e ajude a impulsionar a sua implementação.

Neste contexto é muito importante olhar não só para o Brasil, mas para a América Latina como um todo, dados os elevados índices de violência contra mulheres e a proeminência de dinâmicas patriarcais na cultura dessas sociedades. De acordo com o Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe, no ano de 2021, onze países<sup>3</sup> da região registraram uma taxa de feminicídio igual ou superior a uma vítima para cada 100.000 mulheres.

A fim de observar os planos a seguir, é fundamental ter em mente que a incorporação de mulheres nas forças armadas dos países latino-americanos não tem sido um processo linear. Até recentemente, a incorporação de mulheres nas FAs não era necessariamente uma política

---

<sup>2</sup> Ver mais em obras de: Judith Butler, bell hooks, Angela Davis e Audre Lorde.

<sup>3</sup> Argentina, Bolívia, Brasil, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguai e Uruguai.

na região latino-americana. Podemos dizer que uma política em si começou como um componente tardio da profissionalização das instituições armadas, no início do século XX. A crescente complexidade das tarefas e deveres, à medida que a institucionalização evoluiu, lançou as bases para a incorporação de profissionais do sexo feminino no núcleo institucional. (Donadio; Mazzotta, 2010).

**Figura 1: Ano de admissão das mulheres como profissionais nas forças armadas na América Latina**

Country	Force					
	Army		Navy		Air Force	
	Officers	Non-Commissioned officers	Officers	Non-Commissioned officers	Officers	Non-Commissioned officers
Argentina	1982	1981	1981	1980	1982	2006
Bolivia*	1982	1950	--	--	2007	2004
Brazil**	1992	2001	1980	1980	1982	1982
Chile	1974	1974	2003	1937	1952	1974
Colombia	1982	1983	1984	1997	1977	1992
Ecuador***	1956	1958	1977	1953	2000	2008
El Salvador	1971	1971	N/A	N/A	N/A	N/A
Guatemala	1967	1967	2001	2000	2000	2002
Honduras	1970	2004	1975	1999	1964	1997
Paraguay****	1932	--	1970	--	1970	--
Peru	1997	1997	1997	1997	1997	1997
Uruguay*****	1973	1973	N/V	1992	1997	1990

N/V: Não é válido; N/A: Não disponível.

Mulheres não podem entrar na Marinha na Bolívia.

\*No Brasil, a Lei no 9519 de 26/11/97 reestruturou o corpo e as fileiras de oficiais comissionados e não-comissionados da Marinha, integrando o corpo auxiliar feminino.

\*\* No Equador, os oficiais não-comissionados se referem ao voluntário do Exército, aos tripulantes da Marinha e aos técnicos aeronáuticos da Força Aérea. Todos, junto com os soldados, são chamados de “tropas” (troops).

\*\*\* No Paraguai, as mulheres não podem ingressar como oficiais não-comissionados.

\*\*\*\* No Uruguai, as expressões “tropa” e “corpo de bagagem” (baggage corps) foram mencionadas no Exército, na Força Aérea e na Marinha até a década de 1970. Desde então, todos os membros das forças armadas, com exceção dos oficiais comissionados, receberam o nome de “pessoal subordinado”. A categoria de oficiais não-comissionados corresponde aos primeiros-sargentos e sargentos-mor do Exército, da Força Aérea e seus pares na Marinha. A Marinha Nacional não possui profissionais assimilados.

Fonte Donadio; Mazzotta, 2010

**Figura 2: Ano de admissão das mulheres na carreira militar (corpo de comando/command corps)**

Country	Force					
	Army		Navy		Air Force	
	Officers	Non-Commissioned officers	Officers	Non-Commissioned officers	Officers	Non-Commissioned officers
Argentina	1997	1996	2002	1980	2001	1998
Bolivia	1979-1985	2008	--	--	2007	2004
	/ 2003					
Brazil*	--	--	--	--	1996	2002
Chile	1995	1998	2007	2009	2000	2009
Colombia	2008	1983	1997	-	1997	1997
Ecuador**	1999	--	2001	1965	2007	2008
El Salvador***	2003	--	--	--	2003	--
Guatemala	1997	1997	1997	1997	1997	1997
Honduras	1998	2004	1999	1999	1996	1997
Paraguay	2003	--	2003	--	2003	--
Peru	1997	1998	1999	1998	1998	1998
Uruguay****	1998	1972	2000	1992	1997	1997

\*No Brasil, o momento da abertura das escolas militares em cada uma das Forças é considerado o ano de ingresso.

\*\* No Equador, funcionários não-comissionados se referem ao voluntário do Exército, aos tripulantes da Marinha e aos técnicos aeronáuticos da Força Aérea. Todos, junto com os soldados, são chamados de “tropa” (troop). No corpo de comando do Exército, as mulheres não têm acesso como voluntárias.

\*\*\* Em El Salvador, as mulheres não são permitidas na Marinha. Elas também não têm acesso como oficiais não-comissionados no Exército e na Força Aérea.

\*\*\*\* No Uruguai, as expressões “tropa” e “corpo de bagagem” (baggage corps) foram mencionadas no Exército, na Força Aérea e na Marinha até a década de 1970. Desde então, todos os membros das forças armadas, com exceção dos oficiais comissionados, receberam o nome de “pessoal subordinado”. A categoria de oficiais não-comissionados corresponde aos primeiros-sargentos e sargentos-mor do Exército, da Força Aérea e seus pares na Marinha.

Fonte Donadio; Mazzotta, 2010

No decorrer dos anos 2000, os temas da Agenda passaram a ganhar mais espaço na América Latina, muito por meio da esfera de segurança. Os países sul-americanos, por exemplo, passaram a se envolver com missões da paz da ONU, com destaque para a MINUSTAH<sup>4</sup>. Com essas missões, algumas questões de gênero passaram a ser colocadas em pauta nas instituições envolvidas e, assim, surgiu uma necessidade de alinhar essas atividades com as iniciativas relacionadas à Resolução 1325. Como resultado, foram criados em alguns países, por exemplo, cursos e treinamentos voltados para a capacitação do pessoal enviado para as missões em

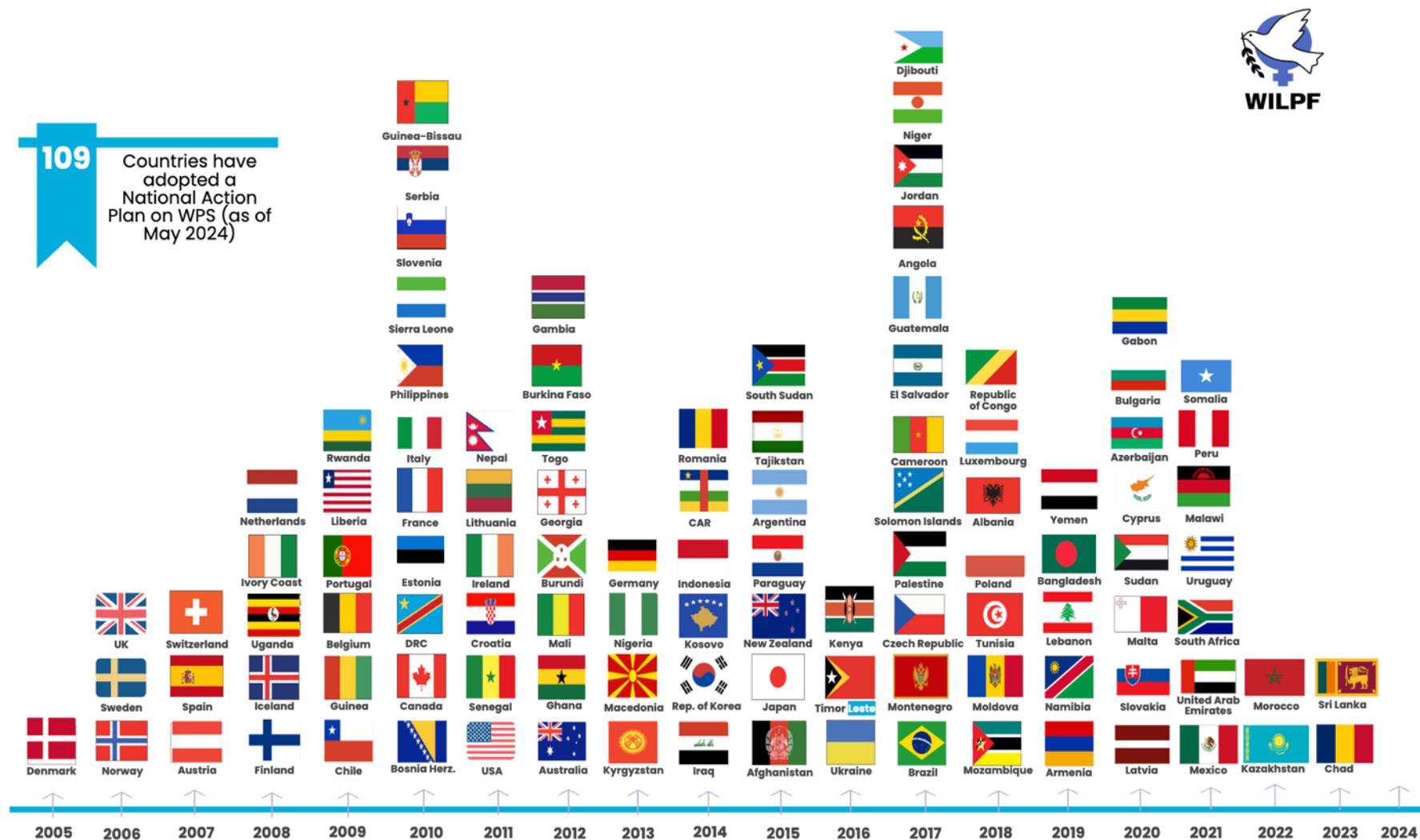
<sup>4</sup> Ver mais sobre em MACHADO, Giovana Bispo. A Minustah sob a perspectiva de gênero: a Participação das *peacekeepers* brasileiras e a problemática dos Abusos e exploração sexual de mulheres haitianas. Marília-SP 2023 e RESENDE, Stella. UMA QUESTÃO DE GÊNERO: Mulheres, Forças Armadas e Operações de Paz. Cadernos de relações internacionais, v.11, n.2, 2017.

temáticas relacionadas a transversalização de gênero (Drumond et al. 2022), e até mesmo cursos e treinamentos voltados exclusivamente para a capacitação de mulheres.

De acordo com o Relatório de 2023 da Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional do Brasil, tratando do Plano Nacional de Ação Mulheres, Paz e Segurança, até 2023, mais de 100 países no mundo adotaram um Plano Nacional de Ação sobre a Agenda MPS, sendo nove na América Latina.

De acordo com o Women's International League for Peace and Freedom (2024), até maio de 2024, 56 países desenvolveram um PNA sobre MPS; 27 desenvolveram dois; 15 desenvolveram três; seis países estão no quarto; e dois países estão no seu quinto PNA e cerca de 30% dos PNAs estão desatualizados, tendo expirado em 2022 ou antes.

