

Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: Discursos de género

Tenente-Coronel
António Palma Rosinha



Introdução

Com a mudança da abordagem biológica para a social, nos anos 1960-70, o género passa a ser concebido não como inato, mas como o resultado de forças sociais e culturais, algo que é aprendido através dos processos de imitação e modelagem do comportamento (Bandura, 1999). Apesar da mudança de paradigma, a abordagem socializante é alvo de críticas, porque passa a estar ao serviço do controlo social, ou seja, o comportamento é resultado da ordem social estabelecida. A perspetiva feminista pós-moderna assenta no construcionismo social, onde o género deixa de ser uma questão de identidades individuais consistentes de homem e mulher, e “desenvolve-se através de peças de discurso, organizadas num sistema de significados disponíveis aos indivíduos de forma a darem sentido às suas posições” (Wetherell, 1997, citado por Taveira & Nogueira, 2004, p. 65). O conceito de género diz respeito ao conjunto das representações sociais e culturais elaboradas sobre a diferença biológica dos sexos.

Se, do ponto de vista teórico, as perspetivas citadas são distintas, o papel das mulheres nas Forças Armadas é um tema que suscita igualmente inúmeras reflexões e crenças. Com o fim do serviço militar obrigatório (SMO), nos anos 90 do século passado, os homens, enquanto grupo, deixaram de ser os únicos responsáveis pela defesa do país. A

abertura do regime de voluntariado tornou a adesão das mulheres às Forças Armadas uma realidade, trazendo novas questões ao nível das suas competências, especificidades e potencialidades.

O presente artigo tem como objetivo explicitar as diferenças entre géneros - partindo de uma revisão de literatura circunscrita -, tomando como ponto de partida os diferentes fatores que são tidos em consideração para a seleção dos indivíduos e que compõem um perfil de competências. Consideram-se fatores do foro psicológico ao nível da inteligência, das aptidões e da personalidade, passando pelo foro biológico e físico, e aspetos da liderança. Propõe-se que o discurso em torno da seleção de indivíduos para a carreira das armas e participação em operações de combate seja pensado com base nos requisitos funcionais e não tendo como foco o discurso centrado no homem ou na mulher.

Por fim, apresentam-se os resultados de uma das primeiras investigações (Tarrasch, Lurie, Yanovich e Moran, 2012) que avalia os aspetos psicológicos decorrentes da integração das mulheres em treino de combate.

1. Competências diferenciadoras do género

1.1. Domínio Biológico

O estudo das diferenças biológicas e hormonais (Gelman, Corely, Gelman, Malamud, Foote & Canteros, 1981) mostra que os homens e as mulheres experimentam o mundo de formas diferentes. As hormonas são a base para as diferenças e desempenham um papel determinante para as características sexuais externas.

Kimura (2004) conclui que as diferenças entre homens e mulheres, quanto às habilidades cognitivas, são determinadas pela composição hormonal sexual diferenciada. A testosterona é associada ao melhor desempenho em tarefas espaciais e raciocínio matemático. A diferença de funções entre o hemisfério direito e esquerdo é mais acentuada nos homens do que nas mulheres. Os indivíduos que apresentam uma assimetria favorável ao lado esquerdo tem tendência para terem melhores desempenhos em tarefas habitualmente favoráveis ao sexo feminino, enquanto os indivíduos com assimetria oposta têm melhor desempenho em tarefas favoráveis ao sexo masculino.

É interessante verificar que o cérebro feminino é organizado para funcionar simetricamente permitindo uma integração mais fácil do hemisfério esquerdo e direito do que o cérebro masculino (Wade, 1994).

1.2. Domínio Físico

De entre os diferentes stressores que afetam as mulheres em funções de combate, alguns são de natureza física, com base nas diferenças fisiológicas entre homens e mulheres. Os

soldados que servem em unidades de combate enfrentam condições no terreno extremamente exigentes que requerem maiores níveis de robustez física. Do ponto de vista morfológico, as mulheres enfrentam, à partida, uma desvantagem quando comparadas com os homens, pesando em média 20% menos, com 30% mais de gordura na massa corporal e ossos mais pequenos (Abernathy & Black, 1996). As mulheres soldados apresentam em média 30% a menos de força muscular do que os homens (Martin & Nelson, 1985; Sharp et al, 2002) e um aumento considerável em lesões musculares esqueléticas (Gemmell, 2002). Regra geral, a média da aptidão física e do treino em regime anaeróbio das mulheres é inferior à dos homens, sendo-lhes exigido um desafio consideravelmente maior durante o seu treino de combate.

