



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL**

BHRENDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso

MULHER NAS FORÇAS ARMADAS: uma análise acerca da importância do Serviço Social no enfrentamento às violências contra a Mulher Militar.

Rio de Janeiro - RJ,

2024

BHRENDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS

MULHER NAS FORÇAS ARMADAS: uma análise acerca da importância do Serviço Social no enfrentamento às violências contra a Mulher Militar.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dra. Rosana Morgado

Rio de Janeiro - RJ,

2024

BHRENDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS

MULHER NAS FORÇAS ARMADAS: uma análise acerca da importância do Serviço Social no enfrentamento às violências contra a Mulher Militar.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Rio de Janeiro, 13 de junho de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Rosana Morgado (Orientadora)

Prof^a. Dra. Alzira Bernardes Mitz Guarani

Prof. Dr. Guilherme Silva de Almeida



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Centro de Filosofia e Ciências Sociais - CFCH
Escola de Serviço Social - ESS


ATA- BANCA EXAMINADORA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Estudante (NOME COMPLETO): BHRENDA MARIA FERREIRA DOS SANTOS	DRE: 118201857
---	-----------------------

Título do TCC:
MULHER NAS FORÇAS ARMADAS: uma análise acerca da importância do Serviço Social no enfrentamento às violências contra a Mulher Militar.

Composição da banca


Presidente da banca/orientador(a): Rosana Morgado

Assinatura: _____ Documento assinado digitalmente _____
 ROSANA MORGADO PAIVA
Data: 03/07/2024 10:36:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro da banca:
Prof. Dr. Guilherme Silva de Almeida

Assinatura: _____ Documento assinado digitalmente _____
 GUILHERME SILVA DE ALMEIDA
Data: 24/06/2024 11:22:58-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro da banca:
Profª. Dra. Alzira Bernardes Mitz Guarani

Assinatura: _____ Documento assinado digitalmente _____
 ALZIRA MITZ BERNARDES GUARANY
Data: 18/06/2024 13:37:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Parecer:

<input checked="" type="checkbox"/> APROVADO	<input type="checkbox"/> APROVAÇÃO CONDICIONADA*	<input type="checkbox"/> REPROVADO**
--	--	--------------------------------------

* RECOMENDA PUBLICAÇÃO NA BASE

Data de realização da banca

13 | 06 | 24

PANTHEON REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA

UFRJ? (X) SIM () NÃO

* Em caso de "aprovação condicionada", pontue as indicações da banca para o TCC, em parecer.

** Em caso de "reprovação" pontue as indicações da banca para o TCC e indique uma nova data para a realização de nova banca, em parecer.

OBSERVAÇÕES



DEDICATÓRIA

Dedico a Deus e aos meus Orixás, por me dar discernimento e sabedoria nos momentos em que pensei em desistir de tudo e às entidades que me guiam e me cuidam a todo momento, que abriram meus caminhos até essa segunda graduação, ajudando a me encontrar profissionalmente e me proteger de todo mal até aqui.

Dedico esse trabalho, mais uma vez, aos meus avôs Sônia e Antônio (*em memória*), que sempre estiveram ao meu lado e me apoiando. Me proporcionaram um lar, educação, amor e cuidado. Mesmo depois de 13 anos sem eles, ainda os sinto ao meu lado, sempre cuidando de mim.

À minha amada mãe e melhor amiga, Vânia Maria, por todo amor, toda compreensão, toda empatia e toda paciência nos meus momentos de estudo e ausência. Por todo companheirismo, incentivo e dedicação. Pelo suporte, inspiração e pela força de cada dia!

AGRADECIMENTOS

Neste trabalho faço meus agradecimentos aos meus companheiros da ESS, meus colegas de turma e amigas incríveis que cultivei nesse período de graduação: Carolzinha, Manu, Débora, Amanda, e tantas outras pessoas mais que especiais. Especialmente as minhas irmãs Ângela Lucia, Giullia Mello (agora internacional) e Tatiane Brito, pela parceria durante esses tortuosos anos. Sendo minha alegria e meu refúgio durante cada longo e estressante semestre. Sem vocês minha vida acadêmica seria incompleta. Amo vocês e sou grata por tê-las em minha vida!

Aos meu irmãos Vinício e Mauro, meu amigo DG e tantos outros pela amizade, respeito, paciência e cumplicidade. Pelos esporros, por me fazerem distrair minha mente quando precisava e pelos conselhos que me foram extremamente úteis nesse período caótico que vivi antes e durante a construção do trabalho. Amo vocês demais!

Agradeço ao corpo docente da ESS por toda dedicação e esforço durante meu processo de graduação. Aos técnicos administrativos, em especial os queridos Michel e Fabiana, e terceirizados. Agradeço aos amigos que fiz neste espaço: querido Raphael Ranieri e queridíssimo Cris Gorrilhas por toda amizade, confiança e parceria!

Agradeço a toda equipe do SESO-AF por me receber como estagiária e poder concluir essa etapa da minha graduação e aprender com cada uma delas o trabalho e dedicação do assistente social nesse espaço pouco falado no meio acadêmico. Também agradeço pelas minhas companheiras de estágio Laura e Daniele por toda amizade e parceria. Vocês tornaram todo o processo mais leve e foram fundamentais nessa fase, e que possamos continuar essa amizade para além do estágio!

E por fim, mas não menos importante, agradeço de coração à minha orientadora Rosana Morgado por todo afeto, cuidado, humanidade e direcionamento que a senhora me forneceu nesse percurso. Sou muito grata por ter me aceito em seu grupo de orientandas e por ter encontrado a professora certa nesse momento tão específico.

“Èni bá  e oun t   nikan    e r    r  ohun t   nikan   r  r ”

(Quem faz o que ninguém fez, vai experimentar aquilo que ninguém experimentou)

Provérbio Yorub 

RESUMO

SANTOS, Bhrenda Maria Ferreira dos. **Mulher nas Forças Armadas: uma análise acerca da importância do Serviço Social no enfrentamento às violências contra a Mulher Militar.** Trabalho de Conclusão de Curso (graduação). Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

Este trabalho, mais do que um simples Trabalho de Conclusão de Curso, busca evidenciar o impacto profundo da violência contra a mulher, tanto sobre a vítima quanto sobre sua família, especialmente quando a confiança na justiça é abalada pela impunidade. Focando na inserção das mulheres nas Forças Armadas, a pesquisa explora a complexidade das relações de poder e gênero, destacando a importância do Serviço Social na intervenção e enfrentamento dessas formas de violência. A análise histórica revela visões dualistas sobre as mulheres, como objetos ou como seres a serem protegidos, e os desafios enfrentados por mulheres militares, particularmente em posições de liderança. O machismo estrutural e a necessidade de afirmar a virilidade masculina criam um ambiente de vulnerabilidade e constrangimento, resultando em violência de gênero e assédio. Esses abusos causam sérios prejuízos psicológicos e físicos, afetando a vida pessoal e o desempenho profissional. Assim, é crucial implementar políticas de prevenção e enfrentamento dessas práticas, alinhadas aos princípios de hierarquia e disciplina das Forças Armadas e aos Direitos Humanos. A pesquisa tem como objetivo geral analisar o papel dos assistentes sociais na mitigação da violência e assédio contra mulheres militares, com objetivos específicos de investigar os impactos dessas violências, entender o papel do Serviço Social nas instituições militares e identificar estratégias de enfrentamento. Os capítulos incluem a contextualização histórica das Forças Armadas no Brasil e a análise de pesquisas sobre assédio, enfatizando a importância da atuação interdisciplinar do Serviço Social e a necessidade de capacitação constante para garantir uma abordagem eficaz e inclusiva. Em conclusão, destaca-se a importância do Serviço Social nos processos de sensibilização, prevenção e proteção, viabilizados pelo trabalho interdisciplinar e pela responsabilidade dos Comandos.

Palavras-chave: Mulher Militar; Serviço Social; Assédio moral e sexual; Forças Armadas.

ABSTRACT

SANTOS, Bhrenda Maria Ferreira dos. *Women in the Armed Forces: an analysis of the importance of Social Work in addressing violence against Military Women.* Undergraduate Thesis. School of Social Work, Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

This work, more than just a simple Undergraduate Thesis, seeks to highlight the profound impact of violence against women, both on the victim and on her family, especially when trust in justice is shaken by impunity. Focusing on the inclusion of women in the Armed Forces, the research explores the complexity of power and gender relations, emphasizing the importance of Social Work in intervening and confronting these forms of violence. The historical analysis reveals dualistic views of women, as objects or beings to be protected, and the challenges faced by military women, particularly in leadership positions. Structural machismo and the need to assert masculine virility create an environment of vulnerability and embarrassment, resulting in gender violence and harassment. These abuses cause serious psychological and physical harm, affecting personal life and professional performance. Thus, it is crucial to implement policies of prevention and confrontation of these practices, aligned with the principles of hierarchy and discipline of the Armed Forces and Human Rights. The general objective of the research is to analyze the role of social workers in mitigating violence and harassment against military women, with specific objectives to investigate the impacts of such violence, understand the role of Social Work in military institutions, and identify strategies for confrontation. The chapters include the historical contextualization of the Armed Forces in Brazil and the analysis of research on harassment, emphasizing the importance of the interdisciplinary role of Social Work and the need for constant training to ensure an effective and inclusive approach. In conclusion, the importance of Social Work in processes of awareness, prevention, and protection is highlighted, enabled by interdisciplinary work and the responsibility of the Commands.

Keywords: Military Women; Social Work; Moral and Sexual Harassment; Armed Forces.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF 88	Constituição Federal de 1988
CPM	Código Penal Militar
DGPM	Diretoria Geral do Pessoal da Marinha
EB	Exército Brasileiro
EM	Estatuto dos Militares
FAB	Força Aérea Brasileira
FEB	Força Expedicionária Brasileira
FFAA	Forças Armadas
ICA	Instruções Reguladoras do Sistema de Serviço Social do Comando da Aeronáutica
II GM	Segunda Guerra Mundial
MB	Marinha do Brasil
MD	Ministério da Defesa
MPM	Ministério Público Militar
MPT	Ministério Público do Trabalho
OM	Organização Militar
PASFA	Política de Assistência Social nas Forças Armadas
STM	Superior Tribunal Militar

LISTA DE FIGURA E GRÁFICOS

FIGURA 1	Linha do tempo do processo de inserção das mulheres nas Forças Armadas.	p. 18
GRÁFICO 1	Mulheres das Forças Armadas que declararam ter sofrido assédio sexual.	p. 29
GRÁFICO 2	Posto hierárquico do assediador.	p. 30
GRÁFICO 3	Percentual de denúncias.	p. 30
GRÁFICO 4	Razões para a não denúncia.	p. 31

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. CONTEXTUALIZANDO A HISTÓRIA	15
1.1 A MULHER NESTES ESPAÇOS	16
1.2 NO QUE SE REFERE AO SERVIÇO SOCIAL.....	19
1.3 A RETOMADA DA DEMOCRACIA COM A CARTA MAGNA.....	21
2. VIOLÊNCIAS CONTRA A MULHER NAS FORÇAS ARMADAS	24
2.1 A ANÁLISE DOS DADOS	28
2.1.1 No que se refere às possíveis penalidades	34
2.2 FATORES CONTRIBUTIVOS	37
2.3 IMPACTOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS	40
3. O SERVIÇO SOCIAL NAS FORÇAS ARMADAS.....	45
3.1 FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E DESAFIOS DO SERVIÇO SOCIAL NES- TES ESPAÇOS	49
3.2 ESTRATÉGIAS DO SERVIÇO SOCIAL NO COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO CONTRA AS MULHERES	53
3.2.1 Atuação a partir da perspectiva pedagógica da profissão	53
3.2.2 A importância do trabalho intersetorial e interdisciplinar	58
3.3 CAPACITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SERVIÇO SOCIAL.....	61
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
5. REFERÊNCIAS.....	67

INTRODUÇÃO

Antes de mais nada, para dar início a este trabalho, é válido ressaltar que a minha maior motivação para o elaborar foi a experiência de vida da minha mãe. Ela trabalhou como civil terceirizada numa Organização Militar da Marinha do Brasil e foi vítima de assédio moral e sexual neste espaço por um Oficial Superior (Almirante) e, mesmo sem ter feito a denúncia do agressor por medo de represália e necessitar do emprego enquanto forma de subsistência de suas premências básicas, foi desligada junto com outras contratadas e, dentre todas as demitidas, somente ela não foi chamada para retomar o posto de trabalho na semana seguinte. O oficial que praticou a agressão contra ela influenciava diretamente nas contratações e desligamentos e, portanto, na primeira oportunidade de desligá-la de forma sutil, ele o fez.

Além disso, ela também foi vítima de violência doméstica no matrimônio e sofreu diversas violências no seio familiar, sofria assédio de parentes e conhecidos desde pequena e isso se tornou um trauma que ela nunca conseguiu curar.

Essa produção não é apenas um Trabalho de Conclusão de Curso relacionado ao meu campo de estágio, mas sim uma forma de mostrar o quanto pode marcar a vida de uma mulher e de sua família todo o processo de violência contra a mulher, tanto no âmbito privado quanto nos espaços de trabalho. Principalmente para uma mulher que não sente confiança na justiça e vê seus agressores livres e impunes, enquanto ela sofre com as sequelas físicas e psicológicas de tudo que sofreu.

Nesse sentido, o foco deste trabalho tem base na inserção das mulheres nas Forças Armadas, a perspectiva de relações de poder e gênero e a importância do Serviço Social na intervenção e enfrentamento contra as variadas formas de violência contra as mulheres militares em seus espaços de atuação. A metodologia utilizada nesse trabalho é baseada na revisão bibliográfica de produções da categoria, normativas e legislações das três Forças e produções de demais áreas de atuação relacionadas ao tema; se fez, inclusive, a utilização da análise de dados coletados da pesquisa de Aquino e Foureaux (2020) para dar fundamentação em toda a conceituação teórica apresentada.

Dito isso, de acordo com a história, a mulher é vista de duas formas: ora como objeto, ora como algo que precisa ser cuidado a todo momento, com ideário paternalista. A inserção da mesma nos espaços anteriormente exclusivos ao sexo masculino, como é o caso das instituições militares, passa a se tornar um incômodo, principalmente quando essas mulheres ocupam postos de chefia e vêm alcançando cargos de Oficial Superior.

O machismo estrutural, a necessidade de comprovação da virilidade masculina, tendo a violência como esteio, torna o cotidiano da mulher mais vulnerável, causando constrangimentos de variadas formas. Todo tipo de argumento para mostrar que aquele espaço não é adequado para mulheres é posto como forma de proteção ou até mesmo de exclusão. Nessa perspectiva, tem-se violências de gênero¹ e variadas formas de assédio que as mesmas sofrem em decorrência desse machismo e a necessidade de autoafirmação masculina enquanto ser, historicamente, dominante.

Dentro dessa seara, os prejuízos psicológicos e físicos que as mulheres adquirem são drásticos e destrutivos, impactando diretamente em sua vida privada e, principalmente, em seu cotidiano laboral. Afetam o desempenho no trabalho, suas atividades cotidianas e desencadeiam insegurança e instabilidade emocional. Nesse sentido, Melo (2019, p. 2) afirma que “[...] a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e, por isso, incompatíveis com o trabalho decente”.

Se faz importante pontuar a necessidade de políticas de prevenção e de enfrentamento à essas práticas agressivas e retrógradas (ou usual) que se tornam antagônicas à hierarquia e disciplina, bases fundantes das Forças Armadas, seu Estatuto² e, principalmente, do artigo 5^o³, inciso II da Carta Magna de 1988.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a importância da atuação dos assistentes sociais nas instituições militares no enfrentamento à violência e assédio contra mulheres militares (ou não) nas Forças Armadas. E os objetivos específicos, para que se chegue no objetivo geral, são formados pela investigação dos impactos que assolam as mulheres que sofrem esse tipo de violência em seu local de trabalho; por evidenciar o processo de inserção, papel e desafios do Serviço Social nas instituições militares; e identificar a relação

¹ A perspectiva de *gênero*, nesse trabalho, será baseada na formulação de Saffioti (2005, p. 45): “[...] o conceito de gênero pode representar uma categoria social, se tomado em sua dimensão meramente descritiva, ainda que seja preferível voltar à velha expressão categoria de sexo (SAFFIOTI, 1969a, 1977)”. E, nesse sentido, a ótica da *relação entre sexos* será a mais utilizada, exceto nos casos de citações diretas.

² De acordo com Souza (2013, pp. 37-38), “[...] no Art.35, do Estatuto Militar, fica claro que a subordinação não afeta, de modo algum, a dignidade pessoal do militar”.

³ “Atualmente, observa-se que existem vários instrumentos normativos nacionais e internacionais que visam à preservação da dignidade da pessoa humana, a exemplo da Constituição Federal de 1988 e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Entretanto, *tal dignidade continua a ser desrespeitada*, principalmente no âmbito das relações laborais, tendo em vista que a prática do assédio moral ainda se faz muito presente nesse contexto” (SANTOS, 2015, p. 32, grifo nosso).

contraditória entre os princípios da hierarquia e disciplina quando se trata da mulher militar e as formas de enfrentamento e prevenção destas práticas.

O primeiro capítulo abordará uma contextualização geral da história das Forças Armadas no Brasil, o período da ditadura empresarial-militar (MATTOS, 2018), da conjuntura da entrada da mulher nas Forças, da inserção do Serviço Social até o momento da redemocratização do país com a implementação da Constituição Federal de 1988 e seus determinantes no que tange a posição das Forças Armadas no país.

O segundo capítulo adentrará na análise de uma pesquisa sobre assédio contra as mulheres militares nas Forças Singulares; a contradição entre a hierarquia, o abuso e a linha tênue entre esses dois polos; suas consequências e os impactos provocados nas vidas dessas mulheres; e as possíveis penalidades para os autores.

Já no terceiro capítulo se concentrará na atuação do Serviço Social nestes espaços e sua relevância no que se refere a intervenção e ações de prevenção contra os assédios. Destina-se a especificar quais são as funções, desafios e responsabilidades dos profissionais, a importância de sua atuação para além da ideia de controle social e atitude assistencialista; e abordar, especialmente, a pertinência de uma atuação interdisciplinar para melhor garantia de direitos e o constante aprimoramento e capacitação profissional em caráter coletivo e de troca, para que não se mantenha o Serviço Social das Forças Armadas em isolamento dos demais espaços sócio-ocupacionais e se obter uma ampliação e estreitamento de laços entre a rede.

CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZANDO A HISTÓRIA.

Em 1822, com a declaração de independência do Brasil, D. Pedro I tornou-se o primeiro Imperador do país e estabeleceu as Forças Armadas como uma instituição permanente. O Exército, a Marinha e a Guarda Nacional foram criados para garantir a integridade territorial e a estabilidade interna. No entanto, houve embate com as tropas portuguesas e, com isso, desencadeou uma série de confrontos armados, os quais geraram a necessidade de captação de novos recrutas no Exército para a defesa da pátria.

Maria Quitéria de Jesus Medeiros era baiana e filha de agricultor, contestava as obrigações femininas que lhes eram impostas, provocando as imposições com atividades de cavalgada e manuseio de armas de caça. Se vestiu como homem, com o nome de Soldado Medeiros, para participar das lutas a favor da independência do Brasil contra as tropas portuguesas resistentes às mudanças regimentais na política brasileira daquele período. Desde 1996, Maria Quitéria é a Patrona do Quadro Complementar de Oficiais do Exército Brasileiro.

Ela se tornou símbolo da inserção das mulheres nas Forças Armadas, porém, a participação das mesmas em combate só ocorreu na Segunda Guerra Mundial (II GM), nos serviços de atenção à saúde e a entrada das mulheres somente passou a ser oficializada na década de 1980 (ZUCATTO, 2018).

É importante ressaltar que a história militar do Brasil é complexa e está intrinsecamente ligada aos momentos políticos, sociais e econômicos pelos quais o país passou. As Forças Armadas têm sido uma instituição essencial para a defesa da soberania, para a garantia da paz e estabilidade interna, mas também tiveram períodos de atuação política mais ativa, como no apoio a Ditadura Vargas entre os períodos de 1937 a 1945 e entre a década de 1960 e meados dos anos 1980 – com o golpe de primeiro de abril de 1964 e a instauração da Ditadura Empresarial-Militar, tendo total suporte da autocracia burguesa brasileira. Tal fato que, conseqüentemente, impactou drástica e profundamente a história do país. Período em que “o país iria entrar em nova fase de supressão das liberdades, em novo regime ditatorial, desta vez sob controle direto dos militares” (CARVALHO, 2019, p. 156).

