

Diversidade Social nas Forças Armadas: Género e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada

Helena Carreiras

Socióloga, docente no ISCTE e investigadora no CIES. Contacto: helena.carreiras@iscte.pt

Resumo

A composição social das forças militares nas sociedades ocidentais tem vindo a caracterizar-se por uma crescente heterogeneidade. Esta situação veio conferir uma importância crescente ao problema da gestão da diversidade socio-cultural no âmbito das políticas organizativas. Neste artigo abordam-se dois casos particulares desta problemática: orientação sexual e género. Após rever o lugar que diferentes modelos de análise da mudança nas Forças Armadas conferem a ambas as variáveis, propõe-se uma análise da discussão teórica e informações disponíveis relativamente à integração de homossexuais nas Forças Armadas. Em seguida, aborda-se, com maior desenvolvimento, a questão da diversidade de género, propondo-se, com base em dados empíricos originais, um índice destinado a medir e comparar os países da NATO em termos do nível de integração de género atingido pelas respectivas Forças Armadas. As conclusões apontam para a necessidade de pensar a questão da gestão da diversidade social em articulação com o problema da eficácia organizativa, e não em oposição, como tem sido a tendência dos debates sobre o tema.

Abstract

The social composition of the Armed Forces in western societies has become increasingly heterogeneous. As a consequence, the management of social and cultural diversity has become a major requirement of organizational policies. This article focuses on two features of the diversity issue: gender and sexual orientation. After analysing how these variables are conceptualised in various analytical models of change in the military, it proceeds with a review of theoretical debates and empirical information regarding homosexuals in the armed forces. Finally, the question of gender diversity is addressed using original empirical data. Here, an index of gender integration is proposed in order to measure and compare the degree to which NATO countries have integrated women in their armed forces. The conclusions underline the need to discuss social diversity and military efficiency in articulation and not as opposed features, as is usually done in debates on this issue.

Introdução

A generalidade dos estudos sociológicos sobre as transformações que têm vindo a verificar-se nas Forças Armadas dos países industrializados do ocidente durante as últimas décadas, chamam a atenção para a crescente heterogeneidade na composição social das forças militares. À ideia de uma alargada representatividade social assegurada anteriormente pelos sistemas de conscrição no quadro dos exércitos de massa, contrapõe-se agora a ideia de ‘diversidade’ determinada por factores como o género, a etnicidade, a língua, a religião ou mesmo a orientação sexual, no âmbito de sistemas de serviço militar de cariz voluntário e cada vez mais ‘profissionalizados’.

Se as diferenciações sociais visíveis no anterior modelo eram fundamentalmente de natureza socioeconómica, referentes às diferentes origens sociais em grupos relativamente homogéneos no respeitante a um conjunto de outras características, aquelas que emergem no quadro mais recente remetem sobretudo para a complexa esfera das identidades pessoais e socio-culturais. Trata-se naturalmente de identidades relativas a categorias de pessoas que vieram a adquirir visibilidade política e social nas sociedades ocidentais, num processo que não poderia deixar de reflectir-se também no seio das Forças Armadas, elas próprias menos fechadas, menos autónomas e mais dependentes do mercado de trabalho, competências e recursos da sociedade em que se inserem.

Desta forma, a integração de mulheres, minorias étnicas, homossexuais, minorias religiosas ou linguísticas nas Forças Armadas passou a constituir objecto de enorme atenção por parte das chefias militares e também dos cientistas sociais, dando origem a um extenso conjunto de obras e investigações (Shilts, 1993; Scott e Stanley, 1994; Herek, Jobe e Carney, 1996; Rimmerman, 1996; Soeters e Meulen, 1999; Katzenstein e Reppy, 1999; Dansby, Stewart e Webb, 2001).

Contudo, à optimista metáfora da diversidade cultural nas Forças Armadas como reflexo de análoga proliferação de categorias identitárias na sociedade, justapõe-se uma a visão mais sombria da importação de ‘guerras culturais’ para o interior da instituição (Soeters e Meulen, 1999:1). O problema da diversidade convoca, assim, para o debate das relações civil-militares, o problema dos direitos civis e políticos e da multiplicação de identidades grupais, mas também a questão da legitimidade e eficácia militares.

Não admira, pois, que a ‘gestão da diversidade’ tenha passado a colocar-se como crucial entre as políticas e prioridades organizativas. Mais que garantir a homogeneidade, as Forças Armadas passaram a confrontar-se com a necessidade de gerir a diversidade. Mais que seleccionar e excluir, os processos de recrutamento e treino passaram a orientar-se

para assegurar a integração de grupos cujos interesses são frequentemente definidos de forma conflictual, senão mesmo antagónica (ex: homens/mulheres; heterossexuais/homossexuais).

Neste artigo procuro abordar dois casos particulares desta problemática, ainda que com diferente aprofundamento: orientação sexual e género. Após rever o lugar que diferentes modelos de análise da mudança nas Forças Armadas conferem a ambas as variáveis, concentro-me na análise da discussão teórica e informações disponíveis relativamente à integração de homossexuais nas Forças Armadas. Em seguida, abordo com maior desenvolvimento a questão da diversidade de género, propondo, com base em dados empíricos originais, um índice destinado a medir e comparar os países da NATO em termos do nível de integração de género atingido pelas respectivas Forças Armadas.

1. Modelos de análise organizacional: perspectivas sobre a diversidade

O modelo *Instituição/Ocupação*, proposto por Charles Moskos no final dos anos 70, é considerado um ponto de partida incontornável para a análise da mudança nas organizações militares (Moskos, 1977). No sentido de dar conta e compreender as transformações que vinham afectando as Forças Armadas, Moskos propôs um quadro de análise em que se identifica a existência de diferentes formas de perspectivar a organização militar: um modelo *institucional* (ou divergente), legitimado de forma normativa em torno de valores tradicionais como honra, pátria e dever, e em que os membros da instituição são vistos como seguidores de uma ‘vocação’ (tendo especial peso as gratificações de tipo simbólico); e um modelo *ocupacional*’ ou convergente), cujo modo de funcionamento se aproxima da racionalidade de mercado predominante na sociedade civil, e em que as motivações para a adesão ou permanência na carreira são sobretudo de ordem material e instrumental.

Quando esta tese foi proposta, Moskos defendeu a ideia de que a tendência na maior parte das Forças Armadas das democracias ocidentais seria a da passagem de uma lógica vocacional a uma lógica profissional, e, portanto, o correspondente ‘deslizar’ do polo institucional para o polo ocupacional. Contudo, não se tratava aqui de identificar situações homogêneas e unívocas num ou noutro polo (de certa forma *ideal-típicos*), nem mesmo encontrar situações intermédias num *continuum*. A hipótese adiantada por Moskos sugere antes a existência real de modelos plurais em que se admite a pre-

sença de características contraditórias. Nesta medida, verificar-se-ia uma ‘compartimentação’ da Instituição Militar: enquanto alguns sectores permaneceriam ‘tipicamente’ militares e divergentes da sociedade civil – nomeadamente as unidades de combate – outros, particularmente nas especialidades mais técnicas e administrativas, aproximar-se-iam do modelo ocupacional.

Nesta conceptualização, a organização militar de tipo *institucional* é identificada com um padrão extremamente limitado de emprego feminino – número reduzido de mulheres adstritas a papéis de apoio, tendencialmente integradas em corpos separados e com padrões de carreira limitados – ao passo que na emergente organização *ocupacional*, tanto as necessidades de recrutamento como o maior envolvimento das mulheres no mundo do trabalho teriam conduzido a um aumento significativo do número de mulheres militares, à diversificação dos seus papéis e funções e a uma maior possibilidade de progressão na carreira.