Estas diferenças fisiológicas colocam as mulheres em clara desvantagem na realização de tarefas que exigem um alto nível de força muscular e de capacidade aeróbica, como escavar abrigos, transportar e elevar cargas pesadas, bem como outras tarefas centrais do combate terrestre.

1.3. Domínio Cognitivo

1.3.1. Aptidões

Por aptidão ou habilidade entende-se a capacidade do indivíduo em operar eficientemente, na esfera cognitiva, determinado tipo de informação. Nesse sentido, verificam-se diferenças inter-individuais, mas também diferenças intra-individuais, dando conta que as habilidades cognitivas podem apresentar maiores graus de diferenciação no próprio sujeito do que entre sujeitos (Juan-Espinosa, 1997).

Eysenck, psicometrista inglês, com base nos trabalhos de Maccoby e Jacklin (1974), afirmou que os homens obtêm pontuações mais elevadas em testes que exigem capacidade viso-espacial, enquanto as mulheres apresentam maior facilidade para responder a testes verbais. As evidências destas duas autoras estão em linha com os resultados obtidos, nos anos 50 do séc. XX, pela psicometrista Anastasi (1968), dando conta que os homens obtêm melhores resultados em tarefas de informação geral, em tarefas de raciocínio aritmético e aptidão espacial, enquanto as mulheres obtêm melhores resultados em funções verbais, como o uso gramatical da linguagem, as tarefas de memória e de perceção de detalhes.

Colom, Quiroga e Juan-Espinosa (1999) ao estudarem as normas espanholas do *Differential Aptitude Tests* (DAT) e do *Primary Mental Abilities* (PMA), verificam que há diferenças cognitivas nos géneros, dando conta da especificidade de determinadas aptidões. Os resultados do DAT apontam para resultados mais elevados dos sujeitos do género masculino, nos subtestes de raciocínio verbal, habilidade numérica, raciocínio abstrato, relações espaciais e raciocínio mecânico. Por outro lado, o género feminino obteve melhores resultados na prova de velocidade e precisão, apesar das diferenças serem muito pequenas. Os resultados com o PMA foram semelhantes. Os homens obtiveram maiores resultados em tarefas de cálculo e em tarefas de rotação espacial. As

mulheres foram superiores em tarefas de vocabulário, fluência verbal e raciocínio indutivo.

Apesar dos resultados não serem unânimes, apresentam um padrão de consistência, nomeadamente que o género masculino evidencia maior facilidade em operar informações que envolvem habilidades viso-espaciais, de raciocínio matemático e de raciocínio mecânico. Por outro lado, o género feminino evidencia maior facilidade em operar tarefas que envolvem habilidades verbais, velocidade perceptual e memória a curto prazo.

1.3.2- Inteligência Geral

A inteligência distingue-se fundamentalmente das habilidades ou aptidões cognitivas específicas, enquanto capacidade para o indivíduo resolver problemas independente da natureza da informação. Herrnstein e Murray (1994) ao compararam 12686 indivíduos encontraram diferenças ínfimas no quociente de inteligência. Quando comparado o desempenho cognitivo com o rendimento académico de 1565 adolescentes, os resultados entre homens e mulheres são negligenciáveis (Aluja-Fabregat e col. , 1999).

Para Jensen (1998), as verdadeiras diferenças de sexo residem nos aspetos modulares do funcionamento cerebral e não da condição geral ou capacidade cerebral de processamento de informação.

1.4. Domínio da Personalidade

Entende-se por personalidade o conjunto de características psicológicas que determinam os padrões consistentes de pensamentos, sentimentos e comportamentos que torna um indivíduo único. De entre os vários modelos de personalidade, o *Big Five* refere-se a cinco fatores da personalidade, dos quais se destacam: o neuroticismo, a extroversão, a sociabilidade, a conscienciosidade e a abertura à experiência.