Conforme Netto (2015), a emergência do golpe resulta de um cenário internacional, caracterizado pelas mudanças na divisão internacional capitalista do trabalho, suscitando diversos Golpes de Estado pelo mundo, especialmente na América Latina, sobretudo no Brasil. Possuindo, assim, os arcabouços políticos garantidores da ordem e manutenção da exclusão e representação político-social de ideários populares e democráticos, seguindo,

portanto, com a doutrina de segurança nacional e o pressuposto de um inimigo interno existente.

O andamento da Ditadura caracterizou-se em três períodos: De 1964 a 1968; de 1968 a 1974 e; de 1974 a 1985. Apesar de contrastar com o avanço econômico que ocorreu no segundo período da ditadura, houve diversas formas de controle e silenciamento dos movimentos sociais e políticos (de oposição), gerando conflitos, exílio e fases sombrias de violência. Todavia, o próprio governo vigente desencadeou a crise e enfraquecimento do poder tendo em vista que a fase do *milagre econômico* estava com os dias contados em decorrência do aumento no valor de importação do petróleo. Nesse sentido, no momento da última fase de governo ditatorial, viu-se a necessidade de avaliar novas estratégias de enfrentamento à crise e cogitar o processo de redemocratização antes do ápice crítico na economia do país (CARVALHO, 2019). Nessa última fase houve mudanças significativas como o afrouxamento da repressão, liberação das propagandas eleitorais e eleições diretas. Tudo isso com o propósito de afastar os militares das funções políticas que, por sua vez, estariam indo de encontro com o princípio basilar das Forças Armadas, a hierarquia. Dessa forma, a ideia seria de retomar a imagem principal de Instituição Militar à serviço da pátria, e não de comando da mesma.

1.1 A MULHER NESTES ESPAÇOS.

Tendo isso em vista, faz-se importante pontuar que, em relação à inserção das mulheres nas Forças Armadas do Brasil, considera-se um processo gradual e evolutivo. Historicamente, as mulheres encontraram diversas barreiras e preconceitos para participarem ativamente das Forças Armadas, mas, ao longo do tempo, ocorreram avanços expressivos nesse aspecto.

Brito (2022, p. 155) afirma que “a incorporação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras se iniciou a partir de 1980, concomitantemente quando o movimento por igualdade de gênero começou a ganhar força no país”. A participação oficial das mulheres nas Forças Armadas começou na década de 1980, quando foram admitidas como voluntárias para o serviço militar em algumas áreas específicas, como a área de saúde e a enfermagem. Nesse período, as mulheres eram proibidas de participar de funções de combate e de atuar em algumas especialidades consideradas do campo operacional. Essa inserção pode ser relacionada com “as mudanças sociais, políticas e econômicas que o país atravessou nas

últimas décadas, assim como com a submissão dos militares ao poder democrático” (ZUCATTO, 2018, p. 17).

A adaptação das mulheres à vida militar significa, em grande parte, internalizar esses elementos: “não existe mulher ou homem, existe o militar, porém o código é masculino, portanto, a mulher se sobrepõe a identidade militar e se torna ‘militar homem’. A mulher é negada como mulher, assimila essa negação e *passa a ser o militar e não a militar*” (CARVALHO, 1990, p. 90 *apud* ZUCATTO, 2018, p. 22, grifo nosso).

No entanto, com o passar dos anos, as políticas foram sendo revistas e alteradas para permitir uma maior integração das mulheres nas Forças Armadas. Em 1997, uma mudança significativa ocorreu com a promulgação da Lei nº 9.519, que promulga uma reestruturação na Marinha do Brasil de forma permanente, permitindo o ingresso como oficiais e praças em diversas áreas e especialidades. Mazulo (2023) afirma que a inserção das mulheres na carreira militar se deu em função de diversas mudanças nas relações capitalistas e nas relações de compra e venda da força de trabalho. Com o avanço tecnológico, houve a possibilidade de mulheres se inserirem nos espaços de trabalho considerados masculinos – como em fábricas, por exemplo; e no meio das Forças Armadas a situação foi semelhante tendo em vista que a força física não era mais um requisito essencial para atuação, mas sim a capacidade intelectual e técnica.

A inserção das mulheres nos quadros militares envolveu não só a adequação do espaço físico da escola, como a construção de instalações sanitárias e vestiários privados femininos, mas também a criação de novos regulamentos e procedimentos, como a padronização do uso de adornos, maquiagem, corte de unhas, entre outros (MAZULO, 2023, p. 232).

Esse processo se deu de forma paulatina, com ações específicas como o de cuidado dos feridos no período da II GM. Após esse contexto, criaram-se funções internas que contribuíram para que houvesse o acesso das mulheres enquanto militares. Tendo a Marinha do Brasil como pioneira nesse segmento, seguida da Força Aérea Brasileira em 1981 e, por último, o Exército Brasileiro que, por sua vez, formou sua primeira turma mista em 1992, denominada Maria Quitéria (MAZULO, 2023).

A Marinha do Brasil (MB) foi a pioneira, dentre as Forças Armadas brasileiras, a autorizar o ingresso das Mulheres nas Forças, por meio da Lei 6.807, de 07 de Julho de 1980, a qual criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), permitindo que mulheres atuassem nas áreas técnicas e administrativas. [...] A próxima força a autorizar mulheres como parte do efetivo foi a Aeronáutica, com amparo na Lei nº 6.924, de 29 de Junho de 1981, que culminou na criação do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA). Nesse diapasão, a primeira turma de mulheres ingressou na Força Aérea Brasileira (FAB) em 1982. [...] Por outro lado, um decênio depois, tão somente em 1992, o Exército

admitiu mulheres no Corpo, com a matrícula da primeira turma na Escola de Administração do Exército, composta por 49 mulheres, que ingressaram mediante Concurso Público (MARIANI, 2022, p. 319).

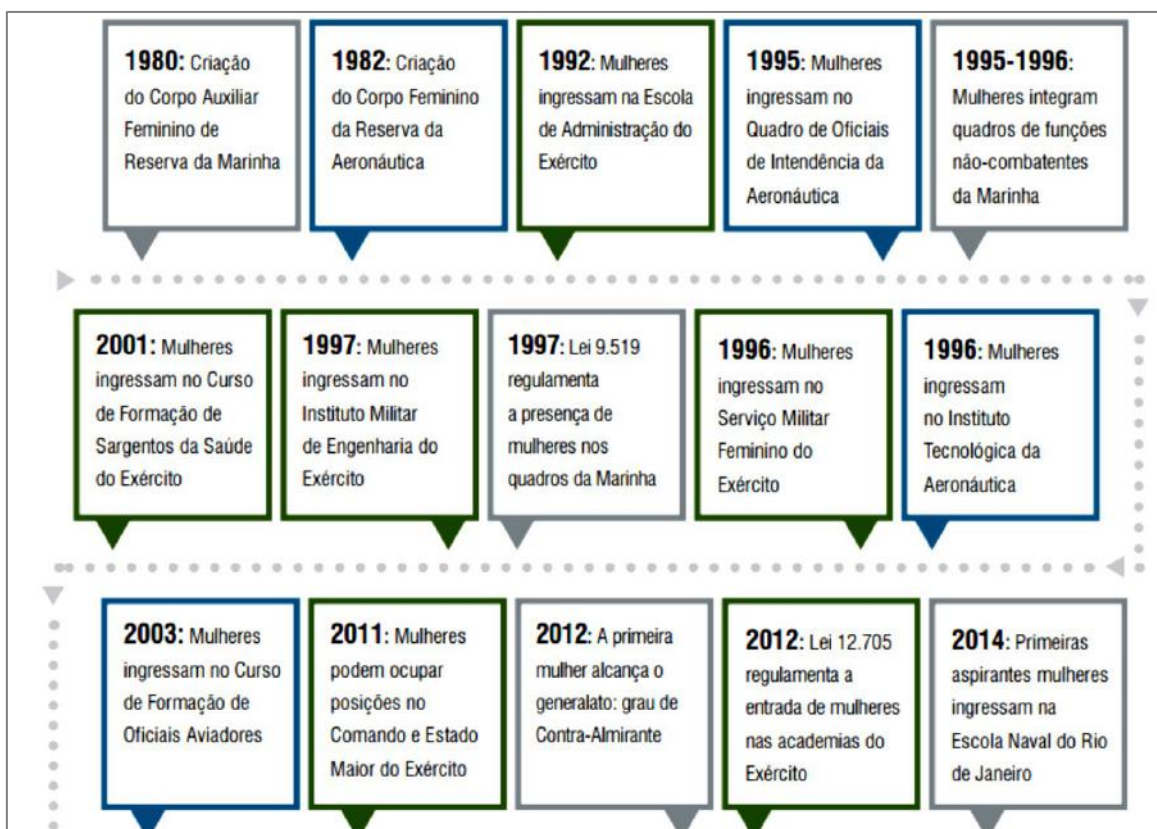


Figura 1 – Linha do tempo do processo de inserção da mulher nas FFAA. Fonte: RESENDE (2017, p. 81)

Nos anos seguintes, a participação das mulheres nas Forças Armadas foi gradualmente se ampliando, com a abertura de novas áreas de atuação, inclusive em funções consideradas de combate. A inclusão delas em escolas militares também se tornou mais comum, possibilitando o acesso a cargos de maior liderança e responsabilidade. Ainda assim, Brito (2022, p. 157) traz à tona que “[...] constata-se que há certa ausência de um olhar mais atento das instituições militares para as questões de gênero, gerando, por conseguinte, certa desconfiança na execução de atividades pela mulher, bem como sua liderança em cargos de comando e combate”.

Em seu artigo, Souza (2023, p. 245) faz um apanhado histórico global da mulher no mercado de trabalho desde o período pré-capitalista. Destaca o contexto da Revolução Industrial dizendo que “[...] a família operária formada por homens, mulheres e crianças é totalmente incorporada à força de trabalho industrial”. Ainda ressalta que, com o novo modo de produção capitalista, “essa modalidade de produção e reprodução social impactou sobremaneira nas práticas sociais, substancialmente, nas relações entre os sexos,

embora a categoria classe tenha sido concebida historicamente como se fosse um sujeito homogêneo”.

Ao relatar sobre todo o percurso de inclusão de mulheres militares na Marinha do Brasil – foco de seu trabalho, a autora apresentou questões relevantes e preocupantes acerca do que se esperava dessa nova mudança nestes espaços masculinos. Em sua pesquisa houve comentários sexualizando as mulheres, conforme mostra o trecho: “[...] A opinião geral era de que: ‘Adoraria servir num navio que só tivesse mulher – do marinheiro até o comandante’. Disse um aluno mais desinibido” (JORNAL DO BRASIL, 11 jul. 1980, 1º Caderno, p. 7 *apud* SOUZA, 2023, p. 259). Para além do relato, nota-se que desde o início a mulher vem sendo alvo de assédio, mesmo antes da real possibilidade de se inserir, de fato, na carreira.

Cabe ressaltar que, apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem enfrentados para alcançar a equidade entre homens e mulheres nas Forças Armadas. Mazulo (2023, p. 235) reafirma que “[...] as relações assimétricas e hierárquicas que se estabeleceram nas relações entre homens e mulheres seriam igualmente resultados de interações sociais historicamente construídas”. Algumas questões relacionadas à cultura institucional, ambiente de trabalho e tratamento igualitário ainda precisam ser aprimoradas.

1.2 NO QUE SE REFERE AO SERVIÇO SOCIAL.

Em relação à inserção do Serviço Social nas Forças Armadas do Brasil, aponta-se que ocorreu ao longo do século XX, com uma trajetória marcada por avanços e reconhecimento progressivo da importância dessa área de atuação. Conforme aponta Assumpção (2021, p. 98), “essas requisições dirigidas às/os assistentes sociais são fruto do reconhecimento da existência de uma ‘questão social’, de uma necessidade social”. Nesse sentido, a profissão foi encarada como indispensável nas Forças enquanto necessária para atender às demandas sociais dos militares e suas famílias, bem como para fortalecer o apoio às comunidades e às populações em áreas sob jurisdição militar.

Determina-se, portanto, algumas etapas-chave do desenvolvimento do Serviço Social nas Forças Armadas brasileiras:

- a) Década de 1930: O Serviço Social começou a ser estruturado no contexto da assistência social militar. Nessa época, foram criadas as primeiras atividades voltadas para o amparo e assistência aos militares e suas famílias.

- b) Década de 1940: Com o ingresso do Brasil na Segunda Guerra Mundial, a importância do Serviço Social nas FFAA foi enfatizada. A presença de assistentes sociais se tornou mais evidente, especialmente nas áreas de saúde e apoio aos soldados feridos e suas famílias. Esse processo foi iniciado com a criação da Legião Brasileira de Assistência (LBA), ainda em atitude amplamente caritativa.
- c) Década de 1960: Nesse período, houve um aumento no reconhecimento da relevância do Serviço Social, com a criação de escolas para a formação de assistentes sociais especializados nas demandas militares.
- d) Década de 1970: A atuação foi ampliada para além das questões assistenciais, abrangendo também a área de planejamento social e a implementação de projetos sociais dentro das Forças Armadas.
- e) Década de 1990: Com o processo de democratização do país, a perspectiva do Serviço Social nas Forças Armadas passou a enfatizar ainda mais a cidadania e os direitos humanos. A profissão ganhou destaque na promoção de ações de inclusão social e respeito aos direitos dos militares e seus dependentes.

Tendo o EB como uma instituição com maior efetivo e a segunda mais antiga dentre as três Forças Armadas, Carneiro (2023, p. 84) adverte que, para além da quantidade de profissionais não equivaler ao contingente, as primeiras ações assistenciais do EB possuíam caráter assistencialista e acrescenta que “o assistencialismo e o preparo para a carreira militar tinham finalidades interligadas [...]”. E tais ações eram voltadas ao restauo das consequências advindas dos conflitos armados, tanto do efetivo quanto de suas famílias.

Atualmente, o Serviço Social é uma área consolidada dentro das FFAA brasileiras, com profissionais militares de carreira, assistentes sociais civis e, característico da flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho e o avanço do neoliberalismo (CFESS, 2014), militares temporários. Os assistentes sociais atuam em diversas frentes, como a assistência e apoio aos militares e seus familiares, a implementação de projetos sociais, o atendimento e orientação social, a mediação de conflitos e a promoção da cidadania e dos direitos humanos.

Essa trajetória reflete a crescente compreensão da importância da profissão como um elemento essencial para o bem-estar e a qualidade de vida dos membros das Forças Armadas e suas comunidades. O Serviço Social desempenha um papel relevante na manutenção da coesão e da harmonia dentro das instituições militares, além de contribuir para o desenvolvimento social do país.

1.3 A RETOMADA DA DEMOCRACIA COM A CARTA MAGNA.

A Constituição Federal de 1988 desempenha um papel de extrema importância para as Forças Armadas brasileiras. Ela representa um marco fundamental na história política do país e trouxe mudanças significativas no contexto das instituições militares. Dentre as principais contribuições e relevância da Constituição para as Forças Armadas, destacam-se os seguintes pontos:

- a) Definição do papel das Forças Singulares: A Constituição de 1988 estabeleceu de forma clara o papel das Forças Armadas no Brasil. Elas são definidas como instituições nacionais permanentes e essenciais à segurança e à defesa do país. Além disso, a Carta Magna atribui ao Presidente da República o comando supremo das Forças Armadas, estabelecendo a subordinação dessas instituições ao poder civil, o que é fundamental para a manutenção do princípio democrático.
- b) Garantia da hierarquia e disciplina: A Constituição assegura a manutenção da hierarquia e disciplina militares, princípios fundamentais para o funcionamento eficiente das Forças Armadas. Esses valores são essenciais para a execução das missões e tarefas atribuídas aos militares, bem como para a manutenção da ordem e da eficácia na atuação dessas instituições.
- c) Proteção dos direitos e garantias dos militares: A Constituição de 1988 assegura os direitos e garantias fundamentais dos militares, assim como de todos os cidadãos brasileiros. Isso inclui, por exemplo, direitos à liberdade de expressão, à liberdade de associação e ao devido processo legal. Essas garantias são importantes para garantir que os militares exerçam sua função com dignidade e em conformidade com os princípios democráticos.
- d) Submissão ao poder civil e o princípio da legalidade: A Carta Magna reforça o princípio da subordinação das Forças Singulares ao poder civil eleito democraticamente. Além disso, estabelece que a atuação das Forças Armadas deve se pautar pela estrita observância à legalidade, o que implica que sua atuação deve ser limitada ao cumprimento das leis e aos preceitos constitucionais.
- e) Participação em operações de paz e ações humanitárias: A Constituição de 1988 também abre espaço para que as Forças Armadas possam participar de operações de paz e de ações humanitárias, em consonância com os princípios da ONU e com a política externa do Brasil. Essa possibilidade permite que as Forças Armadas brasileiras contribuam para a paz e a estabilidade regional e mundial.

Portanto, a CF 88 é de extrema importância para as Forças Armadas brasileiras, uma vez que define seus papéis e responsabilidades, assegura seus direitos e deveres, estabelece a subordinação ao poder civil e reforça os princípios fundamentais da democracia e do respeito aos direitos humanos. Ela tem sido a base para a atuação das Forças Singulares de forma comprometida com a defesa da pátria e com o bem-estar da sociedade brasileira.

E, para além disso, a Carta Magna não só trouxe base para a atuação do Serviço Social, mas também forneceu a importância da noção de igualdade entre homens e mulheres perante a lei e a sociedade, colocando por terra a ideologia de dominação masculina⁴ em relação à mulher. Reafirmando, tal processo “tem como perspectiva a possibilidade de contribuir para a ampliação do acesso à justiça, a partir da mudança de uma cultura jurídica ainda marcada pela concepção da dominação masculina (BOURDIEU, 1999)” (BARS-TED, 2016, s/p.).

Utilizando a concepção de Zucatto (2018) sobre as FFAA, a relação entre as Forças Armadas e a sociedade civil é estreita e essas instituições estão intrinsecamente vinculadas aos processos sociais, devendo refletir os ideais de defesa, cidadania e soberania delineados pela sociedade.

Atualmente, as Forças Armadas do Brasil desempenham um papel importante na segurança nacional, na proteção das fronteiras e em operações de paz. Elas também estão envolvidas em operações de apoio em situações de desastres naturais e na manutenção da ordem interna em casos de grave perturbação da ordem pública. Souza (2011) se utiliza da ideia de Dreifuss (1987) ao apontar que “é preciso, portanto, compreender as Forças Armadas como uma sociedade política armada, singular e concreta, isto é, com um espaço e ação e projeção dual: societário e estatal, com objetivos nacionais e privados” (DREIFUSS, 1987, p. 104 *apud* SOUZA, 2011, p. 67).

Em relação às mulheres, ainda há luta por igualdade e respeito dentro das instituições militares. Brito (2022, p. 159) afirma que “[...] no meio militar, ficam ainda mais definidas as desigualdades e diferenças de tratamento entre os gêneros, em virtude de esse universo ter sido constituído por percepções altamente sexistas”; e a autora, ainda, desenvolve a ideia de que “[...] a estrutura das Forças Armadas e as instituições de Segurança Pública também permaneceram por muitos anos reproduzindo a misoginia e sexismo que afastaram e limitaram o acesso à ascensão profissional em razão do gênero” (2022, p. 167). Endossando o argumento, Mazulo (2023, p. 235) reflete acerca das limitações na promoção

⁴ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

da igualdade dos sexos ao dizer que a “[...] persistência de padrões relacionais tradicionais relativos às questões de gênero, e tendem a produzir resistência ao princípio da igualdade, principalmente por tratar-se de uma instituição que ainda hoje valoriza os atributos historicamente associados ao mérito”.

É sabido que o *ethos* militar se constitui inclinado para a ideologia da masculinidade e virilidade, fazendo-se necessária a reestruturação ideológica que combata tais pensamentos e ações que possam causar desconfortos e até mesmo atitudes abusivas. E Santos (2015, p. 30) sustenta a perspectiva do direito no momento em declarar que “a dignidade da pessoa humana representa um atributo inerente a todo e qualquer ser humano, independente de qualquer requisito ou condição, sendo dele inseparável, posto que é característica que o define como tal”.

