

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**AFINAL, O QUE AS MULHERES QUEREM? UMA ANÁLISE DA OPÇÃO
FEMININA NA CARREIRA MILITAR**

DISSERTAÇÃO APRESENTADA À ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE
EMPRESAS PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

PAULA DIANDRA TAGATA
Rio de Janeiro – 2018

PAULA DIANDRA TAGATA

AFINAL, O QUE AS MULHERES QUEREM? UMA ANÁLISE DA OPÇÃO FEMININA
NA CARREIRA MILITAR

Dissertação apresentada à Escola Brasileira de
Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio
Vargas, como requisito final para obtenção de título no
Mestrado Profissional em Administração Pública.

Área de concentração: governança e administração pública

Orientador: Roberto da Costa Pimenta

RIO DE JANEIRO

2018

Tagata, Paula Diandra

Afinal, o que as mulheres querem? : uma análise da opção feminina na carreira militar / Paula Diandra Tagata,. – 2018.
146 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientador: Roberto da Costa Pimenta.

Inclui bibliografia.

1. Mulheres soldados. 2. Comportamento organizacional.
3. Desenvolvimento organizacional. 4. Carreiras e oportunidades.
I. Pimenta, Roberto da Costa. II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.
III. Título.

CDD – 658.3124

PAULA DIANDRA TAGATA

**“AFINAL, O QUE AS MULHERES QUEREM? UMA ANÁLISE DA OPÇÃO FEMININA NA
CARREIRA MILITAR”.**

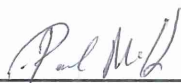
Trabalho Final de Curso apresentado(a) ao Curso de Mestrado Profissional em
Administração Pública do(a) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
para obtenção do grau de Mestre(a) em Administração Pública.

Data da defesa: 25/06/2018

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA



ROBERTO DA COSTA PIMENTA
Orientador(a)



PAULO ROBERTO DE MENDONÇA MOTTA
Membro Interno



ELAINE MARIA TAVARES RODRIGUES
Membro Externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter guiado meus passos nessa jornada.

Ao meu companheiro de mestrado e de vida Robert, pelo amor, confiança e carinho em todos os momentos, e pela colaboração inestimável nos trabalhos desenvolvidos ao longo do curso, tornando o percurso mais leve, rico e significativo. Minha gratidão por extrair o melhor de mim.

Aos meus pais Dirce e Marcio, por terem me ensinado, com a palavra e o exemplo, os reais valores da vida, conduzindo-me ao caminho da honestidade, da dedicação, do respeito e do estudo.

Às minhas irmãs Glaucia e Marjorie, que nunca duvidaram da minha capacidade e sempre torceram pelas minhas vitórias.

Às grandes amigas que conquistei na FGV, em particular minha irmã de alma Atiaia, primeira pessoa que conheci na turma e com quem me identifiquei de imediato; Mauro, Gustavo e Zulmir, pelas parcerias em trabalhos e principalmente nos “chopps” de quinta-feira; Ana Cláudia, companheira “arretada” de risadas e angústias durante a orientação desta pesquisa; e Fábria, pelos conselhos preciosos e troca de ideias sobre os mais diversos assuntos.

Ao meu orientador, pela confiança depositada neste trabalho, e a todos os professores da FGV pelos conhecimentos e experiências transmitidas, em especial os professores Paulo Motta, Mônica Pinhanez e Joaquim Rubens, sempre disponíveis e receptivos às necessidades dos alunos.

Ao Comando da Aeronáutica, pela oportunidade de cursar este mestrado.

Aos amigos da Força Aérea Brasileira, sempre presentes, ainda que distantes fisicamente. Meu reconhecimento e admiração aos amigos de turma Aline e Lourival, grandes incentivadores e colaboradores neste projeto.

A todas as mulheres que contribuíram, como suas valorosas histórias e pontos de vista, para a realização desta pesquisa.

*"À minha volta, reprovava-se a mentira,
mas fugia-se cuidadosamente da verdade".*

Simone de Beauvoir

RESUMO

Objetivo – O objetivo geral desta pesquisa foi compreender as razões que influenciam a prevalência da opção feminina pelo curso de formação de oficiais intendentess (gestores da área administrativa) em relação ao curso de formação de oficiais aviadores (pilotos) da Academia da Força Aérea – AFA.

Metodologia – A abordagem metodológica foi qualitativa e os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica e documental, grupos focais e *survey*. Os dados obtidos nos grupos focais foram tratados por meio de análise de conteúdo, de acordo com as categorias propostas no referencial teórico adotado, e serviram de subsídio para a elaboração de um questionário distribuído a todas as profissionais do quadro de aviação e de intendência em atividade, que permitiu ratificar e ampliar os resultados da pesquisa. O questionário possibilitou a compreensão das principais diferenças e semelhanças entre os fatores identificados nos grupos focais e como eles influenciam os processos de escolha, pelas mulheres, entre o curso de formação de oficiais intendentess e o curso de formação de oficiais aviadores.

Resultados – Como resultado da pesquisa foi possível identificar que as mulheres, independente da especialidade escolhida, buscam uma carreira que lhes permita conciliar suas necessidades profissionais e pessoais, já que, culturalmente, o peso maior dos trabalhos domésticos e da criação dos filhos ainda recai sobre elas no país, mesmo com o avanço de suas responsabilidades no campo profissional. Nesse sentido, considerando que a carreira de oficial intendente permite conciliar melhor esses aspectos, as mulheres tendem a optar pela mesma, ainda que seja necessário abdicar, com essa escolha, de melhores condições de trabalho e de outras vantagens advindas da carreira de aviador, vantagens essas não visualizadas no momento da realização do processo seletivo. As questões culturais que determinam a prevalência feminina em atividades de suporte e apoio, como as de intendência, também ficaram evidenciadas a partir da confirmação dos estereótipos de gênero, bem como a influência da família na tomada de decisão.

Contribuições práticas – O estudo permitiu conhecer, na visão das mulheres, as particularidades da carreira de aviação e de intendência que afetam diretamente nessa escolha, sendo um instrumento valioso no dimensionamento de expectativas reais de participação feminina em outros quadros com características semelhantes (quadro de apoio ou operacional) para o Exército e a Marinha, que ainda estão em fase de adaptação de suas escolas de formação e de adequação de seus cursos para o recebimento das mulheres. Além disso, o entendimento das principais dificuldades enfrentadas em ambos os quadros auxiliou na detecção de deficiências na gestão administrativa e de recursos humanos da Força Aérea, possibilitando a revisão e otimização das práticas institucionais e a adequação dos cursos de formação da AFA. A partir da compreensão dos fatores que influenciam a opção feminina pelos cursos

pesquisados, será possível identificar segmentos sociais com aspirações semelhantes, potencializando o uso de propagandas e recursos motivacionais para captar mulheres para o quadro de aviadores, a fim de se beneficiar das vantagens advindas de ambientes mistos de trabalho.

Contribuições sociais – O estudo poderá ser utilizado para enriquecer entendimentos a respeito das motivações das mulheres em integrar organizações conservadoras, bem como dos principais desafios enfrentados em situações semelhantes. Também poderá contribuir para os estudos de gênero e de gestão de recursos humanos, os quais apresentam uma frequência de atualização e pesquisa relativamente baixa se comparada a outras áreas e aspectos organizacionais investigados, principalmente nas instituições públicas.

Originalidade – A abordagem das escolhas profissionais por carreiras militares de combate pelas mulheres representa um marco na literatura sobre o tema, já que a Força Aérea Brasileira é a única, dentre as três forças, a aceitá-las em seu principal quadro de carreira, vinculado diretamente à atividade-fim da instituição: a aviação. Além disso, a pesquisa aborda a questão de gênero não pelas conquistas alcançadas pelo sexo feminino nas Forças Armadas, e sim pelo interesse das mesmas nas vitórias obtidas.

Palavras-chave: Carreira militar; mulher; papel social; fatores de escolha profissional.

Categoria da pesquisa: Dissertação de Mestrado

ABSTRACT

Purpose – The overall objective is to understand the reasons that influence the prevalence of the female option for the training course of stewardship officers (support board managers) concerning the training course of official aviators (pilots) of the Air Force Academy.

Design/Methodology – The methodological approach is qualitative with bibliographic and documentary research, focal groups and survey data compilation. Content analysis according to the categories offered by the theoretical background was used to treat the focal groups data, which supported an application distributed to all active fliers and stewardship, allowing search results to be ratified and extended. The questionnaire answers pointed out the main differences and similarities between the identified factors in the focus groups and how they influence women's choice processes between the training course of intendant officers and the training course of official pilots.

Findings – As a result of the research, it was possible to acknowledge that women seek a career that allows them to adjust their professional and personal needs, despite the chosen occupation. Culturally in this country, the burden of domestic work and child rearing still falls on women, even with the elevation of their competencies in the professional field. In this sense, women tend to opt for the official stewardship career. Although this job enables to settle these aspects, this choice entails abdicating better working conditions and other pilot career advantages, that at the time of selection process are not envisioned. Also, the acknowledgment of gender stereotypes, as well as the influence of the family in decision making highlighted the cultural issues that restrict female prevalence in support work.

Practical implications – From the women perspective, the study enabled to know the particularities of the piloting career and stewardship that directly affect their choice. Signifying a valuable instrument in the dimensioning of realistic expectations of female participation in other cadres with similar characteristics or (support or operational board) for the Army and Navy, which are still in the process of adapting their training schools and adjusting their courses for the reception of women. The understanding of the main difficulties faced by both staff helped the detection of deficiencies in the Air Force administrative and human resources management. It made possible to update and optimize institutional practices and AFA training courses adequateness. Based on the understanding of the circumstances that influence female option for the training course of stewardship officers, the armed forces may identify social

segments with similar interests. Therefore, advertisement and motivational resources may be used to bring in women to the pilot's board in order to benefit from mixed work environments.

Social implications – The study could be used to enhance understandings about women's motives in comprise traditional organizations as well as the key challenges encountered in similar situations. It can also contribute to gender studies and human resources management, which show a relatively low refresh rate and research compared to other domains and organizational aspects investigated, especially in public institutions

Originality – The approach of women's professional choice for military combat careers is a milestone in the case literature, whereas amidst the three forces Brazilian Air Force is the only one to allow women in its main occupation connected to the organization core activity: piloting. The research does not address gender issues based on women's achievements in the Armed Forces, on the contrary, it communicates their victories' interest

Keywords: Military career; woman; social role; professional choice circumstances

Search category: Master's thesis.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Proporção de inscritos no exame de seleção para o CFOAV e CFOINT	22
Tabela 2 – Concorrência do processo seletivo da AFA, por ano, sexo e curso de formação..	53
Tabela 3 – Taxa de atrito no CFOINT por sexo e por ano	56
Tabela 4 – Taxa de atrito no CFOAV por sexo, ano e forma de ingresso.....	58
Tabela 5 – Proporção de respostas ao questionário da população de aviadoras.....	60
Tabela 6 – Proporção de respostas ao questionário da população de intendentess.....	60
Tabela 7 – Proporção de participantes por idade e por quadro	61
Tabela 8 – Proporção de participantes por região e por quadro	61
Tabela 9 – Proporção de participantes por tempo de formação e por quadro	62
Tabela 10 – Proporção de participantes por estado civil e por quadro.....	62
Tabela 11 – Categorias finais e frequência de ocorrência das principais dificuldades das carreiras de aviadores e de intendentess na visão das mulheres	74
Tabela 12 – Categorias finais e frequência de ocorrência das principais recompensas das carreiras de aviadores e de intendentess na visão das mulheres	76
Tabela 13 – Categorias finais e frequência de ocorrência de diferenças de tratamento com as mulheres das carreiras de aviadores e de intendentess.....	80
Tabela 14 – Resultados da questão 15 - Aviadoras	85
Tabela 15 – Resultados da questão 15 - Intendentess	85
Tabela 16 – Proporção de respostas à questão 14 em relação à população, por quadro	86
Tabela 17 – Resultados da questão 14 - Aviadoras	87
Tabela 18 – Resultados da questão 14 - Intendentess	87
Tabela 19 – Proporção de respostas à questão 13 em relação à população, por quadro	92
Tabela 20 – 1ª âncora: proporção por quadro.....	92
Tabela 21 – Número de rematriculados no CFOINT por turma de entrada	95
Tabela 22 – Resultados da questão 18 por quadro	97
Tabela 23 – Resultados da questão 17 por quadro	97
Tabela 24 – Resultados da questão 19 por quadro	99