Relativamente à aceitação de homossexuais, o modelo descreve uma situação de resistência nos contextos de dominância institucional e uma maior abertura naqueles caracterizados por valores ‘ocupacionais’.

Mais recentemente, as transformações em curso nas Forças Armadas foram reinterpretadas como indiciando um movimento de formas ‘modernas’ para formas ‘pós-modernas’ de organização, tendo sido proposto um novo modelo, que no entanto se revela mais complementar que antagónico. Moskos, William e Segal (2000) defenderam a tese de que nas democracias ocidentais desenvolvidas, se verifica a transição de uma forma de organização militar associada ao nacionalismo para uma outra adaptada ao novo sistema mundial e à erosão de formas tradicionais de soberania. Enquanto as Forças Armadas da era moderna se baseavam na “combinação entre um sistema de conscrição ou milícia e um corpo profissional de oficiais, eram orientadas para missões de guerra, eram masculinas em expressão e ethos e fortemente diferenciadas da sociedade civil, o novo tipo pós-moderno revela um abrandamento dos laços com o Estado Nação. O seu formato básico passa a ser o de uma força exclusivamente voluntária, diversificada em missões, crescentemente diversificada em expressão e ethos e com maior permeabilidade face à sociedade civil” (Moskos et al., 2000: 1).

Baseando-se na experiência dos Estados Unidos e de outros países ocidentais, os autores propõem uma tipologia tricotómica para dar conta da mudança histórica nas Forças Armadas (Quadro 1).

Quadro 1 - Forças Armadas nas três Eras

Variáveis	Moderna (Pré Guerra Fria) 1900-1945	Moderna tardia (Guerra Fria) 1945-1990	Pós-moderna (Pós Guerra Fria) Desde 1990
Ameaça percebida	Invasão territorial	Guerra nuclear	Sub-nacional (ex. violência étnica, terrorismo)
Estrutura das forças	Exércitos de massa, conscrição	Exércitos profissionais de grande dimensão	Exércitos profissionais de pequena dimensão
Missão principal	Defesa da pátria	Apoio a aliança	Novas missões (ex. manutenção da paz, humanitárias)
Perfil dominante do militar profissional	Líder de combate	Gestor ou técnico	Militar-diplomata; militar-académico
Atitude pública face às Forças Armadas	Apoio	Ambivalente	Indiferente
Relações com a comunicação social	Internalização	Manipulação	Cortejamento
Pessoal civil	Componente mínima	Componente média	Componente significativa
Papel das mulheres	Corpos separados ou excluídas	Integração parcial	Integração total
Esposas e famílias militares	Parte integral	Envolvimento parcial	Afastadas
Homossexuais nas Forças Armadas	Punidos	Excluídos	Aceites
Objecção de consciência	Limitada ou proibida	Habitualmente permitida	Subsumida no serviço civil

Fonte: Moskos et al. (2000: 15).

De um ponto de vista societal, cinco transformações fundamentais são indicadas: crescente interpenetrabilidade estrutural e cultural entre as esferas civil e militar; diminuição das diferenças internas com base no ramo, patente ou tipo de função; mudança de missões de guerra para missões que não podem ser definidas como militares num sentido tradicional; crescente utilização das forças militares em operações internacionais legitimadas por entidades que estão para além do Estado-Nação e finalmente, internacionalização das próprias Forças Armadas.

Battistelli (1997) chamou a atenção para o facto de todas estas mudanças poderem ser situadas em termos da clássica dicotomia Instituição/Ocupação, proposta por Moskos para descrever a transição entre organizações militares pré-modernas e modernas. O mesmo acontece, argumenta este autor, com as correlativas mudanças ao nível organizativo, designadamente em termos do perfil dominante do militar profissional (passagem do tipo ‘herói guerreiro’ a uma ênfase no ‘militar-administrador’ ou do ‘militar-académico’), o recurso crescente a pessoal civil, maior integração de mulheres e aceitação de homossexuais, bem como maior tolerância relativamente à objecção de consciência e a formas alternativas de serviço militar.

No que diz respeito ao papel das mulheres, é aqui proposto que a situação em termos de integração militar feminina é reveladora da tendência em direcção à pós-modernidade. Enquanto na era ‘pré-moderna’ as mulheres eram maioritariamente excluídas do serviço militar, o período de modernidade tardia testemunha uma integração parcial caracterizada pela abolição de corpos exclusivamente femininos, mas também pela persistência de níveis de representação reduzidos e resistências à incorporação de mulheres em funções de combate. Pelo contrário, a pós-modernidade militar coincide com pressões fortes no sentido da abertura total das especialidades e unidades militares às mulheres.

Relativamente ao estatuto dos homossexuais, o modelo sublinha a tendência para uma crescente aceitação e tolerância. Nos Estados Unidos, durante o período moderno, a revelação da homossexualidade dava frequentemente lugar ao encarceramento em tempo de guerra ou expulsão em tempo de paz. Posteriormente, embora persistissem fortes resistências, as sanções passaram a ser menos duras e menos estigmatizantes. Presentemente, como veremos adiante, a ambiguidade das políticas organizativas nesta matéria deixa algumas dúvidas sobre o futuro da referida tendência para uma crescente aceitação de homossexuais nas fileiras das Forças Armadas americanas.

Perante este quadro analítico importa então questionar: qual a realidade da integração de homossexuais e mulheres nas Forças Armadas dos países ocidentais? Será que o nível de integração destas categorias corresponde às suposições do modelo? Por outro lado, até que ponto essa situação será reveladora do ‘estádio’ em que se encontra a respectiva organização militar?

Nos pontos seguintes procuro articular pistas teóricas e dados empíricos no sentido de contribuir para uma resposta, ainda que parcial, a estas questões.

2. O desafio da integração: diversidades de género e orientação sexual

2.1 *Orientação sexual e serviço militar*

Embora os homossexuais tenham sempre prestado serviço militar, não o fizeram abertamente enquanto tal. Nos Estados Unidos, a sua exclusão foi proclamada em 1950 e desde essa data as políticas relativas à sua presença nas fileiras tornaram-se cada vez mais restritivas. Entre 1980 e 1990, as Forças Armadas Americanas expulsaram uma média de 1500 homossexuais por ano (Scott and Stanley, 1994: xi). Em 1992, o anúncio feito pelo Presidente Clinton de que apoiaria uma eliminação da interdição gerou elevado apoio público mas também reacções muito negativas nas fileiras militares e generalizada controvérsia académica (Scott and Stanley, 1994; D'Amico e Weinstein, 1999; Herek, Jobe e Carney, 1996; Benecke, Corbett e Osburn, 1999). Após amplos debates, o Congresso Americano adoptou, relativamente à participação militar de homossexuais, uma política que viria ser conhecida como “don't ask, don't tell, don't pursue” (não pergunte, não informe, não persiga)¹.