CAPÍTULO 2 - VIOLÊNCIAS CONTRA A MULHER NAS FORÇAS ARMADAS.

Quando se aborda o contexto das Forças Armadas, é essencial considerar que os militares também fazem parte da categoria de classe trabalhadora. Embora o serviço militar – a depender da forma de inserção – possa desencadear certo grau de alienação, é importante reconhecer que os militares, além de venderem sua força de trabalho, sua atuação possui um compromisso com a Pátria, em troca de uma quantia para assegurar e sustentar tanto sua própria subsistência quanto a de suas famílias. Werka (2023, p. 393) cita que os militares foram “[...] retirados do capítulo dos Servidores Públicos e colocados como categoria especial, por força da Emenda Constitucional nº 18/98 (EC 18/98)”. Tendo claro que, ao adentrar às Forças Armadas, o(a) militar não pode exercer outras atividades remuneradas⁵, tornando-o(a) dependente exclusivamente do soldo⁶. Inclusive, é nesse contexto que “o homem moderno se vê inserido em um mercado de trabalho que lhe coloca diversas exigências, as quais mudam conforme o cenário geral e as demandas da economia e do capital” (GUARANY, 2019, p. 15). Para além das demandas do capital, submetem-se às demandas institucionais rigorosas, direitos e condições de trabalho distintas de um trabalhador considerado civil, inclusive são regidos por normativas internas, exclusivas aos militares, tanto nos direitos e deveres, quanto nas punições por transgressão e/ou crimes militares. Condições (de trabalho) estas que vão para além dos direitos trabalhistas básicos, como pagamento de hora extra trabalhada e jornada fixa de horas trabalhadas; tendo em vista que o militar cumpre serviços de 24h sem adicional e não deixa de ser militar fora da caserna. Nesse sentido,

O trabalhar não é possuir um emprego, receber um salário, desempenhar atividades, cumprindo ordens, tarefas, objetivos, metas e prazos. O trabalhar é o engajamento do ser humano, de sua subjetividade, no trabalho. E, diante da realidade e dos contextos do trabalho, dispor de sua inteligência, capacidade de refletir, interpretar, pensar, sentir, inventar e criar soluções (BRASIL, 2019, p. 24).

Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) revelam que a violência contra a mulher assume diversas formas e, nesse sentido, estão intrincadas às relações sociais capitalistas. Contudo, apesar do capitalismo não ser responsável direto pelas violências, ele agudizou de forma severa essa prática social. *“Longe de ser acidental, ela está enraizada na*

⁵ Com exceção dos/ as militares que exercem função na área de Saúde, como médicos, enfermeiros e dentistas; e da área de Educação. No entanto, a prioridade deve ser a atividade militar (E.C. nº 101/2019).

⁶ Soldo é referente ao salário. No âmbito militar, usa-se a palavra “soldo” em decorrência da especificidade do trabalho: servir a Pátria.

estrutura institucional básica da sociedade capitalista” (s/p.), argumentam as autoras. Elas colocam em voga a afirmação de que “nas sociedades capitalistas, portanto, a violência de gênero não é autônoma. Ao contrário, ela tem raízes profundas em uma ordem social que entrelaça a subordinação das mulheres à organização do trabalho com base no gênero e à dinâmica de acumulação de capital” (s/p.). Pontos fundamentais para serem refletidos e discutidos quando se pensa nas violências contra mulheres, especialmente em ambientes de trabalho.

Muitas vezes também são instrumentais a agressão e o assédio sexuais nos ambientes de trabalho, escolas ou clínicas. Nesses casos, os perpetradores são chefes e supervisores, professores e orientadores, policiais e agentes policiais, médicos e psiquiatras, locatários e oficiais do Exército – todos com poder institucional sobre aquelas que acabam como suas presas (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019, s/p.).

A mulher, a partir do momento em que se insere no mercado de trabalho, vive um cotidiano de jornadas duplas ou até mesmo triplas, cumprindo sua etapa laboral e ainda desempenha suas atividades domésticas e de trabalho reprodutivo. Flora Tristan (2015, p. 116, grifo nosso) assinala de forma contundente que “na vida dos operários *a mulher é tudo*. – Ela é a única providência. – Se ela lhe falta, lhe falta tudo. Assim dizem: ‘É a mulher que faz ou desfaz uma casa’ e isto é a mais pura verdade: por isto é que existe este provérbio”. Já no que se refere a sua incorporação no campo militar,

A abertura das Forças Armadas às mulheres deveu-se a uma conjunção de acontecimentos: a crise de recrutamento vivenciada pelos principais Exércitos do mundo; a supressão da conscrição obrigatória; a remuneração dos soldados sempre abaixo dos salários oferecidos pela iniciativa privada e pelos demais órgãos públicos de natureza civil (ROCHA, 2017 *apud* MARIANI, 2022, p. 318).

Tendo em mente que as Forças Armadas eram (e ainda são para alguns) considerados espaços masculinos, tendo como reforçador dessa masculinidade a virilidade e a violência, é de suma importância salientar que a dinâmica institucional teve de ser reformulada para que haja uma adequada admissão das mulheres neste meio.

Brito (2022) disserta que no contexto da convivência militar, há uma percepção que sugere que as mulheres são consideradas objetos de desejo pelos homens, motivando a proposta de evitar situações constrangedoras mediante a restrição de um contato mais próximo entre as mulheres e os demais militares no cotidiano.

[...] cabe ressaltar que as instituições militares foram construídas historicamente em cima de concepções normativas de gênero, onde o sexo masculino é identificado com valores associados à virilidade, agressividade e força física; enquanto

o sexo feminino remete à maternidade, ao lar, à fragilidade e necessidade de ser protegida (ZUCATTO, 2018, p. 20).

E, apesar desse avanço, incorrem barreiras estruturais no processo de integração de mulheres nas instituições militares. Fica evidente que a falta de atenção das instituições em relação à diversidade resulta na polarização extrema das relações entre homens e mulheres, o que, por sua vez, agrava as consequências negativas, como a desigualdade na liderança, nas oportunidades e no acesso aos cargos de poder. Isso cria um ambiente desfavorável para as mulheres que aspiram a construir carreiras militares, uma vez que enfrentam desafios significativamente maiores do que seus colegas masculinos, restringindo assim suas possibilidades de atuação (BRITO, 2022).

A autora aludida ainda afirma que, apesar dos progressos e conquistas alcançadas por meio da persistente luta feminina, várias formas de violência, como assédio moral e sexual, machismo, entre outras agressões, foram reveladas em diferentes contextos, inclusive no âmbito militar. E, nessa perspectiva, se faz fundante examinar a entrada nas Forças Singulares a partir da lente dessa relação entre homens e mulheres para compreender os obstáculos remanescentes que precisam ser abordados. Isso nos permite vislumbrar como a igualdade entre os sexos, tal como estabelecida legalmente, ainda necessita ser plenamente concretizada no contexto da realidade. “Ao se adentrar em uma Organização Militar, fica evidente a forte presença masculina, e a diferença na quantidade de militares do gênero masculino e feminino salta aos olhos” (MARIANI, 2022, p. 315).

Brito (2022) destaca que, mesmo sendo participativas no período da II GM, as mulheres somente passaram a ser consideradas integrantes da Força Expedicionária Brasileira (FEB) após o final do conflito. E ainda integra o raciocínio ao dizer que:

Com o passar de algumas décadas, a Marinha, na década de 1980, permitiu o ingresso de mulheres para os Quadros Auxiliares, devido a diversas mudanças políticas, econômicas e sociais da época. Importante frisar que o acesso foi restrito apenas às áreas administrativas, vedando qualquer possibilidade de serem deslocadas para o combate ou de serem admitidas no curso da Escola Naval. Um registro curioso é que, mesmo com a toda resistência, paradoxalmente, em 2012, a Força Naval foi a promover uma mulher médica, do Corpo de Saúde, ao cargo de oficial-general (BRITO, 2022, p. 152).

[...] em 1996, contrariando todos os precedentes históricos e rompendo com todo o retrógrado esquema tradicional de participação, a Academia da Força Aérea permitiu o ingresso de mulheres no Curso de Formação de Oficiais Aviadores (CFOAV), como cadetes intendentos, e tornou-se, por muitos anos, a única academia das Forças Armadas do Brasil a incluir mulheres em um dos cursos de formação de oficiais oferecidos. Em sentido oposto, as demais forças, Marinha e Exército, formaram suas primeiras turmas de oficiais femininas apenas em 2017 e 2021, respectivamente (BRITO, 2022, p. 157).

As violências contra as mulheres no expediente podem ser parte de um ciclo de abuso maior que afeta todas as áreas da vida, não apenas o ambiente de trabalho. A Convenção 190, da International Labour Conference⁷ (2019, p. 4, tradução livre), introduz em seu primeiro artigo que “[...] significa violência e assédio dirigidos a pessoas em consequência ao seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual”. Ademais, o Ministério Público do Trabalho, ao mencionar a Convenção 190, reafirma que:

[...] a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero (BRASIL, 2015, p. 15).

Situando a compreensão do que é considerado violência contra a mulher, de acordo com a análise de Henriques (2022),

A violência de gênero é um reflexo direto da ideologia patriarcal, que demarca explicitamente os papéis e as relações de poder entre homens e mulheres. Como subproduto do patriarcalismo, a cultura do machismo, disseminada muitas vezes de forma implícita ou sub-reptícia, coloca a mulher como objeto de desejo e de propriedade do homem, o que termina legitimando e alimentando diversos tipos de violência, entre os quais o estupro. Isto se dá por dois caminhos: pela imputação da culpa pelo ato à própria vítima (ao mesmo tempo em que coloca o algoz como vítima); e pela reprodução da estrutura e simbolismo de gênero dentro do próprio Sistema de Justiça Criminal (SJC), que vitimiza duplamente a mulher (IPEA, 2014, p. 2 *apud* HENRIQUES, 2022, p. 245).

Nessa seara, os assédios moral e sexual se tipificam enquanto parte da violência de gênero contra a mulher e, não obstante, nas instituições militares vê-se uma crescente onda de casos nesse sentido. Conforme Aquino e Foureaux (2020, p. 9), “o assédio sexual é apenas um dos muitos comportamentos abusivos ou contraproducentes em ambiente laboral que têm como eixo central as relações de poder”. E, nesse contexto de relações de poder e assédio, percebe-se que é comum no meio militar haver relutância em reportar esses tipos de crime, muitas vezes com o intuito de preservar a imagem das instituições militares tal como, sob possíveis coações mascaradas de sugestão, a reputação ilibada de determinados Oficiais Superiores. Não podendo deixar de mencionar a problemática da responsabilização da vítima, onde a mulher passa a ser culpabilizada pelas violências sofridas e seus

⁷ “The term ‘gender-based violence and harassment’ means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment” (ILC, 2019, p. 4, texto original)

direitos humanos violados (CARVALHO, 2016). Contudo, é imperativo que essas instituições não se restrinjam a lidar com tais questões diretamente após o ocorrido, no decorrer do processo de apuração. Dessa forma, é incumbência do empregador preservar um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e livre de assédio. Nesse sentido, a responsabilidade pela ocorrência do assédio moral no trabalho recai sobre o empregador, mesmo que este não seja o agressor direto (BRASIL, 2015). E, no caso das FFAA, a instituição passa a ser responsável pelos fatos ocorridos, estando de acordo ou não, sendo omissa ou não. É nesse sentido que, também, se torna essencial o empenho em ações preventivas, visando sensibilizar e instruir os membros das Forças Armadas sobre a problemática das formas de violência contra a mulher dentro e fora dos espaços institucionais, com o propósito de evitar que tais situações ocorram em primeiro lugar (MARIANI, 2022).

Recentemente⁸ foram encontradas 17 ações e/ou inquéritos abertos no que tange o assédio nas três Forças Armadas, tendo como denunciados Oficiais Superiores. Não podendo deixar de mencionar os casos que são ocultados e, principalmente, os que não são denunciados. O pronunciamento das Forças mantém o caráter de oposição a tais comportamentos, mas ainda assim não possuem, de fato, uma postura firme no que se refere ao acolhimento das vítimas, combate e punição dos agressores relativos aos casos referenciados. Ratificando: “O assédio sexual viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e fere a dignidade humana, além de prejudicar à saúde” (SILVA, 2018, p. 11).

2.1 A ANÁLISE DOS DADOS.

A pesquisa de Aquino e Foureaux (2020) aborda o assédio sexual contra as mulheres militares dentro de suas respectivas instituições, englobando todo o país no que se refere às Forças Armadas (Aeronáutica, Exército e Marinha) e Instituições de Segurança Pública (Corpo de Bombeiros, Polícia Militar e Civil, Guarda Municipal, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal). No entanto, a parcela a ser considerada neste trabalho será apenas as Forças Armadas, que correspondem a 12% das entrevistadas e, ainda sim, apresenta um alto grau de relevância na análise da pesquisa, conforme se apresenta no gráfico abaixo.

⁸ NOGUEIRA, Ítalo. Acusações de assédio sexual atingem coronéis da Aeronáutica. **Folha UOL**. 11 jul. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/07/acusacoes-de-assedio-sexual-atingem-coroneis-da-aeronautica.shtml>. Acesso em: 23 nov. 2023.

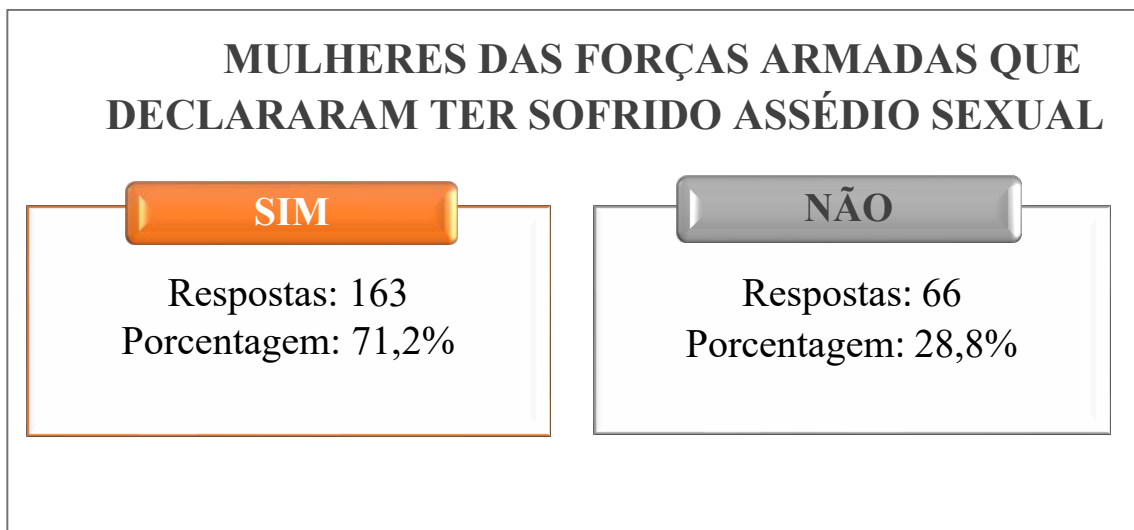


Gráfico 1 – Respostas de assédio (elaboração própria). Fonte: Aquino e Foureaux (2020).

Diante dos dados, percebe-se que a violência contra a mulher e, em especial, a violência sexual⁹ tem sua marca estabelecida nas instituições militares. A pesquisa, em complemento, mostra as variadas formas de assédio que as mulheres enfrentaram: com palavras, comentários, insinuações, toques e mensagens inapropriadas. Outrossim, os autores ainda apresentaram acontecimentos relatados pelas entrevistadas em relação ao assédio que enfrentaram, como por exemplo:

Os comentários machistas em referências ao corpo da mulher são constantes e contínuos na carreira profissional da mulher. As vezes disfarçados de elogios, são comentários que constroem e destoam do contexto de trabalho. **Linda, magra, corpo bonito, “dá uma voltinha pra gente ver melhor”** (AQUINO; FOUREAUX, 2020, p. 47, grifos dos autores).

Ao observar o relato, fica evidente a condição do “mito da beleza”, fenômeno citado por Koltermann, Corrêa e Nedel (2022) onde a mulher ainda segue com seus direitos humanos violados tendo seu corpo como objeto de constante observação, desejo e crítica; atingindo a mulher no seu ponto mais vulnerável, enfraquecendo seu psicológico de modo que afete sua autoestima e autoconfiança.

Foi analisado que, em sua maioria, os assediadores estão em posições hierárquicas superiores em relação às vítimas, como mostra o gráfico a seguir.

⁹ Conforme citam Santos e Pampolha Filho (2019, p. 9; p. 14): “[...] a violência sexual no trabalho é uma forma de discriminação sexual que inclui o assédio sexual e as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual no mundo do trabalho”; “[...] ao se praticar o assédio sexual, pratica-se, simultaneamente, uma violência sexual, uma violência psicológica e uma violência física”.

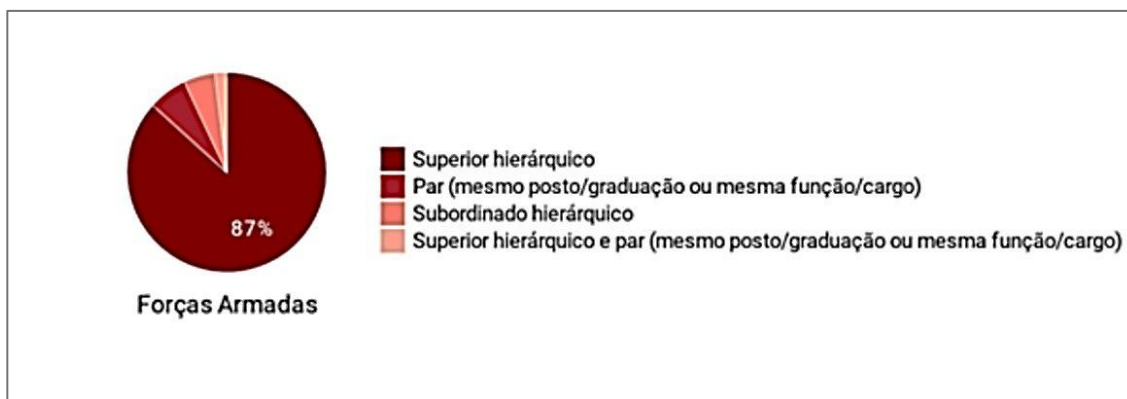


Gráfico 2 – Posto hierárquico do assediador. Fonte: Aquino e Foureaux (2020, p. 49)

Os autores também expõem estatísticas preocupantes em relação aos patamares hierárquicos destacados e acrescentam uma crítica ao afirmar:

[...] a dimensão da hierarquia é bastante evidente, ao observarmos que a maior parte das respondentes (62%) são ou eram soldado quando sofreram assédio. Em seguida, houve ocorrência entre as posições de Tenente (7%) e Cabo (11%). É importante salientar que ainda que postos mais elevados como Coronel e Major não tenham alcançado uma elevada frequência nos registros, 6 respondentes apontaram terem sofrido assédio enquanto Coronel e 10 enquanto Major, revelando que mesmo posições hierárquicas mais elevadas não estão imunes à violência sexual. Por outro lado, há que se pensar que isso reflete a baixa participação feminina em posições elevadas na hierarquia militar, conforme foi analisado por Musumeci e Soares (2012) (AQUINO; FOUREAUX, 2020, p. 50).

Justamente devido ao escalão, percebe-se uma taxa de denúncias muito baixa devido aos receios já apontados anteriormente. O gráfico 3 apresenta a porcentagem de denunciante, mas não foi possível avaliar especificamente as mulheres das Forças Armadas, dado que esse resultado divulgado tem como referência o contexto geral das mulheres entrevistadas. Mas ainda sim, é uma análise importante a ser exposta.



Gráfico 3 – Percentual de denúncias. Fonte: Aquino e Foureaux (2020, p. 54)

Com essa referência, surge o questionamento do porquê ser tão baixo o grau de denúncia e, como resultado, para além de tudo que foi mencionado, a **impunidade** e o **medo** se tornam protagonistas da história.