Tabela 25 – Resultados da questão 21 por quadro	100
Tabela 26 – Resultados da questão 20 por quadro	101
Tabela 27 – Teste de associação de palavras: proporção de ocorrência por categoria de análise das indutoras MULHER e HOMEM	103
Tabela 28 – Teste de associação de palavras: número de ocorrência das palavras mais citadas para as indutoras MULHER e HOMEM	104
Tabela 29 – Teste de associação de palavras: proporção de ocorrência por categoria de análise das indutoras AVIAÇÃO E INTENDÊNCIA	106
Tabela 30 – Teste de associação de palavras: número de ocorrência das palavras mais citadas para as indutoras AVIAÇÃO e INTENDÊNCIA	109
Tabela 31 – Resultados da questão 26, por quadro e categoria de análise	109
Tabela 32 – Resultados da questão 27 por quadro	111
Tabela 33 – Resultados da questão 16 por quadro	112
Tabela 34 – Detalhamento da assertiva “outro” da questão 16	112

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores que influenciam na escolha profissional	31
Quadro 2 – Marco legal da admissão feminina nas FFAA brasileiras	38
Quadro 3 – Matriz metodológica.....	48
Quadro 4 – Diferenças entre as carreiras de aviador e intendente na visão das mulheres	69
Quadro 5 – Dificuldades enfrentadas nas carreiras de aviador e intendente na visão das mulheres	72
Quadro 6 – Recompensas das carreiras de aviador e intendente na visão das mulheres.....	73
Quadro 7 – Exemplos de tratamento diferenciado para as mulheres nas carreiras de aviador e intendente	79
Quadro 8 – Fatores de escolha do curso de formação na visão das mulheres	86
Quadro 9 – Fatores de escolha profissional por categoria do referencial teórico.....	90

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Proporção de matriculados por forma de ingresso	52
Gráfico 2 – Histórico de aproveitamento no CFOINT por sexo	55
Gráfico 3 – Histórico de aproveitamento no CFOAV por sexo	58
Gráfico 4 – Proporção de aviadoras casadas com cônjuge civil ou militar	64
Gráfico 5 – Proporção de intendentess casadas com cônjuge civil ou militar	65
Gráfico 6 – Adiamento de filhos - Aviadoras	65
Gráfico 7 – Adiamento de filhos - Intendentess.....	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Nuvem de palavras: palavra indutora MULHER – pelas aviadoras	105
Figura 2 – Nuvem de palavras: palavra indutora HOMEM – pelas aviadoras.....	105
Figura 3 – Nuvem de palavras: palavra indutora MULHER – pelas intendentess	105
Figura 4 – Nuvem de palavras: palavra indutora HOMEM – pelas intendentess.....	106
Figura 5 – Nuvem de palavras: palavra indutora AVIAÇÃO – pelas aviadoras.....	107
Figura 6 – Nuvem de palavras: palavra indutora AVIAÇÃO – pelas intendentess.....	107
Figura 7 – Nuvem de palavras: palavra indutora INTENDÊNCIA – pelas aviadoras.....	108
Figura 8 – Nuvem de palavras: palavra indutora INTENDÊNCIA – pelas intendentess	108
Figura 9 – Nuvem de palavras: características necessárias para ser aviador na visão das aviadoras.....	110
Figura 10 – Nuvem de palavras: características necessárias para ser intendente na visão das intendentess.....	110

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFA	Academia da Força Aérea
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
BQ	Barbacena/MG
CAFRM	Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha
CFOINT	Curso de Formação de Oficiais Intendentes
CFOAV	Curso de Formação de Oficiais Aviadores
CG	Centro de gravidade
COMAER	Comando da Aeronáutica
CPCAR	Curso Preparatório de Cadetes do Ar
DIRAP	Diretoria de Administração do Pessoal
DIRENS	Diretoria de Ensino da Aeronáutica
EAP	Exame de Aptidão Psicológica
EN	Escola Naval
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EPCAR	Escola Preparatória de Cadetes do Ar
EB	Exército Brasileiro
EIA	Esquadrão de Instrução Aérea
ETA	Esquadrão de Transporte Aéreo
FAB	Força Aérea Brasileira
FFAA	Forças Armadas
GAP	Grupamento de Apoio
ICA	Instrução do Comando da Aeronáutica
IE EA	Instrução Específica para Exame de Admissão
IME	Instituto Militar de Engenharia
INSPSAU	Inspeção de Saúde
ITA	Instituto Tecnológico da Aeronáutica
MD	Ministério da Defesa
MIT	Massachusetts Institute of Technology
QCO	Quadro Complementar de Oficiais
QFG	Quadro Feminino de Graduados da Reserva da Aeronáutica
QFO	Quadro Feminino de Oficiais da Reserva da Aeronáutica
QOAV	Quadro de Oficiais Aviadores

QOINT	Quadro de Oficiais Intendentes
RP	Relações Públicas
SEFA	Secretaria de Economia, Finanças e Administração da Aeronáutica
TACF	Teste de Avaliação de Condicionamento Físico
TAPMIL	Teste de Aptidão à Pilotagem Militar
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	20
1.1 Problema de pesquisa.....	23
1.2 Objetivos.....	23
1.3 Justificativa e Relevância do estudo.....	23
1.4 Delimitação do estudo	24
2 REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1 Carreira	26
2.1.1 Conceito e evolução.....	26
2.1.2 Gestão pessoal da carreira	28
2.1.3 A Escolha da Carreira.....	29
2.1.4 Âncoras de Carreira	31
2.2 O papel social da mulher e seus reflexos na carreira profissional	34
2.3 Mulher nas Forças Armadas brasileiras	38
3 METODOLOGIA.....	42
3.1 Procedimentos de coleta de dados	42
3.2 Sujeitos da pesquisa.....	46
3.3 Procedimentos de análise de dados	47
4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	49
4.1 Panorama dos cursos de formação da AFA	49
4.1.1 Os cursos	49
4.1.2 Processo seletivo	50
4.2 A trajetória da participação feminina na AFA.....	54
4.2.1 Histórico de aproveitamento das mulheres no CFOINT	54
4.2.2 Histórico de aproveitamento das mulheres no CFOAV	57
4.3 Fatores que influenciam a escolha feminina na carreira na AFA.....	60
4.3.1 Características das ocupações sob a perspectiva das mulheres	63
4.3.2 Os fatores de escolha	81
4.4 Influência dos fatores no processo de escolha da carreira.....	91
4.4.1 Parâmetros internos	91
4.4.2 Parâmetros externos.....	98
4.4.2.1 Família	98

4.4.2.2 Sociedade.....	99
4.4.2.3 Cultura	101
4.4.3 A conjunção dos fatores	112
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
REFERÊNCIAS	118
APÊNDICE A – ROTEIRO DE PERGUNTAS DOS GRUPOS FOCALIS	131
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO AVIADORAS.....	132
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO INTENDENTES	140

1 INTRODUÇÃO

A luta das mulheres na busca por igualdade não é recente. Alvo de discussão nos mais diversos canais de comunicação e tema de muitos estudos científicos pelo mundo, a causa aborda questões relativas à desigualdade de renda entre os sexos (FERREIRA, 2000; PINHEIRO et al., 2009), restrições no mercado de trabalho (RIDGEWAY, 1997), violência física e mental (JONHSON, 1995; HEISE, 1998), preconceito (FARREL, 2002), entre outros.

Em pleno século XXI, casos de agressão doméstica e escândalos envolvendo assédio sexual ainda suscitam debates fervorosos em torno de direitos e deveres iguais entre homens e mulheres, materializados pela busca contínua das mesmas oportunidades em todos os segmentos da vida dos cidadãos, principalmente no mercado de trabalho.

Nesse quesito, as mulheres tiveram conquistas importantes, as quais acompanharam as transformações econômicas e sociais impulsionadas pela revolução industrial no século XIX. Elas ocuparam fábricas, hospitais, universidades e até mesmo ambientes tradicionalmente dominados pelos homens, como a política e os quartéis.

No Brasil, as primeiras mulheres a integrarem o efetivo das Forças Armadas (FFAA) foram incorporadas pela Marinha, com a criação, em 1980, do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha – CAFRM. A Força Aérea incorporou suas primeiras militares em 1982, após a instituição do Quadro Feminino de Oficiais da Reserva da Aeronáutica – QFO – e do Quadro Feminino de Graduados da Reserva da Aeronáutica – QFG. Dez anos depois, foi a vez do Exército abrir suas portas, passando a admitir militares de ambos os sexos em seu Quadro Complementar de Oficiais – QCO (ROVINA; SOUZA, 2015).

Desde então, as mulheres foram ampliando sua participação em várias áreas e especialidades, até finalmente chegarem nas principais escolas de formação de nível superior das três forças: Escola Naval – EN, Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN, e Academia da Força Aérea – AFA. Essas escolas são o berço de formação dos oficiais de carreira responsáveis por conduzir as principais instituições das Forças Armadas. Adentrar a uma delas significa, portanto, ter a possibilidade de atingir os mais altos postos da carreira, concorrendo, em condições de igualdade com os homens, aos cargos de comando, chefia e direção das organizações militares do país.

Essa conquista, porém, não se efetivou de forma plena. Impulsionados pela Lei nº 12.705¹, de 12 de agosto de 2012, Marinha e Exército receberam sua primeira turma mista nas escolas de formação de oficiais em 2014 e em 2018, respectivamente, com possibilidade de participação das mulheres restrita ao quadro de intendentes (quadro de oficiais responsáveis pela gestão administrativa) no caso da Marinha, e ao quadro de intendentes e material bélico no caso do Exército (BARRETO, 2015; VERDÉLIO, 2018).

Na Aeronáutica, no entanto, a história foi um pouco diferente. Acompanhando a tendência mundial, o passo mais significativo rumo à igualdade de gênero se deu ainda em 1996, com a abertura de vagas para ambos os sexos no curso de formação de oficiais intendentes – CFOINT² – da AFA, sem a necessidade de um mandamento legal prévio (SANTOS, 2015).

Em 2003 foi estendida a possibilidade de participação feminina ao curso de formação de oficiais aviadores – CFOAV³, símbolo máximo da atividade fim da Força Aérea e de sua operacionalidade em combate. Mas, contrariando as expectativas geradas pela experiência vivida no quadro de intendência, em que mais de 40% do total de formados desde a abertura de turmas mistas no CFOINT são do sexo feminino, as mulheres correspondem a menos de 4% do efetivo de pilotos formados desde então.

Analizando-se o número de candidatos para o processo seletivo de ambos os cursos, conforme dados oficiais do Comando da Aeronáutica, percebe-se que o total de homens inscritos para o CFOAV no período de 2003 a 2018 é quase três vezes superior ao número de mulheres, ajudando a compreender, em parte, a prevalência masculina. No CFOINT essa situação se inverte, contando com mais mulheres que homens inscritos no período de 1996 a 2018.

Em termos proporcionais, somando-se a quantidade de inscritos, por sexo, para os exames de seleção de aviadores e de intendentes desde a abertura para turmas mistas até 2018, verifica-se que 63% dos inscritos do sexo masculino optam pela aviação, e apenas 37% para a intendência. No caso das mulheres, 70% das inscritas optam pela intendência, contra 30% que

¹ De acordo com essa Lei, o Exército Brasileiro tinha o prazo máximo de 5 anos, a contar da data de publicação da mesma, para viabilizar o ingresso de mulheres na linha militar bélica de ensino (BRASIL, 2012)

² Curso de nível superior caracterizado pela formação administrativa com o objetivo de preparar os futuros militares do Quadro de Oficiais Intendentes (QOINT) para o desempenho das atividades financeiras e logísticas da Força Aérea Brasileira (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2018a).