Embora persistam dúvidas sobre eventuais comparações entre a experiência relativa à integração de outras minorias, como negros e mulheres, e a integração de homossexuais masculinos e lésbicas (Rolison and Nakaiama, 1994), a maior parte dos argumentos contra a inclusão destas últimas categorias nas Forças Armadas centram-se em aspectos similares aos utilizados nos casos de integração racial ou de género: o efeito da presença destas minorias sobre 1) a coesão dos grupos masculinos (*'male bonding'*) 2) a coesão das unidades de combate e 3) a imagem externa da instituição militar. Tal como refere Herbert, é notável o facto de, “embora o debate relativo a lésbicas e homossexuais não ter procurado ser uma lição sobre a perspectiva militar relativamente às questões de género, proporcionou, de forma não intencional, um conjunto de informação significativa sobre a importância da masculinidade para os militares (Herbert, 1998: 43). Neste contexto, é simultaneamente curioso e irónico verificar que a luta pelos direitos dos homossexuais tenha emergido numa instituição conservadora como as Forças Armadas, antes mesmo de isso ter tido lugar noutras instituições da sociedade civil. Tal como notou Margaret Cruickshank, “para descontentamento de alguns activistas gays e lésbicas, a questão

¹ Sinteticamente, isto implicava que não deveriam questionar-se os militares sobre a sua orientação sexual (*don't ask*); estes deveriam manter sob reserva essa orientação (*don't tell*) e os comandantes deveriam abster-se de investigar as vidas privadas dos seus subordinados (*don't pursue*).

militar tornou-se um dos principais campos de batalha pelos direitos dos homossexuais no início dos anos 90" (Cruickshank, 1994: 15).

Num estudo sobre as atitudes de pessoal de oito bases Americanas face aos militares homossexuais Laura Miller concluiu que embora as visões tradicional pró-exclusão e progressiva anti-exclusão coexistissem, a primeira era prevalecente (Miller, 1994). Contudo, os militares homens pronunciavam-se com muito maior intensidade e opunham-se bastante mais à eliminação da exclusão do que as mulheres militares. Segundo a autora, o estatuto minoritário destas últimas, bem como a própria experiência de discriminação explicavam, em larga medida, a sua atitude mais compreensiva relativamente a homossexuais e lésbicas.

Contudo, a sugestão de Miller de que as mulheres podem ter beneficiado com a crescente visibilidade da categoria 'homossexual' (uma ameaça supostamente maior que as mulheres aos olhos dos militares heterossexuais) no contexto da política 'don't ask, don't tell, don't pursue', parece ser altamente problemática. Com efeito, não apenas se verificou que após a implementação da referida política o número de exonerações de homossexuais, bem como de violações da política aumentaram como as mulheres parecem ter sido extremamente afectadas (Segal, 1999: 577; Stiehm, 1994: 161; Weinstein e D'Amico, 1999). Tal como decorre do testemunho de uma mulher sargento nos Marines, as mulheres tornaram-se suspeitas pelo simples facto de se alistarem nas Forças Armadas: "as características ou traços que exigimos e relativamente às quais somos supostos treinar os nossos recrutas são exactamente as mesmas que nos fazem parecer homossexuais" (citada em Herbert, 1998: 18). Num registo ainda mais pessimista, alguns autores argumentaram que a política em causa contribui para a erosão de valores fundamentais da cultura militar. Nesse sentido, Benecke, Corbett and Osburn defendem que embora a exclusão dos homossexuais e lésbicas crie uma cultura de intolerância, a política 'don't ask, don't tell, don't pursue' falhou seriamente na tentativa de ultrapassar esse problema e que, contrariamente, encoraja a desconfiança, o engano a prevaricação, o assédio e a violência (Benecke, Corbett and Osburn, 1999).

Em qualquer caso, vale a pena ter em atenção a explicação proposta por Miller relativamente ao comportamento dos homens militares: "a disrupção nas regras sobre heterossexualidade envia ondas de choque através de todo o sistema de género, baseado nessa dominante distinção social e cultural. Crenças fundamentais sobre a identidade e interacção humana não são facilmente transformadas e não são abandonadas com base numa única política" (Miller, 1994: 84).

Tentando explicar as reacções massivamente negativas por parte dos muitos militares à inicial proposta de Clinton no sentido de eliminar a regra de exclusão, Cohn argumenta que o problema não é tanto o da questão sexual em si, mas o regime de género dominante. Mais que uma simples manifestação de ansiedade sexual, a virulenta e massiva oposição derivaria, na perspectiva desta autora, de uma profunda ansiedade relativa à identidade masculina: “o que é inaceitável, não é a presença de homossexuais nas Forças Armadas, mas o facto de existirem pessoas que abertamente expõem essa homossexualidade, ou seja, que põem em causa a imagem das Forças Armadas como uma instituição estritamente heterossexual” (Cohn, 1999: 3). Segundo Cohn, a relativa ausência de referências às lésbicas em todo o debate constitui uma prova flagrante desta presunção. Um dos argumentos utilizados para justificar as reacções negativas à eliminação da interdição assentou justamente no receio de que a eficácia e coesão das unidades militares pudesse ser posta em causa pela presença de soldados homossexuais, cuja vida e integridade física poderiam aliás ser postas em risco (em consequência de agressões por parte de soldados heterossexuais). Nenhum argumento desse tipo parece ter sido utilizado relativamente às lésbicas. A autora nota ainda a peculiaridade do facto de que “aquilo que é reconhecido como problema de um grupo ser tomado como razão para discriminar contra um outro grupo. Embora argumentos similares tenham sido invocados no passado, a sociedade Americana não considerou esta uma justificação razoável para a discriminação racial. Porque é então considerado razoável relativamente à sexualidade?” (Cohn, 1999: 13). Em suma, na perspectiva de Cohn o debate em causa ultrapassa bastante a mera presença ou ausência de soldados homossexuais. Subjacente ao debate sobre eficácia militar e direitos civis, existe um outro debate, não sobre as instituições e o seu papel, mas sobre os sentimentos íntimos de militares heterossexuais. O reconhecimento público de que as Forças Armadas não são uma instituição estritamente heterossexual far-lhe-ia perder a capacidade de atribuição da identidade masculina.

Outros autores defenderam idênticas posições, argumentando que a política em vigor assenta num discurso defensivo que visa proteger a masculinidade hegemónica nas Forças Armadas, sendo remanescente de anteriores discursos no sentido de excluir os Afro-Americanos das Forças Armadas (Rolinson and Nakayama, 1994: 121).

Embora sejam relativamente escassos os dados empíricos relativos à presença e/ou aceitação de homossexuais nas Forças Armadas, a informação disponível aponta para alguma disparidade de situações. À semelhança do que acontece nos Estados Unidos, a presença de homossexuais nas Forças Armadas não é legalmente admitida num conjunto

de outros países. Entre estes, destaca-se o Reino Unido, onde, embora desde 1992 os indivíduos não sejam questionados sobre a sua orientação sexual, esse estatuto é considerado incompatível com o serviço militar. O mesmo acontece na Turquia, Grécia e Itália. Segundo dados relativos a 1999 (Segal, Segal and Booth, 1999), em todos estes países a declaração de homossexualidade é legalmente condição para a exclusão do serviço militar. Na Turquia, a homossexualidade é mesmo considerada imoral e a presença aberta de homossexuais nas fileiras é vista como uma ameaça à honra e credibilidade das Forças Armadas. Na Itália, por seu turno, e até à recente eliminação da conscrição, a homossexualidade era considerada como uma de várias ‘doenças e imperfeições’ que isentavam os jovens do serviço militar obrigatório.