O neuroticismo (tendência para experimentar emoções negativas, como raiva, ansiedade ou depressão) é talvez o mais consistente dos fatores de personalidade que exprimem diferenças de género, com tendência para pontuações mais elevadas no género feminino do que no género masculino. Este resultado tem vindo a ser replicado por diversos estudos (Lynn & Martin, 1997; Martin & Kirkcaldy, 1998; Ricardo, Glaser, Xu Veloski & Christian, 1999).

Os resultados relativos à extroversão (caraterizada por emoções positivas e pela tendência para procurar estimulação e a companhia dos outros) já não são unânimes. Hojat, Glaser, Xu, Veloski & Christian (1999) não encontraram diferenças de género na extroversão. Já Jung (1995), através de uma amostra composta por diferentes culturas - europeia, americana, e asiática -, constatou que o género feminino obtém resultados

mais elevados do que os homens na extroversão.

Quanto à abertura à experiência (interesse pela arte, emoção, aventura, ideias fora do comum, imaginação, curiosidade, e variedade de experiências), os resultados de quatro meta-análises (Feingold, 1994) não apresentam diferenças de género. Pelo contrário, Johnson e McIntyre (1998) mostram que o género feminino apresenta maior abertura à experiência face ao género masculino, numa amostra de membros das Forças Armadas do Instituto de Gestão para a Defesa da Igualdade de Oportunidades (DEOMI).

Relativamente à sociabilidade (tendência para ser compassivo e cooperante em vez de suspeito e antagonista face aos outros), os resultados apontam no sentido do género feminino apresentar valores mais elevados do que o género masculino, quer em amostras com a população civil (Johnson & McIntyre, 1998; Jung, 1995), quer com a população militar (King, McGlohn & Retzlaff, 1997).

Para a consciosidade (tendência para mostrar auto-disciplina e orientação para os objetivos) os resultados também não são unânimes. King, McGlohn, e Retzlaff (1997) mostraram que as pilotos femininas apresentam maior consciosidade do que os pilotos masculinos. No entanto, Feingold (1994) não encontrou diferenças de género para a faceta da consciosidade.

Os estudos nacionais do género com amostras de militares são relativamente escassos. Contrariamente aos resultados de Carreira (1998), que apontam para características expressivas, de dependência, submissão do género feminino e de independência e dominância do género masculino, o estudo de Lisa (2010) com duzentos militares da Força Aérea Portuguesa mostra que o género feminino apresenta traços de maior extroversão e conscienciosidade do que o género masculino, revelando-se mais afetuosas e com valores mais baixos de stresse.

Dos cinco fatores da personalidade analisados, verifica-se uma tendência do género feminino apresentar valores mais elevados do que os homens no neuroticismo, extroversão e amabilidade. Já os resultados da consciosidade e da abertura à experiência são menos diferenciados entre géneros.

1.5. Domínio da Liderança

A investigação do género tem vindo a desmistificar a visão da liderança ligada a características masculinas. Apesar dos inúmeros estudos em liderança, ainda nenhum mostrou que o género do líder é uma das características explicativas da eficácia da liderança.

Há na literatura uma tendência para afirmar que há um estilo particular de liderança feminina (Moreira, 2004), apontando as mulheres como mais transformacionais do que transacionais. Parker e Matteson (2006) referem que as mulheres trabalham mais em grupo, são mais propensas a partilhar informação, colocando a cooperação acima da

competição, quando comparadas com os homens. O estudo de Young (2004), mostra que as mulheres que ocupam posições de liderança têm uma grande dose de determinação e autodisciplina, dado que é exigido um enorme esforço para permanecerem em posições administrativas.

Uma investigação recente de Moller e Gomes (2010), ao procurar estudar o impacto da liderança feminina na implicação organizacional, mostrou não haver diferenças significativas entre géneros. Quando se comparam dois tipos de liderança feminina, um mais orientado para as pessoas, e outro mais orientado para as tarefas, os níveis de implicação organizacional são superiores quando o líder feminino apresenta maiores níveis de Consideração (pessoas) do que de Estruturação (tarefas). O que faz diferir os níveis de implicação organizacional é a tendência do líder para ser mais orientado para as pessoas e não o seu género.