³ Curso de nível superior caracterizado pela instrução de voo e demais disciplinas necessárias para o preparo dos militares do Quadro de Oficiais Aviadores (QOAV) à atividade de pilotagem militar (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2018b)

escolhem a aviação, sendo possível identificar uma inclinação das mesmas pela intendência e dos homens pela aviação, conforme tabela 1. E essa estatística acaba por reforçar um argumento precipitado de que as mulheres não teriam interesse em participar de armas de combate, argumento utilizado, inclusive, para justificar a limitação do número de vagas a elas e o impedimento de acesso a determinadas armas na Marinha e no Exército Brasileiro, o que teria como consequência a restrição ao poder.

Tabela 1 – Proporção de inscritos no exame de seleção para o CFOAV e CFOINT, por sexo

Curso	Masc.		Fem.		Total
CFOAV	62.063	73%	22.898	27%	84.961
		63%		30%	
CFOINT	36.226	41%	52.798	59%	89.024
		37%		70%	
Total	98.289		75.696		

Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

Nota: CFOAV – inscritos no período 2003 a 2018; CFOINT – inscritos no período 1996 a 2018

É importante ressaltar que, independente do curso escolhido durante o processo seletivo, o tempo de formação de ambos é de 4 anos, todos se submetem aos mesmos treinamentos físicos e exercícios operacionais durante o período em questão e as disciplinas cobradas no exame de seleção são idênticas: matemática, física, português e inglês (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2018a; 2018b). Ou seja, os fatores supramencionados não seriam, a princípio, suficientes para a definição por um ou outro curso. As únicas exigências exclusivas para os aviadores são a altura mínima de 1,64m, acuidade visual e, a partir de 2010, o teste de aptidão à pilotagem militar – TAPMIL.

Entretanto, apesar de os dois cursos serem ministrados na mesma escola de formação e serem muito semelhantes em termos de processo seletivo, eles apresentam algumas características distintas em relação à carreira pós-formação. A remuneração dos aviadores é relativamente superior à dos intendentes, devido ao adicional de compensação orgânica recebido em função do desgaste físico proporcionado pela atividade aérea, e também pela possibilidade maior de recebimento de diárias e ajudas de custo referentes a períodos de deslocamento e trabalho fora de sede. Além disso, o quadro de aviação é o único que permite atingir o mais alto posto da carreira, podendo chegar, inclusive, a comandar a FAB, o que nunca acontecerá com a Intendência. A aviação está atrelada diretamente à atividade fim da Aeronáutica, sendo uma função de grande visibilidade e altamente prestigiada pela sociedade como um todo, ao passo que a intendência, por estar diretamente associada a trabalhos

administrativos, relaciona-se com atividades de apoio, como logística e suprimento, de menor visibilidade.

1.1 Problema de pesquisa

Diante desse cenário, esta pesquisa visa responder à seguinte questão: Que fatores influenciam a prevalência da opção feminina pelo curso de formação de oficiais intendentem em relação ao curso de formação de oficiais aviadores da AFA? A resposta a esse problema permitirá compreender por que, mesmo com as aparentes vantagens advindas da carreira de aviador, a maioria das mulheres optam por ser intendentem.

1.2 Objetivos

A partir da questão definida, este estudo possui como objetivo geral compreender as razões que influenciam a prevalência da opção feminina pelo curso de formação de oficiais intendentem em relação ao curso de formação de oficiais aviadores da Academia da Força Aérea.

Para isso, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

OE1: Descrever a natureza dos cursos de formação de oficiais intendentem e de oficiais aviadores da AFA, bem como as particularidades de seu processo seletivo;

OE2: Mapear o histórico de participação de mulheres no CFOINT e no CFOAV desde a abertura para turmas mistas na AFA em 1996 e 2003, respectivamente;

OE3: Identificar os fatores considerados no processo de escolha pelos cursos ofertados;

OE4: Indicar as diferenças e semelhanças entre os fatores que influenciam a escolha pela intendência e pela aviação, de modo a identificarem-se as razões determinantes na prevalência da opção feminina pela intendência.

1.3 Justificativa e Relevância do estudo

Essa pesquisa se justifica tendo em vista os valores investidos na adaptação estrutural das Unidades Aéreas e demais Organizações Militares para o recebimento das mulheres, bem como no treinamento de pessoal especializado para acompanhá-las em suas questões específicas durante o curso de formação de aviadores.

A partir da compreensão dos fatores que influenciam a opção feminina por um ou outro curso, será possível identificar segmentos sociais com aspirações semelhantes, potencializando o uso de propagandas e recursos motivacionais para captar mulheres para o quadro de aviadores, a fim de se beneficiar das vantagens advindas de ambientes mistos de trabalho.

O tema é relevante para as nações que buscam uma sociedade mais produtiva e equilibrada, com um melhor aproveitamento de suas capacidades combativas. No caso da Força Aérea Brasileira, a contrapartida da ampliação da participação das mulheres no quadro de aviadores terá como reflexo uma maior aproximação com a outra metade da população nacional, cujo ingresso às principais carreiras das Forças Armadas, vinculadas diretamente à sua atividade fim, ainda é muito restrito. Com isso, cresce o reconhecimento da FAB pela sociedade devido à composição mais democrática de seu efetivo e ganham o Brasil e a Força Aérea, que se beneficiará das competências e inteligências múltiplas de homens e mulheres, refletindo-se em uma instituição mais eficiente para o país.

Institucionalmente, o estudo permitirá conhecer, na visão dessas militares, as particularidades da carreira de aviação e de intendência que afetam diretamente nessa escolha, bem como as expectativas em relação à carreira almejada. Esse entendimento pode auxiliar, inclusive, em um processo futuro de reestruturação das carreiras em questão ou na adequação dos cursos de formação. Além disso, pode ser um instrumento valioso no dimensionamento de expectativas reais de participação feminina em outros quadros com características semelhantes (quadro de apoio ou operacional) para o Exército e a Marinha, que ainda estão em fase de adaptação de suas escolas de formação e de suas instalações para o recebimento das mulheres.

No contexto acadêmico, o estudo poderá ser utilizado para enriquecer entendimentos a respeito das motivações femininas em integrar organizações conservadoras, bem como dos principais desafios enfrentados em situações semelhantes. Também poderá contribuir para os estudos de gênero e de gestão de recursos humanos, os quais apresentam uma frequência de atualização e pesquisa relativamente baixa se comparada a outras áreas e aspectos organizacionais investigados, principalmente nas instituições públicas.

1.4 Delimitação do estudo

O estudo buscou identificar os fatores que influenciam a opção, entre as mulheres, por áreas de atuação distintas na carreira militar. Desse modo, não serão realizadas comparações

com o universo masculino, sendo alvo de análise somente as escolhas realizadas pelas mulheres que entraram na Academia da Força Aérea e suas trajetórias profissionais.

Assim, não constitui objeto deste estudo demonstrar a evolução da participação feminina nas Forças Armadas do Brasil e do mundo, já que a questão de gênero não será tratada em seu viés clássico de comparação de grupos minoritários e majoritários, sendo utilizada somente para identificar, nas carreiras de aviação e de intendência, características consagradas como femininas e masculinas pela sociedade, bem como a permanência ou superação desses estereótipos no ambiente militar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados alguns conceitos e teorias importantes para a compreensão e operacionalização da pesquisa. Em primeiro lugar, discorrer-se-ão sobre as principais definições de carreira, a fim de se estabelecer a que será adotada neste estudo, bem como a perspectiva sob a qual a carreira das oficiais intendentes e aviadoras será analisada. Na sequência, será apresentado um breve histórico do papel social da mulher e seus reflexos nas ocupações de trabalho da atualidade. Por fim, serão pontuadas as conquistas femininas nas Forças Armadas brasileiras, bem como o efeito da presença dessas mulheres em ambientes tradicionalmente ocupados pelos homens: os quartéis.

2.1 Carreira

2.1.1 Conceito e evolução

O termo “carreira” possui uma vasta aplicação entre pesquisadores do assunto, sendo comumente associado, na vida cotidiana, à “profissão” ou “emprego”. McDaniels e Gylsbers (1992), ao analisarem estudos teóricos sobre o tema desde 1900, demonstraram a evolução do conceito de carreira em direção a uma concepção mais ampla, incorporando outros elementos além de seu sentido tradicional de ocupação. Para eles, tratar de carreira na atualidade significa tratar de várias esferas da vida conjuntamente, que influenciam direta ou indiretamente em seu desenvolvimento. Significa ainda que a carreira não é pré-estabelecida, moldando-se de acordo com os caminhos e escolhas de cada trabalhador.

Hall (2002) sintetiza, em quatro concepções, as conotações mais utilizadas para a palavra carreira ao longo dos tempos: carreira como progressão; como profissão; como trabalhos sequenciais ao longo da vida; e como experiências sequenciais de funções durante a vida.

As duas primeiras concepções estão mais relacionadas ao pensamento popular. A carreira como “progressão” corresponde à sequência de promoções em uma determinada hierarquia organizacional, caracterizando-se pela mobilidade vertical dos indivíduos.

A carreira como “profissão”, por sua vez, diferencia as ocupações, de modo que nem todas representam carreiras. Somente os trabalhos com avanços periódicos de status, nos quais

um padrão de progressão é evidente, poderiam ser assim classificados. É o caso do médico, do professor, entre outros.

As duas últimas conotações, de maior representatividade nas ciências comportamentais, não fazem essa distinção. A carreira vista como “trabalhos sequenciais ao longo da vida” corresponde ao histórico de ocupações de uma pessoa, independente dos níveis ou tipo de trabalho exercido.

Na carreira como “experiências sequenciais de funções”, o que conta é o modo como os indivíduos vivenciam essa sequência de trabalhos e atividades que compõem a sua história, ou seja, o conceito de carreira baseia-se na percepção individual de cada um, não se restringindo ao ambiente organizacional (HALL, 2002). Ele incorpora as escolhas pessoais na busca por auto realização, integrando vários elementos da vida do profissional. Numa outra perspectiva, pode-se dizer que o parâmetro de sucesso é endógeno – sucesso psicológico – e não exógeno.

Essa mudança de concepção acompanhou as transformações do contexto político, econômico e sociocultural das civilizações. A carreira organizacional, desenvolvida dentro de uma única empresa e predominante até os anos de 1980, cede espaço a carreiras mais flexíveis, marcadas por trajetórias profissionais descontínuas e por uma maior autonomia na gestão pessoal da mesma, deslocando o foco de análise das organizações para os indivíduos. O papel da administração, antes paternalista e de gerenciador da carreira de seus funcionários, passa a ser de apoio a esses profissionais, à medida que eles assumem a responsabilidade por seu futuro (ROBBINS, 1999).

Sobre a interação com outros aspectos da vida, que alinharam a ideia de desenvolvimento da carreira ao próprio desenvolvimento pessoal, Schein (1978) já alertava para a importância de se conhecerem as características das pessoas para uma melhor definição de seu futuro profissional (OLIVEIRA, 1998).

O domínio dessas características permite entender os aspectos valorizados pelos indivíduos, ajudando a compreender porque, mesmo com a evolução do conceito apresentado por Hall, algumas particularidades das carreiras tradicionais ainda exercem forte influência sobre o processo de escolha ocupacional (BRISCOE et al., 2006), como a busca por reconhecimento e status ou a aspiração de ascender na hierarquia organizacional de uma empresa (SILVA et al., 2012).

2.1.2 Gestão pessoal da carreira

De acordo com London e Stumph (1982), a carreira pode ser analisada sob duas perspectivas: a da organização e a da pessoa. A perspectiva organizacional envolve as políticas, procedimentos e ações relacionadas à carreira em uma determinada empresa, ao passo que o entendimento e a avaliação das experiências profissionais compõem sua perspectiva individual.

Tendo em vista o objetivo desta pesquisa estar relacionado a um critério subjetivo, que é o processo de escolha pelas mulheres entre os cursos disponíveis na Academia da Força Aérea, optou-se pela utilização, para análise do caso concreto, da perspectiva pessoal da carreira, com base no conceito apresentado por Hall (2002, p.12), em que a carreira é “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos, associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa”.