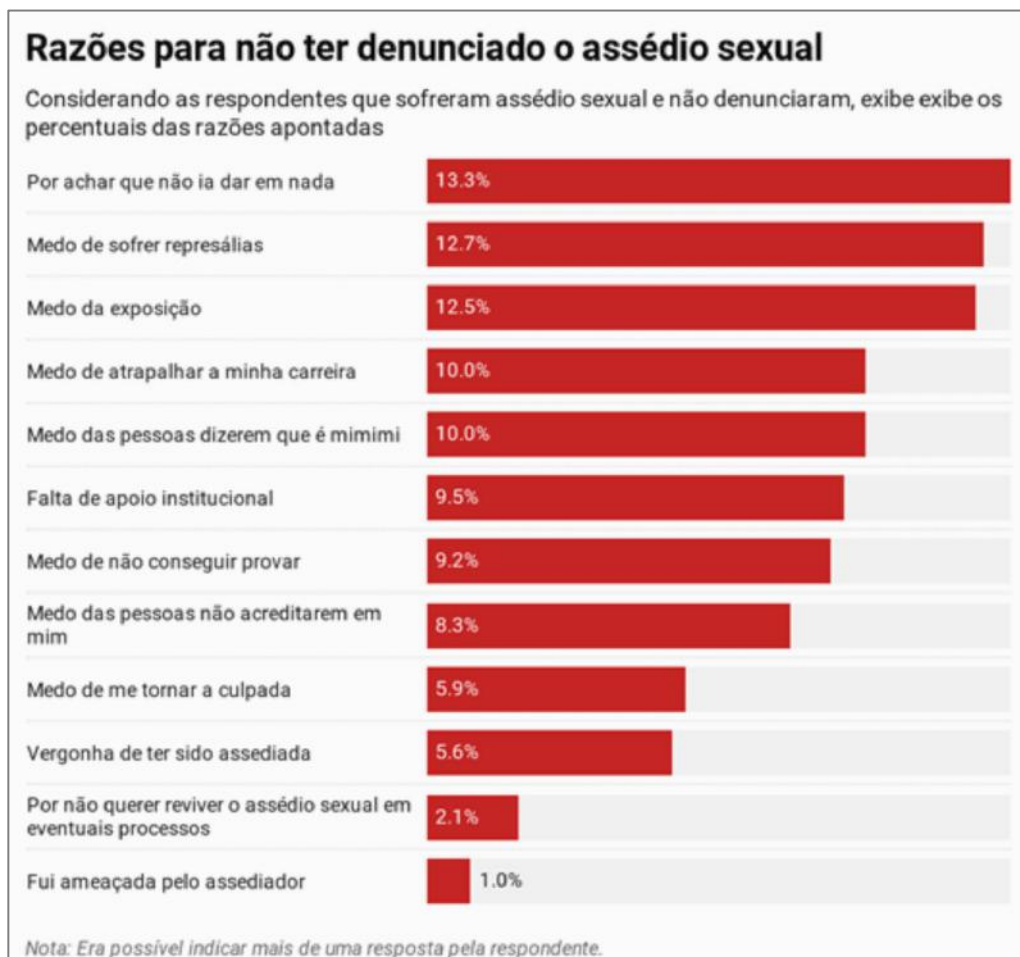


Gráfico 4 – Razões para a não denúncia. Fonte: Aquino e Foureaux (2020, p. 55)

A relação entre o medo e a impunidade se fortalecem em caráter especial quando se percebe que aqueles que mais assediam são os que possuem o grau hierárquico mais alto em relação às vítimas. E, não raro, as represálias sofridas àquelas que denunciam são uma realidade, tanto da instituição quanto de seus pares. Aquino e Foureaux (2020) declaram que há uma estimativa de que um número relativamente pequeno de vítimas, em uma faixa que varia de 5% a 30%, opte por registrar o incidente, enquanto menos de 1% delas decide seguir adiante com procedimentos legais. Ademais, vê-se, claramente, que o direito segue sendo influenciado pela divisão social dos *papéis de gênero*, causando sua hierarquização (HENRIQUES, 2022). Geralmente, as vítimas costumam lidar com a situação de forma independente, contando com o apoio de amigos ou colegas de trabalho, seja tolerando o comportamento, deixando a organização ou resistindo de outras maneiras.

Bourdieu (2012), ao versar sobre a teoria da dominação masculina, percebe que as relações de dominação do gênero masculino para o feminino são feitas, também, de forma simbólica (violência simbólica); que se pode identificar hoje como machismo estrutural. E essa relação de dominação e machismo estrutural é o combustível que move, precisamente, o medo e a impunidade. Mazulo (2023) traz a reflexão sobre o poder simbólico e as relações de poder dentro das instituições militares tendo Bourdieu (1998; 1989)¹⁰ como base de análise sobre os símbolos e as relações de dominação. Aborda, também, as análises de Foucault (1995; 2004)¹¹ para contextualizar a ideia do poder enquanto algo concreto e afirma que “[...] é a partir do conhecimento de como funcionam os efeitos do poder e seus processos de sujeição que é possível entender a constituição dos sujeitos” (p. 236). E ainda acrescenta que “o poder estará então presente em todas as relações [...]” (p. 237).

Relacionando o poder com as instituições militares, a autora relata que estes dispositivos de poder nestas instituições trabalham como um processo de controle social e político em que as autoridades estabelecem uma disciplina rígida para manter e consolidar seu poder. Que a disciplina é imposta através da definição de atitudes, regras e comportamentos que todos devem seguir. Ao fazer isso, as autoridades visam aumentar a submissão das pessoas, tornando-as mais úteis e obedientes ao sistema estabelecido. Essa interpretação sugere que a disciplina é uma ferramenta fundamental para as autoridades exercerem controle sobre a sociedade. Zacaron (2011, p. 40, grifo nosso) defende que tanto as Forças Armadas quanto as forças auxiliares possuem a representação da “‘sociedade política’ da concepção ampliada de Estado de Gramsci; são os grupos burocráticos executivos, que mantêm o poder sobre as classes dominadas. São os *aparelhos coercitivos e ideológicos do Estado* que asseguram a disciplina de grupos sociais”.

Ao ditar como as pessoas devem agir e se comportar, as autoridades garantem que a população permaneça sob sua influência, facilitando assim a manutenção do poder. O uso desse controle disciplinar pode levar à conformidade generalizada e à obediência, o que fortalece a autoridade e restringe a resistência ou questionamento por parte dos subordinados (MAZULO, 2023).

¹⁰ BOURDIEU, Pierre. O Capital Social: notas provisórias. In: NOGUEIRA, Maria Alice; CATANI, Afranio. **Escritos de Educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.; BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Tradução: Fernando Tomaz. 3. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

¹¹ FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 7. Ed. Tradução: Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal, 1995.; FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 36. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

E, nesse sentido, “[...] o ingresso das mulheres nas instituições militares tensionou, potencialmente, a unidade de poder há muito estabelecido” (MAZULO, 2023, p. 238). Henriques (2022, p. 268) ainda cita que:

O machismo estruturante do sistema criminal impacta a vítima antes mesmo da denúncia, agindo, em primeiro momento, como fator de estigmatização e julgamento social da mulher vítima de crime sexual, cenário que se estende quando os fatos são levados para apreciação policial e judiciária.

Nesse sentido, ao retratar todo o contexto de assédio, denúncia e receios, pode-se constatar que os pilares do militarismo, **hierarquia e disciplina**, se perdem completamente quando se choca com as práticas de violências contra as mulheres militares. Os autores se utilizam da hierarquia como escudo de proteção para praticar atos violentos, e nisso, a desumanização e objetificação dessas mulheres revela a fragilidade desses princípios que regem as Forças Singulares. A instituição vanda os olhos para essas práticas de modo a encobrir as denúncias com represálias, transferências forçadas e mais, “denunciar tem pouco - ou nenhum - efeito na solução do problema, e por vezes, o agrava, o que precisa ser mudado” (AQUINO; FOUREAUX, 2020, p. 58). Constatando, portanto, que não existe real suporte institucional para esses casos, o que pode ser visto como algo extremamente crítico e, por certo, necessita de mudanças reais.

Resende (2017, p. 84) endossa as pontuações supracitadas ao afirmar que:

A partir do momento que entendemos de que forma o androcentrismo e a divisão sexual do trabalho afetam concretamente o militarismo no Brasil, percebemos que por mais que haja um esforço contínuo para se alcançar a igualdade de gênero tanto no meio civil quanto militar, há de se ultrapassar uma barreira histórica.

Apesar da baixa estimativa de denúncias, vale salientar que as denúncias de violências contra as mulheres militares estão aumentando na frequência de chegada ao Superior Tribunal Militar (STM), o que, conseqüentemente, tem gerado uma crescente pressão sobre as Forças Armadas para desenvolver estratégias de prevenção e apoio institucional às vítimas. Brandão (2022) afirma em seus escritos que não se pode tolerar a ocorrência de abalos morais e institucionais nas organizações militares sem que haja conseqüências severas por parte da justiça castrense. Isso é particularmente importante para servir de modelo aos superiores, colegas e subordinados, enfatizando que as idiossincrasias individuais não devem estar acima dos princípios da hierarquia e disciplina. Essa conjuntura tem por perspectiva

contribuir para o fortalecimento da base disciplinar¹² das instituições militares e refrear a indecorosidade relacionado às Forças. Mas é sabido que instituições com sustentações estruturadas no machismo e patriarcado dependem de um trabalho a longo prazo e, até lá, se faz pertinente dar maior ênfase no suporte à vítima.

2.1.1 No que se refere às possíveis penalidades.

Em relação aos crimes militares e possíveis consequências para aqueles que violentam as mulheres militares em seu ambiente de trabalho, faz-se importante citar, antes de mais nada, o Art. 42, parágrafo 1º do Estatuto dos Militares no qual revela que “a violação dos preceitos da ética militar será tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer”.

Pensar a disciplina enquanto algo fundamental para a instituição militar, conclui-se que o tema abarca a proteção da cidadania e direitos humanos tanto dos militares quanto dos civis. Tendo as Forças Armadas seu próprio Código Penal, vale elucidar alguns dos artigos referentes a crimes que geralmente podem ocorrer contra as mulheres militares e ferem o Artigo 14 de seu EM¹³.

Dado o exposto, no Código Penal Militar (CPM) existem variados artigos que podem ser utilizados como critério de penalidade para os assediadores. Como por exemplo o Artigo 175, que disserta sobre a violência contra inferior com uma penalidade de detenção que varia entre três meses a um ano; e o Art. 207, que revela a penalidade para influência direta ou indireta do suicídio:

Provocação direta ou auxílio a suicídio

Art. 207. Instigar ou induzir alguém a suicidar-se, ou prestar-lhe auxílio para que o faça, vindo o suicídio consumar-se:

¹² “Como exemplo, ressalta-se o Art. 14, § 3º do Estatuto, que versa sobre o fato de que a disciplina e a hierarquia devem ser mantidas em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada (equivale aos aposentados) e reformados” (SOUZA, 2013, p. 36).

¹³ Deve-se levar em consideração que, apesar das legislações e normativas específicas da instituição militar, as Forças Armadas devem, ainda, se submeter a soberania da Constituição Federal de 1988 e a autoridade do Chefe de Estado. Não deixando perder de vista que os direitos civis, humanos e sociais presentes na Carta Magna são parte precípua independentemente dos Estatutos e normativas. Tendo não só os direitos, mas também os deveres. Nesse aspecto, Santos (2015, p. 31) afirma que “[...] a dignidade da pessoa humana é o núcleo axiológico essencial do constitucionalismo moderno, em torno do qual gravitam os direitos fundamentais”. E ainda ressalta que em relação às mulheres, é amplamente reconhecido que se encontram em uma posição de igualdade com os homens, de acordo com o disposto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988. Elas são consideradas sujeitas de direito, detentoras de direitos de personalidade e merecedoras de proteção. O assédio moral direcionado às mulheres é prejudicial à sua dignidade, resultando na destruição da autoestima, integridade física e psicológica, além de deteriorar o ambiente de trabalho em que estão inseridas, o qual desempenha um papel crucial no sentimento de dignidade (SANTOS, 2015).

Pena - reclusão, de dois a seis anos.

Agravação de pena

§ 1º Se o crime é praticado por motivo egoístico, ou a vítima é menor ou tem diminuída, por qualquer motivo, a resistência moral, a pena é agravada.

Provocação indireta ao suicídio

§ 2º Com detenção de um a três anos, será punido quem, desumana e reiteradamente, inflige maus tratos a alguém, sob sua autoridade ou dependência, levando-o, em razão disso, à prática de suicídio.

Redução de pena

§ 3º Se o suicídio é apenas tentado, e da tentativa resulta lesão grave, a pena é reduzida de um a dois terços.

No Art. 209, relata-se os casos de lesão corporal leve: “Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano”. Esse artigo pode ser qualificado em casos de insinuações a respeito dos corpos de mulheres militares; conforme um dos exemplos citados anteriormente, bem como comentários depreciativos e ultrajantes.

O Art. 214 fala sobre o crime contra a honra: “Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena - detenção, de seis meses a dois anos”. O Art. 215 sobre a difamação: “Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena - detenção, de três meses a um ano. Parágrafo único. A exceção da verdade somente se admite se a ofensa é relativa ao exercício da função pública, militar ou civil, do ofendido”. Por fim, o Art. 216 sobre a injúria: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, até seis meses”.

O Artigo 229 se apresenta em relação à violação do direito ao recato pessoal, obtendo-se uma pena de até um ano de detenção. Nesse caso, o artigo sofreu uma alteração recente, – que somente entrará em vigor após sessenta dias corridos após a data de publicação – com a Lei nº 14.688 de 20/09/2023 a qual considera qualquer tipo de registro de informação com divulgação sem consentimento da vítima. E, nesse segmento, Gorrilhas (2017, s/p.) ressalta que houve uma crescente onda de Inquérito Policial Militar (IPM) para casos desse gênero, que incorrem, em sua maioria, contra mulheres militares das Forças Armadas dentro da caserna.

No que concerne à outra elementar do tipo do art. 229 do CPM, vale dizer, violar, mediante processo técnico, o direito de recato pessoal, a estatística demonstra que, no passado, sua incidência era insignificante e, com o passar dos tempos, notadamente a partir do ingresso de mulheres no efetivo das três Forças Armadas, o delito em questão, nessa modalidade, passou a ganhar destaque, fato que se comprova em razão da instauração de diversos IPMs para apurar uma espécie de voyeurismo em ambiente castrense.

Em caráter de importância para o tema do trabalho, os Arts. 232 e 233 se fundamentam nos crimes sexuais:

Estupro

Art. 232. Constranger mulher a conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça:

Pena - reclusão, de três a oito anos, sem prejuízo da correspondente à violência.

Atentado violento ao pudor

Art. 233. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a presenciar, a praticar ou permitir que com ele pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal:

Pena - reclusão, de dois a seis anos, sem prejuízo da correspondente à violência.

Para finalizar, os Artigos 407 e 408 são relacionados aos crimes sexuais em tempos de guerra, mas possuem peculiaridades importantes a serem desenvolvidas; tendo em vista que apresentam os artigos supratranscritos como referência e, nesse sentido, pode-se utilizar destes também como base de análise.

Rapto

Art. 407. Raptar mulher honesta, mediante violência ou grave ameaça, para fim libidinoso, em lugar de efetivas operações militares:

Pena - reclusão, de dois a quatro anos.

Resultado mais grave

§ 1º Se da violência resulta lesão grave:

Pena - reclusão, de seis a dez anos.

§ 2º Se resulta morte:

Pena - reclusão, de doze a trinta anos.

Cumulação de pena

§ 3º Se o autor, ao efetuar o rapto, ou em seguida a este, pratica outro crime contra a raptada, aplicam-se, cumulativamente, a pena correspondente ao rapto e a cominada ao outro crime.

Violência carnal

Art. 408. Praticar qualquer dos crimes de violência carnal definidos nos arts. 232 e 233, em lugar de efetivas operações militares:

Pena - reclusão, de quatro a doze anos.

Resultado mais grave

Parágrafo único. Se da violência resulta:

a) lesão grave:

Pena - reclusão, de oito a vinte anos;

b) morte:

Pena - morte, grau máximo; reclusão, de quinze anos, grau mínimo.

Estes últimos artigos possuem elementos importantes e que requerem análise crítica. Como o caso do termo *mulher honesta* que segue fazendo parte do conteúdo do CPM, apesar de não ser mais uma expressão ideal de uso, tendo em vista que esse termo traz uma referência de que exista *mulher honesta* e *mulher desonesta*, sendo esta segunda não se encaixando enquanto vítima de crime sexual. Dentre muitas mudanças necessárias no Código Penal Militar, essa não tem sido vista com esse olhar. No entanto, esse termo vem sendo conjurado no aparato jurídico, com a ressalva de se evitar a bifurcação do comportamento feminino entre ser digno ou não de proteção. Assim critica Henriques (2022) sobre o termo em questão, considerando que o trecho discute como a doutrina legal moderna está mais atenta à necessidade de avaliar a verdadeira intenção por trás das denúncias de

estupro, reconhecendo que algumas denúncias podem ser feitas com a intenção de prejudicar alguém, em vez de relatar um crime genuíno. Isso pode refletir uma mudança nas abordagens legais e sociais em relação aos casos de estupro e a compreensão de que todas as denúncias devem ser investigadas de forma justa e imparcial:

Ainda, tal qual quando da vigência legal da expressão “mulher honesta”, doutrina moderna também defende a necessidade de se comprovar a real intenção da denúncia de crime de estupro, pontuando a existência de “pretensas vítimas”, mulheres dispostas a enfrentar o aparato policial, judicial e midiático apenas com o intuito de causar desconforto ao homem do qual pretendem se vingar (HENRIQUES, 2022, p. 253).

No caso da pena de morte mencionada no artigo, vale acentuar que, mesmo existindo tal pena no CPM, no Brasil não existe esse tipo de penalidade. Inclusive, deve-se levar em consideração que as Forças Singulares não participam de situações de confronto armado em defesa da Pátria desde o episódio da Segunda Guerra Mundial.

2.2 FATORES CONTRIBUTIVOS

A priori, o fator inicial a ser discutido e que se apresenta no decorrer das leituras é a falta de suporte institucional, que provoca a sensação de solidão nas mulheres que sofrem as diversas violências e violações no ambiente de trabalho. Conforme citam os autores da pesquisa, “assim, analisando o cenário de respostas oferecidas, em que há uma ausência de medidas eficazes contra os assediadores e a existência considerável de casos em que ocorreram represálias, identificamos um clima institucional pouco acolhedor para essas vítimas [...]” (AQUINO; FOUREAUX, 2020, p. 56). Vale frisar a gravidade desse tipo de violência dentro dos espaços militares, tendo em vista que “[...] que se trata de inequívoca e inaceitável quebra de disciplina, atingindo a mulher duplamente, tanto como mulher, quanto como militar” (BRITO, 2022, p. 160).

Nesse sentido, de acordo com Aquino e Foureaux (2020), quando as instituições de Segurança Pública ou Forças Armadas têm conhecimento dos altos índices de assédio sexual dentro de suas estruturas e não adotam políticas efetivas de prevenção e combate, elas compartilham a responsabilidade pelos danos causados às vítimas. Nesse contexto, caso as vítimas tenham denunciado os casos às autoridades administrativas e não tenha havido uma resposta adequada, elas têm o direito de buscar reparação por danos morais e materiais por meio do sistema judicial. Adicionalmente, caso se constate má-fé ou negligência por parte

da instituição, o Ministério Público Militar está autorizado a adotar medidas legais visando obter indenizações por danos morais coletivos do Estado.

É importante ressaltar que, apesar dos dados mostrarem a precariedade no que se refere ao suporte institucional, as Forças Armadas tendem a organizar formas de enfrentamento contra essas violências, todavia, como Valle (2019, pp. 69-70) afirma ao dizer:

[...] “pouco importa” a uma instituição contar com uma política de enfrentamento a violência laboral se não for repensada a cultura organizacional, os indicadores éticos da instituição e os demais mecanismos que implicam em pensar os trabalhadores não apenas como meios, mas principalmente como a finalidade das instituições empregadoras.

Outro ponto importante a ser citado é a depreciação dos princípios vitais do militarismo, onde Mariani (2022, p. 324) expressa, de forma contundente, que a “Hierarquia e Disciplina, princípios basilares do militarismo, não devem ser utilizados como guarita à prática de violência contra a mulher, uma vez que a mulher militar também se encontra sob proteção jurídica”.