As mulheres tendem a privilegiar a conectividade e a proximidade, dado que tendem a envolver as pessoas no processo de tomada de decisão e são bem-sucedidas com pessoas que não estão dispostas a ser apenas dirigidas, mas que tem contributos positivos a dar (Kelle, 1997).

No entanto, continuam a persistir visões estereotipadas acerca do comportamento que se espera, e se aceita, de um homem e de uma mulher gestora, concebendo-se as posições de gestão mais como características do papel dos homens (Cunha et al., 2003).

2. Aspetos psicológicos decorrentes do treino de combate

A integração de mulheres em funções de combate é ainda um desafio. O estudo de Tarrasch, Lurie, Yanovich e Moran (2012) é o primeiro que avalia as reações psicológicas dos soldados do sexo feminino para a vida militar em geral, e em particular quando colocadas em unidades de treino em combate. Abordam-se as dificuldades que as mulheres enfrentam em funções de combate e discutem-se os fatores psicológicos, enquanto variáveis mediadoras do stresse percebido.

Participaram no estudo uma amostra de quatrocentos e cinquenta soldados das Forças de Defesa de Israel (IDF) durante os quatro meses da sua formação militar básica (BT). Fundado em 2000, este Batalhão de Infantaria é composto por soldados femininos e masculinos, submetidos ao mesmo nível de treino militar e desempenhando as mesmas funções.

Foram comparados dois grupos, uma unidade de combate de escalão Batalhão composta por duzentas e trinta e cinco mulheres e oitenta homens combatentes e uma unidade não combatente com cento e trinta e cinco mulheres. Os participantes responderam a questionários de personalidade-traço uma vez (dois meses após o início da Instrução Básica), a questionários de personalidade-estado, três vezes, antes (três dias após a chegada à base de treino), durante (após dois meses) e após (quatro meses) a conclusão da instrução básica, tendo sido também sujeitos a exames médicos.

Verifica-se que, para ambas as unidades, de combate e não-combate, os soldados do sexo feminino apresentaram níveis mais elevados de stresse do que soldados do sexo masculino. Nas várias medidas psicológicas, os soldados femininos em funções de combate apresentam maior semelhança aos seus camaradas quando comparadas com os soldados femininos não-combatentes, apresentando maior compromisso e desafio. As mulheres combatentes procuram mais assistência médica do que as não combatentes (Tarrasch, Lurie, Yanovich & Moran, 2012).

No entanto, enquanto os soldados femininos combatentes experimentam o mesmo nível de intensidade de stresse que os soldados masculinos, os soldados femininos do grupo-controle não-combatentes, a meio da instrução básica, apresentam maiores níveis de stresse.

Os soldados em treino de combate, quando enfrentam situações de stresse, tendem a sentir-se mais comprometidos e desafiados, do que o grupo controle, provavelmente, devido às maiores exigências de disciplina associadas à especificidade do treino. Os soldados femininos em instrução de combate demonstram maiores níveis de compromisso organizacional, enquanto os soldados masculinos tendem a ver as exigências stressantes como desafios.

Os grupos também diferem na forma como se comportam em relação aos seus papéis sexuais. Os membros de cada grupo estabeleceram diferentes expectativas em relação ao comportamento de género esperado. Poderá haver duas explicações para este facto. A primeira é de que a expectativa de papel é um fator preponderante capaz de explicar a forma como os indivíduos se posicionam perante as exigências. As mulheres em papel de combate, especialmente as pioneiras, têm que aceitar normas masculinas e agir em conformidade, a fim de ter sucesso, mesmo que isso as obrigue a abandonar formas mais confortáveis de estar (Titunik, 2000). Essa adaptação exige um reforço do poder físico e emocional, o que às vezes interfere com sua identidade de género (Chandler, Bryant, & Bunyard, 1995). Uma possível explicação para os resultados é que os soldados femininos, ao adotarem as normas e exigências masculinas, consomem mais energia, agravando os níveis de stresse. O estudo conclui ainda que mulheres combatentes reagem de uma forma mais extrema à expectativa de papel do que soldados do sexo masculino. Uma segunda explicação para os resultados, é que as diferenças já existiam antes de se alistarem para o Exército, apresentando uma tendência para o papel do sexo masculino. Seria importante esclarecer se estes resultados derivam de diferenças já existentes antes do recrutamento, o que poderia explicar a razão da escolha para funções de combate.