Greenhaus et al. (1999) propõem que os sujeitos comprometidos com a gestão de carreira devem conhecer a si mesmos e o mundo do seu trabalho. Esse processo de conhecimento permite identificar características de sua personalidade, interesses, talentos e habilidades, bem como as alternativas de atuação no mercado de trabalho de acordo com essas características, resultando em indivíduos mais produtivos e autorrealizados. Assim, uma boa exploração da carreira nesses dois níveis (autoconsciência e consciência do ambiente) tende a desenvolver metas ocupacionais mais satisfatórias quando comparadas a situações em que essa análise não se verifica.

De forma análoga, Reardon et al. (1999) também consideram que o processo de tomada de decisão de carreira tem por base o autoconhecimento e o conhecimento ocupacional, seguidos, no segundo nível de processamento das informações, pelo domínio das habilidades de tomada de decisão e, por último, do domínio do processamento executivo.

Trata-se de um modelo piramidal de processamento de informações de carreira em que o sucesso dos níveis superiores depende de um trabalho bem-sucedido nos níveis inferiores, caracterizando-se como um ciclo contínuo de solução de problemas e tomadas de decisão.

Esse modelo, associado às contribuições de Greenhaus e de diversos outros autores, foi utilizado por Martins (2001) para compor um referencial de análise de gestão de carreira no Brasil, formado pelas seguintes etapas: escolha, planejamento, implementação e avaliação, as quais são influenciadas por informações do “indivíduo” e do “ambiente”.

As informações do indivíduo correspondem às geradas pelo processo de autoconhecimento, na forma de “valores, habilidades e interesses”. As informações do ambiente “englobam as informações relacionadas ao ambiente ocupacional, organizacional, familiar e social que afetam, em maior ou menor grau, as etapas do ciclo” (MARTINS, 2001, p. 55). Elas abrangem, entre outros, os seguintes aspectos:

tipos de ocupação; características das ocupações (regime de trabalho, mobilidade geográfica, interação humana, perspectivas de crescimento, etc.); tipos de indústria; habilidades, atitudes e qualificações requeridas; níveis de remuneração; situação do mercado de trabalho; carreiras ascendentes e em processo de obsolescência; instituições de ensino e capacitação profissional; instituições de assessoria ou consultoria em planejamento e gestão de carreira; atividades de lazer; influência da família nas decisões de carreira (MARTINS, 2001, p. 67).

2.1.3 A Escolha da Carreira

Os estudos sobre escolha ocupacional datam do início do século XX, e tinham como objetivo principal auxiliar jovens e adultos nessa complexa e árdua tarefa que, se mal realizada, podia ter reflexos negativos duradouros, principalmente naquela época. Nascia, assim, o primeiro programa estruturado de orientação vocacional, desenvolvido por Frank Parsons em Boston (EUA), em 1908 (REARDON et al., 1999).

A partir dos anos 50, a escolha profissional passou a ser analisada pelos teóricos de carreira não somente em seu aspecto pontual, mas como um processo contínuo que permeia as decisões para toda a vida, dando origem a novas modalidades de serviço como o *coaching* e a consultoria de carreira.

A ampliação desse aspecto fez crescer ainda mais o interesse pelo assunto, resultando em diversas pesquisas pelo mundo dedicadas em detectar uma sucessão de fatores que influenciam a opção profissional de estudantes das mais variadas áreas (GINZBERG, 1951; O’CONNOR; KINNANE, 1961; FELTON et al., 1994; AGARWALA, 2008; GREENBANK, 2011; MARINAS et al., 2016).

Para Carpenter e Foster (1977) e Beyon et al. (1998), a escolha ocupacional depende de três categorias de fatores: extrínsecos, intrínsecos e interpessoais. Os fatores extrínsecos referem-se a fatores não inerentes à natureza das tarefas ou do papel ocupacional, e envolvem questões como a disponibilidade de emprego, boa remuneração e prestígio da ocupação. Os fatores intrínsecos relacionam-se ao conteúdo do trabalho e às oportunidades que ele oferece para o treinamento, a carreira e o desenvolvimento profissional, e podem ser representados pelo

interesse em um trabalho específico e pela satisfação pessoal do trabalho. Os interpessoais dizem respeito à influência dos pais e de outras pessoas significativas, bem como à exposição precoce à profissão.

Ao analisar o processo de escolha de carreira em organizações brasileiras, Martins (2001) sinaliza para a importância do autoconhecimento pelos indivíduos, já que uma pessoa desprovida de referências pessoais tende a se tornar refém de parâmetros externos de escolha, aumentando suas chances de frustração. Para ele:

O autoconhecimento pode ser entendido como um processo de construção da autoimagem, ou de tomada de consciência das características individuais, que ocorre na relação do indivíduo com o mundo e consigo mesmo. Nesse processo dialético, o confronto entre a auto-observação e o feedback externo gradativamente sintetizam a autoimagem, aperfeiçoando o conhecimento do indivíduo sobre suas próprias características. Tal processo demanda, ainda, a capacidade de manter essa dinâmica de informações, evitando a paralisação de um conceito imutável – ou a própria ausência de um autoconceito, pela completa dependência da avaliação externa (MARTINS, 2001, p. 61).

Os parâmetros externos dizem respeito à influência do ambiente, os quais foram estratificados pelo autor em três níveis: família, sociedade e cultura. A influência da família se dá de forma direta, por meio da emissão de opiniões a respeito de um determinado emprego, ou indireta, pela tradição familiar em alguma ocupação. Elas podem ser positivas (motivadoras) ou negativas (impeditivas). A sociedade atua sobre a escolha dos indivíduos pelas particularidades da comunidade em que se vive, como o clima (regiões muito quentes não favorecem empregos típicos de áreas frias, como instrutor de esqui), conjuntura econômica (expectativa de crescimento de uma profissão, níveis de remuneração) e interferências diretas de grupos ou classes sociais, que estabelecem o que é uma ocupação de prestígio e uma “sem futuro”. A cultura, que pode ser considerada um subgrupo da sociedade, tem caráter normalmente invisível, e afeta as decisões fundamentais da carreira por meio de juízos valorativos e significados atribuídos às opções disponíveis, como a classificação implícita das ocupações em “femininas” e “masculinas” (MARTINS, 2001).

O quadro 1 relaciona as categorias de fatores que influenciam na escolha profissional, na visão dos dois autores:

Quadro 1 – Fatores que influenciam na escolha profissional

AUTOR	Carpenter e Foster (1977) e Beyon et al. (1998)	Martins (2001)
PARÂMETROS INTERNOS	Fatores Intrínsecos (satisfação pessoal, interesse no trabalho)	Autoconhecimento (tomada de consciência de características individuais), interesses pessoais
PARÂMETROS EXTERNOS	Fatores Interpessoais (influência dos pais e/ou outras pessoas significativas; exposição precoce à profissão)	Família (opiniões, tradições ocupacionais)
	Fatores Extrínsecos (disponibilidade de empregos, boa remuneração)	Sociedade (atividades de prestígio, sem futuro, expectativa de crescimento de uma atividade)
		Cultura (juízo de valor atribuído às ocupações disponíveis)

Fonte: elaboração própria

Tendo em vista a questão tratada neste estudo ter origem em um ambiente tradicionalmente masculino, onde o fator cultural não pode ser ignorado, optou-se por utilizar os parâmetros estabelecidos por Martins (2001) para análise do processo de escolha das mulheres entre os cursos de formação de oficiais aviadores e de intendentes.

Sobre o assunto, Dutra (2002) ressalta a importância da construção de um referencial próprio nas escolhas de carreira, pois, ainda que não seja possível evitar interferências externas, a inexistência de um projeto profissional pode levar a contratempos como a restrição de alternativas, a perda do foco e as armadilhas profissionais. Entre os métodos utilizados na busca pelo autoconhecimento, que auxiliará na construção desse projeto, o autor destaca a identificação das âncoras de carreira, cujo conceito será tratado a seguir.

2.1.4 Âncoras de Carreira

O conceito de “âncoras de carreira” foi elaborado por Schein (1996) a partir de estudos realizados com 44 alunos da *Sloan School of Management*, do MIT, no período de 1961 a 1973, cujo propósito era reunir conhecimentos sobre os elementos da realidade dos indivíduos que os acompanhavam durante sua trajetória profissional, influenciando suas preferências por determinado tipo de atividade.

Os alunos foram entrevistados ao longo do curso e após formados (em seis meses, 1 ano, 5 e 10 anos), o que permitiu observar as mudanças ocorridas no decorrer de suas carreiras, bem como os talentos, motivos, valores e atitudes considerados por cada um para suas escolhas. Esse conjunto de fatores foi reunido e categorizado em oito diferentes tipos de âncoras de carreira, que determinam a inclinação profissional de um indivíduo e sua tendência de escolha

por atividades que proporcionem conforto com sua autoimagem. Assim, quando estão em desconforto com sua âncora, as pessoas tendem a buscar mudanças dentro de sua área de trabalho ou até mesmo procurar por um novo emprego (DUTRA; ALBUQUERQUE, 1996).

Inicialmente, Schein (1978) constatou que os empregos que proporcionavam maiores responsabilidades, desafios e melhor remuneração eram os mais procurados pelos alunos. Anos mais tarde, porém, essas razões de escolha se alteraram, exibindo padrões de respostas que, por suas similaridades, deram origem às cinco primeiras âncoras de carreira categorizadas pelo autor: 1) competência para gerência geral; 2) competência técnica / funcional; 3) segurança / estabilidade; 4) criatividade empreendedora; e 5) autonomia / independência. As demais categorias foram classificadas ainda na década de 80, a partir de pesquisas posteriores. São elas: 6) senso de dever e dedicação a uma causa; 7) puro desafio; e 8) estilo de vida (SCHEIN, 1996).

Seguem abaixo as principais características das âncoras de carreira (SCHEIN, 1996):

Competência para Gerência Geral: a motivação fundamental é ser competente em um complexo conjunto de atividades que compõem a ideia de gestão, supervisionando e liderando pessoas em direção à realização dos objetivos da empresa. Os componentes mais importantes desse conceito são: competência interpessoal, competência analítica e estabilidade emocional. Corresponde a pessoas que buscam atingir posições elevadas na organização, sendo responsáveis por níveis cada vez maiores de responsabilidade.

Competência Técnica / Funcional: preocupação com o desenvolvimento de habilidades técnicas, que dão senso de identidade e de realização profissional. Pessoas com essa âncora realizam-se ao trabalharem em áreas específicas. Distinguem-se da âncora anterior pois, ainda que desempenhem alguma atividade de supervisão, deixam claro que o que as estimula é a área funcional em que exercem esse tipo de atividade, e não os processos gerenciais em si.

Segurança / Estabilidade: aqui a realização profissional relaciona-se à satisfação proporcionada pela sensação de segurança advinda da baixa mutabilidade da carreira. A preocupação com a estabilidade, garantia de emprego e seus benefícios é maior do que a preocupação com o objeto do trabalho e com a progressão funcional.

Criatividade Empreendedora: as pessoas dessa âncora se veem dispostas a abrir um novo negócio, encontrar produtos novos, desenvolver novos serviços ou criar algo com que se identifiquem. O sucesso financeiro é visto como confirmação de capacidade. A autoconfiança

e a habilidade analítica são características marcantes, estimulando a disposição para assumir riscos.

Autonomia / Independência: baixo nível de tolerância com normas e procedimentos estipulados por outras pessoas que possam vir a limitar sua autonomia. Pessoas com essa âncora preocupam-se com o senso de liberdade, e veem a vida organizacional como restritiva, irracional e intrusa em suas vidas. Ainda que trabalhe em organizações formais, o profissional buscará funções com certa flexibilidade, chegando, inclusive, a rejeitar promoções se delas resultar a perda de autonomia.

Senso de dever e Dedicção a uma Causa: pessoas dessa âncora se interessam por ocupações em que possam utilizar suas capacidades em benefício de um bem maior, como ajudar as pessoas ou contribuir para a preservação do meio ambiente, por exemplo. A motivação está atrelada à realização de algo útil, à devoção a uma causa, ainda que, para isso, seja necessário mudar de organização.