Figura 3: Países que adotaram PNAs sobre Mulheres, Paz e Segurança até maio de 2024



Fonte: Women's International League for Peace and Freedom, 2024

**Tabela 3: Objetivos centrais de alguns Planos Nacionais de Ação Latino-Americanos**

<b>Chile (2015)</b>	(i) prevenção; (ii) participação; (iii) proteção; (iv) socorro e recuperação
<b>Argentina (2015)</b>	(i) aumentar a presença de mulheres em missões de paz e assistência humanitária; (ii) aumentar a participação política das mulheres nas esferas decisórias de todas as atividades relacionadas à paz e à segurança; (iii) transversalizar o gênero em todas as atividades de consolidação da paz; (iv) proteger os direitos humanos de mulheres e meninas em países em conflito e pós-conflito
<b>Paraguai (2015)</b>	Objetivo de longo prazo: é contribuir para a eliminação das barreiras culturais que impedem a plena participação das mulheres em todos os âmbitos da sociedade humana  Objetivos de curto prazo: (i) aumentar participação em decisões institucionais; (ii) cultura de paz para prevenção de conflitos; (iii) coordenação interinstitucional, intersetorial e internacional para implementar a Res 1325; (iv) perspectiva de gênero
<b>Brasil (2017)</b>	(i) aumento da participação de mulheres brasileiras em atividades de paz e segurança (civis, diplomatas, militares, policiais); (ii) aumentar a contribuição brasileira no combate à violência de gênero e proteger meninas e mulheres em situações de conflitos (antes, durante e depois); (iii) fortalecer a perspectiva de gênero; (iv) aumentar a conscientização sobre a agenda MPS no Brasil
<b>El Salvador (2017)</b>	(i) participação; (ii) prevenção; (iii) proteção; (iv) medidas de restituição de direitos; (v) fortalecimento do processo de implementação da 1325
<b>Guatemala (2017)</b>	(i) empoderamento e participação das mulheres; (ii) formação e desenvolvimento das mulheres; (iii) respeito aos direitos humanos das mulheres; (iv) liderança de mulheres para a consolidação da paz; (v) reparação digna e transformadora das violações dos direitos humanos das mulheres em situações de conflito e pós-conflito
<b>México (2021)</b>	Dez objetivos estratégicos associados aos pilares de (i) prevenção; (ii) participação; (iii) proteção; (iv) socorro e recuperação

Fonte: Adaptado a partir de Drumond et al, 2022.

Ao analisar o recorte da tabela elaborada por Drumond, Rebelo, Mendes e Velasco – que ainda não tratavam de todos os países latino-americanos que adotaram PNAs após sua

pesquisa em 2021 - é possível reparar a diversidade e a falta de uniformidade como um todo na forma como os países da região se comprometem com a agenda MPS, mesmo partindo de uma mesma base. Muitos desses países escolheram elaborar seus PNAs como instrumentos de política externa, destacando a participação formal das mulheres nas forças armadas e nas operações de paz. (Drumond et. al, 2022)

Ainda neste texto, as autoras afirmam que, com exceção do PNA chileno, elaborado em 2015, que focaliza a prevenção, o pilar que mais se discutiu nos planos latino-americanos que elas examinaram foi o da participação. O que elas notaram foi que a maioria destes países se comprometeu com a ampliação da presença de mulheres em todas as esferas dos processos de prevenção e resolução de conflitos e de manutenção e consolidação da paz, destacando que, salvo os PNAs do Chile, Guatemala e México até aquele momento, os demais latino-americanos também previram medidas para ampliar o acesso de mulheres especificamente às FAs. Sobre as FAs, elas afirmam ainda:

É interessante notar que os PNAs latino-americanos ignoram que as mulheres militares precisam estar, primeiramente, integradas às forças nacionais para que se consiga alcançar esse objetivo. Assim, os desafios para o envolvimento das mulheres nas instituições militares e policiais não podem ser isolados daqueles relacionados ao aumento da sua presença nas missões de paz da ONU. Em todos os casos, a ênfase dada à participação reduz-se à ampliação da participação formal e não é acompanhada de uma reflexão sobre as condições estruturais e as barreiras institucionais que mantêm as mulheres sub-representadas nesses espaços. Nota-se a ausência de compromissos específicos para o avanço de uma participação substantiva e efetiva que torne esses espaços mais democráticos, inclusivos e justos em termos de gênero, raça, etnia e classe. (Drumond et. al, 2022)

Por um lado, a diversidade nos perfis dos Planos Nacionais de Ação latino-americanos demonstra como é possível adaptar o quadro normativo internacional para se ajustar às necessidades específicas de cada contexto. Porém, por outro lado, a ausência de pontos comuns e compromissos compartilhados ressalta a falta de coordenação e sinergia entre os atores estatais na elaboração dos planos e nas discussões sobre a agenda, especialmente em relação aos desafios comuns enfrentados pelas mulheres e meninas na região. Notavelmente, é preocupante a ausência de temas como desarmamento, tráfico de drogas e pessoas, perseguição a defensores dos direitos humanos e ambientais, e migração forçada (Giannini et al, 2018; Drumond et al, 2022).

### 3. Implementando o pilar da participação no Brasil: avanços e limites

Nas seções acima, foi possível notar que o pilar da participação se refere à participação em vários espaços e que ele é mobilizado de diversas formas. Um desses espaços é ocupado por mulheres uniformizadas, mais especificamente mulheres nas Forças Armadas. Afinal, estamos falando de uma agenda que envolve paz e segurança, e as FAs são um dos elementos dessa dinâmica.

O trabalho se propõe a dialogar especificamente com o tema da participação de mulheres em instituições militares. A relevância do tema é atestada por sua frequente aparição nas resoluções do CSNU e nos Planos Nacionais de Ação<sup>5</sup>. Nesse contexto, é crucial ter em conta o entrelaçamento entre essa participação e dinâmicas sociais de opressão e hierarquização, por vezes introjetadas pelas próprias militares a partir de sua entrada em tais espaços, e que colocam em risco a efetividade e plenitude dessa participação para além da dimensão quantitativa<sup>6</sup>.

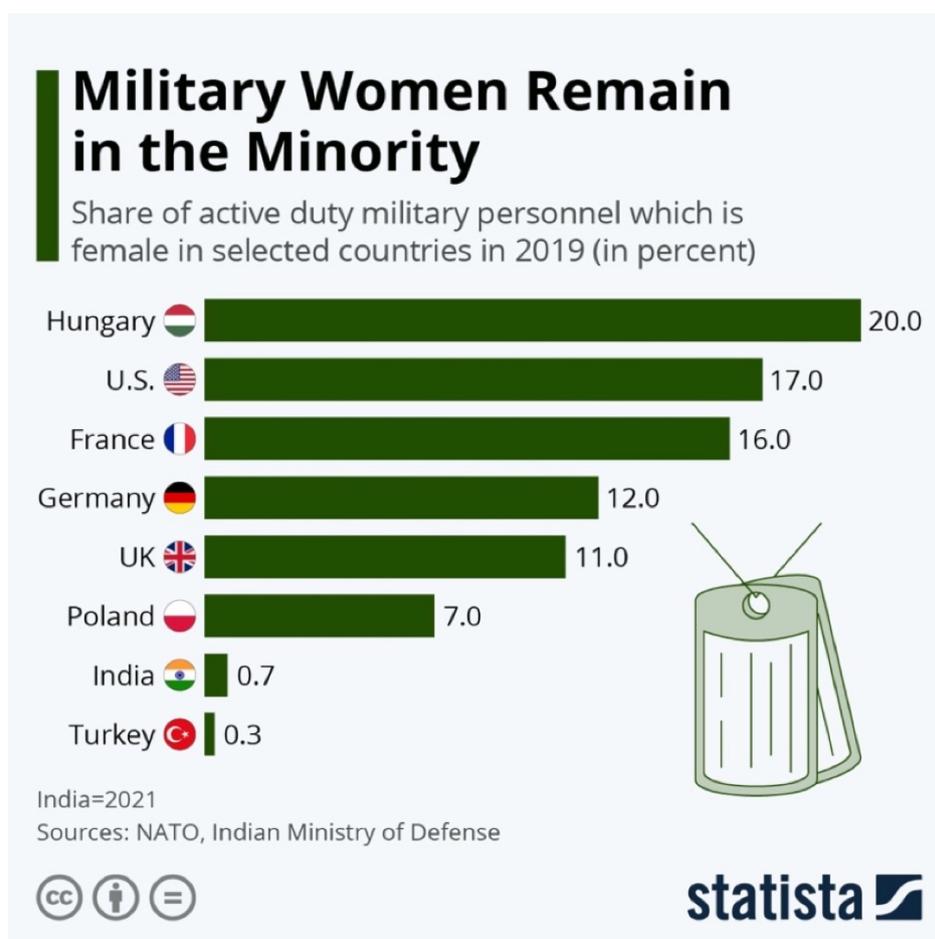
Antes de entrar especificamente no tema sobre a participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, vale observar como isso se dá internacionalmente.

---

<sup>5</sup> Ver mais em: SAHLA, Aroussi. Introduction: Rethinking National Action Plans on Women, Peace and Security. In: SAHLA, Aroussi (ed). Rethinking National Action Plans on Women, Peace and Security, v. 135. 2017. Nato Science for Peace and Security. IOS Press. Disponível em: < <http://ebooks.iospress.nl/volumearticle/46588>.>

<sup>6</sup> Em entrevista ao jornal “Brasil de Fato”, em maio de 2016, a professora e pesquisadora Suzeley K. Mathias afirmou o seguinte: “O que eu percebi nas minhas pesquisas é que há uma introjeção das mulheres, e isso é um rito de passagem. Ou seja, a menina que vai fazer escola militar meio que intui que faz parte da regra do jogo ser colocada em certas situações. O silêncio faz parte do código de conduta, e isso é para qualquer coisa nas FA.” (Dolce, 2016). É a isso que me refiro quanto a esse processo de incorporação e assimilação dos valores patriarcais das instituições militares.

**Figura 4: Mulheres militares continuam sendo minoria**



Fonte: Buchholz, 2021.

Como mostram os dados da OTAN de 2019, a proporção de mulheres no serviço militar dos Estados membros varia de 20% a 0,3% nos 27 países que relatam o número, este último no caso da Turquia. Outro país cujo recrutamento no segmento feminino ainda é baixo é a Índia, o alistamento total de mulheres é de 0,7%.

Muitos países com altos índices de alistamento feminino oferecem papéis de combate às mulheres, por exemplo, os Estados Unidos, a Alemanha, a França e o Reino Unido, bem como os países escandinavos. Outros têm baixo quantitativo feminino, apesar de permitir papéis de combate para as mulheres, por exemplo, Polônia ou Turquia, mostrando como uma multiplicidade de fatores culturais e organizacionais influenciam o recrutamento das mulheres nas forças armadas. (Buchholz, 2021)

Para compreender melhor este panorama da participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras e seus desafios é preciso se debruçar brevemente sobre a história da incorporação das mulheres nas FAs, o que será explorado na subseção a seguir.

### 3.1 Panorama histórico das mulheres nas Forças Armadas no Brasil

No mundo, a partir dos anos 1980, as portas das instituições militares se abriram para as mulheres. Inicialmente, foram admitidas nos quadros de apoio administrativo e posteriormente passaram a desempenhar funções em áreas como medicina, odontologia, farmácia, veterinária, ensino, economia, advocacia e outras. Na Europa e no Canadá, o que alguns pesquisadores chamam de "processo de feminização" das FAs se intensificou já nos anos 70, com, por exemplo, a abertura de escolas de oficiais mulheres e supressão das unidades exclusivamente femininas (Frotié e Porteret, 2005).