Considerações Finais

A cultura militar comporta diversos stressores resultante da mudança de um estilo de vida habitual, para um controle da vida do soldado, materializada pela cadeia hierárquica e pela necessidade de obediência. A escolha da carreira das armas coloca ao homem e à mulher desafios acrescidos, intensificados para os soldados femininos que ousam integrar

um mundo maioritariamente masculino e repleto de tradições e mitos!

O processo de seleção de qualquer militar, independentemente do género, deve passar pela definição e especificação de um perfil funcional para o desempenho do cargo. O discurso em torno da maior ou menor vulnerabilidade do género feminino para ingressar em armas combatentes, ou em operações, é desprovido de sentido, na justa medida que muitos homens também não dispõem da força ou da capacidade física requerida. O desempenho militar, e não o género, deve ser o único critério para a seleção dos militares. Qualquer militar deve possuir os requisitos necessários para se defender no campo de batalha e cumprir eficazmente as exigências da missão. Ao combatente exige-se robustez física para transportar o seu material, mas também outras qualidades que são suscetíveis de afetar os resultados estratégicos. Para além da força física, são requeridas aptidões, motivação, espírito de disciplina, auto-controlo e inteligência emocional.

Se, por um lado, se observam diferenças de habilidades cognitivas segundo o género - maior facilidade nas operações viso-espaciais, de raciocínio matemático e de raciocínio mecânico (género masculino) e maior habilidade em tarefas verbais, velocidade percetual e memória a curto prazo (género feminino) -, por outro lado, não se verificam diferenças significativas em relação à inteligência. Quanto aos fatores da personalidade, o género feminino apresentar valores mais elevados do que os homens no neuroticismo, extroversão e amabilidade. A extroversão tem sido apontada como uma das características diferenciadoras da eficiência da liderança, facilitando a conectividade e a proximidade.

Como se tem vindo a afirmar, quando estão implicados fatores psicológicos, as mulheres apresentam desempenhos semelhantes aos dos homens, porém, quando estão implicados fatores que exigem alto nível de força muscular, aptidão física e resistência em regime anaeróbio, estas apresentam uma clara desvantagem. Tendo por base a igualdade de género, a desvantagem física não implica, como princípio, a sua exclusão das tropas especiais, como o Corpo de Tropas Comando, ou o Corpo de Fuzileiros, desde que satisfeitos os requisitos funcionais de ingresso. Dada a especificidade das tropas especiais, com uma grande exigência física, em situações limite, os requisitos de seleção devem ser comuns para o homem e para a mulher, não atendendo às diferenças de género. Baixar os padrões de avaliação física a valores mínimos, para garantir o ingresso, quer a homens ou a mulheres, pode significar um risco acrescido comprometendo irremediavelmente o sucesso da missão e aumentando a perda de vidas humanas.

A opção pela escolha voluntária para servir a Pátria, numa profissão predominantemente masculina, em termos de números absolutos e posições de autoridade, projeta à partida coragem. A decisão acarreta a escolha de um caminho aparentemente mais difícil do que outras profissões, enfrentando o choque cultural inicial. As que decidem pela profissão das armas passam por um árduo treino físico e mental projetado para incutir o rigor e a resistência das qualidades desejáveis do guerreiro.

A afirmação das mulheres em funções de comando está ainda por consolidar, espera-se que, no futuro, possam contribuir de forma plena com todas as suas potencialidades,

numas Forças Armadas que se pretendem cada vez mais heterogéneas e plurais.

Bibliografia

Albernathy, R. & Black, D. (1996). Healthy body weights: An alternative perspective. *American Journal of Clinical Nutrition*, 63 (Suppl. 3S). 448-451.

Aluja-Fabregat, A., Colom, R. Abad, F. & Juan-Espinosa, M. (1999). Sex differences in general intelligence defined as g among young adolescents. *Personality and Individual Differences*, 00, 1-8.