Puro Desafio: o sucesso é definido pela superação de obstáculos aparentemente intransponíveis e pela resolução de problemas complexos. Profissionais dessa âncora se identificam com trabalhos intelectuais intrigantes e valorizam competições interpessoais. A novidade e variedade dos desafios impostos são verdadeiros estímulos para pessoas dessa âncora.

Estilo de Vida: a prioridade dos profissionais dessa âncora é encontrar modos de equilibrar as necessidades pessoais, familiares e as obrigações da carreira, desenvolvendo um estilo de vida que permita integrar esses segmentos sem que quaisquer deles se torne dominante.

A maioria das pessoas apresenta características de várias âncoras, mas o que determina a sua identificação com uma delas são as habilidades, valores e propósitos aos quais não renunciaria em sua carreira se tivesse que fazer uma escolha. É evidente que nem sempre há um casamento perfeito entre a âncora de carreira de um sujeito e a sua ocupação. Entretanto, quando isso ocorre, a tendência é a falta de comprometimento, gerando desempenho mediano e a necessidade de constantes mudanças na busca de uma ocupação mais adequada.

Nesse sentido, Motta (2006) defende que o sucesso na carreira no mundo contemporâneo está diretamente relacionado à trajetória de autoconhecimento e descobertas do

indivíduo sobre suas capacidades, que o guiarão para uma atividade na qual será mais eficiente e realizado. Para o autor

[...] planejar e ter sucesso na carreira é visualizar um percurso de crescimento pessoal e de descobertas sobre a própria capacidade. O planejamento de carreira é um processo contínuo de descoberta em que uma pessoa desenvolve mais claramente o autoconceito ocupacional em termos de seus talentos, habilidades, motivos, necessidades ou valores. Permite a uma pessoa encontrar o tipo de trabalho em que será mais competente e no qual obterá maior satisfação. O êxito se mede pelo encontro de uma identidade profissional, pelo reconhecimento coletivo e pela adaptação eficaz e satisfatória às tarefas que desempenha (2006, p. 19).

No tocante às questões de gênero, Schein (1996) identifica possíveis conexões entre sexo e âncoras de carreira, apontando a âncora “Estilo de Vida” como aparentemente preponderante entre as mulheres.

2.2 O papel social da mulher e seus reflexos na carreira profissional

O papel social de homens e mulheres tem raízes históricas, estando fortemente associado a questões culturais e biológicas. Em sua obra “O segundo Sexo”, Beauvoir (1970) faz uma análise de algumas dessas questões, demonstrando, desde a era primitiva, como o fator reprodutivo subordinou a mulher ao papel de “cuidadora” e responsável pela criação dos filhos. Ao homem, por sua vez, ficaram reservadas as atividades relacionadas ao esforço físico, como caçar e pescar, cabendo a ele o papel de agente provedor.

Na visão da autora, apesar das importantes conquistas do movimento feminista no decorrer da história, até 1949 essa situação pouco havia se alterado, subsistindo relações claras de poder dos homens sobre as mulheres e do papel a ser desempenhado por cada um. Essas relações são construídas desde o nascimento da menina, que deveria ser o espelho da mãe, devendo obediência cega a seu pai. A menina é condicionada, desde muito nova, a cuidar de sua aparência, a saber se comportar perante os mais velhos e a sempre agradar, tornando-se um objeto passivo tal e qual sua boneca.

A teoria dos papéis sociais, que tem por propósito explicar os padrões característicos de comportamento relacionados ao sexo nas sociedades humanas, ratifica a construção argumentativa de Beauvoir, evidenciando como a divisão do trabalho e a hierarquia de gênero, mais favorável aos homens, derivam das diferenças físicas entre os sexos, em especial da força masculina e da capacidade reprodutiva das mulheres. Estas, a quem cabe gestar, amamentar e cuidar dos bebês, acabam por desempenhar papéis semelhantes na sociedade, relacionados ao

cuidado infantil. Além de influenciar na sua atividade profissional, essas responsabilidades “maternas” limitam a capacidade feminina de realizar tarefas que exigem agilidade, períodos ininterruptos de dedicação ou viagens para longe de casa, como caçar animais de grande porte e conduzir guerras. Entretanto, com as sociedades pós-industriais e a consequente queda na taxa de natalidade em relação às sociedades agrícolas, o fator reprodutivo foi perdendo força, ampliando o leque profissional das mulheres (WOOD; EAGLY, 2002).

Independente da origem dessa distinção, as pesquisas sobre estereótipos de gênero apresentam constatações robustas de que os indivíduos possuem crenças diferentes sobre as características típicas de homens e mulheres, como os estudos de Diekman e Eagly (2000) e de Newport (2001). Essas características relacionam-se à dimensão física, emocional e cognitiva das pessoas. De acordo com Deaux e Lewis (1984), a maior parte das crenças sobre os distintos papéis dos sexos advém de atributos coletivos e individuais. Os atributos coletivos, mais latentes nas mulheres, traduzem-se em uma maior preocupação com o próximo, e envolvem empatia, gentileza, sensibilidade e nutrição. Os atributos individuais, por sua vez, típicos dos homens, envolvem autoafirmação, controle emocional e confiança.

Para Eagly e Steffen (1984), os papéis de gênero se reforçam porque a conduta das pessoas tende a refletir suas disposições internas. Esse processo cognitivo constitui um princípio básico da psicologia social, conhecido como inferência correspondente ou viés de correspondência (GILBERT, 1998).

Assim, as crenças sobre as características reais e ideais de ambos os sexos surgem porque o comportamento típico das pessoas guarda correspondência com seus atributos particulares. E a comunicação desses comportamentos, aprendidos por meio da observação individual, auxiliam na criação de um consenso sobre eles. Essas crenças estereotipadas, que se perpetuam nas sociedades, têm origem na divisão das tarefas domésticas e dos papéis familiares ocupados pelos sexos, bem como na hierarquia de gênero que reforça o estigma de maior propensão dos homens a exercer funções e ocupar cargos de maior poder e status.

Nesse raciocínio, as pessoas estão em conformidade com o comportamento adequado ao gênero em parte porque outros esperam que isso aconteça, premiando-se as atitudes congruentes com seus respectivos papéis sociais e penalizando-se os desvios de conduta. Os estudos a respeito das expectativas estereotipadas do sexo, como os de Deaux e LaFrance (1998) e de Geis (1993), produziram algumas das mais incontestáveis evidências de tal constatação

comportamental, embora o liame entre expectativas e comportamento seja contingente a diversas condições (OLSON et al., 1996).

As punições aplicadas ao comportamento inconsistente com o papel podem ser explícitas – demissão do emprego, por exemplo – ou sutis – ignorar a presença ou expressões faciais desaprovadoras, comunicando-se através de atitudes verbais e não verbais que podem se dar, inclusive, de maneira implícita ou automática pelas pessoas, que por vezes não têm domínio sobre esse processo de desaprovação (BLAIR, 2002; DIJKSTERHUIS; BARGH, 2001).

Independente disso, haverá ocasiões em que os benefícios da não-conformidade de gênero provavelmente superarão seus possíveis custos sociais, fazendo com que as pessoas ajam de modo contrário ao esperado para elas. Consciente disso e sabedora de que ainda havia muito a ser conquistado, Beauvoir (1970) apresenta uma série de “sugestões” para as mulheres do futuro, destacando-se, entre elas, a valorização do trabalho, a qual entendia como sendo o fator chave para a redução das fronteiras entre os sexos e como garantia real da liberdade feminina.

Para Egeland (2001), mulheres e homens são iguais em inteligência e capacidades, podendo desempenhar qualquer tipo de atividade profissional. Entretanto, os papéis de gênero enraizados na sociedade fazem com que a distribuição de homens e mulheres nas mais diversas ocupações permaneça estável ao longo do tempo, concentrando mulheres em áreas ligadas a pessoas e homens em áreas mais técnicas, desafiadoras. Não fossem essas influências culturais, a pesquisadora acredita que essa distribuição seria mais igualitária.

A visão de que os papéis de gênero estão enraizados na divisão do trabalho e na hierarquia entre os sexos implica dizer que, quando as características da estrutura social se alteram, as expectativas sobre homens e mulheres acompanham essa mudança.

De fato, conforme Bianchi et al. (2000), o emprego de mulheres aumentou rapidamente nos Estados Unidos e em outras nações nas últimas décadas, principalmente após a revolução industrial, que diminuiu a necessidade do uso da força em diversas ocupações, permitindo uma maior participação feminina no mercado de trabalho. O aumento da proporção de mulheres com nível superior também fez crescer o nível de qualificação para empregos com mais renda e status. Essa mudança na estrutura ocupacional se refletiu diretamente na taxa de natalidade desses países e na busca por uma maior compatibilização dos papéis profissionais e de família.

Embora a inclinação masculina em ajudar nas tarefas domésticas e de cuidado dos filhos seja discreta, essas alterações na divisão de trabalho auxiliam na mitigação dos papéis tradicionais de gênero e na redefinição dos estereótipos convencionais, ajustando-os para comportamentos mais adequados às necessidades sociais contemporâneas (BIANCHI et al., 2000).

Para Lippa (2009), entretanto, apesar de as mudanças nas características da estrutura social alterarem as expectativas sobre homens e mulheres, os componentes biológicos não podem ser desconsiderados na opção dos mesmos sobre sua ocupação profissional. Em pesquisa realizada em 53 países, incluindo o Brasil, o autor demonstrou que a grande maioria dos homens preferia trabalhar com coisas, ao passo que as mulheres preferiam trabalhar com pessoas. Essa proporção permaneceu estável entre os países analisados, independente de suas distintas características culturais, demonstrando que este não deve ser o único fator a ser considerado na opção profissional realizada pelas pessoas.

Apesar dos avanços tecnológicos terem minimizado a necessidade de utilização da força em várias situações, possibilitando às mulheres desenvolverem uma gama maior de trabalhos, as questões de gênero não foram eliminadas do ambiente profissional (HIRATA, 1998; NEVES, 2004). No futuro, a automatização pode, inclusive, contribuir para agravá-las, já que os homens ainda dominam a ciência da computação, matemática e engenharia, áreas-chaves na Quarta Revolução Industrial. Schwab (2016, p. 50) alerta para os riscos decorrentes:

[...] a quarta revolução industrial poderia acentuar a desigualdade de gênero a medida em que valorizasse mais os trabalhos atualmente desenvolvidos por homens, tornando mais difícil a alavancagem de talentos femininos no mercado de trabalho do futuro. Além disso colocaria em risco o valor criado pela maior diversidade e pelos conhecidos ganhos em criatividade e eficiência das empresas que possuem, em todos os níveis, equipes equilibradas em relação ao gênero.

Essa previsão é preocupante, já que a complementaridade entre os sexos tem uma resultante conhecidamente positiva na competitividade das organizações no mercado. A título de exemplo, Castells (1999) aponta uma maior flexibilidade e habilidade de relacionamento nas mulheres, que se refletem diretamente na capacidade de trabalhar em equipe e de dividir decisões.

2.3 Mulher nas Forças Armadas brasileiras

O primeiro registro de participação de uma mulher em combate no Brasil data do século XIX, quando Maria Quitéria teve sua atuação reconhecida por Dom Pedro I – em 1823 – no combate às tropas portuguesas no movimento de independência do Brasil. Desde então, algumas enfermeiras e especialistas em transporte aéreo atuaram em apoio ao Exército na Segunda Guerra Mundial, mas foram dispensadas tão logo a guerra findou (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2012).

A abertura efetiva das Forças Armadas para as mulheres só veio a ocorrer anos mais tarde, acompanhando o processo de redemocratização do país, com a incorporação, pela Marinha, da primeira turma do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha – CAFRM – em 1980. Em 1982 foi a vez da Força Aérea, a qual permitiu a participação feminina em diferentes níveis hierárquicos por meio da criação do Quadro Feminino de Oficiais – QFO – e do Quadro Feminino de Sargentos – QSO – da Reserva. No Exército, esse processo se concretizou dez anos depois, em 1992, mas, diferentemente das outras forças, não foi criado um quadro específico para as mulheres, sendo admitida sua incorporação junto com os homens no Quadro Complementar de Oficiais – QCO (ROVINA; SOUZA, 2015).