Mais tarde, foram integradas aos quadros permanentes, que não são exclusivamente femininos. No entanto, mesmo nessa condição, as mulheres ainda não têm as mesmas oportunidades que os homens para progredir até o topo da carreira. Muitos dos cargos de liderança estão condicionados ao exercício do comando, uma área que segue muito restrita para as mulheres (D'Araujo, 2014)

No Brasil, a integração das mulheres nas Forças Armadas também teve início nos anos 1980, coincidindo com o movimento pela igualdade de gênero e com o período de transição do país do regime militar para a abertura política. Nesse contexto, a luta por direitos econômicos e sociais levou as mulheres a buscarem oportunidades de emprego e atuação em áreas anteriormente restritas a elas, incluindo a carreira militar, mesmo que inicialmente essa participação fosse configurada como serviço voluntário nas Forças (Almeida, 2008). As primeiras inclusões oficiais na América Latina como um todo ocorreram majoritariamente a partir da metade dos anos 1980, em um cenário marcado pelo surgimento de movimentos por maior igualdade<sup>7</sup>.

As mulheres já estavam em ação nos conflitos armados que tiveram algum envolvimento do Brasil, seja em território nacional ou internacionalmente, desde o século XIX

---

<sup>7</sup> Os movimentos feministas dos anos 70 e 80 somaram a luta pela democracia à luta contra a desigualdade de gênero. A experiência da resistência das mulheres à ditadura está associada às mudanças que o país experimentou sob a ditadura, embora já no processo daquilo que o anterior governo militar chamou de "distensão lenta e gradual". Num país em modernização, a expansão do mercado de trabalho e do sistema educativo criou oportunidades para as mulheres, ainda que de forma exclusiva. Este processo de modernização, acompanhado pelo *boom* cultural de 1968 e pelas novas emoções e sexualidades associadas ao acesso aos métodos contraceptivos e ao uso da psicoterapia e da psicanálise, afetou o mundo privado. As novas experiências cotidianas entram em conflito com os valores tradicionais nas relações familiares, especialmente pelo seu caráter autoritário e patriarcal. Neste contexto, o Ano Internacional da Mulher 1975, oficialmente declarado pelas Nações Unidas, lançou as bases para o início do movimento feminista brasileiro, e a luta política contra o regime militar continua a ser o seu símbolo distintivo. O reconhecimento formal das questões femininas como uma questão social pelas Nações Unidas tem a vantagem de criar uma frente para os movimentos sociais que ainda atuam nos bastidores, abrindo espaço para a formação de grupos políticos de mulheres que passam a existir publicamente, como o Brasil Mulher, Nós Mulheres, e o Movimento de Anistia Feminina (Sarti, 1998).

(vide os casos de Maria Quitéria, no Box 1 abaixo, e Ana Vieira), ou na Segunda Guerra Mundial, atuando no corpo de enfermagem da Força Expedicionária Brasileira (FEB). As mulheres que acabaram de ser mencionadas não devem ser vistas simplesmente como mulheres militares, porque enquanto atuaram nos conflitos, não foram vistas como parte integrante da Força, mas como acessórios. De toda forma, elas viram, no militarismo, uma resposta ou uma forma de colaborar no contexto histórico em que se inseriram, mesmo tendo, em grande parte, sido desprezadas ou esquecidas pós-conflito.

Sabrina Celestino (2020, p. 102), argumenta que:

A partir de uma leitura naturalizada socialmente, a aptidão ao combate foi destacada como característica biológica inata, da qual os homens seriam exclusivamente portadores, sendo relegadas às mulheres as características de fragilidade e docilidade, a priori incompatíveis com as ações de combate (Celestino, 2020, p. 102).

Nesse sentido, a natureza da participação de mulheres nas instituições militares ao longo do tempo reflete diferentes concepções do seu papel na sociedade, sustentando concepções patriarcais das relações de gênero.

### **Box 1: Maria Quitéria**

Maria Quitéria de Jesus Medeiros, a primeira mulher brasileira a integrar uma unidade militar no Brasil, alistou-se disfarçada de homem e contra a vontade de seu pai para combater os portugueses durante a Independência. Atuou na artilharia, onde foi reconhecida por sua habilidade com armas, disciplina e audácia em combate. (Reis Junior, 1953)

A baiana que atuou como Soldado Medeiros no Batalhão dos Periquitos, e lutou pela independência da Bahia e do Brasil, foi reconhecida como patronesse do Quadro Complementar de Oficiais do Exército Brasileiro em 28 de junho de 1996, por decreto da Presidência da República. (Alves et. al, 2022).

Em 26 de julho de 2018, foi declarada Heroína da Pátria Brasileira pela Lei Federal nº 13697, tendo seu nome inscrito no "Livro dos Heróis e Heroínas da Pátria", que se encontra no "Panteão da Pátria e da Liberdade Tancredo Neves", situado em Brasília, Distrito Federal.

A figura de Maria Quitéria tem sido usada pelas Forças Armadas, sobretudo pelo Exército Brasileiro, em um esforço discursivo de se colocar como progressista. Enquanto, pelo lado discursivo, entendê-la como parte da Força contribuiu para que as FAs sejam vistas como opções de carreira para mulheres, por outro, ao ser nomeada como patronesse de um quadro complementar, por exemplo, é reforçado o imaginário social da sociedade patriarcal de que a mulher seria apenas uma auxiliar dentro das Forças, não parte do quadro bélico de fato, tradicionalmente ocupado por homens.

Ademais, este discurso progressista que retoma a figura de Maria Quitéria encontra limites quando não é acompanhado de medidas efetivas para a inclusão de mulheres nas FAs.

A Marinha foi a primeira instituição a incorporar oficialmente, e de forma regulamentada, as mulheres em seu corpo. Em 1980, sob o comando do Almirante-de-Esquadra Maximiano da Fonseca, então ministro da Marinha no governo do General Figueiredo, estabeleceu o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva (CAFRM) por meio da lei nº 6.807/1980. Foi por meio da criação desse Corpo Auxiliar que as mulheres foram integradas à instituição militar, assumindo funções nas áreas técnica e administrativa (Almeida, 2008).

Inspirada pela iniciativa da Marinha, a Aeronáutica estabeleceu, em 1981, o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica por meio da Lei nº 6.924, e, em 1982, as mulheres foram admitidas na Força. Isso possibilitou que as mulheres integrassem tanto o Quadro Feminino de Oficiais da Reserva da Aeronáutica (QFO) quanto o Quadro Feminino de Graduados da Reserva da Aeronáutica (QFG) (Giannini et. al, 2017)

Somente dez anos depois, em 1992, o Exército institucionalizou a entrada das mulheres em sua força. Em 1989, por meio da Lei nº 7.831, foi estabelecido o Quadro Complementar de Oficiais, permitindo que as mulheres, mediante aprovação em concurso público, ingressassem na Escola de Administração do Exército (EsAEx), atualmente conhecida como Escola de Formação Complementar (EsFCEEx). Assim como nas demais Forças Armadas, as mulheres foram inicialmente designadas para ocupar cargos no setor administrativo e complementar (Lannes, 2008).

**Tabela 4: Linha do Tempo da inserção de mulheres no Exército Brasileiro**

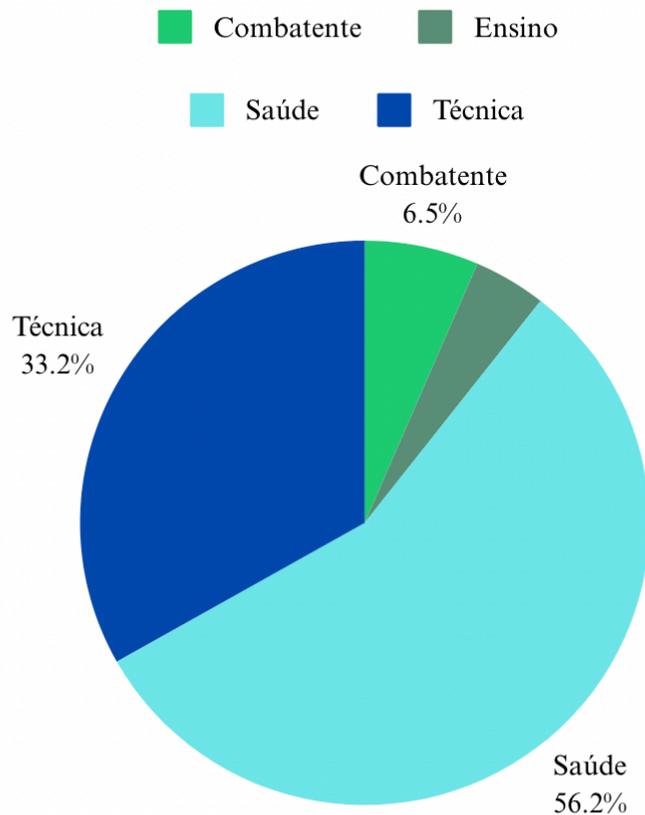
<b>Inserção de Mulheres no Exército Brasileiro</b>	
<b>1992</b>	<p>Inserção de 52 mulheres no Quadro Complementar de Oficiais (QCO), com formação na antiga Escola de Administração do Exército (EsAEx), hoje Escola de Saúde e Formação Complementar do Exército (ESFCEEx).</p> <p>As mulheres passaram a integrar os quadros do Exército na linha não bélica, como oficiais de carreira, atuando nas áreas de Administração, Magistério, Contabilidade, Comunicação Social, Pedagogia, Direito, Economia, Informática, Medicina, Veterinária, Odontologia e Enfermagem.</p>
<b>1994</b>	<p>O espaço para a atuação feminina foi ampliado com o Serviço Militar Feminino</p>

	<p>Voluntário para enfermeiras, médicas, farmacêuticas, dentistas e veterinárias.</p>
<p><b>1997</b></p>	<p>Mulheres passaram a ingressar como oficiais de carreira na área de saúde e de ciência e tecnologia.</p> <p>O Instituto Militar de Engenharia (IME) e a Escola de Saúde do Exército (EsSEx), ambas sediadas no Rio de Janeiro (RJ), receberam aquelas que seriam as primeiras oficiais de carreira engenheiras e médicas, respectivamente.</p>
<p><b>1998</b></p>	<p>Foi criado Estágio de Serviço Técnico para profissionais de nível superior que não pertenciam à área de saúde. Mais uma vez, foi inserida a presença feminina para atender à Instituição com advogadas, administradoras de empresa, contadoras, professoras, analistas de sistemas, engenheiras, arquitetas, jornalistas, dentre outras áreas das ciências humanas e exatas, que podem permanecer na Força até oito anos.</p> <p>Ingressaram as profissionais de nível superior e técnico, a fim de prestar serviço temporário à Força Terrestre.</p>
<p><b>2017</b></p>	<p>A Escola Preparatória de Cadetes do Exército recebeu as primeiras candidatas aprovadas no concurso público para oficiais. As profissionais aprovadas em concurso ingressaram para realizar o curso de formação de sargento por 2 anos.</p> <p>Foram disponibilizadas 40 vagas para o segmento feminino do total de candidatos à Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEx). Buscou-se, à época, constituir uma turma de formação inicial, permitindo uma melhor avaliação no processo de inserção do segmento feminino na Linha de Ensino Militar Bélica.</p>
	<p>As aprovadas na EsPCEx ingressaram na AMAN e escolheram o Quadro de Material</p>

<b>2018</b>	Bélico ou o Serviço de Intendência, para o prosseguimento de suas carreiras.
<b>2021</b>	Se formaram, na AMAN, as primeiras mulheres oficiais de carreira pertencentes à linha do ensino militar bélico
<b>2025</b>	Mulheres que completem 18 anos em 2025 terão a prerrogativa de se alistar voluntariamente para o posto de soldados. Ainda não há definição sobre o tamanho da oferta de vagas destinadas a elas.