Anastasi, A. (1968). *Psicologia Diferencial*. São Paulo: E.P.U.

Bandura, A. (1999). *A social cognitive theory of personality*. In L. Pervin & O. John. Handbook of personality. New York, Guildford publications: 154-196.

Chandler, J., Bryant, L., & Bunyard, T. (1995). Women in military occupations. *Work, Employment and Society*, 9(1), 123-135.

Colom, R., Quiroga, M. & Juan-Espinosa, M. (1999). Are cognitive sex differences disappearing Evidence from Spanish populations? *Personality and Individual Differences*, 27(6), 1189-1195.

Cunha, M. P., Rego, A. Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2003). *Manual do comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: RH Editora.

Gelman, D., Corely, J., Gelman, E., Malamud, F., Foote, D., & Canteros, J. (1981). Just How the Sexes Differ, *Newsweek*, 72.

Jensen, A. (1998). *The g Factor: the science of mental ability*. New York: Praeger Publishers.

Juan-Espinosa, M. (1997). *Geografia de la inteligencia humana*. Madrid: Pirámide.

Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116 (3), 429-456.

Gemmell, Ian M. (2002). Injuries among female army recruits: a conflict of legislation. *Journal of the Royal Army Medical Corps*, 148, 23-27.

Herrnstein, R. & Murray, C. (1994). *The Bell Curve: intelligence and class structure in american life*. New York: Free Press.

Hojat, M., Glaser, K. Xu, G., Veloski, J.J., Christian, E.B. (1999). Gender comparisons of medical students' psychosocial profiles, *Medical Education*, 33(5), 342-349.

Johnson, J.L. & McIntyre, R.M. (1998). Leading diverse teams in the Department of Defense, Defense Equal Opportunity Management Institute Research Series Pamphlet. 98-7, Patrick Air Force Base, FL: Directorate of Research.

Jung, J. (1995). Ethnic group and gender differences in the relationship between personality and coping. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 8(2), 113-126.

King, R., McGlohn, S., Retzlaff, P. (1997). Female United States Air Force pilot personality: The new right stuff. *Military Medicine*, 162(10), 695-697.

Lisa, M. D. (2010). *Personalidade e Stress em Militares da Força Aérea Portuguesa: Diferenças entre género*. Dissertação apresentada para obtenção do grau de mestre. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Lynn, R. & Martin, T. (1997). Gender differences in extraversion, neuroticism, and psychoticism in 37 nations, *Journal of Social Psychology*. 137(3). 369-373.

Maccoby, E. & Jaclin, C. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. Stanford, C.A.: Stanford University Press.

Martin, T. & Kirkcaldy, B. (1998). Gender differences on the EPQ-R and attitudes to work. *Personality and Individual Differences*, 24(1), 1-5.

Martin, P. & Nelson, R. (1985). The effect of carried loads on the combative movement performance of men and women, *Military Medicine*, 150, 357-362.

Moller, M. & Gomes, J. (2010). Quid Vincit? O impacto da liderança feminina na implicação organizacional. *Análise Psicológica*, 4 (XXVIII): 683-697.

Moreira, P. (2004). Gestão no feminino vs. masculino: Competências ou valores? *Recursos Humanos Magazine*, 5(34), 28-29.

Parker, W., & Matteson, R. (2006). *Gender differences in leadership*. <http://www.flsheriffs.org/content/44/File/GenderDifference.pdf>

Wade, N. (1994). Method and Madness - How Men and Women Think. *The New York Times Magazine*, 34.

Sharp, M., Patton, J., Knapik, J., Hauret, K., Mello, R., Ito, M. & Frykman, P. (2002). Comparison of the Physical Fitness of Men and Women Entering the U.S. Army, 1978-1998. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 34, 2, 356-363.

Taveira, M. C., & Nogueira, C. (2004). Estudos de género e psicologia vocacional: Confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional. In M. C. Taveira (Coord.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida. Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 57-82). Coimbra: Editorial Almedina.

Titunik, R. F. (2000). The first wave: Gender integration and military culture. *Armed Forces and Society*, 26(2), 229-257.