Num outro extremo, encontram-se os países onde não existem restrições legais à participação de homossexuais nas fileiras, incluindo casos em que os próprios serviços promovem programas educativos de sensibilização e correcção de preconceitos. Entre estes destaca-se a Holanda, o país mais tolerante a este propósito. Mas também a Noruega, Dinamarca e Canadá adoptam uma política de total abertura. Na Noruega e na Dinamarca a assunção da homossexualidade não pode servir de base para a isenção do serviço militar, a não ser que os próprios provem que a sua orientação sexual constituiria um problema ou provocaria comportamentos disruptivos.

Noutros países, a situação é um pouco mais ambígua. Esse é o caso da França, e da Bélgica que adoptaram uma política de ‘indiferença’ sem impor restrições formais. Em França, porém, a eventual exclusão dos homossexuais pode ser decidida por comandantes ou psiquiatras e na Bélgica a exibição de traços homossexuais pode conduzir à mudança de unidade. Na Alemanha existe uma diferença entre voluntários e conscritos, não sendo tolerada a existência de homossexuais entre os primeiros. Entre os conscritos, a homossexualidade apenas é penalizada se conduzir a comportamentos perturbadores.

Esta questão, que nos Estados Unidos suscitou acesos debates, e que noutros países se encontra de certa maneira resolvido (ou, no mínimo, ‘pacificado’, como é o caso da Holanda), não existe em Portugal como tal. Sendo em larga medida uma questão *tabu*, a presença de homossexuais nas Forças Armadas não é sequer nomeada e certamente menos ainda equacionada como uma questão politicamente relevante. A invisibilidade do problema decorre, pois, do facto de não ser tematizado, e não, naturalmente, da inexistência de homossexuais nas fileiras.

Tal como noutros dos países acima referidos, embora as restrições legais à presença de homossexuais no serviço militar tenham deixado de existir, as resistências são ainda

enormes. Conforme nota Santos, “Se houver conhecimento de que determinado militar é homossexual, este arrisca-se a ficar isolado e marginalizado, num corpo em que é muito importante a sua natureza gregária, o que pode levar a uma atitude de abandono voluntário, que, afinal, funciona como uma punição de facto” (Santos: 2001:194). O mesmo autor chama ainda a atenção para o facto de ser generalizada a utilização de termos depreciativos e ofensivos para designar aqueles que incorram em suspeita de, ou se assumam como, homossexuais.

Um dos poucos trabalhos comparativos realizados sobre este tema, mostra que parece existir, em muitos países, uma relação entre o grau de aceitação de homossexuais e o grau de integração feminina nas Forças Armadas (Segal, Segal and Booth, 1999). Se se exceptuarem os dois casos desviantes neste conjunto – EUA e Reino Unido – onde a integração de mulheres nas forças militares atingiu patamares elevados e no entanto persiste a exclusão formal de homossexuais – a tendência parece ir no mesmo sentido: quanto maior tolerância à diversidade de género, maior tolerância relativamente à orientação sexual e vice-versa.

Salvaguardando naturalmente o facto de a integração de género ter atingido bastante maior amplitude que a aceitação de homossexuais, vale a pena observar com mais atenção e também de forma comparativa, a questão da participação militar feminina.

2.2 A integração de mulheres nas Forças Armadas dos países da NATO: um índice empírico

A tendência para a intensificação do recrutamento feminino nas Forças Armadas dos países ocidentais, durante as últimas três décadas, constitui uma realidade iniludível. Embora o ritmo e características do processo tenham variado significativamente entre os diversos países, no início do século XXI todos os países da NATO haviam recrutado mulheres, aumentado a sua representação nas fileiras e eliminado muitas das restrições com que inicialmente haviam acolhido a sua presença (Carreiras, 2002).

Em 2000 cerca de 289.000 mulheres desempenhavam as suas funções nas Forças Armadas desses países. Embora a maioria permanecesse ocupada em funções de apoio, muitas haviam já sido aceites em áreas relacionadas com o combate, ou de cariz operacional. Na Noruega, por exemplo, as mulheres serviam em submarinos e uma delas havia mesmo ocupado a posição de comandante de submarino. Países como o Canadá, a Alemanha ou o Reino Unido sofreram fortes pressões sociais no sentido de implementar a igualdade de género nas Forças Armadas (Winslow e Dunn, 2002; Dandeker e Segal, 1996; Harries-Jenkins, 2002). Não obstante terem iniciado mais tardiamente o recrutamento

feminino, países da Europa do sul como Portugal e Espanha fizeram notáveis progressos na integração de mulheres nas Forças Armadas.

Porém, apesar da tendência para uma progressiva eliminação de normas e práticas discriminatórias e de esforços no sentido da equalização estatutária entre militares de ambos os sexos, persistem ainda diversas restrições ocupacionais e as mulheres continuam maioritariamente excluídas de funções relacionadas com o combate; por outro lado, detêm, em geral, níveis limitados de representação hierárquica e encontram-se afastadas das principais posições de poder no sistema militar; nem sempre são aceites e enfrentam frequentemente reacções hostis. Dados de variados estudos empíricos mostram, de resto, que a elevados patamares de integração formal nem sempre correspondem idênticos níveis de integração social (Winslow e Dunn, 2002).

Em suma, tal como relativamente à aceitação da homossexualidade, existe grande variabilidade na forma como os países da NATO procederam à integração feminina. Entre casos de extrema subrepresentação numérica, segregação do treino e severas restrições funcionais até casos de ampla representação, padrões de carreira abertos, treino integrado e acesso a papéis de combate, existe uma pluralidade de situações intermédias.

Perante esta diversidade, levanta-se o problema de como classificar e medir, nos diferentes países, o grau de integração de género nas Forças Armadas. Na maior parte dos estudos até aqui realizados, os investigadores concentraram-se em identificar e descrever os factores que podem explicar as diferenças entre países, privilegiando, pois, as chamadas variáveis independentes, e deixando de lado a especificação da variável dependente 'participação militar feminina' (Iskra, et.al., 2002; Kümmel, 2002a). Na maior parte dos casos, toma-se como elemento comparativo o nível de representação quantitativa, deixando de lado um conjunto de outros critérios. Aqui, proponho justamente a construção de um índice destinado a medir o nível de integração feminina atingido no universo dos países da NATO.

Esta análise assenta em informação empírica original recolhida através de um inquérito organizativo aos vários países da aliança durante o ano 2000. Daqui resultou uma base de dados que inclui informação quantitativa e qualitativa sobre uma extensa lista de variáveis, incluindo dados sobre níveis globais de representação, políticas de recrutamento, selecção e treino, progressão na carreira, distribuições ocupacionais e hierárquicas, bem como informação sobre políticas implementadas.

Observemos, relativamente a algumas destas variáveis, e de forma selectiva, a diversidade de situações no universo considerado.

Naturalmente, uma primeira variável a considerar na análise de situações presentes, refere-se à dimensão temporal do processo. Considerando apenas o processo de integração feminina tal como tem vindo a desenrolar-se a partir dos anos 70 do século XX, as diferenças são óbvias: alguns países pioneiros iniciaram o recrutamento feminino há já mais de três décadas, no início dos anos 70. Entre estes encontram-se os Estados Unidos, Canadá, Dinamarca e França. Outros seguiram essa tendência e abriram progressivamente as suas fileiras à participação feminina no final da década de 70 ou início de 80 - Noruega, Bélgica, Holanda, Reino Unido, Turquia e Grécia. Um terceiro grupo inclui os países onde o recrutamento feminino teve início no final dos anos 80 ou início dos anos 90 - Portugal, Espanha, Luxemburgo, Polónia e Hungria - ou que intensificaram o recrutamento durante este período, como aconteceu na República Checa. Finalmente, destacam-se, pela sua atipicidade, os casos da Alemanha, onde as mulheres puderam aceder às Forças Armadas em 1975, mas apenas nos corpos de saúde e bandas militares. Só em 2000, por influência de uma directiva Europeia no sentido da eliminação da discriminação entre sexos², foram alteradas as regras exclusionistas vigentes e as mulheres passaram a aceder a todas as especialidades militares. Também a Itália constitui uma excepção no conjunto de países da aliança, já que, à semelhança do que sucedeu na Alemanha, só no ano 2000 teve início a incorporação de mulheres nos três ramos das Forças Armadas Italianas. Foram pois necessárias mais de três décadas para a instituição do recrutamento feminino nos 18 países da NATO.