Elaboração própria a partir de dados enviados pelo Comando do Exército via pedido de LAI

**Figura 5: Áreas de atuação das militares do segmento feminino do Exército Brasileiro**

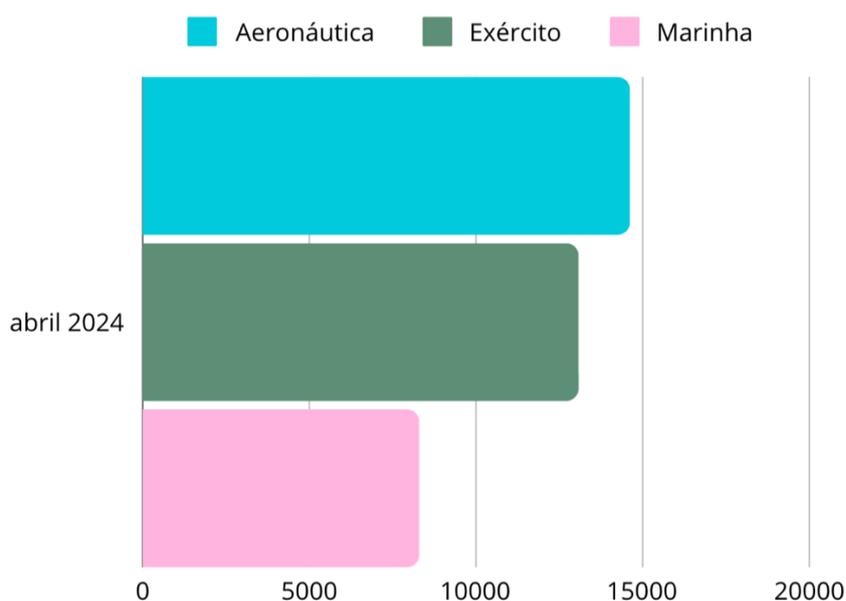


Fonte: Exército Brasileiro via pedido de LAI (Elaboração própria)

Por meio de um pedido de Lei de Acesso à Informação, o Exército Brasileiro disponibilizou as informações acima sobre a presença de mulheres em sua instituição. Vale pontuar que, progressivamente, tem sido autorizado que mulheres façam parte de mais setores

dentro da Força, mas que a composição continua em quadros “menos masculinizados”, ou seja, quadros que, em teoria, exigem menor performance física e outras capacidades atribuídas aos homens<sup>8</sup>. As duas outras forças não disponibilizaram, em seus respectivos pedidos, informações tão precisas quanto o EB, entretanto dispuseram informações para que fosse possível montar o gráfico abaixo. Dos mais de 360 mil militares (Bonin, 2023) – juntando o pessoal das três Forças – apenas cerca de 10% são do segmento feminino.

**Figura 6: Quantitativo de pessoal do segmento feminino na ativa**



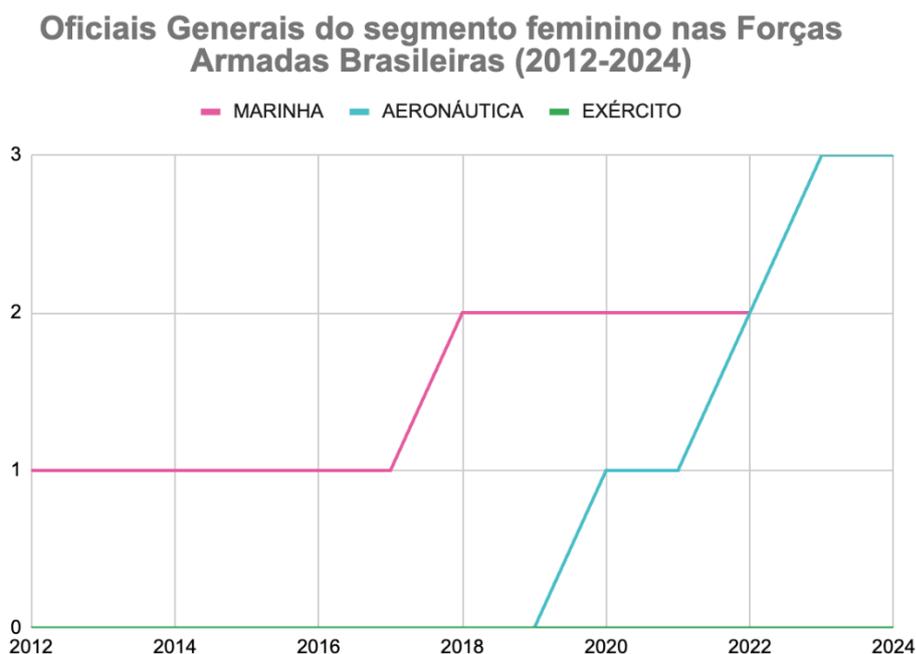
Fonte: Elaboração própria a partir de dados enviados pelo Comando do Exército via pedido de LAI

Mesmo com praticamente 30 anos desde que passaram a fazer oficialmente parte das carreiras militares, apenas seis mulheres foram promovidas até hoje à patente mais alta destas instituições. A Marinha do Brasil (MB) foi mais uma vez pioneira, promovendo ao almirantado a médica Dalva Maria Carvalho Mendes, em 2012 (Carvalho, 2012). Em 2020, duas mulheres foram promovidas na MB: a engenheira Luciana Mascarenhas da Costa Marroni (Almeida, 2023) e, na Força Aérea brasileira (FAB), a médica Carla Lyrio Martins (Agência Força Aérea, 2023). Em 2022, a FAB promoveu ao generalato mais uma médica, Ana Paola Brasil Medeiros (Faria, 2022) e, em 2023, mais uma vez a MB e a FAB promoveram duas médicas para esta patente, Maria Cecilia da Silva Conceição (Dourado, 2023) e Ericka Rabello Galhardi (Agência

<sup>8</sup> De forma alguma essa é uma tentativa de desqualificar as capacidades das mulheres ou os quadros em questão. Trata-se apenas de uma ponderação de que o espaço para atuação de mulheres permitido na força ainda é muito limitado, por conta de concepções patriarcais que constroem os quadros armados como espaços de homens, que exigem capacidades físicas não tradicionalmente associadas às mulheres, ainda que estas possam tê-las e desenvolvê-las também para atuar nestes outros quadros.

Força Aérea, 2023), respectivamente. Vale pontuar também que a dra. Maria Cecília foi a primeira mulher negra promovida ao generalato na história das FAs brasileiras.

**Figura 7: Quantidade de oficiais gerais do segmento feminino nas Forças Armadas Brasileiras entre 2012 e 2024**



Elaboração própria a partir de dados enviados por LAI pelas Forças Armadas Brasileiras

Como observável no gráfico acima, existe uma baixa representatividade de mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados da carreira militar. Ainda que a entrada de mulheres nas FAs seja relativamente recente, sobretudo nos quadros que permitem a promoção ao nível de generalato – lembrando que nem todas as posições, com destaque às de combate, estão abertas às mulheres (Hamman et al., 2019) – o progresso tem sido extremamente lento quando comparado à ascensão de carreira de militares do segmento masculino. Nota-se, inclusive, que mesmo com a incorporação de mulheres em seus quadros, o Exército Brasileiro até hoje não promoveu nenhuma mulher ao generalato.

Convém destacar que a promoção de mulheres ao generalato também tem conexão com a conjuntura política do país. Essa afirmação se sustenta quando observamos que a primeira promoção se deu durante o mandato da primeira presidente mulher do país<sup>9</sup>. Logo, por mais

<sup>9</sup> Ver mais em: MORRONE, Priscila. O Governo Dilma (2011-2014) e as Forças Armadas: Breves Considerações Sobre a Inserção da Mulher. Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. Disponível em: < [https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino\\_e\\_pesquisa/defesa\\_academia/cadn/artigos/xiv\\_cadn/oa\\_governoa\\_dilmaa\\_2011-2014a\\_ea\\_asa\\_forcasa\\_armadasa\\_brevesa\\_consideracoesa\\_sobrea\\_aa\\_insercao\\_daa\\_mulher.pdf](https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/xiv_cadn/oa_governoa_dilmaa_2011-2014a_ea_asa_forcasa_armadasa_brevesa_consideracoesa_sobrea_aa_insercao_daa_mulher.pdf)>.

que oficialmente haja requisitos para promoção de oficiais a tal posto, existe um lobby<sup>10</sup> político.

Dada a estrutura militarizada e masculinizada das Forças Armadas, é incomum e ainda recente - quando há - o reconhecimento do papel das mulheres que se envolvem diretamente em atividades de defesa e segurança, para além das funções auxiliares. Portanto, é crucial destacar essa participação, para que a perspectiva feminina sobre esses temas, seja ela proveniente de mulheres líderes políticas, comandantes militares ou negociadoras em processos de paz, seja considerada igualmente válida com relação à de seus pares.

### **3.2 Desafios à participação efetiva das mulheres**

Os desafios enfrentados pelas mulheres militares brasileiras, como o acesso restrito a determinadas armas e especialidades; limitações nas formas de ingresso; problemas de infraestrutura e a ausência de uma legislação de apoio, além de estarem inseridos em um quadro amplo da problemática de gênero, também são um reflexo dos interesses das elites políticas e sua relação com os líderes militares. Estes líderes frequentemente carecem de vontade política para incluir a questão de gênero na agenda, esforçando-se para manter a organização afastada das mudanças sociais. (Schwether; Steiner, 2021).

Devido ao fato de que historicamente a organização militar é predominantemente masculina, são os homens que determinam a condução dos processos na instituição. A política organizacional tende a dar pouca importância à questão de gênero, tratando-a de forma separada e não a integrando ao núcleo das deliberações. O avanço dos interesses femininos é retardado, e as decisões relacionadas a essa esfera são reativas, ou seja, são tomadas apenas após a ocorrência de um problema (Schwether; Steiner, 2021).

Em 2014, o Ministério da Defesa emitiu em uma portaria (Portaria n. 893/MD, de 14/04/2014), que sua recém-criada Comissão de Gênero tinha, como finalidades, os seguintes pontos:

- Orientar a atuação do Ministério da Defesa – MD em 2015, visando à efetivação dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero, observadas as peculiaridades das Forças Armadas;

---

<sup>10</sup> Lobby é a atividade de pressão de um grupo organizado sobre políticos e poderes públicos, sem a pretensão de controlar formalmente os deputados. No Brasil, a prática de lobby não é regulamentada, embora diferentes segmentos do poder econômico a pratiquem de maneira rotineira. Ministérios mantêm assessores de ligação entre os dois poderes, e o próprio Legislativo tem consultores temáticos que acompanham as Comissões, mas nenhuma instituição pública mantém um grupo de lobistas no Congresso Nacional aos moldes das FFAA. (Tricontinental, 2023)

- Acompanhar e avaliar o cumprimento das ações definidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, sob a responsabilidade do MD;
- Articular os órgãos deste Ministério na implementação das ações propostas;
- Contribuir para a articulação da atuação deste Ministério nos espaços institucionais que tratam das políticas para as mulheres e de gênero; e
- Sensibilizar e capacitar servidores e dirigentes deste Ministério no tema (Ministério da Defesa, 2014).