Como já foi mencionado, a culpabilização da mulher no que tange as violências sofridas, faz parte de uma cultura de silenciamento e violação. Conforme Henriques (2022) aborda:

Quanto à culpabilização da vítima mulher, ocorre quando esta é considerada a responsável pelo o que aconteceu em seu desfavor. *A incidência desse pensamento no âmbito das relações privadas acaba por desestimular a denúncia de casos que envolvem violência de gênero, uma vez que é reservado à vítima o lugar de agente ativa para cometimento do crime* (p. 244, grifo nosso).

O que chama atenção é como a estratégia discursiva de culpar a vítima se constrói, em grande parte, por meio de um antigo procedimento: *a desqualificação da palavra e da própria mulher*. É uma prática enraizada na nossa cultura e em nossa visão de mundo e, por isso, ainda hoje temos que nos posicionar contra frases que vitimizam as mulheres. Enquanto as mulheres não tiverem sua palavra empoderada, a culpa continuará a ser acionada e a violência se perpetuará (MARTINS, informação verbal, Seminário “Aspectos Práticos do Enfrentamento à Violência de Gênero: a culpabilização da vítima” *apud* HENRIQUES, 2022, p. 246, grifo nosso).

Nessa perspectiva, se encaixa, ainda, a ideia (in)justificável de que os homens possuem, naturalmente, impulsos sexuais *incontroláveis* e que as mulheres têm certo comportamento sedutor e imoralidade natural que, por sua vez, desencadeiam as violências. Mais um argumento presente do machismo estrutural para reverter a posição de vítima para motivadora da agressão. Henriques (2022, p. 270) aprofunda a ideia do patriarcado enraizado nos espaços, principalmente quando o assunto é crime contra a mulher, ao dizer:

Os papéis de gênero definidos pela sociedade patriarcal, sempre mais pesados e prejudiciais às mulheres, tomam contornos decisivos dentro do sistema judiciário, em especial em relação aos crimes sexuais, frequentemente tomados como tabus. As mulheres vítimas acabam enfrentando verdadeiros julgamentos ao tomarem a corajosa decisão de denunciar o agressor, tendo seus passados revirados como possíveis justificativas para o crime, seus “nãos” questionados pelas autoridades do processo e seus relatos descreditados durante o processo.

Conforme o exposto, o machismo estrutural e institucional faz parte dos fatores que corroboram para violências contra as mulheres em ambientes de trabalho e, no campo militar não é diferente. Valle (2019, p. 61, grifos da autora) complementa ao dizer que, em relação a essa problemática, “[...] para além dos fatores inerentes a organização do processo de trabalho, faz-se mister considerarmos o *conservadorismo e o machismo estruturantes da sociabilidade brasileira*”.

Logo, as mulheres se encontram em *status* de desigualdade dentro de um sistema político, econômico, social e jurídico, pois, de acordo com as eras – do silêncio, da honra, terceira era e *status quo* – não houve ainda uma conceituação dos crimes sexuais que consideram o gênero como um determinante na qualificação dessas condutas ilícitas (ANTUNES; ANDRADE, 2022, p. 67).

A desqualificação da mulher nesses espaços “[...] gerou uma enorme desigualdade no número de homens e mulheres em postos militares, além de uma série de dificuldades para mulheres interessadas em seguir a carreira militar” (RESENDE, 2017, p. 89). E, não menos importante, a desigualdade de gênero, citada por Mota (2022), não se limita a constituir uma intimidação aos direitos humanos fundamentais das mulheres; ela também representa um entrave em relação ao desenvolvimento social e econômico das sociedades. Além disso, Welzer-Lang (1991, p. 114 *apud* Saffioti, 1994, p. 452) argumenta que “no imaginário masculino, a mulher não existe como sujeito. Ela é ou o objeto a agarrar, a consumir, ou um outro homem”.

Outra questão é a divisão sexual do trabalho dentro das instituições militares. As mulheres, desde o início de sua jornada nesse campo de trabalho, vivenciam cerceamentos em sua atuação. Zucatto (2018) declara que a entrada das mulheres em algumas instituições tem ocorrido de maneira limitada, em grande parte devido à persistência dos papéis de gênero tradicionais e à divisão de tarefas conforme o sexo. Isso é notado pela gradualidade no processo de admissão das mulheres e pelas restrições nas funções que lhes são permitidas desempenhar. Tendo como referência Santos e Pampolha Filho (2019, p. 19), a mulher em espaços majoritariamente masculinos sofre mais efetivamente com essa divisão.

Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, como construção civil, vigilância e

trabalho nos portos e nas plataformas de extração de petróleo, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio.

Finalizam ainda o argumento afirmando que, para manter esse padrão hierárquico, de hegemonia masculina, “[...] potencializa-se a violência e o assédio no mundo do trabalho contra as mulheres, em especial por intermédio do assédio sexual e do assédio moral” (2019, p. 19).

Nesse seguimento, o estereótipo vem como mais uma problemática que impulsiona as violências. Esse reforçador com viés – conforme já citado – objetificador, ou até mesmo paternalista, de que a mulher deve ser protegida só faz com que a mulher militar tenha seus direitos limitados por um ideário patriarcal. Bem como articula Zucatto (2018) que, ao admitir a presença feminina, a instituição militar reitera concepções convencionais sobre o gênero feminino, incorporando suas representações simbólicas, destacando especialmente a imagem da mulher frágil e dependente de proteção. E, com essa fala, vale dizer que se faz necessária a quebra de estigmas e “é necessário se verificar as práticas organizacionais, impor códigos de conduta e institucionalmente se colocar contra toda e qualquer comportamento desrespeitoso para começar” (GUARANY, 2019, p. 28).

2.3 IMPACTOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS.

A violência contra as mulheres no ambiente de trabalho pode ter impactos profundos e prejudiciais na vida das mesmas. Esses impactos podem ser físicos – lesões e problemas de saúde mental; emocionais e psicológicos – como o estresse e ansiedade, depressão, baixa autoestima e autoconfiança; econômicos e profissionais – como queda no desempenho, perda do emprego e instabilidade financeira. Podendo sofrer, também, impactos em sua sociabilidade, gerando isolamento social, e problemas de confiança em seus relacionamentos interpessoais. Não sendo o menos importante, o impacto jurídico também é grave, onde a mulher pode encontrar obstáculos no pleito judicial contra seu algoz, o que passa a ser um processo de grande desgaste emocional.

A revolta, o constrangimento e a humilhação que essas mulheres experimentam costumam ser varridos para debaixo do tapete porque elas têm vergonha de contar o que aconteceu. [...] Calam-se principalmente por falta de instrumentos e de espaço social para discutir, sem pôr em risco a dignidade, um assunto que ainda é tabu. Hoje, uma grande discussão envolve os interessados em garantir mais segurança às mulheres (MORAES, 1999, s/p.).

É importante salientar que a violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma violação dos direitos humanos e é ilegal em variadas jurisdições. Dentro de um contexto amplo, as instituições – especialmente as militares – devem tomar medidas enérgicas para prevenir e combater a violência de gênero no local de trabalho, proporcionando um ambiente seguro e apoiando as vítimas para que possam buscar suporte e justiça.

A sociedade perde com a doença e todas as consequências para a vítima que, naturalmente, terá uma produtividade mais baixa, uma redução da qualidade na prestação do serviço, além dos gastos necessários, que poderiam ter sido evitados, com o tratamento de saúde e recursos despendidos com os processos administrativos e judiciais para a responsabilização do assediador (AQUINO; FOUREAUX, 2020, p. 34).

E, às vistas disso, quando uma mulher militar sofre qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho, os impactos podem ser ainda mais complexos devido à natureza específica e hierárquica das instituições militares. Além dos impactos mencionados anteriormente, existem considerações adicionais:

- a. **Risco de retaliação:** Mulheres militares podem temer retaliação ou represálias por denunciar o abuso, especialmente quando o agressor está em uma posição de autoridade.
- b. **Desconfiança nas estruturas de denúncia:** A desconfiança nas estruturas internas de denúncia de abuso pode ser alta, já que as vítimas podem temer que suas queixas não sejam tratadas com seriedade ou que a informação chegue aos agressores.
- c. **Pressão para manter o silêncio:** O espírito de camaradagem nas forças armadas pode levar as vítimas a se sentirem coagidas a manter o silêncio sobre a agressão sofrida para evitar o constrangimento ou a estigmatização por parte de colegas.
- d. **Impacto na carreira:** A denúncia pode ter consequências negativas na carreira da mulher militar, como transferências forçadas, estagnação na progressão de carreira ou até mesmo a expulsão das forças armadas.
- e. **Isolamento:** O isolamento social pode ser considerado uma realidade para mulheres militares, já que muitas vezes são colocadas em ambientes predominantemente masculinos e podem ter dificuldades em encontrar apoio entre colegas.
- f. **Assistência limitada:** Em alguns casos, as estruturas de apoio interno nas forças armadas podem ser insuficientes ou até mesmo inexistentes para lidar adequadamente com casos de abusos e violências contra as mulheres, o que pode levar as vítimas a buscar ajuda externa.

Silva (2018, p. 6) também aborda as consequências para as mulheres ao dizer que “os sintomas mais recorrentes estão relacionados com transtornos do sono, ansiedade, stress, hiper-vigilância, mudanças na personalidade, problemas no relacionamento conjugal e depressão”. Nesse sentido, a autora ainda alega que “o desenlace habitual desta situação resume-se na exoneração forçada (ou voluntária) da vítima, ou, até mesmo, a sua transferência para outro departamento”.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, a violência contra as mulheres no contexto laboral, como o assédio sexual, tem um impacto prejudicial tanto na quantidade quanto na qualidade de seu desempenho profissional, afetando sua saúde. Destarte, o MPT ainda cita que “o assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro” (BRASIL, 2017, p. 9). Esses efeitos adversos não apenas prejudicam as mulheres, mas também representam prejuízos para os empregadores e para a sociedade brasileira, que atualmente é composta em grande parte pelo sexo feminino. E, no momento em que se especifica na instituição militar, a gravidade desse impacto se amplia. É crucial combater a ideia de que todo e qualquer tipo de violência contra a mulher é normal nas organizações de trabalho, pois essa mentalidade perpetua a subjugação das mulheres em suas carreiras. A cultura que tolera o estupro também promove o assédio. Essa visão objetificada das mulheres e de seus corpos entra em conflito com princípios como não discriminação e dignidade humana, prejudicando a igualdade de oportunidades no emprego. Antunes e Andrade (2022, p. 66) complementam ao dizer que “[...] as mulheres são os principais alvos por serem consideradas subordinadas socialmente, quando comparadas aos homens”.

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. *O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral.* Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe de mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil? Aliás, no plano jurídico, graças às jurisprudências, o assédio sexual engloba por certo a chantagem para o emprego, mas também o clima de trabalho “sexista, hostil, ofensivo” (HIRIGOYEN, 2011, p. 100 *apud* SOUZA, 2015, p. 44, grifo nosso).

Dessarte, a mulher militar ainda segue ocupando postos mais baixos de comando devido ao pouco tempo de sua inserção e ao tempo necessário para o avanço na carreira¹⁴. Com base em Mariani (2022, p. 319), “[...] percebe-se que em relação às atividades fins das Forças Armadas, a inserção das mulheres é muito recente, o que ainda não permitiu que as mulheres alcançassem os mais altos postos dentro das Forças Armadas”. Nesse sentido, há, ainda, maior grau de subordinação institucional por parte das mulheres quando se compara aos homens militares em postos de alto comando. Aquino e Foureaux (2020, p. 10) acrescentam ao dizer que “[...] neste tipo de ambiente, as qualidades associadas aos homens são altamente valorizadas tais como poder, força, agressividade e competitividade”.

Percebe-se que grande parte da doutrina considera que o assédio moral, em regra, manifesta-se por condutas abusivas de quem detém o poder diretivo, ou cargos de comando. O comportamento do assediador ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do empregado, violando o dever de boa-fé, principalmente a observância aos limites da função social do contrato e aos bons costumes (BRASIL, 2019, p. 13).

As diversas formas de assédio no local de trabalho são formas de violência psicológica que se caracteriza por comportamentos abusivos repetidos e sistemáticos. Isso resulta em trabalhadores sendo expostos de maneira contínua a situações embaraçosas e humilhantes, afetando sua liberdade, dignidade e direitos pessoais. Exemplos desse tipo de assédio, especialmente no que se refere à mulher enquanto vítima, incluem piadas sexistas constantes, perseguições, exposição a situações constrangedoras, supervisão excessiva, ameaças, demandas por tarefas impossíveis, críticas grosseiras, uso de linguagem ofensiva, brincadeiras inadequadas e isolamento. Reiterando: muitas vezes o assédio moral está vinculado a relações de poder no ambiente de trabalho, é pressuposto da devassidão resolvida das condições de trabalho e, impacta de forma considerável na saúde mental e física da trabalhadora (BRASIL, 2014; BRASIL, 2015).

As marcas que o assédio moral pode deixar na saúde do trabalhador: Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental; Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; Insônia, alterações no sono, pesadelos; Diminuição da capacidade de concentração e memorização; Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades; Sensação negativa em relação ao futuro; Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral; Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações; Redução da libido; Sentimento de culpa e

¹⁴ Atualmente tem-se três mulheres ocupando postos superiores (médicas e engenheira), todas na Marinha do Brasil e, não menos importante, uma delas é uma mulher negra e médica. Indicação de leitura em: <https://encr.pw/SOBMu>.

pensamentos suicidas; Uso de álcool e drogas; Tentativa de suicídio (BRASIL, 2015, pp. 35-36).

Além do processo de deterioração da saúde mental e física, percebe-se que as práticas de violência no ambiente de trabalho desencadeiam uma série de problemáticas relacionadas ao desempenho laboral. Conforme aponta a pesquisa do MPT, há redução do interesse pela atividade e perda do prazer de trabalhar, “desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças, como, por exemplo, depressão e a Síndrome de *Burnout*” (BRASIL, 2015, p. 35). Bem como afeta, “a autoestima, a vida social e familiar dos trabalhadores, como por exemplo: o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar. Ocasionalmente, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho” (BRASIL, 2014, p. 18).

Aquino e Foureaux (2020, p. 34) sinalizam a preocupação com as consequências que as mulheres encontram quando sofrem qualquer tipo de assédio e a precarização de resultados positivos nos casos judiciais:

A sociedade perde com a doença e todas as consequências para a vítima que, naturalmente, terá uma produtividade mais baixa, uma redução da qualidade na prestação do serviço, além dos gastos necessários, que poderiam ter sido evitados, com o tratamento de saúde e recursos despendidos com os processos administrativos e judiciais para a responsabilização do assediador.

E para além de questões judiciais, é fato que muitas das mulheres vítimas de violência nas instituições militares são induzidas a requisitar, por muitas vezes contrariamente, sua transferência de sede ou até mesmo pedem baixa – como alguns casos de militares temporárias – para que não tenham que conviver com seus agressores e sem nenhum apoio dos colegas; com a perseguição e, principalmente, com a intimidação e afastamento por parte de outros militares. Ademais, as instituições dão entrada no processo de desligamento¹⁵ dessas militares temporárias, reafirmando a falta de acolhimento e, principalmente, acautelando os agressores rigorosamente por serem oficiais superiores.

A mulher tem o direito fundamental ao exercício laborativo em condições de igualdade com o homem e deve exercer esse direito sem nenhum tipo de interferência, como o assédio moral. Possuem, portanto, o direito a desempenhar as suas funções sem serem assediadas, sem ter a sua dignidade aviltada, num ambiente de trabalho sadio, sem discriminações em razão do sexo, origem, raça, credo, ou qualquer outra peculiaridade (SANTOS, 2015, pp. 40-41).

¹⁵ Como se pode ver na entrevista dada pela 2ª Ten Pollyana **Vieira** ao programa Encontro, na Tv Globo, em agosto de 2023. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/11868462/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

É fundamental que as Forças Armadas adotem políticas e programas eficazes para prevenir e abordar as diversas formas de violência contra as mulheres, além de garantir um ambiente seguro e de apoio para as vítimas. Isso inclui a implementação de procedimentos de denúncia confiáveis, treinamento sobre prevenção e o combate a uma cultura que tolera ou encobre o abuso. Além disso, o apoio psicológico, social e jurídico deve ser acessível às vítimas para ajudá-las a lidar com os impactos causados pelos agravos sofridos em sua vida profissional e pessoal. E se faz fundamental que as mulheres fortaleçam sua posição, adquiram conhecimento, procurem suporte tanto no ambiente profissional quanto fora dele, relatem incidentes de agressão a seus colegas, e documentem todos os eventos por meio de fotos, e-mails, relatórios, documentos, gravações de áudio e vídeo. De fato, a tarefa de denunciar qualquer tipo de assédio não é simples, e há uma propensão para que na instituição ocorra o mesmo fenômeno observado na sociedade em geral: a descrença e a culpabilização da mulher (BRASIL, 2017).

CAPÍTULO 3 - O SERVIÇO SOCIAL NAS FORÇAS ARMADAS.

Tendo a Política de Assistência como ponto de partida de atuação do Serviço Social nas FFAA, Rocha (2023) disserta em seu artigo como se deu o início da Política de Assistência Social nas Forças Armadas (PASFA) a partir da criação do Ministério da Defesa (MD) em 1999. Ao abordar a criação da PASFA cita que:

A PASFA foi pensada e elaborada a partir do 1º Encontro da Assistência Social das Forças Armadas, organizado pelo MD, ocorrido em 2005, na cidade do Rio de Janeiro, com o objetivo de socializar experiências, aprovar a minuta de uma política integrada de assistência social e definir os serviços mínimos a serem executados (ROCHA, 2023, p. 289).

A autora afirma que a construção da PASFA teve a Assistência Social enquanto Política Pública, parte do tripé da Seguridade Social, como base de sua estrutura. “A proteção social dos militares das Forças Armadas é composta pelo tripé: remuneração, saúde e assistência social, configuração similar à Seguridade Social [...]” (ROCHA, 2023, p. 292). Porém, diferentemente da Seguridade – tendo como exceção a Previdência Social –, tal proteção social possui caráter contributivo de forma compulsória diretamente do contracheque e não se limita, portanto, aos militares da ativa, mas ainda sim àqueles já na reserva. Lima (2013, p. 4) disserta sobre o surgimento da PASFA nas Forças afirmando que existiam, e ainda existem, desafios no que tange a implementação, haja vista “[...] na forma como ela foi agendada e formulada, questão que explica os motivos desta fase se encontrar em estágios bastante diferenciados na Marinha, no Exército e na Aeronáutica em termos de recursos humanos, físicos e financeiros”. Outrossim, a autora dá seguimento em sua fundamentação ao narrar que houve complicações enfrentadas na aceitação da proposta de integração e padronização pelos Comandos Militares, além disso revelaram-se como desafios significativos de cooperação e coordenação. Essas adversidades funcionaram como obstáculos à realização dos objetivos concebidos pelos idealizadores da Política e à sua concretização efetiva.

Tendo em vista que a(o) profissional do Serviço Social também se enquadra na categoria de classe trabalhadora, inserida no processo de venda de sua força de trabalho especializada, enquanto profissional liberal, conforme declara Iamamoto (2010, p. 215) “[...] essa autonomia é tensionada pela compra e venda dessa força de trabalho especializada a diferentes empregadores [...]”. A autora ressalta, inclusive, que “*o significado social do trabalho profissional do assistente social depende das relações que estabelece com os sujeitos sociais que o contratam, os quais personificam funções diferenciadas na*

sociedade” (p. 215, grifos da autora). Acrescenta, ainda, que o significado social subjacente ao seu processamento varia conforme as distintas condições em que essa atividade é realizada, uma vez que está inserido em diferentes contextos de relações sociais. A(o) assistente social, enquanto trabalhador(a) inscrito(a) em processos de trabalho, não perde a sua autonomia, ele possui uma autonomia relativa, de modo que não há plena autonomia na organização dos processos de trabalho no qual se inclui, bem como está submetido à uma série de rotinas e normas institucionais. Essa autonomia é relativa no que se refere à relação da(o) assistente social com o poder institucional (FALEIROS, 2015)¹⁶, vinculado à instituição.