Dados relativos ao ano 2000 mostram que cerca de 286 000 serviam como voluntárias em 18 países da NATO³. O quadro 2 mostra os valores absolutos e percentagens de mulheres em cada país.

2 Sentença do tribunal de 11 de Janeiro de 2000; caso C285/98, Tanja Kreil (Harries-Jenkins, 2002 e Kümmel, 2002b).

3 A Islândia não tem Forças Armadas.

Quadro 2 - Representação feminina nas Forças Armadas dos países da NATO (2000)

País	N	%
Alemanha	5 263	2.8
Bélgica	3 202	7.6
Canadá	6 558	11.4
Dinamarca	863	5.0
Espanha	6 462	5.8
Estados Unidos	198 452	14.0
França	27 516	8.5
Grécia	6 155	3.8
Holanda	4 170	8.0
Hungria	3 017	9.6
Itália	438	0.1
Luxemburgo	47	0.6
Noruega	1 152	3.2
Polónia	277	0.1
Portugal	2 875	6.6
Reino Unido	16 623	8.1
República Checa	1 991	3.7
Turquia	917	0.1
Total	285 978	

Fonte: CWINF, 2000, 2001; NATO, 2001.:34

Nota: Números relativos a pessoal no activo, conscritos incluídos.

Podemos identificar grosseiramente quatro grupos, dois deles correspondendo a categorias extremas: um primeiro grupo onde a representação feminina é extremamente limitada, constituindo menos de 1% do total da força militar (Luxemburgo, Turquia, Itália e Polónia), um segundo grupo, reunindo os países que detêm uma percentagem ainda limitada, em torno dos 3% a 4% (Alemanha, Grécia, Noruega e República Checa) um terceiro grupo reunindo os países em que a representação feminina assume valores entre 5% e 9%, com Espanha e Portugal na base e Bélgica, Holanda, Reino Unido e França no

topo, e finalmente, os casos relativamente especiais dos Estados Unidos e Canadá onde as mulheres constituem mais de 10% do contingente global.

Em todos os casos, e não obstante um crescimento notável dos níveis de representação, sobretudo ao longo da última década, as percentagens globais apontam para uma situação de *'tokenismo'* (Kanter, 1977), em que as mulheres representam menos de 15% do total de efectivos⁴.

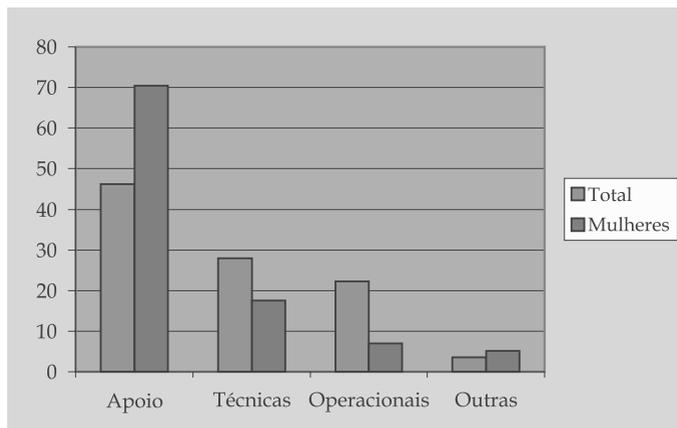
A distribuição ocupacional das mulheres militares revela um padrão conhecido e portanto pouco surpreendente. Dados disponíveis para 13 nações⁵ mostram que mais de dois terços (70,4%) das mulheres militares se concentram em funções de saúde e em funções de apoio (pessoal, administração, logística), 17,5% em áreas técnicas (engenharia e comunicações) e apenas 7% ocupa posições em especialidades mais operacionais ou nas armas combatentes (artilharia, infantaria, cavalaria).

Mesmo quando o peso relativo de cada uma destas áreas ocupacionais no conjunto da estrutura organizativa é tomado em consideração, as mulheres estão claramente sobre-representadas em especialidades tradicionalmente femininas. Com efeito, as funções de apoio nas áreas de pessoal, finanças, administração e serviços de saúde empregam cerca de 46,1% do pessoal militar da NATO, para uma percentagem de mais de 70% no caso das mulheres. O oposto sucede nas áreas técnicas e particularmente nas áreas operacionais onde a assimetria é também extremamente visível: 22,2% do pessoal militar concentra-se neste ultimo tipo de funções, para apenas 7% das mulheres (Gráfico 1).

4 Importa, no entanto, chamar a atenção para a diversidade de situações em diversos sectores da instituição, já que as percentagens femininas variam muito em função de especialidades, unidades ou mesmo ramos militares em cada país. Esta miríade de situações recobre casos de total ausência até outros de acentuada *'feminização'* (como acontece, por exemplo, nalgumas unidades do serviço de saúde na Alemanha, onde as mulheres representam mais de 50% do pessoal).

5 Os dados relativos a esta variável foram particularmente difíceis de obter. Muitos países indicaram não ter informação sistematizada a este propósito, e problemas metodológicos relacionados com a complexa tarefa de classificar funções impediram que se pudesse utilizar alguma da informação fornecida. Foi, no entanto, possível reunir dados para treze dos dezoito países que em 2000 empregavam mulheres nas suas forças activas. Infelizmente trata-se de dados que não permitem o cálculo de percentagens no interior de cada categoria ocupacional.

Gráfico 1 - Distribuição ocupacional das mulheres nas Forças Armadas da NATO (%) (2000)



Fonte: Inquérito Organizacional e CWINF, 2000.

De acordo com muitos dos estudos realizados sobre esta questão, a razão para as disparidades observadas relacionam-se com o conservadorismo e o carácter discriminatório das políticas seguidas na maioria dos países. A associação ideológica entre a existência de elevadas percentagens de mulheres e um decréscimo do nível de coesão e prontidão das forças militares foi frequentemente invocada para justificar políticas exclusionistas. No entanto, existe também um outro factor que pode contribuir para este padrão de segregação ocupacional. Por vezes, as escolhas das próprias mulheres ajudam a explicar a sua concentração em áreas tradicionalmente femininas. Sabendo que essa tendência é predominante no que diz respeito às escolhas vocacionais femininas no sistema de ensino, não surpreende observar uma reprodução do mesmo padrão em termos das preferências expressas no contexto militar. Embora seja extremamente limitado o número de investigações comparativas nesta matéria, existem alguns dados disponíveis que parecem corroborar esta hipótese. Um estudo conduzido na República Checa junto a candidatas a oficiais concluiu que “a maior parte das mulheres escolhe o seu campo de estudo universitário [nas Forças Armadas] de acordo com o tipo de funções que pretendem vir a desempenhar. De um modo geral interessam-se por funções que não envolvam horários longos e irregulares, elevadas exigências físicas, exercícios de campo e comando directo de grandes contingentes de soldados. Nessa medida, a sua grande maioria desempenha funções nas áreas administrativa, legal, de pessoal e técnica, em níveis inferiores da organização”

(CWINF, 2000). Da mesma forma, na Bélgica, e segundo fontes oficiais, as preferências das mulheres podem explicar a sua ausência de determinados tipos de funções (CWINF, 2000).