Ainda assim, mulheres continuam ausentes nos espaços das Academias Militares, ou quando presentes, seus feitos não são devidamente reconhecidos. Além disso, não é claro como lidar com o corpo feminino e suas funções biológicas nas atividades físicas. Existem restrições em certas posições, ou seja, postos que são vedados para mulheres, mesmo que isso não esteja escrito, simplesmente por questões relacionadas à maternidade, casamento, família.... Tanto o corpo quanto a mente feminina são usados como justificativas tanto para impedir sua aceitação plena no cenário militar, quanto para diminuir seu valor. Essas são apenas algumas das formas de discriminação ainda presentes nesse contexto (Amaral, 2020).

O esforço para manter as FAs afastadas das mudanças se baseia em seu paradigma fundamental do guerreiro masculino, que é conservador e excludente. Este conceito, que entende o combate como a atividade principal das forças armadas, define o serviço militar como uma atividade masculina. Com o tempo, essa ideia se enraizou em normas e valores, influenciando toda a cultura militar (Dunivin, 1997).

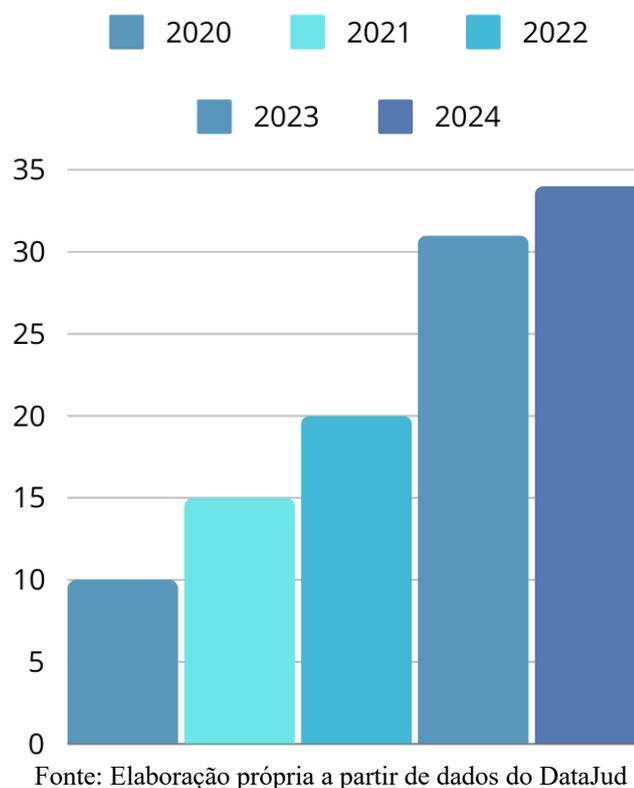
Quando falamos de políticas públicas, são muito recentes e incipientes aquelas voltadas à maior participação de mulheres nas FAs brasileiras. Em 2013, após assinar um Protocolo de Intenções, o Ministério da Defesa foi incluído no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres vigente à época, que recomendava a criação de mecanismos de gênero em órgãos governamentais (Balbino, 2022).

Seguindo sobre os desafios enfrentados por essas mulheres, é impossível deixar de lado as questões relacionadas a assédio moral e sexual e importunação sexual, que têm vindo à tona nos últimos anos. Como no meio civil, o medo leva à subnotificação de casos de abuso, assédio e importunação também na esfera militar.

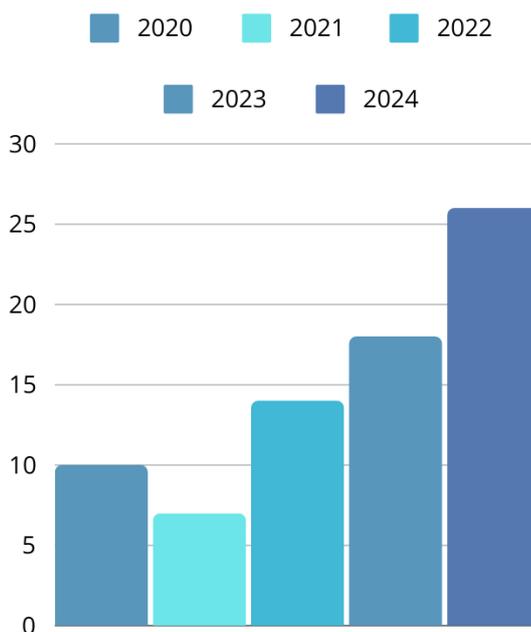
Existem relatos desses tipos de violação, mas não há números concretos, desagregados por gênero, disponibilizados pelos órgãos militares que quantifiquem esse tipo de denúncia. Ao solicitar informações por meio de LAI, o Supremo Tribunal Militar (STM) indicou o painel de

estatísticas do Conselho Nacional de Justiça, no qual foi possível chegar aos seguintes dados, sintetizados nos gráficos abaixo:

**Gráfico 1: Quantidade de casos pendentes de importunação sexual por ano no STM**



**Gráfico 2: Quantidade de casos pendentes de assédio sexual por ano no STM**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do DataJud

Em uma cartilha da Marinha sobre assédio sexual e importunação de 2023, a própria força afirma que a Justiça Militar da União constatou em levantamento que os crimes sexuais de maior incidência nas FAs são os de assédio sexual e importunação sexual.

De acordo com informações adquiridas pela Folha de São Paulo em setembro de 2023, dados do STM mostrariam que 56 ações penais sobre assédio sexual foram abertas desde 2018. Vale destacar que ficaram fora desta contagem investigações ainda em curso nas unidades militares e, claramente, aqueles episódios não notificados pelas vítimas.

A reportagem ainda afirma que:

Em sua maioria, trata-se de militares mulheres vítimas de constrangimento e desrespeito em batalhões por colegas da caserna. Elas relatam desde cantadas inadequadas e carinhos não autorizados até ataques físicos diretos em ambientes fechados, sem testemunhas. (Nogueira, 2023).

Um dos casos a que Italo Nogueira, repórter da Folha de São Paulo, teve acesso foi o de uma sargento do EB, que após constantes assédios de um tenente, comentou com uma oficial superior sobre os casos, oficial esta que relatou os acontecimentos para os comandantes. A partir do momento em que os comandantes souberam do ocorrido, a sargento relatou que passou a ser sistematicamente punida e exposta a situações de vexame. A agora ex-militar hesitou em denunciar os assédios de imediato por medo, e acabou fazendo isso apenas após a escalada das intimidações, que não vinham mais só do tenente (Nogueira, 2023).

Depois de um período de dois anos de procedimento legal, o tenente foi sentenciado a dezoito meses de prisão devido às mensagens que foram utilizadas como evidência. Nelas, ele

insistia para que a sargento o beijasse. Durante o desenrolar da investigação, ele foi agraciado com uma medalha pelo Exército (Nogueira, 2023).

De acordo com a legislação<sup>11</sup>, um militar que recebe uma sentença superior a dois anos pode ser automaticamente expulso, se for praça, ou enfrentar um processo de representação por indignidade, se for oficial, o que resulta na perda do cargo. Entretanto, a punição máxima estipulada para casos de assédio sexual é de dois anos. Dado que muitos dos acusados são réus primários, as sentenças costumam ser inferiores a esse limite. Por outro lado, o crime de importunação sexual<sup>12</sup>, que está em vigor desde 2018, tem uma pena que pode chegar a até cinco anos. Destaca-se que, além de serem considerados crimes pelo Código Penal, essas ações infringem a hierarquia e a disciplina, bem como os princípios da ética militar estabelecidos no Estatuto dos Militares (Lei nº 6.880/1980).

Em pedido de Lei de Acesso à Informação as forças responderam o seguinte à pergunta: “Há processos judiciais na Justiça Militar, abertos por mulheres da força, sobre casos de assédio (todos os tipos) contra outros militares?”:

**Tabela 5: Respostas das FAs à pergunta: Há processos judiciais na Justiça Militar, abertos por mulheres da força, sobre casos de assédio (todos os tipos) contra outros militares?**

<b>Marinha do Brasil</b>	<b>Força Aérea Brasileira</b>	<b>Exército Brasileiro</b>
Sim	Os dados em relação às ocorrências referenciadas são apuradas por meio de Inquéritos Policiais Militares (IPM), instaurados no âmbito de cada OM, com autonomia administrativa. Não existindo, portanto, um banco que compile os dados na forma como foram requeridos.	O Exército Brasileiro não dispõe de dados acerca de processos judiciais movido por mulheres. Sugere-se que tais informações sejam solicitadas à Justiça militar.

Elaboração própria a partir de dados enviados por LAI pelas Forças Armadas Brasileiras  
O que as respostas acima evidenciam é que, apesar de possuírem campanhas de comunicação interna/institucional contra os crimes de assédio e importunação sexual, as FAs e

<sup>11</sup> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001) Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001)

<sup>12</sup> Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018) Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)

o STM não trabalham os dados sobre esses crimes cometidos em seus espaços. Não é possível, por exemplo, pelo site do DataJud, desagregar os dados em gênero, idade, raça e posto, o que certamente é um obstáculo para compreender o panorama e elaborar, a partir da identificação do problema, políticas de combate e conscientização sobre tais violações.

Devido às particularidades históricas das instituições militares, estudos indicam a necessidade de se planejar com cautela medidas para a integração das mulheres. Sem uma abordagem cuidadosa, certas políticas voltadas para promover a integração formal, como cotas, podem ser percebidas como geradoras de desigualdades, resultando em efeitos adversos para a plena inclusão social das mulheres nas forças armadas, como, por exemplo, a restrição ao acesso a posições de liderança (Carreiras, 2018).

### **3.3 O desenvolvimento de Planos Nacionais de Ação pelo Brasil**

Antes mesmo da decisão de se criar um Plano Nacional de Ação específico para a Agenda Mulheres, Paz e Segurança, o tema estava sendo integrado aos instrumentos de planejamento estratégico do Governo brasileiro. O Plano Plurianual 2012-2015 incluiu, no programa temático de política externa, uma iniciativa específica para ampliar a participação de mulheres, tanto civis quanto militares, em operações de manutenção da paz. O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015 contemplou quatro ações relacionadas à Agenda, que abordam: o diagnóstico das competências necessárias para que mulheres desempenhassem funções em missões de paz; o treinamento das missões de paz com perspectiva de gênero; parcerias para prevenção do HIV/AIDS e enfrentamento da violência sexual como arma de guerra; além de estratégias contra a violência baseada em gênero em contextos de assistência humanitária.

Presume-se que o desenvolvimento de um plano de ação nacional demonstre um nível de compromisso com as resoluções da ONU sobre as mulheres, a paz e a segurança e ajude a impulsionar a sua implementação<sup>13</sup>. Em 2017, o Brasil entregou o primeiro Plano Nacional de Ação (PNA) brasileiro sobre Mulheres, Paz e Segurança.