Assumpção (2021) ainda assinala que ao assistente social, cabe a responsabilidade de facilitar o acesso aos serviços, benefícios, programas e projetos institucionais, intervindo em diversas questões nos espaços sociais e ocupacionais. Sua atuação é fundamental no processo de enfrentamento das expressões da chamada "questão social" (NETTO, 2011). Por outro lado, ela também desempenha um papel importante no próprio processo de escuta qualificada.

Giaqueto, Ligabue e Proença (2015) dissertam que, diante do exercício profissional do assistente social, o caráter de emancipação é percebido como um percurso orientador para experiências de processos e rupturas emancipatórias experimentadas pelos indivíduos. Essa transformação é concebida como possível apenas dentro de um movimento histórico da sociedade, exigindo uma conscientização que atinja a todos, tanto em níveis moleculares quanto em esferas mais complexas e abrangentes. E diante dos processos, a emancipação pode levar a novos modelos de sociedade, com “práticas que levem à ampliação da cidadania, do acesso aos direitos sociais, do aprofundamento da democracia, como meios de construção da autonomia e da liberdade dos sujeitos” (2015, p. 8).

Leclerc (2005, p. 15) também insere em sua obra a perspectiva da precarização e flexibilização das relações de trabalho ao dizer que “a precarização do emprego leva também a que se assista, em vários meios, a uma divisão dos trabalhadores em duas classes: ‘os membros permanentes’ e ‘os precários’”. Que, ao comparar com a estrutura das relações de trabalho nas instituições castrense, vê-se aqueles militares de carreira e os temporários – que por sinal são grande maioria presente nas FA, especialmente no Serviço Social; fragilizando, assim, as relações de trabalho bem como a ininterrupção das atividades (projetos, planejamentos, entre outros).

¹⁶ FALEIROS, Vicente de Paula. **Saber Profissional, Poder Institucional**. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

Nesse contexto, Iamamoto (2010) destaca a concretude da comercialização da força de trabalho dos profissionais do Serviço Social, alertando para o potencial risco de alienação do trabalhador e a intensificação da individualidade profissional. Esses efeitos, por sua vez, podem repercutir negativamente na coletividade e em suas interconexões.

[...] as exigências impostas pelos distintos empregadores, no quadro da organização social e técnica do trabalho, também materializam requisições, estabelecem funções e atribuições, impõem regulamentações específicas ao trabalho a ser empreendido no âmbito do trabalho coletivo [...] (IAMAMOTO, 2010, p. 218).

Iamamoto (2013, p. 119) sinaliza que a prática profissional “dispõe de condições potencialmente privilegiadas para apreender o conjunto do cotidiano das classes populares, por estar presente nas mais variadas expressões de suas esferas da vida”, como nos casos da educação, assistência, saúde, habitação, dentre outros. E tal proximidade favorece uma perspectiva¹⁷ mais ampla de atenção ao que não está sendo dito e, não obstante, uma atitude científica¹⁸.

Contudo, é essencial destacar o principal impulsionador da presença de assistentes sociais nas Forças Armadas: a **atratividade salarial**¹⁹. Em meio à crescente precarização²⁰ das relações de trabalho, salários modestos e instabilidade profissional generalizada no meio civil, as Forças Armadas surgem como uma valiosa porta de oportunidades para os profissionais do Serviço Social. Não apenas oferecem uma expansão significativa de campos de atuação, mas também representam um ambiente que reconhece financeiramente

¹⁷ Refletir acerca de uma perspectiva antropológica de conhecimento da realidade com a proposta de Roberto Da Matta (1985, p. 25) ao dizer que “[...] Antropologia Social é uma disciplina da comutação e da mediação. E com isso quero simplesmente dizer que talvez mais do que qualquer outra matéria devotada ao estudo do Homem, a Antropologia é aquela onde necessariamente se estabelece uma ponte entre dois universos (ou subuniversos) de significação, e tal ponte ou mediação é realizada comum mínimo de aparato institucional ou de instrumentos de mediação”.

¹⁸ Tendo Marilene Chauí (2000, pp. 316-317, grifo nosso) como eixo central, ao afirmar que “o que distingue a atitude científica da atitude costumeira ou do senso comum? Antes de qualquer coisa, a ciência desconfia da veracidade de nossas certezas, de nossa adesão imediata às coisas, da ausência de crítica e da falta de curiosidade. Por isso, ali onde vemos coisas, fatos e acontecimentos, a *atitude científica vê problemas e obstáculos, aparências que precisam ser explicadas e, em certos casos, afastadas*”.

¹⁹ Em contraponto, para certos cargos hierárquicos mais baixos, “[...] existe uma compreensão equivocada de muitos membros da sociedade brasileira de que o segmento militar é uma categoria profissional cuja renda de seu trabalho gere por si condições de sua reprodução social. Trata-se de uma avaliação superficial que desconsidera as características da profissão e as consequentes repercussões sociais e, sobretudo, revela um desconhecimento dos reais patamares salariais da categoria.” (LIMA, 2013, p. 22)

²⁰ Conforme assinala Antunes (2018, local. 176), que os “modos de ser” da precarização refletem o contexto da crescente ampliação de contratos temporários e instabilidade; e afirma que “estamos, portanto, diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, aumentando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização”.

aqueles que dedicam seus serviços. Assim, a remuneração emerge como um fator preponderante no processo de tomada de decisão para os profissionais que consideram ingressar nesse lócus.

Camargo, Sousa e Freitas (2023) apontam que, no contexto atual, vê-se que grande parte do contingente de assistentes sociais é composto por militares temporários. Desencadeando, portanto, uma precarização do trabalho e impactando na continuidade dos serviços prestados aos usuários, “na medida que mais de 50% dos profissionais possuem vínculos temporários” (SOUSA; FREITAS, 2023, p. 74). E Souza (2013, p. 42) contextualiza que “as Instituições Nacionais (Forças Armadas) também sofreram no que tange à precarização do mundo do trabalho”, e sustenta que “este contexto imprime incertezas quanto à continuidade das ações e permanência dos projetos executados pelo Serviço Social no âmbito Institucional”.

Diante do exposto, dada a relevância de que recentemente a pesquisa de Borges, Nascimento e Celestino (2023) indicou que o maior percentual de assistentes sociais das Forças Armadas é composto diretamente pelo sexo feminino – com 92,35%, totalizando 302 mulheres; constituindo a FAB com o maior número – sendo 117 mulheres para 9 homens –, ficando a Marinha do Brasil na segunda posição – com 106 mulheres para 8 homens, e o Exército do Brasil em terceira, e última, posição – com 79 mulheres para 8 homens; há de se refletir e analisar, de modo tangível, a importância da intervenção do Serviço Social no que concerne os assédios contra as mulheres. Não obstante, Almeida, Freitas e Souza (2022, p. 71) destacam que, para além das Instituições Militares, as “construções sociais baseadas em estereótipos de gênero estão presentes na sociedade e interferem na forma como mulheres e homens ocupam seus espaços e desempenham seus papéis e funções”.

Dentro deste âmbito, esta seção explorará a relevância da atuação do Serviço Social nesses contextos e, sobretudo, no que se refere aos assédios – sexual e moral – contra as mulheres que fazem parte das Forças Armadas.

3.1 FUNÇÕES, RESPONSABILIDADES E DESAFIOS DO SERVIÇO SOCIAL NESTES ESPAÇOS.

O Serviço Social nas Forças Armadas é uma disciplina crucial para promover o bem-estar e a qualidade de vida dos militares e suas famílias. As assistentes sociais

desempenham diversas funções, incluindo assistência social, orientação familiar, apoio em situações de crise, concessão de benefícios e recursos, integração comunitária, mediação de conflitos e planejamento, formulação e execução de programas e projetos, até mesmo preparação para a reserva. Raichelis (2009) explana que a peculiaridade do Serviço Social como profissão reside em sua capacidade de intervir nos processos e mecanismos relacionados ao enfrentamento da “questão social”, especialmente em suas manifestações mais agudas, que se renovam e se atualizam diante das distintas conjunturas sociopolíticas.

Não se pode perder de vista a importância no avanço do serviço social por meio dos movimentos e resistência da categoria profissional das assistentes sociais dentro destes espaços sócio-ocupacionais para alcançar sua valorização enquanto profissional e efetiva importância em todo e qualquer ambiente de atuação.

Para além de tais ações, oferecem assessoria jurídica em questões específicas relacionadas à vida militar, como regulamentos disciplinares, direitos e deveres dos militares, além de questões legais relacionadas a benefícios e serviços. E, decorrente do grande aumento do superendividamento dos militares, auxiliam – em caráter pedagógico – no planejamento financeiro, oferecendo orientações sobre educação financeira e gestão de recursos, considerando as peculiaridades da carreira militar. Celestino (2019, p. 23) afirma que:

[...] estes esforços são caracterizados como o conjunto de ações, serviços e programas de caráter preventivo e/ou promocional destinados a oferecer segurança, proteção socioassistencial, bem-estar e qualidade de vida voltados a prevenir e/ou diminuir os rebatimentos do exercício da atividade e da carreira militar.

Ao fornecer e propagar informações sobre benefícios, cuidados de saúde mental e física e educação, as assistentes sociais contribuem para o bem-estar integral da comunidade militar. Seu papel é essencial para garantir que os militares e suas famílias recebam o suporte necessário em todas as fases de suas vidas, contribuindo para a eficácia operacional e a harmonia dentro da caserna.

Tendo em vista a efetivação da atuação requerida, **as Forças Armadas brasileiras, atualmente, contam com 327 profissionais de serviço social** distribuídos nas Forças singulares (Marinha, Exército e Aeronáutica), os quais executam ações, projetos e programas sociais, tendo como premissa principal integrar a estratégia de recursos humanos, visando contribuir na prevenção de situações de risco pessoal, social e funcional, balizado pelo atendimento às demandas que possam impactar no pronto emprego da tropa (BORGES; NASCIMENTO; CELESTINO, 2023, p. 157, grifo das autoras).

Dito isso, Celestino (2019) destaca que os assistentes sociais envolvidos nesse cenário institucional têm a responsabilidade de conduzir ações relacionadas à gestão

específica de políticas setoriais, abrangendo áreas como saúde, assistência social, educação e recursos humanos. Essas iniciativas são essenciais para fornecer respostas concretas às demandas apresentadas pela denominada “família militar”.

Mioto (2009), ao citar sobre os processos de planejamento e gestão e processos socioassistenciais, pode-se construir uma relação com a atuação do serviço social nas Forças Armadas ao afirmar que os primeiros abrangem uma série de atividades relacionadas ao planejamento, administração e gestão de políticas sociais, instituições e empresas públicas ou privadas, incluindo as responsabilidades inerentes ao trabalho do Serviço Social. Já os processos seguintes referem-se às ações profissionais realizadas em resposta a demandas específicas, especialmente no contexto de intervenção direta com os usuários em ambientes institucionais. Não obstante, a mesma declara que a orientação e o acompanhamento se configuram como ações socioeducativas que se articulam de forma orgânica com os processos de planejamento e gestão. Destaca, também, a importância do conhecimento técnico de ação e sua finalidade estruturada, para que não se preserve a ação pragmática e sem análise crítica.

O Serviço Social, inserido nestes espaços sócio-ocupacionais, possui normativas específicas de atuação em cada FFAA; tendo as Instruções Reguladoras do Sistema de Serviço Social do Comando da Aeronáutica (ICA163-5/2024) na Força Aérea Brasileira (FAB), a Diretoria Geral do Pessoal da Marinha (DGPM-501) e o EB10-IG-02.013 no Exército Brasileiro. No entanto, deve-se haver uma reflexão crítica acerca dessas normativas que, tanto podem ser uma estrutura norteadora de atuação quanto, todavia, podem se tornar meios de limitação no exercício profissional. Bem como aponta Souza (2011) acerca dessa dualidade existente, haja vista que a orientação mencionada desempenha um papel crucial na fundamentação do Serviço Social na Instituição, mitigando fragilidades e esclarecendo aspectos indefinidos na prática profissional, uma realidade frequentemente observada em diferentes contextos. Contudo, em alguns casos específicos, é percebida como um fator restritivo. E se faz fundamental que as(os) profissionais desenvolvam meios de se reorganizar e se articular na perspectiva de criar estratégias para que sua atuação não se limite às normativas e burocracias, ao ponto de não garantir direitos aos seus usuários.

[...] apreender o movimento contraditório da prática profissional como atividade socialmente determinada pelas condições histórico-conjunturais, reconhecendo, no entanto, que estas são mediatizadas pelas respostas dadas pela categoria – dentro dos limites estabelecidos pela própria realidade –, é condição básica para se apreender o perfil e as possibilidades do Serviço Social hoje, as novas perspectivas do espaço profissional (IAMAMOTO, 2013, p. 121).

Marilda Yamamoto, ao dizer que se faz imperativo reconhecer o perfil profissional atual, traz à luz o constante processo de (re)avaliação da atuação profissional nos diversos espaços sócio-ocupacionais e provocar, criticamente, uma melhor compreensão da real inclinação da categoria no que se refere aos usuários.

A atuação profissional do Serviço Social é intrinsecamente desafiadora, pois, independentemente da área de inserção, exige uma constante tensão dos limites específicos que emanam dos diversos espaços e suas respectivas contradições mais latentes. Nesse contexto, é imperativo observar minuciosamente a dinâmica institucional e aprofundar o conhecimento nas particularidades da área de intervenção. Essa compreensão aprofundada torna-se essencial para o planejamento de uma intervenção verdadeiramente coerente com os princípios éticos estabelecidos pelo Código de Ética Profissional do Serviço Social. Assim, a prática do assistente social transcende as fronteiras disciplinares, destacando-se como um processo complexo e integrado, no qual a consciência das nuances institucionais e éticas molda uma atuação eficaz e comprometida, independentemente da diversidade de campos de atuação (RIBEIRO, 2022).

Ribeiro (2022, p. 51) também destaca os desafios presentes na atuação profissional ou dizer que “a racionalidade técnico-burocrática oriunda do meio militar torna-se mais um obstáculo a ser superado já que este rebate diretamente na atuação profissional do serviço social”.

Carneiro (2023, p. 93), ao discorrer sobre a alvorada do Serviço Social no Exército Brasileiro, relata em sua pesquisa, com alguns assistentes sociais que atuaram no EB em diferentes períodos do tempo, que os desafios apresentados foram a “superação da imagem assistencialista e caritativa” e a “superação de abordagens funcionalistas e pragmáticas”. Característica presente também no Serviço Social da MB, que remonta a obsoleta relação *indissociável* do Serviço Social com a Assistência Social (política social). Do mesmo modo, tem-se Moreira, Souza e Santos (2019, p. 61) como norte para esta afirmação, ao indicarem que:

A Assistência Social²¹ é uma ferramenta importante para a motivação do pessoal, uma vez que pessoas que têm suas necessidades sociais atendidas e que se sentem amparadas pela Instituição, tendem a valorizá-la e a difundir sua boa imagem, bem como a ter maior facilidade de concentração nas suas atividades laborais.

²¹ O conceito de Assistência Social na MB tem relação com a atuação multidisciplinar entre o Serviço Social, a Psicologia e o Direito no mesmo espaço (SILVA; MONTEIRO, 2023).

Souza (2023, p. 261) explana em seu artigo os desafios a serem enfrentados no que tange a relação entre sexos nestes espaços militares, especialmente às profissionais do Serviço Social, ao dizer que “os desafios e barreiras à abordagem desta temática são previsíveis nos diversos espaços organizacionais, porém, é fundamental falar sobre equidade entre os sexos, instituir políticas, programas, projetos e ações sociais que tratem e desmistifiquem o assunto”. E ressalta a relevância de inserir e resgatar a história da participação feminina nas FFAA durante os conflitos militares nos cursos de formação para que haja o sentimento de pertencimento e incentivo às mulheres de estarem nestes espaços.

3.2 ENFRENTAMENTOS DO SERVIÇO SOCIAL NO COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO CONTRA AS MULHERES

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, “é comum que se observe prática de assédio moral contra mulheres que exercem atividades tradicionalmente desempenhadas por homens, devido à discriminação de gênero ainda existente em nossa sociedade” (BRASIL, 2015, p. 28). E, nesse sentido, pode-se apontar diretamente a atividade feminina dentro de instituições militares, em especial as Forças Armadas. Ademais, apesar de ainda ser baixo, é notório o crescimento e divulgação de denúncias de assédio contra mulheres nestes espaços. Outrossim, os autores Aquino e Foureaux (2020, p. 45) destacam, em uma abordagem ampla, que, em sua pesquisa, “os resultados indicam que o assédio sexual ocorre de maneira contumaz nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas e que estas não possuem campanha de prevenção e/ou combate a esta prática, na perspectiva das mulheres”.

Por outro lado, surge o questionamento: onde o Serviço Social se encaixa? Como o Serviço Social pode intervir e atuar nesse contexto? Martini, Souza e Stang (2017, p. 7) sinalizam que a(o) assistente social “deve entender que tal prática não se caracteriza como um ato individualizado, mas se configura como uma demanda coletiva e macroestrutural, fato que precisa ser debatido e problematizado coletivamente”. E é nessa compreensão que se desenvolverá este momento.

3.2.1 Atuação a partir da perspectiva pedagógica da profissão.

O Serviço Social possui copiosas possibilidades de atuação, a depender das perspectivas das relações de trabalho com as instituições em que a profissão se insere, do grau

de capacitação e qualificação, do compromisso ético-político e da articulação com pares e rede. Em respeito às condições de trabalho da(o) assistente social, Guerra (2011, p. 274) afirma que “é importante estar ciente disso, porque daí derivam inclusive condicionamentos claros para o exercício profissional quanto aos seus limites e possibilidades”. Uma dessas possibilidades é o trabalho de caráter pedagógico da profissão, onde a(o) assistente social tem a chance de promover o processo de compreensão da realidade e das relações sociais entre os sujeitos, tanto em ambientes privados quanto públicos. E, quando se fala do sexo feminino, o trabalho de empoderamento, recuperação de autoconfiança e a busca pela garantia de direitos fazem parte dessa metodologia.

A noção de empoderamento das mulheres indica uma constante atividade de mobilização política em todas as direções – Estado, sociedade e relações interpessoais para mudar políticas, leis, comportamento e valores discriminatórios e construir uma sociedade verdadeiramente plural e democrática (BARSTED, 2016, s/p.).

Como dito anteriormente, esse processo de empoderamento das mulheres também faz parte da atuação profissional do Serviço Social, em sua perspectiva pedagógica. Tendo inclusive os princípios fundamentais como ratificadores da fala da autora. O quarto princípio, o qual reafirma que a democracia é mais um componente fundamental para a conquista e aprimoramento de direitos, tendo em vista que “[...] a democracia é meramente formal, nem possibilitando a efetiva participação de todos na vida política, nem a liberdade de expressão de manifestação ou do pensamento, uma vez que inexistente igualdade de oportunidade para todos” (BARROCO; TERRA, 2012, p. 126). No entanto, segundo Barsted (2016, s/p.), faz-se necessário indicar que “a democracia brasileira não tem sido capaz de superar a forte resistência existente na sociedade no que concerne ao reconhecimento dos direitos humanos das mulheres”.

Tendo também o sétimo princípio que tem como proposta a garantia do pluralismo e o compromisso com o constante aprimoramento intelectual. “O pluralismo deve nortear a conduta do assistente social no sentido de respeito às correntes profissionais democráticas existentes e suas expressões teóricas em busca do constante aprimoramento intelectual” (BARROCO; TERRA, 2012, p. 128).

[...] percebe-se que em uma sociedade plural, necessariamente, os diversos grupos devem ter convicção e reconhecer os contrastes existentes entre eles, buscando, dentro de um sistema e ambiente democrático, soluções que levem a superação desses conflitos e, conseqüentemente, atendem aos interesses do maior número possível de pessoas (BARROCO; TERRA, 2012, p. 129).

O compromisso com o aprimoramento intelectual se depara diretamente com a atuação profissional capacitada e qualificada para responder às demandas das mulheres que conseguem chegar ao Serviço Social para obter orientação acerca do assédio sofrido. E, para além, ter uma escuta qualificada para detectar as necessidades que não estão sendo expostas verbalmente.

Isso pode ocorrer, inclusive, no sentido oposto, onde as usuárias surgem com demandas que podem ser decorrentes de algo que não está sendo dito – como o assédio e suas variadas facetas.