Em todo o caso, e sobretudo considerando a relativa ausência de pesquisas comparativas a nível internacional, o impacto das políticas organizativas não deverá ser subavaliado. Uma análise, ainda que superficial, das diferenças entre países relativamente às políticas prosseguidas em matéria ocupacional, revela um quadro bastante diversificado.

Nalguns casos, as mulheres são radical e formalmente excluídas de todas as funções de tipo operacional. Esse é o caso da Polónia, onde praticamente todas as mulheres militares prestavam serviço nos serviços de saúde, e também da Alemanha até 2000, onde, como acima referido, por imperativos constitucionais até essa data as mulheres não podiam desempenhar funções qualificadas como militares implicando o uso de armas.

Outros países foram pioneiros na eliminação de restrições ao acesso feminino a funções de combate: este foi o caso da Holanda onde, em meados da década de 80, as mulheres puderam pela primeira vez integrar a tripulação de navios de combate. A Dinamarca e a Noruega seguiram pouco depois esta via e colocam-se presentemente entre os países que maior abertura proporcionam. A Noruega foi, aliás, o primeiro país a permitir o serviço feminino em submarinos e desde 1985 as mulheres podem aceder a todas as funções de combate. A Dinamarca seguiu-se-lhe, eliminando todas as restrições ocupacionais em 1988, após experiências conduzidas com sucesso ao nível das armas combatentes. Embora, na sequência desta abertura, as mulheres tenham vindo a servir na maioria das funções operacionais, existem todavia algumas especialidades a que nenhuma mulher havia ainda acedido em 2000, designadamente os *para-rangers* e fuzileiros, devido ao não cumprimento dos requisitos mínimos de entrada. A Inglaterra seguiu o mesmo percurso já no início da década de 90, abrindo posições a bordo de navios bem como todas as relativas a pessoal navegante na Força Aérea, mas mantendo, todavia, as restrições em submarinos e nas unidades cuja função principal seja a de “enfrentar e matar o inimigo”. Em 2001 a primeira mulher tornou-se comandante de um navio de patrulha.

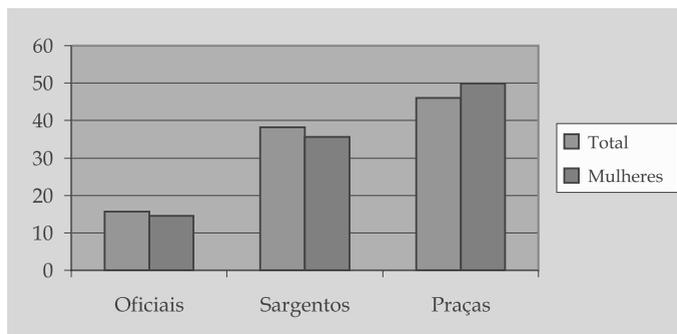
De forma consistente com a posição de abertura relativamente a questões ocupacionais, a Noruega, Holanda, Bélgica e Luxemburgo são os únicos países da NATO onde os militares podem optar por trabalhar em *part-time*. Esta possibilidade está relacionada com a situação global no mercado de trabalho nestes países, onde o trabalho em *part-time* se encontra bastante difundido. Contudo, esta opção não tem sido muito utilizada (mesmo nas áreas em que são possíveis as tarefas em *part-time*), devido à resistência por parte dos superiores hierárquicos e à perda dos benefícios financeiros que acarreta.

Muitos outros países, entre os quais a República Checa, Hungria, Portugal e Espanha, não impõem restrições formais. No entanto isto não significa que as mulheres tenham acesso efectivo a todas as especialidades: na generalidade dos casos elas estão na prática impossibilitadas de aceder a especialidades próximas do combate.

Por outro lado, alguns dos países que instituíram restrições formais - Estados Unidos, Canadá e Reino Unido - estão entre aqueles que maiores progressos realizaram em termos da diversificação das funções femininas.

No que diz respeito à representação hierárquica, cerca de metade do total de mulheres militares na NATO (49.9) estão concentradas na categoria de praças, 36% são sargentos e 15% pertencem à categoria de oficiais. Ao contrário do que sucede com a representação ocupacional, a distribuição feminina pelas várias categorias hierárquicas é bastante mais equilibrada quando comparada com a da estrutura organizativa: embora em termos absolutos as mulheres se encontrem sobre-representadas na categoria de praças, elas encontram-se apenas ligeiramente sub-representadas nas categorias de oficiais e sargentos (gráfico 2).

Gráfico 2 - Distribuição hierárquica do pessoal da NATO (%) (2000)



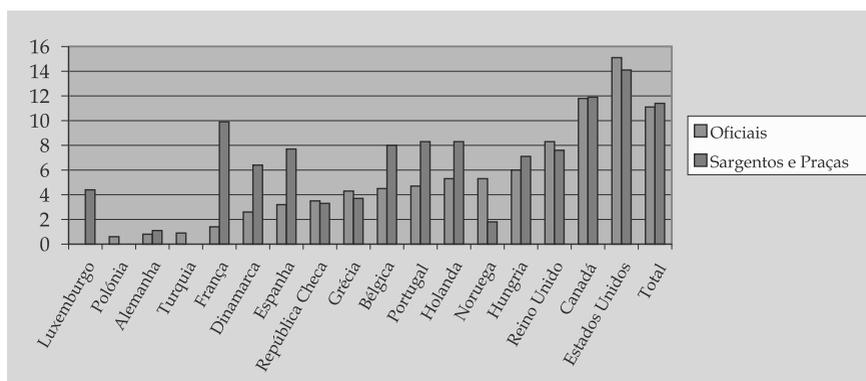
Fonte: Inquérito Organizacional e CWINF, 2000.

Contudo, as percentagens relativas dentro de cada categoria hierárquica apontam para uma outra realidade. Devido ao seu reduzido número absoluto as mulheres são extremamente minoritárias nas várias categorias, designadamente ao nível dos postos mais elevados da hierarquia. Importa, contudo, notar que, ao contrário da ideia comum de que a representação feminina é comparativamente mais limitada na categoria de oficiais que entre as praças, os dados mostram que não existe uma grande assimetria entre essas

situações: se excluirmos da análise os países que, no ano em referência, impunham restrições formais ao recrutamento de mulheres para a categoria de praças (composta exclusivamente por conscritos) como é o caso da Polónia, Hungria, República Checa, Grécia e Turquia, as mulheres constituíam 11.1% dos oficiais e 12.6% das praças no conjunto dos países NATO.