---

<sup>13</sup> Os avanços substanciais, para além de políticas específicas de um setor, ocorreram somente quando as chancelarias se envolveram ativamente com os processos de tradução e implementação da Resolução 1325 (2000) para os contextos locais (GIANNINI, 2016, p. 13). Os casos de Brasil, Paraguai e México ilustram este ponto, pois a concepção e a elaboração dos planos ocorreram em função de iniciativas interministeriais envolvendo a coordenação do Ministério de Relações Exteriores (MRE) e a participação do Ministério da Defesa (MD), além de Ministérios ou Secretarias da Mulher e diferentes combinações de outras instituições e atores em cada um desses países. (Drumond et al., 2022)

Nele, tem-se como um dos objetivos, dentro do pilar participação, o aumento da participação de "mulheres militares brasileiras empregadas em missões individuais e/ou como parte de contingentes de operações de manutenção da paz e/ ou missões políticas especiais, inclusive em posições de liderança" (Brasil, p. 47, 2017).

Outro objetivo que se mostra relevante para esta discussão é: " estabelecer mecanismos que estimulem a ascensão e permanência de mulheres diplomatas, militares e policiais em suas carreiras" (Brasil, 2017). Como justificativas relacionadas a estes objetivos, o PNA brasileiro afirma, por exemplo, que:

A presença de mulheres uniformizadas contribui para aumentar o senso de segurança da população local e amplia a gama de habilidades das operações de paz. É um fator que pode, por exemplo, facilitar a inclusão de mulheres ex-combatentes durante o processo de desmobilização e sua reintegração à sociedade, ampliar as redes de coleta de informação, atuar em cordões de isolamento e em atividades de busca, contribuir com entrevistas a sobrevivente de violência baseada em gênero, contribuir como instrutoras de mulheres em academias militares, além de promover uma melhor interação com mulheres em sociedades locais e servirem como modelo para mulheres locais. (Brasil, 2017)

Seguindo a análise de Drumond e Rebelo sobre o PNA de 2017, vale pontuar que, ao mesmo tempo que reconhece que o aumento de mulheres observadoras militares é algo positivo para a eficácia do monitoramento, e que também facilita a denúncia de ameaças à segurança de mulheres e meninas, o documento não menciona a necessidade de um mecanismo claro e transparente para a escolha desses observadores, nem estimula o desenvolvimento de tal. O PNA não chega nem a destacar, apesar de dizer que é algo eficaz, a necessidade de aumentar o número de mulheres enviadas para esses cargos. Como visível no trecho:

Indicar militares, independentemente do seu sexo/gênero, para desempenho de missões individuais, inclusive como observadores(as) militares e/ou cargos relacionados à paz e à segurança internacionais nas Nações Unidas e em outros organismos internacionais, desde que tenham os requisitos necessários ao cumprimento daquelas missões (PNA, 2017).

O PNA em vigor não questiona a condição em que as mulheres estão inseridas nas FAs, nem como elas estão atuando dentro dessas instituições, tanto no sentido de cargos, quanto no sentido do que elas realmente podem fazer, dadas as limitações da própria estrutura militar. Como pontuado nas seções anteriores, trata-se de instituições de uma hierarquia formalizada, que muitas vezes é articulada como um jogo de poder e intimidação contra subordinados, sobretudo quando estes são mulheres. Além disso, estamos falando também de uma discriminação estrutural que existe dentro dessas forças contra corpos não masculinos, que limita, inclusive de forma institucional, os papéis que podem ser assumidos por estes corpos.

Em suma, o PNA não se atenta aos desafios estruturais, institucionais e subjetivos que englobam a questão da participação efetiva de mulheres militares nessas iniciativas.

Está sendo elaborado um novo plano nacional de ação brasileiro relativo à Agenda MPS, que no momento encontra-se em sua primeira etapa.

Em 2023, com o início de uma nova gestão do governo federal, o Brasil conferiu renovada prioridade ao tema de Mulheres, Paz e Segurança por entender que é impossível superar as guerras e construir a paz sem a participação efetiva das mulheres e pelo papel fundamental que elas desempenham como agentes do desenvolvimento sustentável. As mulheres representam 52% da sociedade brasileira, mas estão sub-representadas nos espaços de poder. No Congresso brasileiro, as parlamentares ocupam apenas 17% dos assentos. As mulheres correspondem a cerca de 40% dos servidores públicos ativos, mas não chegam a ocupar 26% dos cargos de direção e chefia. Diante disso, o governo federal busca reforçar políticas e programas que visem à maior inserção de mulheres nos espaços de poder e decisão, e que promovam a equidade de gênero no mundo do trabalho (Brasil, 2023).

A afirmação acima, presente na minuta, ressalta como, mesmo sendo parte significativa da sociedade, as mulheres ainda não conseguiram atingir certos espaços de poder, com destaque para a ocorrência disso no “mundo do trabalho”, como dito. Isso se relaciona aos desafios estruturais, que nesta discussão foram expostos dentro das FAs, mas que estão presentes nos mais variados espaços da sociedade patriarcal.

Ainda que a minuta traga pontos extremamente importantes, reconhecendo por exemplo, a sub-representação das mulheres em órgãos governamentais e incorporando essa questão às discussões sobre a agenda MPS no país, ainda existe certo essencialismo em seu texto e segue obscuro o que seria uma participação efetiva, como também nas resoluções apresentadas.

A minuta também afirma que:

O II PNA, além de estar orientado a resultados, trata de desafios de segurança contemporâneos com forte impacto sobre as mulheres. O número de Ministérios participantes foi ampliado de quatro para oito, e o plano incorpora aspectos relacionados ao protagonismo de mulheres brasileiras no âmbito da paz e da segurança, inclusive no plano doméstico. O II PNA foi elaborado com base em três princípios fundamentais: (I) transversalização de gênero; (II) empoderamento de mulheres e meninas; e (III) interseccionalidade. (Brasil, 2023)

Em termos de progresso, aparentemente o novo PNA brasileiro buscou ter mais inclusão da sociedade civil e trazer novos princípios, que baseados nos dilemas apresentados até então, ao longo deste relatório, seriam benéficos para interpretar o panorama das mulheres nas Forças Armadas brasileiras a partir de lentes de gênero.

Sobre o princípio I, a transversalização de gênero, vale citar Donadio (2018): “Uma perspectiva transversal de gênero é, portanto, aquela que abrange todos os aspectos da instituição militar a partir dessas duas grandes questões: do que precisamos na instituição e do que precisamos na sociedade?” (Donadio, 2018)

Um importante ponto de inovação que aparece na nova minuta é a questão da interseccionalidade<sup>14</sup>. Com isso, engloba-se a perspectivas de que certos corpos sofrem diversas formas de opressão simultaneamente e é preciso levar isso em consideração na elaboração de políticas públicas

A minuta afirma:

A interseccionalidade foi incluída como objetivo estratégico do II PNA uma vez que brasileiras pertencentes a minorias ou a grupos historicamente vulnerabilizados ou marginalizados sofrem impactos diferenciados e desproporcionais em distintas situações de risco, como violência decorrente de crimes transnacionais; o tráfico de pessoas e a exploração sexual; a violência política; pandemias e catástrofes ambientais. [...] Por essa razão, o II PNA considerou especificidades como idade, etnia, nacionalidade, localização geográfica e origem socioeconômica, de modo a incorporar nas ações propostas abordagem adaptada à situação de mulheres de grupos vulnerabilizados ou marginalizados, dentre os quais mulheres rurais, pertencentes a minorias étnicas, LGBTQIA+, migrantes, refugiadas e solicitantes de refúgio, mulheres idosas, mulheres afetadas pela pobreza, mulheres com deficiência ou que cuidam de familiares com deficiência ou mais velhos, além de outras mulheres que enfrentam formas múltiplas e interseccionais de discriminação (Brasil, 2023).

Chama atenção, entretanto, neste novo plano, que a questão da participação siga sendo acompanhada do comando "aumentar". Parece que o que segue sendo defendido é um aumento numérico da presença de mulheres nos mais variados contextos. Tanto que, quando fala de participação, o texto atrela o aumento a “números”, “quantidades” e “substancial”, o que evidencia esse teor quantitativo. Ainda que, quando fale das atividades, traços de uma ideia de participação efetiva e inclusão das mulheres já apareçam.

---

<sup>14</sup> Assim, interseccionalidade [...] consiste em entender as relações sociais como construções simultâneas em distintas ordens de raça, classe, sexo e gênero, sempre levando em conta os diferentes contextos sociais e zonas de problematização e questões metodológicas históricos. Isso nos permite observar as possibilidades que têm os agentes sociais de esticar ou reduzir uma faceta de sua identidade, a depender do contexto determinado, ou de que, na interação social, um daqueles signos seja mais facilmente manipulado como marcador principal. (Benítez; Mattos, 2019).

#### 4. Considerações Finais

O trabalho teve como objetivo analisar a participação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras sob a ótica da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) da ONU. A pesquisa revelou que, apesar de alguns avanços na inclusão das mulheres, ainda existem muitos desafios e limitações que precisam ser enfrentados para alcançar uma participação efetiva e igualitária.

É inegável que houve avanços históricos na incorporação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras, especialmente em posições que anteriormente eram exclusivas para homens, mas ainda existe uma série de restrições, ditas e não-ditas.

Apesar dos avanços, ainda existem barreiras estruturais que dificultam a plena participação das mulheres. Entre os desafios identificados estão preconceitos de gênero, assédio e discriminação, além de uma infraestrutura que por vezes está inadequada para atender às necessidades específicas de certos corpos.

Com base nos dados e análises realizados, mostra-se importante a implementação de políticas mais robustas e específicas para promover a igualdade de gênero nas Forças Armadas. Isso inclui programas de mentoria, a criação de espaços seguros para denúncias de assédio, e a promoção de campanhas de sensibilização sobre a importância da igualdade de gênero.

Uma observação importante é que a discussão sobre participação efetiva e os entendimentos de participação ainda não vão muito além do quantitativo. A nova minuta do Plano Nacional de Ação brasileiro aponta para a necessidade de dar um conteúdo substantivo à participação das mulheres. No entanto, o comando "aumentar" continua a ser predominante, com foco principalmente em números, quantidades e na ideia de substancialidade quantitativa. A verdadeira participação efetiva deve ir além da mera presença numérica e deve incluir a influência significativa nos processos decisórios e a garantia de condições para que as mulheres possam desempenhar seus papéis de forma plena e com equidade, havendo uma inclusão social de fato.

Ainda há um longo caminho a percorrer para que a participação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras não se restrinja apenas ao aumento numérico, mas que se traduza em uma participação significativa e influente. A evolução do PNA para incluir conteúdos substantivos é um passo positivo, mas será necessário um monitoramento contínuo e uma avaliação crítica para garantir que essas mudanças sejam implementadas de maneira eficaz e que realmente promovam a igualdade de gênero nas Forças Armadas.

A efetivação de uma participação substantiva das mulheres nas Forças Armadas brasileiras demanda uma transformação cultural e estrutural profunda. As medidas devem incluir não apenas a criação de políticas inclusivas, mas também a mudança das percepções e

atitudes em relação às mulheres no contexto militar. Isso envolve a capacitação contínua em igualdade de gênero, o fortalecimento de mecanismos de denúncia e apoio às vítimas de assédio e discriminação, e a promoção de um ambiente onde as contribuições das mulheres sejam valorizadas e respeitadas.

Além disso, é crucial que haja uma revisão e atualização contínua do Plano Nacional de Ação da Agenda MPS, garantindo que ele reflita as necessidades e realidades atuais das mulheres não só nas Forças Armadas brasileiras, o foco deste trabalho, mas como um todo.