Martini, Souza e Stang (2017, p. 7) trazem à luz mais um princípio fundamental que rege a atuação profissional do assistente social, de modo que garanta a defesa dos direitos das pessoas atendidas, ao afirmar que “desta forma, regidos pelo Código de Ética profissional, os assistentes sociais deverão pautar-se pela defesa intransigente dos direitos humanos, de forma a comprometer-se profissionalmente com as questões que envolvem a classe trabalhadora [...]”. Ainda reafirmam que:

A defesa intransigente dos direitos humanos estabelecido nos princípios fundamentais do Código de Ética do Assistente Social e a recusa de qualquer forma de condutas arbitrárias e autoritárias é atribuição do assistente social. Sendo assim, o exercício profissional frente às demandas de assédio moral deve visar a superação da situação de violação de direitos, bem como, o empoderamento do trabalhador diante das questões apresentadas (MARTINI; SOUZA; STANG, 2017, pp. 7-8).

Bem como, no que tange a perspectiva pedagógica do Serviço Social, não se pode deixar de citar Paulo Freire como base fundante do processo de Educação Popular. Ele traz a noção de que “contra toda a força do discurso fatalista neoliberal, pragmático e reacionário, insisto hoje, sem desvios idealistas, na necessidade da *conscientização*” (1996, p. 28, grifo nosso). Conscientização essa que envolve todo o trabalho de empoderamento e autonomia que as(os) profissionais do Serviço Social devem fornecer às usuárias que chegam para apresentar suas demandas decorrentes de quaisquer tipos de violência ocorrida dentro ou fora da caserna. Saffioti (2005, p. 48) afirma que “empoderar-se equivale, num nível bem expressivo do combate, possuir alternativa(s)”.

No contexto de compreensão de tal caráter pedagógico do Serviço Social, Miotto (2009, pp. 1-2), se utilizando de variados autores, declara que “[...] as ações profissionais são dotadas de caráter educativo e se desenvolvem mediatizadas pelas políticas sociais que garantem o acesso aos serviços, programas e benefícios sociais”. E, não obstante, Costa

(2021, p. 43, grifos do autor) contextualiza o real sentido e objetivo do dessa perspectiva pedagógica da atuação profissional do Serviço Social ao dizer:

[...] o que interessa ao Serviço Social na referida dimensão pedagógica trata-se da percepção da unidade prática “*objetivo-conteúdo-método*” executada intencionalmente por meio de relações sociais diretivas, presente no fazer profissional no trato com a população usuária. Unidade articulada e organizada teleologicamente como um processo didático a ser executado pelo profissional enquanto interveniente conscientemente, ao passo em que experimenta as diversas determinações sócio-históricas impulsionadas pela luta de classes.

Giaqueto, Ligabue e Proença (2015, p. 9) endossam a análise supracitada ao afirmar que tais ações com perspectiva educativa exigem da(o) profissional um trabalho direcionado pela apreensão crítica da realidade social, tendo em vista que “[...] educação é um meio de contribuir com a liberdade aos mesmos, com a consolidação dos seus direitos, da justiça, autonomia e democracia”. E acrescentam que “é no cotidiano do trabalho do Assistente Social, através de práticas educativas inerentes à atuação profissional, que são construídas tentativas e possibilidades de efetivação de processos emancipatórios” (2015, p. 5).

[...] a função pedagógica do assistente social em uma perspectiva de emancipação humana [...], alicerça-se a partir das contradições impressas na realidade, por meio de intervenções orientadas por uma concepção teórico-crítica. [...], é importante que o profissional compreenda os determinantes que atravessam o seu espaço de trabalho [...] (LIGABUE, 2018, p. 6).

Para Garcia e Silva (2020) o Serviço Social é concebido como uma profissão integrada à dinâmica social dos indivíduos, enfrentando o desafio significativo de abordar as diversas manifestações da questão social. Nesse contexto, destaca-se a importância da habilidade crítica e criativa do profissional, que, ao empregar suas ferramentas de intervenção, busca atingir de maneira eficaz os objetivos propostos diante das diversas demandas que se apresentam. Ainda apontam que “[...] é necessário se ter um profissional qualificado, e que este reforce e amplie sua competência crítica, para que não seja apenas um executor de suas ações, mas um profissional que pensa, analisa, pesquisa e decifra a realidade” (GARCIA; SILVA, 2020, p. 70).

Para além de tais fatos, Valle (2019) apresenta em seu artigo, análises e propostas contundentes no que concerne as práticas interventivas e preventivas do Serviço Social neste contexto. De pronto, ao relacionar com a mulher em espaços que sempre foram considerados de homens, ela destaca que “o movimento do assédio busca, justamente, eliminar a capacidade de empatia e do reconhecimento do outro como pertencente a um mesmo

sistema de referências” (2019, p. 53). Em caráter de orientação, a autora indica em sua obra que, em relação a prevenção, “[...]faz-se mister a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, sendo, pois, a identificação dos fatores facilitadores e/ou catalisadores de tal fenômeno o principal mecanismo à sua eliminação” (2019, p. 61, grifos da autora). E ainda acrescenta que é essencial, portanto, resgatar a concepção da Saúde como um Direito Social e Humano, promovendo, por meio de uma abordagem educativa, a reconstrução do nosso entendimento de alteridade e do reconhecimento das características coletivas nos ambientes de trabalho. O Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2019) indica, inclusive, a formulação de espaços de discussão e diálogo com o apoio e encorajamento da chefia, numa perspectiva voluntária de participação.

As autoras Martini, Souza e Stang (2017, p. 5) declaram a importância do Serviço Social referente aos casos de assédio ao afirmar que:

O Serviço Social frente a questões de assédio moral possui um papel importante que vai além da busca pela garantia dos direitos da classe trabalhadora. Seu papel também está vinculado à promoção da qualidade de vida destes trabalhadores em seu local de trabalho, sendo uma de suas ações mediar projetos sociais voltados para a prevenção e intervenção em práticas de assédio moral.

Da mesma forma, é imperativo que o Serviço Social promova, igualmente, intervenções efetivas para combater os assédios contra mulheres. Essas ações visam mitigar a substancial perda de qualidade de vida enfrentada pelas vítimas, bem como minimizar os impactos adversos no desempenho profissional e, sobretudo, abordar as repercussões psicológicas decorrentes dessas situações.

Em relação a outros contextos de possibilidades de atuação e ingerência, Zacaron (2011, p. 77, grifo nosso) pontua “o de *mediação*, no sentido de apreensão do movimento contraditório da totalidade concreta e das condições do seu enfrentamento”. O processo de mediação se faz importante na intervenção do Serviço Social, tendo em vista que a mesma não apenas aborda as questões imediatas, mas também procura promover relações mais saudáveis e sustentáveis, reconhecendo e respeitando a diversidade de perspectivas e experiências.

A prática da mediação no Serviço Social busca criar um espaço seguro e imparcial onde as pessoas podem discutir questões, expressar suas necessidades e interesses, e colaborar na busca de acordos mutuamente satisfatórios. Isso é especialmente relevante em situações em que há conflitos interpessoais, disputas familiares, questões comunitárias ou situações complexas que requerem uma abordagem colaborativa. Porém, não se pode

tornar a atuação mediadora como algo que leve ao abrandamento da gravidade dos fatos ocorridos e a banalização do problema.

Mioto (2009, p. 8) destaca os argumentos de Vicente de Paula Faleiros ao comentar da “importância das ações dos assistentes sociais para explicitar relações de poder presentes no contexto institucional”. Em sua obra, Faleiros (1999, p. 76) pontua acerca das estratégias de atuação e ressalta que ao pensar sobre tais estratégias, deve-se levar em consideração que “são processos de articulação e mediação de poderes e mudança de relações de interesse”. O mesmo acrescenta, ainda, que “as estratégias implicam investimentos em projetos individuais e coletivos que tragam a rearticulação dos patrimônios, referências e interesses com vistas à re-produção e à re-presentação dos sujeitos históricos”. Segundo o autor, as estratégias estão interligadas às trajetórias e isso requer certas rearticulações, com a finalidade de fortalecimento do poder dos sujeitos dominados nessa perspectiva das relações sociais.

Muitos assistentes sociais ficam subservientes à instituição na hora de analisar e de agir, e só vêem o ponto de vista oficial. Não se vê, então, a situação como questão, mas como um problema de instituição, como um problema do poder, e tornam o problema uma questão jurídica, institucional, de recursos (FALEIROS, 1999, p. 91).

No contexto militar, faz-se necessária uma análise institucional – em decorrência das mudanças de comando – e formulação de estratégias de organização por parte das(os) assistente sociais para que haja efetivação das propostas de intervenção, tanto individuais quanto interdisciplinares, ainda que se possa vir a ter obstáculos institucionais. Conforme Borges, Nascimento e Celestino (2023, p. 168), os assistentes sociais são mais do que executores terminais²² de políticas sociais, são uma “categoria que pensa, analisa e decifra a realidade [...]”, de modo a “propor reflexões que interferem objetivamente na estruturação do seu processo de trabalho”. Não se pode haver acomodação, mas sim criatividade, criticidade, comprometimento e ser propositivo em suas ações profissionais (IAMAMOTO; CARVALHO, 2014).

3.2.2 A importância do trabalho intersetorial e interdisciplinar.

Tendo em vista que faz parte do trabalho profissional a construção coletiva de intervenções na perspectiva de rede, tanto intersetorial quanto na perspectiva interdisciplinar,

²² IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 27. ed. São Paulo: Cortez, 2020.

é imperativo que o Serviço Social atue em conjunto com outras áreas de modo que atenda da melhor forma as necessidades das usuárias que sofreram ou sofrem assédio dentro das instituições militares. Raichelis (2009, p. 15) declara que “o trabalho interdisciplinar e intersetorial se torna fundamental e estratégico, bem como a ampliação do arco de alianças em torno de pautas e projetos comuns [...]”. Leclerc (2005, p. 20) inscreve a importância da atenção e do cuidado com esse público ao dizer:

Para evitar as armadilhas da psicologização e judicialização da intervenção em matéria de assédio, importa acolher o sujeito individual analisando o contexto no qual a violência que sofreu pode emergir. É necessário também agir de maneira a reconsiderar as normas do trabalho e recriar as relações que deveriam normalmente unir as pessoas em situação de trabalho.

Na perspectiva do trabalho com interdisciplinaridade, a autora desenvolve a ideia de que se faz elementar que atualmente, observa-se uma inclinação nas diversas organizações para implementar políticas e dispositivos destinados a lidar com reclamações fundamentadas relacionadas aos serviços profissionais de mediação e apoio psicológico, assim como aos processos oficiais de investigação. Contudo, diante da atual dinâmica do país em relação às questões de gênero, se faz categórico implementar medidas preventivas que transcendam a mera mitigação de danos. A ênfase na prevenção revela-se vantajosa não apenas para evitar situações adversas no ambiente de trabalho, mas também para fomentar relações mais saudáveis entre os militares dentro da caserna, promovendo o respeito, a honra, a honestidade, a verdade, a justiça, a lealdade e a integridade de todos os seus membros.

Valle (2019, p. 70) apresenta estratégias de cuidado e atenção nos casos:

A primeira delas consiste na atenção primária a qual trata da visibilidade do fenômeno por meio de palestras, debates, cursos, criação de canais de denúncia para a apuração dos fatos. Já a atenção secundária envolve a pesquisa organizacional para analisar os riscos à saúde do trabalhador advindos da dinâmica gerencial e, nesse aspecto, as equipes multidisciplinares de saúde são imprescindíveis. Já a atenção terciária refere-se ao atendimento propriamente dito às vítimas do assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho.

Como medida de prevenção, Silva (2018) traz à luz que, atualmente, tem-se observado êxito na prevenção e combate ao assédio por meio de intervenções que são recomendadas, as quais são fundamentadas em ações administrativas proativas. Dentre essas medidas, destaca-se a criação de comissões voltadas para a mediação e investigação de casos de assédio, seguidas pela possibilidade de aplicação de punições aos assediadores. E, para

melhor efetivação da proposta, é válido ressaltar a importância de um trabalho interdisciplinar e intersetorial.

Nesse sentido, o atendimento social com escuta qualificada e, sobretudo, humanizada, o suporte psicológico e o assessoramento jurídico, juntos, poderão fornecer maior acolhimento e estabelecer a melhor forma de estratégias de resolução das demandas. Conforme Ely (2003), torna-se significativa a adoção da interdisciplinaridade como abordagem de trabalho, sendo considerada uma intervenção que se baseia nos mesmos princípios da abordagem inicial, mas focaliza a resolução de questões práticas. Além disso, enfatiza que a interdisciplinaridade está posicionada em um estágio avançado de cooperação e coordenação, promovendo a valorização integral do conhecimento, com interações caracterizadas por intersubjetividade e copropriedade fundamentadas em uma postura dialógica. Para traçar uma estratégia de intervenção, se faz primordial apreender, através da prática cotidiana, não só as demandas básicas dos usuários, bem como realizar o uso do instrumental técnico-operativo enredado com as outras dimensões ético-política, teórico-metodológica e investigativa da profissão (GUERRA, 2009). Endossando a ideia, Henriques (2012, p. 91) reafirma ao dizer que “a máxima ‘conhecer para intervir’ é necessidade premente do exercício profissional do assistente social no cotidiano dos espaços sócio-ocupacionais [...]”. Fazenda (2002, p. 12) relata, inclusive, que “todo projeto interdisciplinar competente nasce de um *locus* bem delimitado; portanto, é fundamental contextualizar-se para poder conhecer”.

Dessa forma, ao explorar novas abordagens para desempenhar suas funções, o Serviço Social orienta sua participação em ações interdisciplinares, promovendo uma interação recíproca entre as distintas esferas de conhecimento. Isso se traduz em um espaço de intercâmbio onde as especificidades do saber são compartilhadas, transcendendo, no atendimento das complexidades das demandas, as fronteiras de sua especialização (ELY, 2003).

Nesse intercâmbio de conhecimentos, o Serviço Social se encontra na possibilidade de compartilhar com outras áreas do saber suas reais características e competências. Com a competência do profissional, há a oportunidade de desafiar e superar o "preconceito" historicamente associado à formação do assistente social por parte dessas áreas, estabelecendo uma dinâmica de colaboração e entendimento mútuo (ELY, 2003). “A interdisciplinaridade permite-nos olhar o que não se mostra e intuir o que ainda não se consegue, mas

esse olhar exige uma disciplina própria capaz de ler nas entrelinhas” (FAZENDA, 2002, p. 15).

Fraga (2011) traz a conceituação de um olhar ampliado, tendo em vista que ao adotar a perspectiva transformadora delineada nos trechos, torna-se evidente que a abordagem no Serviço Social não deve se restringir à intermediação, mas sim aspirar à transdisciplinaridade. O chamado para não haver uma atuação meramente *interdisciplinar*, mas sim *trans* reforça a necessidade de romper com paradigmas estáticos e promover uma postura dinâmica. O exercício do diálogo teórico-prático emerge como um imperativo nesse contexto, sinalizando a importância de integrar teoria e prática de maneira contínua. A ênfase na "ultrapassagem e destruição das fronteiras e dos muros" (FRAGA, 2011, p. 187) destaca a urgência de superar limites preestabelecidos, seja na atuação profissional ou na compreensão das complexidades sociais.

No âmbito social, a especificidade do campo do Serviço Social não está enraizada no domínio de conhecimentos específicos ou em delimitações rigorosas de áreas, técnicas ou métodos. Pelo contrário, a verdadeira especificidade do campo é forjada pelas verdades intrínsecas aos fenômenos humanos. A assertiva de que "não estamos falando de campos diferentes, estamos falando de fenômenos humanos!" (FRAGA, 2011, p. 187) ressalta a unidade subjacente às diversas áreas de atuação, enfatizando a centralidade da compreensão profunda das realidades humanas. Em síntese, a conjunção desses princípios promove uma abordagem integrada no Serviço Social, onde a flexibilidade, a transgressão de fronteiras e a compreensão das verdades humanas são elementos-chave na construção de práticas mais eficazes e significativas (FRAGA, 2011).

3.3 QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SERVIÇO SOCIAL.

No que se refere ao processo de qualificação permanente do profissional, a sistematização da prática se faz de extrema importância nesse sentido. Sem a sistematização, não se pode avaliar o processo de exercício profissional e qualificar o trabalho.

Existem poucas publicações sobre a importância do Serviço Social no que tange o assédio moral e sexual contra as mulheres no trabalho, e praticamente nenhuma quando se faz o recorte para as Forças Armadas. A sistematização da atuação nesses campos vem crescendo, mas ainda assim não possui a abrangência necessária de discussões. É imperativo que se façam análises sobre esse tipo de atuação profissional, especialmente nas

Instituições Militares, onde a hierarquia se sobrepõe, por muitas vezes, ao direito; e o sexo masculino é o mais presente nestes espaços. Almeida (2006, p. 5) fala que “[...] dentre o leque de questões que valorizam a sistematização como um momento importante do trabalho do assistente social, a sua dimensão realimentadora da própria condução de seu trabalho”. E acrescenta que a sistematização, por sua vez, possui uma interpretação crucial para a profissão reside em sua participação nos esforços para alcançar uma maior autonomia do Serviço Social dentro dos contextos institucionais em que está inserida.

Dentro dessa seara, a construção de espaços coletivos de troca é essencial, principalmente para os assistentes sociais das FFAA que, acabam por se encontrarem, por diversas vezes, isolados dos movimentos sociais e coletivos. Embora ocorram reuniões entre os profissionais do Serviço Social das três Forças Singulares²³, esse movimento muitas vezes se manifesta de maneira fragmentada e dispersa, refletindo as particularidades de cada Comando.

Os Estatutos militares orientam que não pode haver filiação em sindicatos, contudo exigem de seus profissionais o registro em seus conselhos de classe para o exercício ético e técnico da profissão, contudo, os profissionais apresentam pouca adesão à participação, em especial, nas Comissões do CRESS-RJ, sendo importantes espaços coletivos, aonde as questões profissionais e contraditórias da atuação poderão ser debatidas entre pares da categoria (CRESS/RJ, 2023, pp. 91-92).

Não obstante, Faleiro (1999) relata, a partir da disposição de poder, que ela influencia as estratégias e dispositivos de ação que, por sua vez, impactam o desenvolvimento de relações voltadas para a transformação das relações de opressão em relações de autonomia e integração em redes. Traz, inclusive, a discussão do que pode ou não pode o assistente social, “[...] supõe uma dinâmica de coletivização de sua intervenção para a qual podem contribuir os seminários interdisciplinares [...]” (FALEIROS, 1999, p. 95).

Zacaron (2011, p. 42) confere a ideia de que a(o) assistente social tem como dever de “assumir papel de ‘intelectual orgânico’ e contribuir para a formação de consciência dos trabalhadores acerca das possibilidades de mudanças e avanços da estrutura vigente no âmbito institucional, na busca pela hegemonia do trabalhador”. E sustenta, ainda, que as transformações no cenário laboral, caracterizadas pela precarização das relações de trabalho, degradação salarial, flexibilização dos contratos e aumento do desemprego, impactam as demandas direcionadas aos assistentes sociais, demandando novas habilidades e

²³ Forças Singulares é equivalente à Forças Armadas, bem como Instituições Castrenses que remetem a Marinha do Brasil, o Comando da Aeronáutica e o Exército Brasileiro.

enfrentamentos profissionais renovados. Sob a influência da lógica de mercado, a atuação profissional passa por um processo de reconfiguração.

Não menos importante é compreender o perfil das instituições que denominamos Forças Militares, Auxiliares e de Segurança, que Goffman (1979) define como instituições totais. No processo dialético de construção da identidade, o indivíduo entende seu processo de construção sob uma perspectiva sócio histórica a partir da qual não nasce completo de seus papéis, mas vai assumi-los ao longo de seu desenvolvimento, na interação com seu meio social (CRESS/RJ, 2023, p. 101).

Iamamoto (2013, p. 147, grifos da autora) assinala sobre uma questão importante, que contempla “[...] a *compreensão dos liames do poder institucional*, reforçando alianças que possibilitem reorientar as políticas institucionais, sensibilizando-as para as demandas reais e potenciais das classes que conformam o público de nosso trabalho”. Complementando, ainda, que “isso supõe dar *densidade histórica, competência intelectual e técnica* às nossas pretensões de vontade” (p. 147, grifo nosso).