Existem naturalmente diferenças relevantes entre países. O gráfico 3 evidencia a existência de dois padrões fundamentais: um primeiro, referido a cerca de metade dos casos, consiste numa reduzida representação de mulheres na categoria de oficiais e uma elevada representação entre as praças, quando comparadas estas percentagens com a percentagem de mulheres na força militar. Neste subconjunto, a percentagem de mulheres praças mais que duplica o seu peso na categoria superior (Bélgica, Dinamarca, Holanda, Luxemburgo, Portugal e Espanha). Um segundo padrão refere-se àqueles países onde existe uma representação mais equilibrada entre as diversas categorias ou mesmo percentagens mais elevadas de mulheres na categoria de oficiais que entre as praças. Entre estes, a Noruega é claramente um caso desviante, pois as mulheres oficiais constituem 5,3% da categoria de oficiais, apenas 1,5% das praças e 3,2% do total da força militar. No Canadá, Reino Unido e Estados Unidos as mulheres estão representadas na categoria superior em percentagens ligeiramente mais elevadas que na estrutura global; o mesmo acontece na Grécia e República Checa, o que, nestes casos deriva da impossibilidade de acesso feminino à categorias de praças.

Gráfico 3 - Percentagem de mulheres por categoria hierárquica na NATO (2000)



Fonte: Inquérito Organizacional e CWINF, 2000.

De uma forma geral, não existem restrições formais à progressão feminina nos vários níveis hierárquicos. Países que no passado impuseram postos máximos às mulheres eliminaram progressivamente essa limitação. Presentemente, todos os países NATO indicam que a progressão das mulheres na cadeia hierárquica não se encontra legalmente limitada e que as condições de promoção são idênticas para homens e mulheres. Contudo, uma vez mais, podem detectar-se excepções à regra geral. A representação feminina nas várias categorias hierárquicas bem como as condições de promoção encontram-se limitadas por três tipos de mecanismos. Desde logo, nalguns países as mulheres ainda não serviram o tempo suficiente para atingir determinados postos. Em segundo lugar, tal como acima se refere, nalguns países as mulheres não são recrutadas para determinadas categorias: estes são os casos da República Checa (até 1999) Grécia, Polónia, Turquia e Hungria, onde as mulheres não são admitidas nas categorias de praças, compostas exclusivamente por conscritos. Finalmente, noutros contextos, a segregação ocupacional impede objectivamente que as mulheres adquiram a experiência e desempenhem as funções que serviriam de base à promoção.

3. Um índice de integração de género

A informação disponível sobre os vários países em análise relativa à situação das mulheres militares- da qual acima destacámos apenas a respeitante a algumas dimensões mais 'estruturantes' - permite a construção de um índice global de integração. Tendo em conta o nível macro desta análise, seria mais adequado considerar que se trata de um índice de integração 'formal', na medida em que os indicadores disponíveis se referem sobretudo a estatísticas globais e mecanismos e regras formais. Não obstante o esforço realizado no sentido de confrontar, sempre que possível, os quadros normativos com a sua real implementação, nem sempre foi possível analisar a distância entre políticas e práticas efectivas. Em todo o caso, este índice confere uma visibilidade acrescida sobre padrões de integração em cada um dos países.

Na construção deste índice foram incluídos diferentes indicadores, relativos tanto a aspectos de estrutura organizacional como a políticas prosseguidas (Quadro 3).

Quadro 3 - Índice de integração de género nas Forças Armadas da NATO (variáveis e indicadores)

Variável (peso)	Indicador
Representação global (3)	1. Percentagem de mulheres na força total
Integração ocupacional (6)	2. Restrições formais ao acesso feminino a funções de combate
	3. Percentagem de mulheres em funções tradicionais
Integração hierárquica (6)	4. Restrições formais ao acesso a categorias hierárquicas
	5. Percentagem de mulheres na categoria de oficiais
Segregação no treino (2)	6. Segregação no treino básico
Políticas sociais (2)	7. Programas relativos à família
	8. Assédio sexual e monitorização da integração

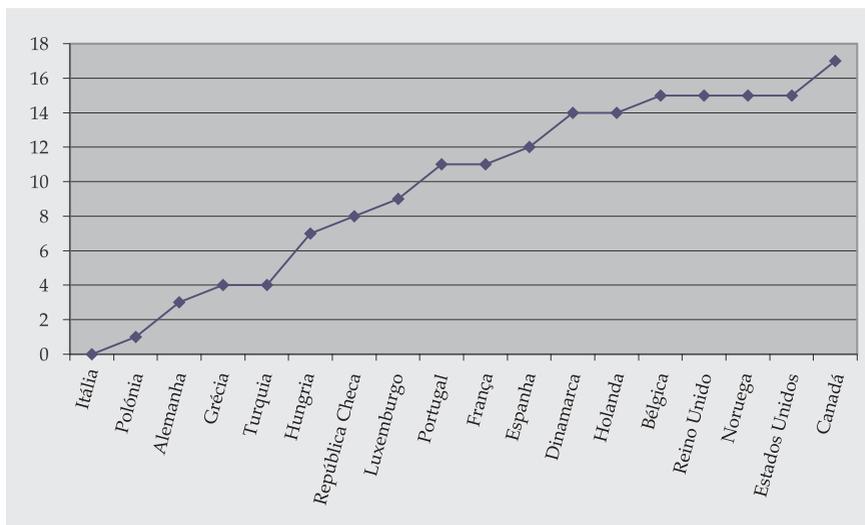
As variáveis de tipo estrutural incluem o nível global de representação (1) segregação ocupacional (3) e distribuição hierárquica (5). A estes indicadores é habitualmente conferida grande importância na determinação da amplitude da integração militar feminina. O impacto de políticas relacionadas com estas situações objectivas é também tido em consideração a partir da inclusão de informação relativa à existência de práticas de segregação (6) e à presença ou ausência de limitações regulamentares em termos ocupacionais (2) e hierárquicos (4). Assim, para além do impacto da representação numérica, o índice procura recobrir outras dimensões do processo de integração que dizem respeito à estrutura de oportunidade e poder. No seu conjunto, estes indicadores contribuem com perto de 90% do peso total do índice.

Para além destes aspectos, julgou-se pertinente incluir dois indicadores adicionais relativos à existência de políticas ou programas específicos destinados a controlar os factores de erosão associados à conciliação entre família e profissão militar (7) e ao assédio sexual e monitorização de políticas (8). Na medida em que tem sido reconhecido que estes factores podem deter um elevado impacto no processo de integração, a atenção conferida pelos responsáveis militares às áreas da 'qualidade de vida' pode considerar-se um elemento importante para a 'qualificação' da presença feminina no universo militar.

Importa notar que este índice não revela posições absolutas, entre a total exclusão e a total integração. Enquanto uma classificação muito baixa pode ser identificada com uma quase total exclusão, uma classificação alta não significa total integração; um determinado

valor no índice deve ser lido em termos relativos, ou seja, o país com o valor mais elevado é simplesmente aquele que no contexto do universo considerado atingiu o nível mais elevado de integração de género. O gráfico 4 revela as posições relativas dos vários países.

Gráfico 4 - Índice de integração feminina nos países da NATO (2000)
(0 = menor integração; 19 = maior integração)



Se, por outro lado, separarmos o indicador ‘representação global’ das restantes dimensões de integração, é também possível representar graficamente diferentes grupos de países.

*

Apesar das limitações de que um instrumento deste tipo pode revestir-se, o presente índice de integração de género permite evidenciar um conjunto de aspectos e hipóteses interpretativas.

Desde logo, no que se refere aos efeitos do tempo sobre os níveis de integração, o ordenamento dos países sugere que o factor tempo, designadamente a extensão do período em que se observa a integração feminina, pode não ser um bom instrumento para avaliar a participação militar feminina: ao contrário do que muitas vezes se supõe, parece não existir uma relação linear e necessária entre a ‘antiguidade’ do processo de incorporação feminina e um crescimento da sua representação nas fileiras. Embora o tempo possa estar associado com os níveis de integração, isto parece apenas registar-se no caso dos países com elevado nível de integração. Estes dados apontam assim para a ideia de que o tempo, por si só, não promove automaticamente a integração nem contribui necessariamente para eliminar praticas discriminatórias em termos ocupacionais ou hierárquicos.