O quadro 2 evidencia o marco legal de admissão feminina nas Forças Armadas:

Quadro 2 – Marco legal da admissão feminina nas FFAA brasileiras

FORÇA	MARINHA	FORÇA AÉREA	EXÉRCITO
Marco legal	Lei n. 6.807/80	Lei n. 6.924/81	Lei n. 7.839/89
Ano de admissão	1980	1982	1992
Corpo/quadro	CAFRM	QFO/QSO	QCO

Fonte: elaboração própria com base em dados dos sítios eletrônicos da Presidência (BRASIL, 1980; 1981; 1989)

Desde então, a participação feminina se estendeu a diversas áreas de atuação, como a saúde e engenharia, porém nenhuma ligada diretamente à atividade fim das respectivas forças.

Esse cenário começou a mudar em 1996, com a abertura da primeira turma mista de cadetes⁴ da Academia da Força Aérea para o curso de intendência. Na ocasião, o então Ministro da Aeronáutica Mauro Gandra, por meio do Aviso Ministerial nº 006/GM3/024 de 5 de maio de 1995, citou o princípio constitucional da igualdade como fundamento legal à abertura do CFOINT para as mulheres, exaltando o aumento da participação feminina no mercado de

⁴ Os alunos dos cursos de formação de oficiais da EN, AMAN e AFA denominam-se “cadetes”

trabalho e a necessidade de aproveitá-las em atividades cada vez mais relevantes para a Força Aérea (BRASIL, 1995).

Ainda que a atividade de intendência também seja considerada uma atividade de apoio, a presença feminina em uma das escolas de formação de oficiais das Forças Armadas foi um avanço importante para a consolidação do espaço feminino na caserna, já que essas escolas são o berço dos líderes da Aeronáutica, Marinha e Exército. Além disso, a entrada das mulheres em uma das escolas de formação significa igualdade de postos e de relações hierárquicas entre os sexos, bem como a possibilidade de ascensão ao generalato.

A trajetória de sucesso das intendentess na AFA, com uma escala crescente da presença feminina ao longo dos anos, culminou, em 2003, na abertura do quadro de aviadores, atividade finalística da Força e representativa de sua capacidade operacional e de combate. Em termos práticos, isso significa que as mulheres estão aptas a atingir o topo da carreira, podendo chegar, inclusive, a ser Comandante da Aeronáutica. Profissionalmente, é a maior conquista que um militar pode ter, independente de sexo.

Apesar dessa iniciativa da FAB, ainda não há consenso nas Forças Armadas sobre a participação feminina nas atividades de combate. Marinha e Exército só passaram a admitir mulheres em suas escolas de Formação de Oficiais a partir da Lei 12.705, de 12 de agosto de 2012, que obrigava, em seu art. 7º, a viabilização do ingresso de candidatos do sexo feminino na linha militar bélica de ensino em até 5 (cinco) anos a contar da data de publicação da referida lei (BRASIL, 2012).

A Marinha incorporou sua primeira turma mista na Escola Naval em 2014, e a Academia Militar das Agulhas Negras apenas em 2018. Em ambos os casos, as mulheres foram admitidas com reserva de vaga e restritas a atividades de apoio, o que demonstra a forte resistência à ideia da atuação das mesmas na linha de frente.

De acordo com Giannini et al. (2017), há um consenso entre as Forças sobre a participação feminina em quadros de apoio, mas isso não ocorre nos quadros de combate. Em pesquisa realizada nas três principais escolas de formação de oficiais das Forças Armadas brasileiras – Escola Naval, Academia Militar das Agulhas Negras e Academia da Força Aérea – as autoras identificaram que os problemas que as mulheres enfrentam no meio militar não são tão diferentes dos vivenciados nas organizações civis. Estereótipos de gênero, que vinculam a elas características como fragilidade, sensibilidade e emoção, bem como a expectativa sobre

seu papel social clássico de mãe e esposa, tornam-se verdadeiros obstáculos a um tratamento igualitário e à progressão na carreira.

O debate é ainda carregado de estereótipos sobre o papel da mulher e sobre a sua capacidade de atuar em um ambiente visto majoritariamente como “masculino”. De forma geral, aceita-se amplamente que as mulheres têm um papel a desempenhar nas forças, geralmente em áreas como logística e administração e até mesmo apoio ao combate. Mas essas funções, de certa forma, reforçam estereótipos e excluem as mulheres do principal caminho para ascender a posições de poder.

[...] os desafios de ordem subjetiva associam-se a estereótipos e expectativas sociais sobre o papel das mulheres, vistos quase naturalmente como inconciliáveis com a função-fim da carreira militar. Embora nem todos os entrevistados tenham expressado essa percepção, houve certo consenso ao descrever as dificuldades em aceitar a mulher na linha de frente, exercendo funções mais diretamente relacionadas ao combate. De modo geral, houve consenso sobre a atuação das mulheres em áreas-meio, como administração e saúde (GIANNINI et al., 2017).

A própria agenda sobre mulheres, paz e segurança das Nações Unidas subestima a capacidade feminina na atuação em conflitos ao requisitar sua presença sob o argumento da necessidade de melhor assistir as principais vítimas dos conflitos contemporâneos – mulheres e crianças – relegando a segundo plano o potencial feminino para promover e manter a paz e segurança internacionais (GIBBINGS, 2011).

Apesar dessas controvérsias, Emilia Takahashi (2002; 2007) destaca reflexos positivos da presença feminina nas escolas militares, como a elevação do nível de participação dos alunos nas atividades de ensino, a melhora no vocabulário e a maior resistência e resiliência das mulheres. Tais fatos podem ser demonstrados pelos relatos constantes do trabalho da pesquisadora com a primeira turma mista de cadetes da Academia da Força Aérea:

Aqui (na Academia) a recuperação (física) do homem é mais rápida do que a da mulher. Por quê? Porque a mulher vai levando, levando, ela aqui tenta suportar mais a dor. A gente pergunta: - fulana, está doendo? Tá, mas ela continua fazendo. Quando ela para, é porque não dá mais. O rapaz não: - ah, está doendo o meu joelho, eu vou sair de forma, vou na enfermaria”. Dois dias depois, um anti-inflamatório, uma fisioterapia, um banho de água quente aí já passou. A menina não, ela tinha que “baixar” (ficar fora das atividades) porque não conseguia andar mais. É aquela vontade de querer fazer, de suportar mais a dor, aí se quebram mesmo. Pô, caramba, a mulher (cadetes) aqui a gente tem que dar uma segurada, então temos que estar mais atentos a isso, então a gente ia “tirando o motor”: - Fulana, tira o motor que você está passando mal! “Não, eu estou bem, quero continuar!” Fulana, para de correr que você está mancando muito, caminha! “Não, eu tenho que correr!” Tinha que mandar parar! O rapaz não, ele para quando sente a dor (TAKAHASHI, 2002, pag. 150).

O acompanhamento dos grupos mistos nas atividades acadêmicas revelou que, inicialmente, as cadetes destacavam-se em todos os envolvimento na Divisão de Ensino: participação nas aulas, demonstração de interesse, criatividade e seriedade. Com o passar dos meses, os cadetes adotaram condutas semelhantes. Como resultado, houve uma elevação no nível desses grupos com consequente melhora de qualidade no preparo profissional. Nota-se, com isso, que os cadetes foram alavancados pelo comportamento de suas companheiras de curso, evitando uma condição de desvantagem... houve uma mudança de comportamento dos cadetes dos Cursos de

Formação de Oficiais, mais evidente no CFOInt, com elevação da qualidade individual e grupal, melhora de atitude diante de assuntos profissionais e uma postura de melhor entendimento, aceitação e maior respeito com relação à mulher no campo profissional. Comissão de Acompanhamento do CFOInt Feminino - Relatório Final, março de 2000, p. 9 (TAKAHASHI, 2007, p.8).

Essa visão é compartilhada pelos oficiais e cadetes das Escolas de Formação de Oficiais das FFAA entrevistados por Giannini et al. (2017), os quais concordam, em sua maioria, que “as mulheres teriam maiores habilidades para atividades de inteligência, pois a percepção feminina seria mais aguçada que a do homem. A mulher teria também maior capacidade de resistência e resiliência. Já os homens teriam maior propensão a ações que exigem vigor físico”.

Além disso, as mulheres também são reconhecidas nos quartéis por serem mais comunicativas e organizadas. De acordo com o Subcomandante da AMAN, Coronel Sebastião Roberto de Oliveira, essas características podem contribuir para o Exército: “A comunicabilidade da mulher, ela é mais comunicativa, pode ajudar em alguns aspectos. Elas também são mais detalhistas, e podem ajudar também com essa habilidade” (VERDÉLIO, 2018).

3 METODOLOGIA

Conforme metodologia proposta por Vergara (2000), esta pesquisa assume caráter exploratório-descritivo. Exploratório porque se fez necessário investigar quais fatores influenciam a opção das mulheres diante das possibilidades da carreira militar – quadro operacional de combate ou quadro de apoio, já que não há um entendimento consolidado sobre o tema devido ao pioneirismo da Força Aérea Brasileira em permitir a participação de mulheres na atividade fim da instituição: a aviação. Na sequência, após a identificação desses fatores, a pesquisa configurou-se como de natureza descritiva, pois teve por objetivo expor as razões de dois grupos do sexo feminino que estudam ou estudaram na AFA – as intendentess e as aviadoras – bem como suas opiniões, atitudes e crenças.

A abordagem foi qualitativa, caracterizando-se pela ocorrência em ambiente natural das participantes e pela valorização de suas visões de mundo, tendo sido utilizadas ferramentas de estatística descritiva para melhor categorização e visualização dos resultados, a fim de facilitar a compreensão dos dados analisados. Para Creswell (2010, p. 26), a pesquisa qualitativa é “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

Nessa perspectiva, a fim de garantir maior credibilidade e confiabilidade nos resultados apresentados, optou-se pela utilização de instrumentos múltiplos para coleta de dados, que permitiram a triangulação das informações obtidas. De acordo com Azevedo et al. (2013), a triangulação de métodos e fontes de coleta de dados permite examinar um fenômeno sob múltiplas dimensões, enriquecendo a compreensão e possibilitando uma análise mais aprofundada do problema. Assim, foram realizadas pesquisas documentais, grupos focais e *survey*, conforme será visto no tópico seguinte.

3.1 Procedimentos de coleta de dados

A pesquisa foi dividida em três etapas. Primeiramente foi necessário aprofundar os conhecimentos a respeito dos cursos de formação de oficiais intendentess e de oficiais aviadores da Academia da Força Aérea e seus respectivos processos seletivos, a fim de identificar a ocorrência de situações que poderiam restringir ou estimular a participação das mulheres em ambos os cursos. Para isso, foram realizadas pesquisas documentais referentes às normas que regem o processo seletivo da AFA, bem como análises de relatórios fornecidos por aquela

escola de formação que evidenciam o histórico de participação das mulheres e seu índice de aproveitamento em ambos os quadros.

De posse dessas informações, foram realizados dois grupos focais, com a presença de quatro aviadoras e cinco intendentes, respectivamente, no intuito de identificar as razões que determinaram a escolha por seus respectivos quadros, suas experiências profissionais e suas visões sobre a carreira que abraçaram. As participantes foram escolhidas aleatoriamente, entre turmas distintas de formação, aproveitando-se a presença física temporária de profissionais do quadro de aviação no Rio de Janeiro para a realização de outras missões da FAB. Para efeitos de transcrição direta das declarações apresentadas, as participantes foram identificadas simplesmente como “Oficial Aviadora” ou “Oficial Intendente”, a depender do quadro a que pertencem. O perfil das entrevistadas não foi explicitado, de modo a preservar-se a identidade das mesmas.