## 5 Referências bibliográficas

AGÊNCIA FORÇA AÉREA. Brasil tem primeira mulher promovida a Major-Brigadeiro. **Força Aérea Brasileira**. 01 de dezembro de 2023. Disponível em: < <https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/41917/PROMO%C3%87%C3%83O%20-%20Brasil%20tem%20primeira%20mulher%20promovida%20a%20Major-Brigadeiro>>.

AGÊNCIA FORÇA AÉREA. Conheça os Oficiais-Generais da Aeronáutica promovidos neste sábado (25/11). **Força Aérea Brasileira**. 25 de novembro de 2023. Disponível em: < [https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/41894/NOTAER%20%20Conhe%C3%A7a%20os%20OficiaisGenerais%20da%20Aeron%C3%A1utica%20promovidos%20neste%20s%C3%A1bado%20\(25/11\)](https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/41894/NOTAER%20%20Conhe%C3%A7a%20os%20OficiaisGenerais%20da%20Aeron%C3%A1utica%20promovidos%20neste%20s%C3%A1bado%20(25/11))>

ALMEIDA, Mariza Ribas d'Ávila de. “Contexto político-institucional do processo decisório sobre a admissão da mulher militar”. In: **II Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ENABED)**. Niterói, 2008.

ALMEIDA, Luciana. De Marinheira a Almirante: a presença da Mulher na Marinha. Fonte: Agência Marinha de Notícias. Agência Marinha de Notícias. Disponível em: < <https://www.marinha.mil.br/agenciadenoticias/de-marinheira-almirante-presenca-da-mulher-na-marinha>>.

ALVES, Bruna; BRANDÃO, Natália; SANTIAGO, Rayssa. **Maria Quitéria de Jesus – Impressões Rebeldes**. Departamento de história da Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2022. Disponível em: < <https://www.historia.uff.br/impressoesrebeldes/pessoa/maria-quiteria-de-jesus/>>.

AMARAL, Tatiane. **Forças Armadas, substantivo feminino**: O ingresso das mulheres nas academias militares e suas consequências para o habitus militar brasileiro. Minas Gerais. Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Economia e Relações Internacionais, 2020.

BENÍTEZ, María Elvira Díaz-Benítez; MATTOS, Amana. Interseccionalidade: zonas de problematização e questões metodológicas. Capítulo 3. In: SIQUEIRA, Isabel et al. (orgs). **Metodologia e relações internacionais**: debates contemporâneos: vol. II. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2019. ISBN: 978-85-8006-286-1. Disponível em: < [http://www.editora.puc-rio.br/media/Metodologias\\_e\\_RI\\_volume-2%20\(1\).pdf](http://www.editora.puc-rio.br/media/Metodologias_e_RI_volume-2%20(1).pdf)> Acesso em 19 de junho de 2024.

BONIN, Robson. Forças Armadas fecham 2023 com efetivo de 360 mil militares. Veja. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/forcas-armadas-fecham-2023-com-efetivo-de-360-mil-militares..>

BRASIL. Senado Federal. Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional. Relatório nº, de 2023. Avaliação de Políticas Públicas (Art. 96-B do Regimento Interno do Senado Federal). **I Plano Nacional de Ação Mulheres, Paz e Segurança**. Brasília: Senado Federal, 2023. Disponível em: [https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9535342&ts=1703264866714&rendition\\_principal=S&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9535342&ts=1703264866714&rendition_principal=S&disposition=inline) Acesso em 12 de junho de 2024.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Portaria GM/MD nº 893** de 14 de abril de 2014. Diário Oficial da União. 15 de abril de 2014. Disponível em: <  
<https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/226901-comissao-de-genero>>.

BRASIL, Ministério das Relações Exteriores (MRE) (coordenador). **Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança**. Brasília: FUNAG, 2017. Disponível em: <  
<https://funag.gov.br/loja/download/1209-Plano-Nacional-de-Acao-sobre-Mulheres-Paz-e-Seguranca.pdf>>.

BRASIL, Ministério das Relações Exteriores (MRE) (coordenador). **II Plano Nacional de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança**. Etapa 1 (Minuta), 2023. Disponível em: <  
<https://www.gov.br/mre/pt-br/arquivos/2023-10-25-minuta-ii-pna-mps-etapa-i-pt.pdf>>.

BUCHHOLZ, Katharina. **Military Women Remain in the Minority**. Statista. 23 de setembro de 2021. Disponível em: <  
<https://www.statista.com/chart/25840/women-as-share-of-active-duty-military-personnel/>>. Acesso em 19 de junho de 2024.

CARVALHO, Janaina. Cerimônia no Rio marca promoção da primeira mulher contra-almirante. G1. 26 de novembro de 2011. Disponível em: <https://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2012/11/cerimonia-no-rio-marca-promocao-da-primeira-mulher-contra-almirante.html>.

DOLCE, Julia. Medo e indiferença levam à subnotificação de casos de abuso sexual nas Forças Armadas. **Brasil de Fato**. 19 de maio de 2016. Disponível em: <  
<https://www.brasildefato.com.br/2016/05/19/medo-e-indiferenca-levam-a-subnotificacao-de-casos-de-abuso-sexual-nas-forcas-armadas>>. Acesso em 12 de junho de 2024.

DONADIO, Marcela. A Gender Perspective within Armies: Missions and Internal Conformation. **RESDAL**. Latin America Security and Defence Network. Março de 2018.

DONADIO, Marcela; MAZZOTA, Cecilia (coord.). Women in the armed and police forces: resolution 1325 and peace operations in Latin America. 1a ed. - Buenos Aires: **RESDAL**, 2010.

DOURADO, Isabel. Primeira almirante negra da Marinha: mulher tem que ser "protagonista". **Correio Brasiliense**. 12 de julho de 2023. Disponível em: <  
<https://www.correiobrasiliense.com.br/brasil/2023/07/5108404-primeira-almirante-negra-da-marinha-mulher-tem-que-ser-protagonista.html>>.

DRUMOND, Paula; REBELO, Tamyá; MENDES, Isa; VELASCO, Ana. **Mapeando a agenda “Mulheres, Paz e Segurança” na América Latina**: uma comparação dos Planos Nacionais de Ação da ONU. BPC Policy Brief V.12 N.4 – abril-maio/2022. Rio de Janeiro. PUC. BRICS Policy Center ISSN: 2318-1818. Disponível em: <  
[https://bricspolicycenter.org/wpcontent/uploads/2022/05/PB\\_V12N4\\_GSUM\\_Mapeando\\_agenda-Mulheres\\_Paz\\_Seguranca\\_America\\_Latina\\_Planos\\_Nacionais\\_Acao\\_ONU.pdf](https://bricspolicycenter.org/wpcontent/uploads/2022/05/PB_V12N4_GSUM_Mapeando_agenda-Mulheres_Paz_Seguranca_America_Latina_Planos_Nacionais_Acao_ONU.pdf)>. Acesso em 12 de junho de 2024.

DUNIVIN, Karen O. **Military Culture: a paradigm shift?** Air War College, Air University. 1997. Disponível em: <  
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/tr/ADA363460>>.

D'ARAÚJO, Maria Celina. **Mulheres e questões de gênero nas Forças Armadas brasileiras**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil, 2014. Disponível em:<  
[https://www.researchgate.net/profile/Maria-Daraujo/publication/237312341\\_Mulheres\\_e\\_questoes\\_de\\_genero\\_nas\\_Forcas\\_Armadas\\_brasileiras/links/54902e150cf214269f265e6c/Mulheres-e-questoes-de-genero-nas-Forcas-Armadas-brasileiras.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Daraujo/publication/237312341_Mulheres_e_questoes_de_genero_nas_Forcas_Armadas_brasileiras/links/54902e150cf214269f265e6c/Mulheres-e-questoes-de-genero-nas-Forcas-Armadas-brasileiras.pdf)>

FARIA, Letícia. **Agência Força Aérea**. Oficiais-Generais da FAB recém-promovidos são apresentados ao Presidente da República. Força Aérea Brasileira. 06 de abril de 2022. Disponível em: < <https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/38877/SOLENIDADE%20-%20Oficiais-Generais%20da%20FAB%20rec%C3%A9m-promovidos%20s%C3%A3o%20apresentados%20ao%20Presidente%20da%20Rep%C3%BAblica>>.

GIANNINI, Renata; MATHIAS, Suzeley K. Gênero nas Forças Armadas. In: SAINTPIERRE, Héctor; VITELLI, Marina. **Dicionário de Segurança e Defesa**. São Paulo: Editora Unesp, 2018, p.546-559.

GIANNINI, Renata; FOLLY, Maiara; LIMA, Mariana Fonseca. **Situações Extraordinárias – a entrada das mulheres na linha de frente das Forças Armadas brasileiras**. In: Instituto Igarapé. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: < <https://igarape.org.br/mulheres-forcasarmadas/pt/>>

HAMMAN, Eduarda; GIANNINI, Renata; PEREIRA, Pérola Abreu. **Mulheres Brasileiras em Missões de Paz: a coragem em dados em relatos**. Artigo Estratégico 44. Instituto Igarapé, dezembro de 2019. Disponível em: < [https://igarape.org.br/wpcontent/uploads/2020/01/2019-12-23-AE44\\_mulheres-brasileiras-em-missoesonu.pdf](https://igarape.org.br/wpcontent/uploads/2020/01/2019-12-23-AE44_mulheres-brasileiras-em-missoesonu.pdf)>.

LANNES, Suellen Borges de. A inserção da mulher no moderno Exército Brasileiro. In: **II Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ENABED)**. Niterói, 2008.

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

LIPPI, Camila Soares. Notas sobre a implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança sobre Mulher, Paz e Segurança. **3o Encontro Nacional ABRI**. Rio de Janeiro, 2011.

MACHADO, Giovana Bispo. **A Minustah sob a perspectiva de gênero: a Participação das peacekeepers brasileiras e a problemática dos Abusos e exploração sexual de mulheres haitianas**. Marília-SP 2023

MARINHA DO BRASIL. Assédio sexual e importunação: assunto de todos Prevenção e enfrentamento na Marinha. **Cartilha da Assistência Social da Marinha**. 2023. Disponível em:<[https://www.marinha.mil.br/sasm/sites/www.marinha.mil.br/sasm/files/cartilhas\\_pdf/Cartilha\\_Assedio.pdf](https://www.marinha.mil.br/sasm/sites/www.marinha.mil.br/sasm/files/cartilhas_pdf/Cartilha_Assedio.pdf)> Acesso em 12 de junho de 2024.

MORRONE, Priscila. **O Governo Dilma (2011-2014) e as Forças Armadas: Breves Considerações Sobre a Inserção da Mulher.** Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. Disponível em: < [https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino\\_e\\_pesquisa/defesa\\_academia/cadn/artigos/xiv\\_cadn/oa\\_governoa\\_dilmaa2011-2014\\_ea\\_asa\\_forcasa\\_armadas\\_breves\\_consideracoes\\_sobrea\\_aa\\_insercao\\_daa\\_mulher.pdf](https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/xiv_cadn/oa_governoa_dilmaa2011-2014_ea_asa_forcasa_armadas_breves_consideracoes_sobrea_aa_insercao_daa_mulher.pdf)>. Acesso em 18 de junho de 2024.