Por outro lado, se considerarmos a questão do formato organizativo das forças armadas, verifica-se que, de forma previsível e já apontada em anteriores pesquisas, os países mais ‘integracionistas’ são aqueles onde predomina o serviço militar voluntário. Os dados empíricos parecem ser consistentes com a hipótese de que quanto mais as Forças Armadas assentam no voluntariado como base do recrutamento, maior a percentagem de mulheres e que, inversamente, Forças Armadas mais próximas do modelo ‘exército de massa’ envolvem níveis de representação bastante mais reduzidos.

Parece existir alguma coincidência entre o índice de integração feminina e a tendência no sentido do que Moskos, Williams e Segal (2000) designaram como o modelo pós-moderno de Forças Armadas, confirmando-se a relação entre elevados níveis de integração feminina e a tendência no sentido da pós-modernidade militar.

A hierarquização decorrente do índice suscita, adicionalmente, algumas observações relativas ao peso de factores extra-organizativos na mudança em direcção a patamares mais elevados de integração militar feminina. Concretamente, algumas variáveis relacionadas com factores socioeconomicos e políticos do contexto societal envolvente poderão adquirir um impacto significativo nos níveis de integração de género. Os países mais bem classificados neste índice são também aqueles onde a participação social e política das mulheres atingiu valores mais elevados. Se exceptuarmos os dois casos desviantes – Alemanha e Itália – o contrário parece suceder naqueles países onde a situação das mulheres no mercado de trabalho se caracteriza ainda por assinaláveis desigualdades e assimetrias.

Se é certo que factores internos, relacionados com o formato organizativo das Forças Armadas podem contribuir significativamente para a mudança na paisagem social da instituição, pressões sociais exteriores, designadamente as decorrentes da ‘qualificação’ da presença feminina na sociedade em geral, poderão assim ter um impacto forte nos níveis de integração atingidos.

Face a estas considerações é possível colocar a hipótese de que a mudança em direcção a uma maior igualdade de género nas Forças Armadas não ocorrerá automaticamente como consequência do tempo ou do aumento da representação numérica. Ela dependerá bastante mais da existência de políticas específicas e da forma como factores exteriores venham a determinar orientações e processos de decisão no interior das Forças Armadas.

Conclusão

Os dados observados relativos às variáveis ‘género’ e ‘orientação sexual’ mostram que, enquanto alguns dos países da aliança atlântica devem encarar a gestão da diversidade como um desafio incontornável da sua ‘pós-modernidade’, outros permanecem ainda num clima de modernidade tardia, enquanto um terceiro grupo não terá ainda abandonado, pelo menos nestes aspectos, características da designada era moderna (ou mesmo pré-moderna). Esta heterogeneidade poderá ser uma fonte de problemas, mas envolve também novas potencialidades.

Se é certo que existem países onde a diversidade social interna não parece colocar este desafio de forma imediata, a verdade é que o tipo de missões que as Forças Armadas têm sido chamadas a desempenhar – e que tendencialmente continuarão a desempenhar – exige uma maior atenção à questão. Num momento em que as missões militares se passaram a caracterizar por uma crescente internacionalização – com o correspondente deslizar das prioridades da defesa do território nacional para a participação em operações multinacionais destinadas a assegurar a paz e estabilidade a uma escala global – coloca-se como exigência basilar da operacionalidade das forças a necessidade de harmonização de procedimentos e equipamentos. No sentido de garantir a eficácia organizativa, os líderes militares são postos perante o problema da interoperabilidade, incluindo não apenas tecnologia e equipamento – a designada interoperabilidade técnica – mas também um conjunto de aspectos de cariz cultural decorrentes da cooperação entre formações militares com diferentes políticas de gestão de pessoal (Dandeker, 1998: 85). Ou seja, a questão da

‘interoperabilidade cultural’ adquire também um enorme impacto entre os factores que podem afectar a eficácia militar.

Por outro lado, num contexto em que as mudanças no contexto geo-estratégico externo e aquelas em curso ao nível da estrutura social interna não ocorrem sequencial mas simultaneamente (Dandeker, 1998: 85), a diversidade socio-cultural nas forças militares pode também ser encarada como uma mais-valia organizativa. Deste ponto de vista, aceitar e integrar a diversidade não tem que significar uma perda em termos de eficiência militar. Tal como notou Kier “qualquer tipo de discriminação é perniciosa numa organização que leva a cabo tarefas colectivas e que depende da integração de todos os indivíduos e unidades. Mesmo que esse tipo de atitude tenha em tempos servido importantes objectivos nas Forças Armadas, trata-se de comportamentos desnecessários e que destroem a eficácia militar” (Kier, 1999: 47).

Do ponto de vista das formas de organização, esta conclusão sustenta a perspectiva de que a gestão da diversidade constitui o desafio fundamental que se coloca às políticas de gestão de pessoal nas Forças Armadas. Do ponto de vista das relações civil-militares, sustenta a convicção de que os ideais da igualdade e equidade, basilares ao modelo de sociedade democrática em que vivemos, não podem permanecer estranhos a uma organização que tem por objectivo último defender essa sociedade e os seus valores fundamentais.

Bibliografia

Battistelli, Fabrizio. 1997. “Peacekeeping and the Postmodern Soldier.” *Armed Forces and Society* 23(3): 467-84.

Benecke, Michelle M., Kelly M. Corbett, and C. Dixon Osburn. 1999. “Diminishing Core Values: The Consequences for Military Culture of “Don’t Ask, Don’t Tell, Don’t Pursue”.” Pp. 213-23 in *Beyond Zero Tolerance, Discrimination in Military Culture*, eds Mary F. Katzenstein and Judith Repy. Boulder, CO: Rowan & Littlefield.

Carreiras, Helena. 2002. *Mulheres em Armas. A Participação Militar Feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Cosmos/IDN.

Cohn, Carol. 1999. *Wars, Whimps and Women. Gender in the Construction of US National Security*. Berkeley, California: Manuscript.

Cruickshank, Margaret. 1994. "Gay and Lesbian Liberation: an Overview." Pp. 3-16 in *Gays and Lesbians in the Military. Issues, Concerns and Contrasts*, eds Wilbur J. Scott and Sandra Carson Stanley. New York: Aldine de Gruyter.

CWINF. 2000. *TeamWork 2000. Conference of the Committee on Women in the NATO Forces*. Brussels: The Advisory Office on Women in the NATO Forces.

— — —. 2001. *Women in the NATO Forces. Past, Practice, Perspective*. Brussels: The Advisory Office on Women in the NATO Forces.

D'Amico, Francine e Laurie Weinstein. 1999. *Gender Camouflage. Women and the U.S. Military*. New York: New York University Press.

Dandeker, Christopher e Mady W. Segal. 1996. "Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom." *Armed Forces and Society* 23(1): 30-47.

Dandeker, Christopher. 1998. "Les Réponses Aux Défis." Pp. 197-214 in *Les Armées En Europe*, eds Bernard Boëne and Christophe Dandeker. Paris: La Découverte.

Dansby, Mickey R., James B. Stewart e Schuyler C. Webb, eds. 2001. *Managing Diversity in the Military. Research Perspectives from the Defense Equal Opportunity Management Institute*.