O grupo focal foi escolhido porque permitiu verificar, à medida em que as participantes expunham seus relatos, a concordância ou não umas com as outras, facilitando a identificação dos fatores que mais pesaram em seu processo decisório. Além disso, é uma técnica que permite reunir pessoas com experiências diferentes, fomentando discussões sob pontos de vista e situações não vivenciadas por todas, enriquecendo o debate (VERGARA, 2015).

Segundo Marshall e Rossman (1989), a vantagem desse tipo de entrevista é que este método possibilita estudar os sujeitos em um clima natural, de vida real, e permite explorar dados que surgem da discussão entre eles.

A partir dos dados coletados nos grupos focais, foi elaborado um questionário e distribuído a todas as intendentes e aviadoras em curso ou formadas pela AFA desde a abertura de turmas mistas até os dias de hoje. O questionário, composto de 28 questões abertas e fechadas, visou captar, na prática, de acordo com o referencial teórico escolhido para análise, os parâmetros internos e externos da escolha profissional de cada grupo e as características que os distinguem e podem influenciar nesse processo de escolha, ampliando os resultados da pesquisa. Ele foi dividido em três blocos: i) levantamento de dados demográficos, os quais foram utilizados para verificar possíveis diferenças no perfil das militares analisadas, de acordo com o tempo de formação que possuíam e região em que nasceram – Q1 a Q8 ; ii) teste de âncoras de carreira de Schein, para analisar o perfil das oficiais que compõem ambos os quadros e verificar se a opção vem da afinidade com uma ou outra arma – Q13; e iii) perguntas

relacionadas aos parâmetros internos e externos de escolha – Q9 a Q12 e Q14 a Q28, abordando, entre outros, os seguintes aspectos: a) noções de masculinidade e feminilidade e sua relação com a intendência e a aviação – teste de associação de palavras; b) a influência da família; c) percepções a respeito da carreira antes e depois da escolha profissional; d) a valorização de sua profissão na sociedade; e e) recompensas e obstáculos vivenciados.

A fim de validar o questionário, foi realizado um pré-teste com quatro militares, que permitiu corrigir os pontos controversos e adaptá-lo para situações inicialmente não contempladas no mesmo.

Para identificação da âncora de carreira de cada participante, foi utilizado o Inventário de Orientações de Carreira desenvolvido por Schein, traduzido para o português pelos professores Joel S. Dutra e Lindolfo Albuquerque (1996). Ele é composto por 40 assertivas – cinco para cada âncora de carreira – às quais o respondente tem que atribuir um grau, em uma escala de 1 a 6, de acordo com seu nível de concordância com as mesmas, sendo 1 o valor atribuído quando a assertiva “nunca é verdadeira” para ele e 6 quando ela é “sempre verdadeira”. Após valorar cada assertiva, o participante deverá sinalizar, dentre as 40, as 3 mais verdadeiras no seu caso concreto e somar a cada uma 4 pontos. A maior média de pontos obtida entre as âncoras indica o conjunto de habilidades, valores e necessidades mais importantes no processo de escolha por uma profissão – 1ª âncora.

Esse inventário, usado como medida de autoconhecimento, permitiu averiguar se havia alguma âncora predominante entre as profissionais do quadro de apoio (intendência) e do quadro de combate (aviação). Nos casos em que a participante obteve a mesma nota para uma ou mais âncoras, foram empregados os seguintes critérios de desempate: 1) a âncora que teve mais questões com acréscimo de nota (escolha das questões mais verdadeiras, conforme orientação no questionário); 2) a âncora cujas primeiras questões obtiveram a maior nota.

Para identificar as construções (impressões) ou representações relacionais das militares acerca da intendência, aviação, homem e mulher, foi utilizada uma técnica projetiva de associação de palavras. Antes restritas à psicologia social (LILIENFELD et al., 2000), as técnicas projetivas passaram a ser utilizadas em outras áreas, como a de marketing (FRAM; CIBOTTI, 2000; RAMSEY, et al., 2004; BODDY, 2005) e de educação (CATTERALL; IBBOTSON, 2000), por suas possibilidades de alcançar pensamentos e sentimentos de difícil acesso quando utilizados questionários diretos e técnicas objetivas (CATTERALL;

IBBOTSON, 2000; KEARNEY; HYLE, 2004; MEYER, 1991; RAMSEY et al., 2004; VINCE; BROUSSINE, 1996). Assim, para cada uma das quatro palavras indutoras HOMEM, INTENDÊNCIA, MULHER e AVIAÇÃO foi solicitado que as participantes fizessem a associação de três palavras. O teste de associação de palavras é apropriado para o estudo dos estereótipos sociais espontaneamente compartilhados pelos membros de um grupo, como aqueles relativos a uma profissão (BARDIN, 2011).

Esse teste serviu para evidenciar o papel social de homens e mulheres na visão dessas participantes, e como enxergam as profissões em questão. A ideia era verificar se associavam as respectivas ocupações a características masculinas ou femininas. Também foi possível identificar a associação das profissões a sonhos de infância, trajetória de luta e dificuldades percebidas durante a formação.

É válido ressaltar os cuidados éticos empregados desde a realização dos grupos focais à aplicação do questionário, garantindo-se o caráter sigiloso dos dados e a participação voluntária na pesquisa. O nome e o posto das militares que participaram dos grupos focais, bem como os locais citados pelas mesmas durante a realização das entrevistas, foram alterados para preservar suas identidades. Sobre o levantamento demográfico, ele foi elaborado de forma a inviabilizar a identificação individual das participantes, cujas respostas foram analisadas de maneira agrupada.

O questionário foi utilizado como um dos principais instrumentos de coleta de dados por facilitar a participação de pessoas alocadas em todas as regiões do país, aumentando o alcance da pesquisa e garantindo uma maior representatividade dos grupos como um todo. Além disso, ele evita um possível viés do entrevistador, já que não há qualquer intermediação ou canal de comunicação com o respondente (SELLTIZ et al., 1987).

Nesse mesmo intuito, de dar maior liberdade ao respondente, ele foi elaborado com questões abertas e fechadas, possibilitando uma análise qualitativa das informações apresentadas. As questões fechadas foram apresentadas em diferentes formatos (múltipla escolha, priorização de assertivas, possibilidade de mais de uma opção como resposta) e dispostas aleatoriamente, a fim de reduzir ao máximo o direcionamento das opções para uma resposta absoluta e garantir a espontaneidade. Também foi incluída, nas questões fechadas, a opção “outros”, permitindo que os participantes relatassem naquele campo informações novas não abordadas na pergunta original.

As perguntas formuladas para ambos os grupos são idênticas, sendo que, no caso das aviadoras, há uma questão a mais, que trata do tipo de aviação (caça, helicóptero, aviação de transporte, patrulha ou reconhecimento) que escolheram para seguir carreira. Essa questão, elaborada no intuito de investigar se as mulheres têm alguma restrição a mudanças de localidade por força do trabalho, se rejeitam a ideia de participar de combate, se subordinam a escolha do tipo de aviação que desejam seguir à decisão de seu parceiro, entre outras, auxiliou na compreensão dos resultados encontrados no inventário de âncoras de carreira desenvolvido por Schein.

O questionário foi confeccionado na plataforma de *survey* online Qualtrics⁵ e remetido ao público alvo por meio de endereços eletrônicos cadastrados no Sistema de Gerenciamento de Pessoal da FAB e endereços eletrônicos fornecidos pelas próprias cadetes – no caso das militares que ainda se encontram em curso na AFA, permanecendo disponível para registro de respostas no período de 2 de fevereiro a 14 de abril de 2018.

3.2 Sujeitos da pesquisa

A pesquisa foi realizada com as intendentess e aviadoras da FAB em atividade atualmente, ou seja, não considerou as militares desligadas na AFA durante a realização do CFOINT e do CFOAV, nem as que se formaram mas pediram demissão ou afastamento das atividades desde a admissão da primeira turma mista de oficiais intendentess em 1996 e de oficiais aviadores em 2003. O questionário foi enviado a 325 intendentess (257 oficiais e 68 cadetes) e 59 aviadoras (47 oficiais e 12 cadetes), e obteve taxas de resposta de 69% e 85%, respectivamente.

Para as intendentess que entraram na escola no período de 1996 a 2002, não tendo, portanto, opção de escolha entre os dois cursos, foi solicitado no questionário que informassem se teriam optado pela aviação caso tivessem essa oportunidade na época. Essa informação é relevante para a análise dos parâmetros internos (autoconhecimento – âncoras de carreira, satisfação pessoal) e externos (relevância da atividade, valorização na sociedade, melhor remuneração, etc.) que influenciam na decisão entre um ou outro curso, e permitiu identificar possíveis *outliers* nos grupos analisados.

⁵ Software de pesquisa norte-americano para coleta e análise de dados. Permite realizar pesquisas de mercado, teste de produtos e conceitos, avaliações de funcionários e obter feedback de sites e satisfação de clientes. Disponível em <https://www.qualtrics.com/pt-br/>

É válido ressaltar que a aviação é o único quadro de combate em que são permitidas mulheres nas Forças Armadas brasileiras. Os quadros de apoio, por sua vez, admitem mulheres em diversas áreas, como saúde, engenharia, intendência, entre outras. Optou-se por realizar essa pesquisa somente entre intendentes (arma escolhida para representar os quadros de apoio) e aviadoras devido às semelhanças no processo seletivo e no tempo de formação entre os cursos, os quais são ministrados na mesma escola. Desse modo, minimiza-se a influência de outros fatores que poderiam ser determinantes na escolha dos demais quadros de apoio quando comparados à aviação, como a necessidade de nível superior prévio para a área de saúde, limite máximo de idade, tempo de duração do curso, exercícios operacionais obrigatórios, etc. A ideia era utilizar grupos comparáveis entre si, pois, mesmo pertencendo a quadros diferentes, os intendentes e aviadores matriculados na AFA em um mesmo ano compõem uma única turma, realizando atividades conjuntas independentemente de sua especialidade.

3.3 Procedimentos de análise de dados

O conteúdo das entrevistas focais, utilizado, entre outros propósitos, como instrumento para a elaboração do *survey* (MORGAN, 1997), foi decodificado por meio da análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011), os métodos de análise de conteúdo permitem superar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados, possibilitando inferências antes ocultas no texto das mensagens.

O questionário elaborado para esta pesquisa utilizou diferentes técnicas para coleta de dados: teste de âncoras de carreira de Schein, teste de associação de palavras, questões abertas e questões fechadas. Para cada uma das técnicas empregadas foi utilizada uma técnica específica para análise de dados.

No caso do teste de âncoras de carreira de Schein (Q13), as médias de cada participante foram tabuladas e ordenadas, da âncora mais representativa para a menos representativa, de forma que fosse possível identificar, quando agrupados os resultados de todas as entrevistadas pertencentes ao mesmo quadro, a proporção de sua ocorrência entre os grupos e, portanto, a âncora predominante entre as militares daquela atividade. Esse teste permitiu analisar a relevância do autoconhecimento no processo de escolha entre a intendência e a aviação. Os dados foram tratados por meio de ferramentas de estatística descritiva, e os resultados foram interpretados com base nas informações obtidas por meio dos grupos focais.

Para o teste de associação de palavras (Q9 a Q12), a técnica utilizada foi a análise de conteúdo, segundo Bardin (2011). Na análise de conteúdo há a necessidade da descodificação do que está sendo comunicado. Essa descodificação pode se dar por diversos procedimentos: análise léxica, análise de categorias, análise da enunciação, análise de conotações (CHIZZOTTI, 2006). Para este teste, o procedimento adotado foi o da análise de categorias, identificando-se as mais frequentes e significativas nas respostas coletadas.

Nas questões fechadas (Q14 a Q16, Q19 a Q22, Q26 e Q28), foi registrado o número de ocorrências de cada assertiva por grupo de atividade, possibilitando uma análise comparativa dos fatores que influenciaram as escolhas pelos diferentes quadros – frequência relativa. Para as questões abertas (Q17, Q18, Q23 a Q25, e Q27), as quais reproduziram algumas perguntas colocadas para os grupos focais, a técnica aplicada foi a análise de conteúdo categorial temática.