Ao discorrer sobre a identidade do Serviço Social, Martinelli (2009) aponta que a ausência de identidade profissional e do conceito do projeto profissional, promovem fragilidades no que concerne à consciência política e social. Ainda mais, relata sobre a importância do rompimento com as amarras da alienação para que haja novos horizontes de aplicação da prática rumo a uma nova ordem societária. Ressalta, também, que:

Práticas burocráticas, alienadas e reducionistas, destituídas de referencial histórico-crítico, foram o resultado material de todo esse processo, marcado ainda por uma imensa des-solidarização da categoria profissional, que incide sobre seus próprios pares como sobre suas relações com outras categorias profissionais (MARTINELLI, 2009, p. 135, grifos da autora).

A autora, ao delimitar os aspectos negativos de determinada linha de atuação profissional, retrata, portanto, o valor da coletivização do exercício profissional, das articulações e das relações de troca entre os pares. A(o) assistente social não consegue atuar de forma isolada, sem qualquer orientação teórico-metodológica, técnico-operativa e ético-política. E faz parte da profissão a perspectiva do coletivo, inclusive no exercício profissional.

É essa reavaliação da dimensão política da prática profissional e de seu veículo com a cidadania de classe e com o aprofundamento da democratização ampla da vida social que pode nos conduzir a novas luzes na efetivação de um *exercício profissional de nova qualidade*, que contribua para o processo de construção de um novo bloco histórico na sociedade, com a hegemonia daqueles que criam a riqueza e dela não se apropriam (IAMAMOTO, 2013, p. 154, grifo nosso).

O constante aperfeiçoamento e o compromisso com a qualidade dos serviços prestados fazem parte dos onze princípios que regem a profissão e, substancialmente, não se deve perder de vista tais princípios. Bem como o objetivo central da atuação profissional, para além das expressões da questão social, a emancipação, a autonomia e a incessante busca pela garantia de direitos das(os) usuários que buscam os serviços da categoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após apresentar todo esse conteúdo, desde o ponto inicial da entrada das mulheres nas Forças Armadas até o presente momento, percebe-se que há uma grande necessidade de promover maior atenção aos diferentes tipos de assédio que as mulheres militares vêm sofrendo dentro das próprias Instituições. Essas questões são ainda mais críticas quando se consideram as diversas barreiras que impedem o avanço de posto para essas mulheres e a dificuldade que elas enfrentam para sentir segurança e confiabilidade em seu espaço de trabalho. Muitas vezes, o ambiente militar, que deveria ser um espaço de disciplina e respeito, torna-se um lugar de vulnerabilidade e constrangimento para as mulheres, refletindo um machismo estrutural que precisa ser combatido de maneira incisiva.

Compreender que ser militar também significa fazer parte da classe trabalhadora torna imperativo estabelecer limites claros e romper com o machismo enraizado nas instituições. A promoção de um bom convívio institucional e o respeito mútuo entre os indivíduos são fundamentais para criar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor. Isso exige não apenas a implementação de políticas rigorosas contra o assédio, mas também uma mudança cultural profunda dentro das Forças Armadas, onde o respeito pelos direitos humanos e pela dignidade de todas as pessoas, independentemente de gênero, seja a norma.

Além disso, é crucial salientar a responsabilidade das Instituições Militares tanto no processo de prevenção quanto na ação pós-evento. As instituições devem não só criar e implementar políticas de prevenção efetivas, mas também garantir que haja mecanismos eficientes para lidar com as denúncias de assédio e violência. Isso inclui oferecer suporte psicológico e legal às vítimas, assegurar que as investigações sejam conduzidas de maneira justa e imparcial, e punir os culpados de forma adequada para evitar a sensação de impunidade.

A valorização do Serviço Social dentro das Forças Armadas é um passo essencial nesse processo. Os assistentes sociais desempenham um papel vital na sensibilização, na promoção de um ambiente de respeito e na criação de estratégias de enfrentamento da violência de gênero. Sua atuação interdisciplinar, juntamente com a colaboração dos comandos militares, é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e seguro para todas as mulheres.

Deste modo, promover a igualdade de gênero e combater o assédio nas Forças Armadas é uma responsabilidade coletiva que exige comprometimento contínuo e ação efetiva de todas as partes envolvidas. Só assim será possível construir uma instituição que

valorize verdadeiramente todos os seus membros, proporcionando a segurança e o respeito necessários para o pleno desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres militares.

As mulheres militares, sejam temporárias ou de carreira, são as principais vítimas de assédio devido ao lema militar de hierarquia e disciplina. O respeito pela hierarquia frequentemente favorece os assediadores que ocupam posições superiores, como discutido neste trabalho. Contudo, quando uma mulher, após muita luta, alcança um posto de chefia ou comando, frequentemente enfrenta insubordinação e desconsideração por parte de militares subordinados, especialmente aqueles mais antigos, apesar de estarem em postos inferiores. Isso gera diversas problemáticas no ambiente de trabalho. Nesse contexto, cabe ao Serviço Social promover ações de mediação de conflitos de várias formas, visando o bem-estar de todo o efetivo e a manutenção da operacionalidade da tropa.

Portanto, deve-se pensar na prevenção como um processo contínuo de sensibilização e ações pedagógicas voltadas ao público masculino de todos os postos e graduações, para promover harmonia e segurança para as mulheres em seu ambiente de trabalho. Isso ajuda a evitar questões judiciais, sindicâncias e desligamentos que resultam em perda de efetivo e, especialmente, melhora a qualidade de vida das mulheres no espaço laboral. Nos processos de proteção e empoderamento, o foco central deve ser o público feminino, garantindo seu bem-estar e igualdade dentro das instituições militares.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. A. P. de; FREITAS, T. S. B. de; SOUZA, L. A. da S. **Mulheres de azul:** as primeiras assistentes sociais com formação militar na aeronáutica. *Destarte*, v.11, n.1, p. 60-79, jul. 2022. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/destarte>. Acesso em: 12 jul. de 2023.

ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira de. Retomando a temática da “sistematização da prática” em serviço social. *In*: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **Serviço Social e Saúde: Formação e trabalho profissional**. 1ed. Rio de Janeiro: Cortez, 2006.

ANTUNES, Claudia Maria Sousa; ANDRADE, Tamires Maria Batista. Crimes sexuais em conflitos armados: breve histórico à luz das abordagens feministas, pp. 51-70. *In*: BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do Ministério Público Militar**. Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. Assédio Sexual nas Instituições de Segurança Pública. **Revista da Pesquisa**. Disponível em: <https://encr.pw/Z0owj>. Acesso em: 14 jul. de 2023.

ARRUZZA, C.; BHATTACHARYA, T.; FRASER, N. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Boitempo, 2019. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/04/Feminismo-para-os-99-um-manif-Cinzia-Arruzza.pdf>. Acesso em: 10 out. de 2023.

ASSUMPÇÃO, Maria Clara Martins Alves. As Organizações Militares da Aeronáutica como espaços sócio-ocupacionais do Assistente Social. *In*: SOUZA, Lilian Angélica da Silva (Org.). **Serviço Social e Instituição Militar: sistematização do exercício profissional na FAB**. Rio de Janeiro-RJ: Comando da Aeronáutica. Diretoria de Administração do Pessoal. Assessoria de Serviço Social, Campinas-SP: Saberes e práticas, 2021.

BARROCO, Maria Lucia Silva; TERRA, Sylvia Helena. (Orgs.). **Código de Ética do/a Assistente Social comentado**. São Paulo: Cortez, 2012.

BARSTED, Leila Linhares. O feminismo e o enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil. *In*: SARDENBERG, C. M. B.; TAVARES, M. S. (Org.). **Violência de gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento**. [Livro Eletrônico]. Salvador: EDUFBA, 2016.

BORGES, M. E. A. R.; NASCIMENTO, M. C. O. M.; CELESTINO, S. O perfil dos Assistentes Sociais das Forças Armadas. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **O serviço Social no Campo Militar**. Curitiba: CRV, 2023.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRANDÃO, Vanessa Rovaron. Aplicabilidade da Lei Maria da Penha nas relações entre militares da ativa, pp. 127-148. *In*: BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do**

Ministério Público Militar. Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Cartilha: **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento** na Fiocruz. Fiocruz, 2014.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas.** Brasília, 2015.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação.** CAMSD: Brasília, 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-geral do Trabalho. Cartilha: **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas.** Brasília, DF, maio de 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. Lei nº 14.688, de 20 de setembro de 2023. **Altera o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 (Código Penal Militar), a fim de compatibilizá-lo com o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e com a Constituição Federal, e a Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), para classificar como hediondos os crimes que especifica.** Brasília: setembro, 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. **Código Penal Militar.** Brasília, 21 de outubro de 1969.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997. **Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha.** Brasília, 26 de novembro de 1997.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.** Brasília, 1980.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Emenda constitucional nº 101, de 3 de julho de 2019. **Acrescenta § 3º ao art. 42 da Constituição Federal para estender aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios o direito à acumulação de cargos públicos prevista no art. 37, inciso XVI.** Brasília, julho, 2019.

BRITO, Marianna Vial. O efeito Maria Quitéria, pp. 149-170. *In:* BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do Ministério Público Militar.** Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

CAMARGO, G. D. R. M. de; SOUSA, J. E. G. de; FREITAS, T. S. B. de. O percurso histórico do Serviço Social na Força Aérea Brasileira. *In:* CELESTINO, Sabrina (Org.). **O serviço Social no Campo Militar.** Curitiba: CRV, 2023.

CARNEIRO, Luana Pereira. A alvorada do Serviço Social no Exército Brasileiro. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **O serviço Social no Campo Militar**. Curitiba: CRV, 2023.

CARVALHO, Cláudia Paiva. **Crimes Sexuais e justiça de transição na América Latina: judicialização e arquivos**. Florianópolis: Tribo da Ilha; Belo Horizonte: Projeto Memorial da Anistia; Rede Latino-Americana de Justiça de Transição (RLAJT); Centro de Estudos sobre Justiça de Transição, Universidade Federal de Minas Gerais (CJT/UFMG), Universidade de Brasília (UnB), 2016.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 25. ed. Civilização Brasileira, 2019.

CELESTINO, S. Políticas Públicas e Forças Militares: contribuições para a análise do tema. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **Políticas Públicas e Forças Militares**. Rio de Janeiro: Gramma, 2019.

CFESS (Org.). **O estudo social em perícias, laudos e pareceres técnicos: debates atuais no Judiciário, no Penitenciário e na Previdência Social**. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. Editora Ática, São Paulo, 2000.

COSTA, Igor Araújo Barreiros. **A dimensão pedagógica no trabalho de assistentes sociais: prática profissional e tendências pedagógicas**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Departamento de Serviço Social. Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), Mariana/MG, 2021. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3012/1/MONOGRAFIA_DimensãoPedagógicaServiço.pdf. Acesso em: 05 dez. 2023

CRESS/RJ. **Exercício profissional nas forças militares, auxiliares e de segurança: relatório final do GT da comissão sociojurídica do CRESS/RJ**. Gestão 2023-2026. 1. ed. Rio de Janeiro, 2023.

DA MATTA, Roberto. O Ofício do Etnólogo, ou como ter Anthropological Blues. *In*: NUNES, Edson de Oliveira. (org.). **A Aventura Sociológica: Objetividade, Paixão, Improviso e Método na Pesquisa Social**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1985.

ELY, Fabiana Regina. Serviço Social e interdisciplinaridade. **Katálysis**, v. 6, n. 1, jan./jun., 2003. Florianópolis, SC. Pp. 113-117.

FALEIROS, V. de P. **Estratégias em Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1999.

FAZENDA, Ivani C. A. Construindo aspectos teórico-metodológicos da pesquisa sobre Interdisciplinaridade. *In*: FAZENDA, Ivani C. A. (org.). **Dicionário em construção: interdisciplinaridade**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

FRAGA, Vivian. Interdisciplinaridade e Assistência Social *In*: CFESS (Org.). **O trabalho do/a Assistente Social no Suas: seminário nacional**. Brasília, DF, 2011.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. [curso eletrônico]. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GARCIA, Amanda de Lima; SILVA, Grazielle Nayara Felício. **O serviço social e a prática pedagógica: A arte como instrumento de intervenção social.** Ciência em Evidência, Revista Multidisciplinar, v. 1, n. 2, jul./dez. 2020.

GIAQUETO, A.; LIGABUE, H. de P.; PROENÇA, J. de. **Processos emancipatórios e práticas educativas no serviço social.** Londrina PR, de 09 a 12 de junho de 2015.

GORRILHAS, Luciano Moreira. **A polícia judicial militar e o delito de violação de recato.** 2017. Disponível em: <https://encr.pw/RBpDk>. Acesso em: 30 set. 2023.

GUARANY, Alzira M. B. O assédio moral e o mundo do trabalho na contemporaneidade. *In*: GUARANY, Alzira M. B. (org.). **Assédio moral: o que é e como enfrentar** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: UFRJ, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, 2019.

GUERRA, Yolanda. A dimensão investigativa no exercício profissional. *In*: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais.** Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

GUERRA, Yolanda. Condições de Trabalho e Projeto Ético-Político Profissional. *In*: CFESS (Org.). **O trabalho do/a Assistente Social no Suas: seminário nacional.** Brasília, DF, 2011.

HENRIQUES, Cibele da Silva. Serviço Social e a importância do “agir investigativo” na prática profissional: subsídios marxianos. *In*: Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). **Trabalho Social: estudos sobre a prática e exercício profissional do assistente social.** Escola de Serviço Social. Coordenação de Estágio e Extensão. Vol. 1. Rio de Janeiro: Imperial Novo Milênio, 2012.

HENRIQUES, Paula de Oliveira. Os padrões de gênero incorporados ao processo penal: mulheres como vítimas de crimes sexuais, pp. 239-274. *In*: BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do Ministério Público Militar.** Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Renovação e conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos.** 13. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social.** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raúl de. **Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica.** 41. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE. **Convention 190:** Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, adopted by the conference at its one hundred and eighth session. Geneva, 21 June, 2019.

KOLTERMANN, Liana Estela Merladete de Souza Pozeczek; CORRÊA, Maryana Zubiurre; NEDEL, Nathalie Kuczura. Os direitos humanos das mulheres e o mito da beleza, pp. 275-296. *In*: BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do Ministério Público Militar.** Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

LECLERC, Chantal. Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. **Laboreal** [Recurso eletrônico]. Volume 1, Nº 1, 2005. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/14290>. Acesso em: 12 dez. de 2023.

LIGABUE, Helena de Paiva. **A expressão da dimensão educativa no trabalho do assistente social na política de assistência social**. Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. UFES: Vitória/ES, 2018. Disponível em: <https://acesse.one/YydiV>. Acesso em: 07 dez. de 2023.

LIMA, Vania Pereira. **Política de Assistência Social das Forças Armadas: uma análise da agenda pré-decisória e dos desafios do processo de implementação**. Monografia de especialização em Gestão de Políticas Públicas de Proteção e Desenvolvimento Social. Brasília: ENAP, 2013.

MARIANI, Taiza Andrade. Mulheres nas Forças Armadas: protagonismo, trajetórias e desafios, pp. 313-328. *In*: BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do Ministério Público Militar**. Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

MARTINELLI, Maria Lúcia. **Serviço social: Identidade e alienação**. 14. Ed. São Paulo: Cortez, 2009.

MARTINI, Débora; SOUZA, Deyse de; STANG, Gabriela. **O serviço social frente às demandas de assédio moral no trabalho: desafios e perspectivas**. II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais. UFSC, Florianópolis: 2017.

MATTOS, Marcelo Badaró. Anistia e contrarrevolução. *In*: LEMOS, Renato Luís do Couto Neto e. **Ditadura, anistia e transição política no Brasil (1964-1979)**. Rio de Janeiro: Consequência, 2018.

MAZULO, L. F. da S. Mulheres no Exército Brasileiro: percepções sobre o poder simbólico e relações de poder. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **O serviço Social no Campo Militar**. Curitiba: CRV, 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **No seu centenário de fundação a OIT aprovou a convenção n. 190 sobre violência e assédio no trabalho**. Academia brasileira de direito do trabalho, 2019. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/CONVENÇÃO-N.-190-SOBRE-VIOLÊNCIA-E-ASSÉDIO-NO-TRABALHO-01.07.2019.pdf>. Acesso em: 14 jul. de 2023

MIOTO, Regina Célia. Orientação e acompanhamento de indivíduos, grupos e famílias. *In*: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

MORAES, Rita. A lei do mais forte. **ISTOÉ Independente**: 1999. Disponível em: https://istoe.com.br/30255_A+LEI+DO+MAIS+FORTE/. Acesso em: 12 dez. 2023.

MOREIRA, N. X.; SOUZA, N. N.; SANTOS, A. N. L. dos. Assistência Social na Marinha do Brasil: trajetória da proteção social à família naval. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **Políticas Públicas e Forças Militares**. Rio de Janeiro: Gramma, 2019.

MOTA, Helena Mercês Claret da. Aspectos gerais sobre políticas públicas de gênero. Objetivos e desafios, pp. 359-370. *In*: BRASIL. Ministério Público Militar. **Revista do Ministério Público Militar**. Ano XLVII. Edição n. 36. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, março de 2022.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo monopolista e serviço social**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

NETTO, José Paulo. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64**. 17ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

RAICHELIS, Raquel. O trabalho do assistente social na esfera estatal. *In*: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

RESENDE, Stella. **Uma questão de gênero: Mulheres, Forças Armadas e Operações de Paz**. Cadernos de relações internacionais, v.11, n.2, 2017.

RIBEIRO, Daniel Lucca de Faro. **Superendividamento dos Militares da Marinha do Brasil em tempos de COVID-19: análise crítica ao avanço do capital financeiro monopolista**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Escola de Serviço Social, UFRJ. Rio de Janeiro, RJ: 2022.

ROCHA, Natália Queiroz Moreira da. A assistência social no Exército Brasileiro. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **O serviço Social no Campo Militar**. Curitiba: CRV, 2023.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Gênero e patriarcado: a necessidade da violência. *In*: MARTÍN, Márcia Castillo; OLIVEIRA, Suely de (Org). **Marcadas a Ferro**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Violência de gênero no brasil atual**. Revista Estudos Feministas: Ano 2, 2º semestre de 1994. Disponível em: <https://11nk.dev/Enh4g>. Acesso em: 21 ago de 2023.

SANTOS, C. M. P. G. dos; PAMPOLHA FILHO, R. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. Academia Brasileira de Direito Trabalhista, 2019. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenção-190-da-OIT.04.09.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em: 14 jul. de 2023.

SANTOS, Francisca Karoline Falcão dos. **O assédio moral no trabalho em face dos direitos de personalidade da mulher**. [Recurso eletrônico]. Monografia (especialização) Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Especialização em Direito Constitucional e Direito Processual Constitucional. Fortaleza, 2015.

SILVA, Eglantina Albuquerque de Oliveira Souza e. **Assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: um estudo comparativo sobre as legislações no Brasil e em Portugal**. UFPB: João Pessoa, 2018.

SOUZA, Emmily Pereira Brito de. **Sociedade de consumo e o enfrentamento das situações de vulnerabilidade econômica no âmbito do V Comando Aéreo Regional: desafios para o serviço social**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Serviço Social, PU-CRS. Porto Alegre, 2013.

SOUZA, Jacqueline Domiense Almeida de. **A atuação do Assistente Social nas Forças Armadas: novas habilidades, competências e atribuições?** Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). UNB: Brasília/DF, 2011.

SOUZA, N. N. A gênese do trabalho feminino no campo militar. *In*: CELESTINO, Sabrina (Org.). **O serviço Social no Campo Militar**. Curitiba: CRV, 2023.

TRISTÁN, Flora. **União Operária**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2015.

VALLE, Karla. Violência laboral e assédio moral: conceitos, estratégias de intervenção e efeitos na saúde. *In*: GUARANY, Alzira M. B. (org.). **Assédio moral: o que é e como enfrentar** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: UFRJ, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, 2019.

WERKA, Marlo Romulo. Teoria da hierarquia militar mitigada no exercício de mandato eletivo. **Revista do Ministério Público Militar** – Ano XLVIII Brasília – Edição n. 39 – maio 2023, CC BY 4.0, Qualis B4, pp. 387-418.

ZUCATTO, Giovana Esther. “**Não se nasce militar, torna-se militar**”: uma análise do processo de inserção feminina nas Forças Armadas Brasileiras. 87 f. Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Estudos Sociais e Políticos, 2018.