NOGUEIRA, Italo. Forças Armadas enfrentam acusações por assédio sexual de militares. **Folha de São Paulo.** 10 de julho de 2023. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/07/forcas-armadas-enfrentam-acusacoes-por-assedio-sexual-de-militares.shtml>>. Acesso em 12 de junho de 2024.

ONU, CONSELHO DE SEGURANÇA. **Resolução 1325.** S/RES/1325. 31 de outubro de 2000. Disponível em: < <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n00/720/18/pdf/n0072018.pdf?token=wCI2YvMG9muN2Y2BW&fe=true>>.

\_\_\_\_\_. **Resolução 1888.** S/RES/1888. 30 de setembro de 2009. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n09/534/46/pdf/n0953446.pdf?token=wFPjS9J3BsWPxldysj&fe=true>.

\_\_\_\_\_. **Resolução 1889.** S/RES/1889. 5 de outubro de 2009. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n09/542/55/pdf/n0954255.pdf?token=6gBh07Xrkd10GowND4&fe=true>.

\_\_\_\_\_. **Resolução 2122.** S/RES/2122. 18 de outubro de 2013. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n13/523/44/pdf/n1352344.pdf?token=ftI0S2NkNOoIwU757p&fe=true>.

\_\_\_\_\_. **Resolução 2242.** S/RES/2242. 13 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/311/09/pdf/n1531109.pdf?token=8r82eyguqFiiFkq7mD&fe=true>>.

\_\_\_\_\_. **Resolução 2493.** S/RES/2493. 29 de outubro de 2019. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n19/339/37/pdf/n1933937.pdf?token=uTKgKa8Jkeo7rEg746&fe=true>

\_\_\_\_\_. **Resolução 2538.** S/RES/2538. 28 de agosto de 2020. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n20/223/84/pdf/n2022384.pdf?token=NNvuSbCiUU1FaFaIL5&fe=true>.

O'ROURKE, Catherine. Walk[ing] the halls of power'? Understanding women's participation in international peace and security. **Melbourne Journal of International Law**, Vol. 15, 2014

REIS JUNIOR, Pereira. **Maria Quitéria**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1953.

RESENDE, Stella. **UMA QUESTÃO DE GÊNERO: Mulheres, Forças Armadas e Operações de Paz. Cadernos de relações internacionais**, v.11, n.2, 2017.

SAHLA, Aroussi. Introduction: Rethinking National Action Plans on Women, Peace and Security. In: SAHLA, Aroussi (ed). **Rethinking National Action Plans on Women, Peace and Security**, v. 135. 2017. Nato Science for Peace and Security. IOS Press. Disponível em: < <http://ebooks.iospress.nl/volumearticle/46588>.>

SARTI, Cynthia A. O Início do Feminismo sob a Ditadura no Brasil: O que ficou escondido. **XXI Congresso Internacional da LASA** (Latin American Studies Association), The Palmer House Hilton Hotel. Chicago, Illinois. Set. 1998.

SCHWETHER, Natalia; STEINER, Andrea. Gênero e defesa: uma questão de preferências. **Brasiliana: Journal for Brazilian Studies**. Vol. 10, No. 2, 2021. ISSN 2245-4373. Disponível em: < <https://tidsskrift.dk/bras/article/view/128400>>.

SJOBORG, Laura. Introduction. In: SJOBORG, Laura (org). **Gender and International Security: Feminist perspectives**. London and New York: Routledge, 2010, p. 1-14.

SNYDER, R. Claire. **Citizen-soldiers and manly warriors**. Military service and gender in the civic republican tradition. New York: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 1999.

TAMANG, Dipti. **Rethinking “participation” in Women, Peace, and Security discourses: engaging with “non-participant” women’s movements in the Eastern borderlands of India**. *International Feminist Journal of Politics*. 2020.

TICKNER, J. Ann. You Just Don’t Understand: Troubled Engagements Between Feminists and IR Theorists. **International Studied Quarterly**, v. 41, n. 4, p. 611-632, dez. de 1997.

TRICONTINENTAL. O lobby dos militares no Legislativo. Boletim Especial nº1/2023. Instituto Tricontinental de Pesquisa Social. Jun 2023. Disponível em: < [https://thetricontinental.org/wp-content/uploads/2023/06/20230531\\_Lobby\\_final.pdf](https://thetricontinental.org/wp-content/uploads/2023/06/20230531_Lobby_final.pdf)>. Acesso em 19 de junho de 2024.

VALLE, Clara della; STRAZZARI, Francesco. Grasping Local Participation: The Implementation of the Women, Peace and Security Agenda in the Western Balkans and North Africa. **Global Society**, 37:4, 527-548. 2023.

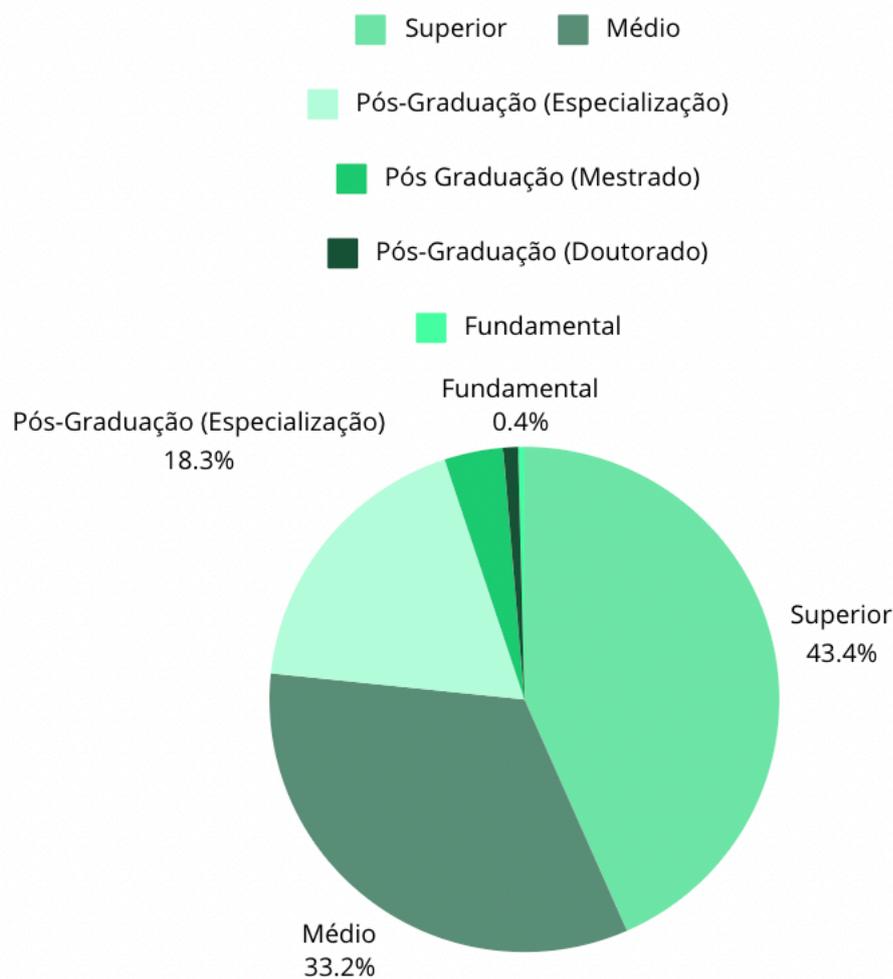
WILCOX, Lauren. **Bodies of violence: Theorizing embodied subjects in IR**.

WOMEN’S INTERNATIONAL LEAGUE FOR PEACE AND FREEDOM. **1325 National Action Plans (NAPs) Database**. Disponível em: < <https://1325naps.peacewomen.org/>> Acesso em: 12 de junho de 2024.

## Apêndice A: Dados adicionais sobre a participação de mulheres nas Forças Armadas brasileiras

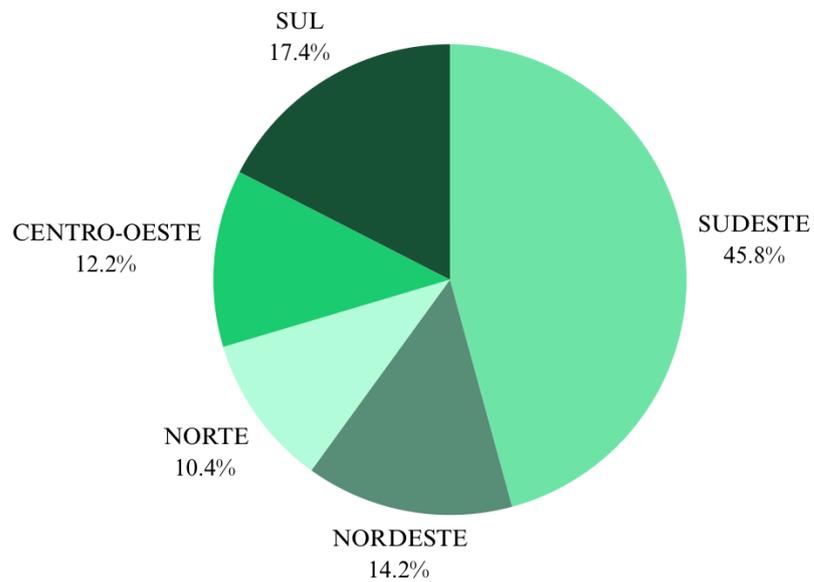
Os dados a seguir foram obtidos por meio de pedido de Lei de Acesso à Informação às Forças Armadas Brasileiras. Apesar de não terem feito parte do corpo desta pesquisa, podem ser úteis e gerar indagações para pesquisas futuras sobre o tema, razão pela qual estão aqui em apêndice.

### Grau de Instrução das militares do segmento feminino do Exército Brasileiro



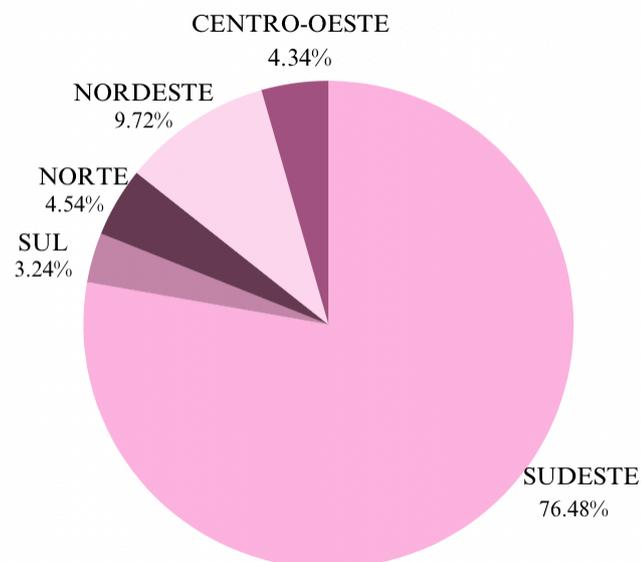
Fonte: Exército Brasileiro via pedido de LAI  
(Elaboração própria)

### Naturalidade de Militares da Ativa Exército Brasileiro Segmento Feminino



Fonte: Exército Brasileiro via pedido de LAI  
(Elaboração própria)

### Naturalidade de Militares da Ativa Marinha do Brasil Segmento Feminino



Fonte: Marinha do Brasil via pedido de LAI  
(Elaboração própria)