A matriz abaixo (quadro 3) – inspirada no modelo de Matriz de Amarração metodológica proposta por Mazzon (1981) – evidencia, por objetivo específico, a técnica de coleta de dados e o método de análise utilizado para a compreensão dos fatores que influenciam a prevalência da opção feminina pelo curso de intendência da AFA.

Quadro 3 – Matriz metodológica

Objetivo geral	Objetivos específicos	Técnica de coleta de dados	Análise de dados
Compreender as razões que influenciam a prevalência da opção feminina pelo curso de formação de oficiais intendentess (CFOINT) em relação ao curso de formação de oficiais aviadores (CFOAV) da Academia da Força Aérea	Descrever a natureza dos cursos de formação de oficiais intendentess e de oficiais aviadores da AFA, bem como as particularidades de seu processo seletivo	Pesquisa documental	Análise de conteúdo (identificação de similaridades e peculiaridades)
	Mapear o histórico de participação de mulheres no CFOINT e no CFOAV desde a abertura para turmas mistas na AFA em 1996 e 2003, respectivamente	Pesquisa documental	Análise de frequência relativa (elaboração de gráficos e tabelas)
	Identificar os fatores considerados no processo de escolha pelos cursos ofertados	Grupos focais (perguntas 1 a 7) e <i>Survey</i> (Q6, Q14, Q15 e Q22 a Q25)	Análise de conteúdo categorial temática por frequência relativa e por relevância
	Indicar as diferenças e semelhanças entre os fatores que influenciam a escolha pela intendência e pela aviação, de modo a identificarem-se as razões determinantes na prevalência da opção feminina pela intendência	Grupos focais (perguntas 8 a 11) e <i>Survey</i> (Q9 a Q12 - teste de associação de palavras; Q13 - teste de âncoras de carreira de Schein; Q16 a Q21; e Q26 a Q28 - questões abertas e fechadas: parâmetros internos e externos de escolha)	Análise de conteúdo categorial temática e análise de frequência relativa

Fonte: elaboração própria

4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

No intuito de facilitar a compreensão dos resultados obtidos, a análise dos dados será apresentada de acordo com os objetivos específicos estipulados para este estudo.

Considerando ser o primeiro objetivo específico “descrever a natureza dos cursos de formação de oficiais intendentess e de aviadores da AFA, bem como as particularidades de seu processo seletivo”, este capítulo inicia-se com uma abordagem acerca dos cursos em questão.

4.1 Panorama dos cursos de formação da AFA

A Academia da Força Aérea é uma instituição de ensino superior do Ministério da Defesa – Comando da Aeronáutica, cuja missão é “formar Oficiais de Carreira da Aeronáutica dos Quadros de Oficiais Aviadores (CFOAV), Intendentess (CFOINT) e de Infantaria da Aeronáutica (CFOINF), desenvolvendo em cada cadete os atributos militares, intelectuais e profissionais, além dos padrões éticos, morais, cívicos e sociais, obtendo-se, ao final deste processo, oficiais em condições de se tornarem líderes de uma moderna Força Aérea” (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2018b).

Dentre os três cursos de formação ministrados na referida instituição, somente o curso de infantaria não permite mulheres, e, por essa razão, não foi objeto de estudo na presente análise. Assim, a fim de compreender os fatores que influenciam a prevalência da opção feminina pelo CFOINT em relação ao CFOAV, fez-se necessário, inicialmente, descrever a natureza dos cursos em comento, bem como as particularidades de seu processo seletivo, de modo a identificar a existência de conjunturas que poderiam limitar ou incentivar a participação feminina em uma ou outra área.

4.1.1 Os cursos

Curso de Formação de Oficiais Aviadores da Aeronáutica – CFOAV

O Quadro de Oficiais Aviadores, criado pelo Decreto-Lei nº 3.836, de 18 de novembro de 1941, é composto por oficiais de carreira que realizaram o CFOAV e foram considerados aptos a exercerem as atividades de pilotagem e combate militar. É o principal quadro da Força Aérea Brasileira e relaciona-se diretamente à atividade fim do Comando da Aeronáutica, sendo destinados aos militares desse quadro os principais cargos de comando de suas Organizações (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2014).

A Instrução Específica para o exame de admissão ao curso de formação de oficiais aviadores do ano de 2019, aprovada pela Portaria DIRENS nº 110-T/DPL, de 15 de março de 2018, apresenta as principais características do CFOAV:

2.4.1 O **Curso de Formação de Oficiais Aviadores (CFOAV)**, ministrado pela Academia da Força Aérea, em Pirassununga/SP, **é um curso de nível superior**, da fase de Formação do Ensino Aeronáutico, de acordo com a Lei nº 12.464, de 04 de agosto de 2011.

[...]

2.4.1.3 Além da base citada no item anterior, **o CFOAV é caracterizado pela instrução de voo, com o objetivo de preparar o Cadete Aviador à pilotagem militar**. Essa instrução aérea segue um programa de treinamento e de avaliação de desempenho como piloto, para formar e selecionar o aviador militar, **fomentando o desenvolvimento do espírito combativo** do futuro Oficial Aviador. Confere ao concluinte, ainda, a graduação de Bacharel em Ciências Aeronáuticas, com habilitação em Aviação Militar (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2018b, grifo nosso).

Curso de Formação de Oficiais Intendentes da Aeronáutica – CFOINT

O Quadro de Oficiais Intendentes, criado pelo Decreto-Lei nº 3.876, de 3 de dezembro de 1941, é composto por oficiais de carreira que realizaram o CFOINT com aproveitamento. Destina-se a atender as necessidades da Força Aérea nas áreas administrativa e logística, atuado em apoio ao combate.

A Instrução Específica para o exame de admissão ao curso de formação de oficiais intendentes do ano de 2019, aprovada pela Portaria DIRENS nº 108-T /DPL, de 15 de março de 2018, apresenta as principais características do CFOINT:

2.4.1 O **Curso de Formação de Oficiais Intendentes (CFOINT)**, ministrado pela Academia da Força Aérea, em Pirassununga/SP, **é um curso de nível superior**, da fase de Formação do Ensino Aeronáutico, de acordo com a Lei nº 12.464, de 04 de agosto de 2011.

[...]

2.4.1.3 Além da base citada no item 2.4.1.2, **o CFOINT é caracterizado pela formação administrativa**, com o objetivo de preparar o Cadete Intendente ao desempenho de funções para **gerir as atividades financeiras e logísticas** das Organizações Militares da Força Aérea. Confere ao concluinte, ainda, a graduação de Bacharel em Ciências da Logística, com habilitação em Intendência da Aeronáutica (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2018a, grifo nosso).

4.1.2 Processo seletivo

O processo seletivo para a AFA é anual, de âmbito nacional, e tem o número de vagas definido – por quadro – de acordo com a necessidade do Comando da Aeronáutica. Todos os cursos têm duração de 4 anos e possuem, entre outras, as seguintes condições em comum para

matrícula: ser brasileiro nato, ter sido aprovado em todas as etapas do Exame Seletivo, ter concluído o ensino médio do Sistema Nacional de Ensino, não possuir menos de 17 (dezessete) anos e nem completar 23 (vinte e três) anos de idade até 31 de dezembro do ano da matrícula no curso, estar quite com as obrigações eleitorais e não estar respondendo a processo criminal na Justiça Militar ou Comum (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2018a; 2018b).

As etapas do exame seletivo incluem prova escrita de Língua Portuguesa, Física, Matemática, Língua Inglesa e Redação; inspeção de saúde (diferenciada para aviadores, intendentess e infantes); exame de aptidão psicológica; e teste de avaliação de condicionamento físico, todos de caráter eliminatório. No caso do CFOAV, incluem, ainda, desde 2010, o teste de aptidão à pilotagem militar – TAPMIL.

Como se vê, as condições para o processo seletivo de ambos os cursos são praticamente idênticas, diferenciando-se apenas na exigência do TAPMIL para os aviadores a partir do Exame de Seleção de 2010 e na inspeção de saúde. De acordo com a ICA 160-6/2016, que trata das Instruções Técnicas das Inspeções de Saúde na Aeronáutica, as mulheres deverão ter estatura mínima de 1,55 m para ingresso no CFOINT e de 1,64 m para o CFOAV.

4.3 REQUISITOS FÍSICOS

4.3.1 - ESTATURA

Os inspecionandos, civis ou militares, nas Inspeções de Saúde iniciais, deverão apresentar estatura mínima de 1,60m (sexo masculino) e 1,55m (sexo feminino), exceto para ingresso no Curso Preparatório de Cadetes do Ar (CPCAR) da Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR) e no Curso de Formação de Oficiais Aviadores (CFOAV) da Academia da Força Aérea (AFA).

[...]

Os inspecionandos, civis ou militares, nas Inspeções de Saúde iniciais, para ingresso no CFOAV da AFA deverão apresentar estatura mínima de 1,64m e máxima de 1,87m, para ambos os sexos, em virtude dos requisitos antropométricos exigidos pelo fabricante da cadeira de ejeção que equipa a aeronave T-27 Tucano, utilizada na Instrução de Voo da AFA. (NR) – Portaria DIRSA nº39/SECSDETEC, de 31 de março de 2016 (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2016).

Quanto aos requisitos visuais, a legislação supramencionada estabelece critérios específicos de acuidade visual para os candidatos, de acordo com o quadro de ingresso:

6.18 REQUISITOS VISUAIS

6.18.1 REQUISITO VISUAL Nº 1

Aplicado nas Inspeções de Saúde iniciais dos candidatos a Oficial Aviador (CFOAV), dos candidatos e alunos do Curso Preparatório de Cadetes-do-Ar (CPCAR) e dos Cadetes Aviadores não solo da AFA.

[...]

6.18.3 REQUISITO VISUAL Nº 3:

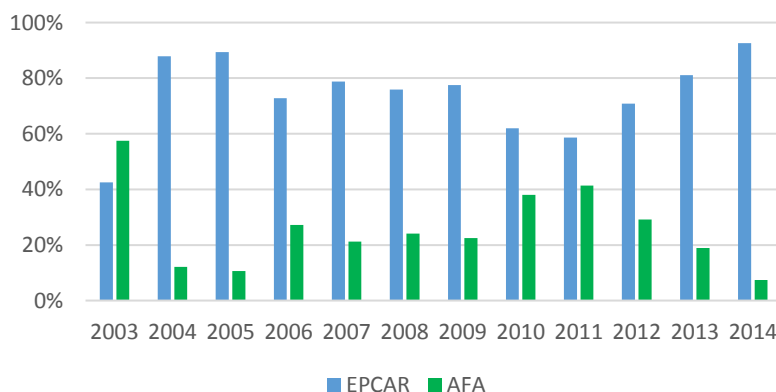
Aplicado nas Inspeções de Saúde iniciais dos candidatos a Oficial do COMAER, exceto nas dos Quadros de Aviadores e de Infantaria, e dos candidatos a graduados do COMAER nas especialidades de não-aeronavegante (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2016).

Há ainda exigência diferenciada quanto aos desvios de coluna, que podem ser de no máximo 15º Coob em casos de escoliose para os candidatos ao CFOAV e 20º Coob para os candidatos ao CFOINT.

É importante frisar que, no caso do CFOAV, a admissão na AFA pode se dar, ainda, pela Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR)⁶, cujos alunos são selecionados ao final do 3º ano do Curso Preparatório de Cadetes do Ar (CPCAR) em função de sua classificação dentro do número de vagas previstas no 1º (primeiro) ano da AFA (COMANDO DA AERONÁUTICA, 2014).

De 2003 a 2014⁷, a EPCAR foi responsável pelo preenchimento, em média, de 73% das vagas do curso de aviadores, sendo as outras 27% completadas pelo processo seletivo direto para a AFA – vide gráfico 1.

Gráfico 1 – Proporção de matriculados por forma de ingresso



Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

⁶ A Escola Preparatória de Cadetes do Ar é uma instituição militar de ensino médio, com a missão de preparar os Alunos para ingresso no Curso de Oficiais Aviadores (CFOAV) por meio do Curso Preparatório de Cadetes do Ar (CPCAR). O CPCAR tem duração de três anos. Os alunos classificados, ao final do terceiro ano do curso, são matriculados no CFOAV da AFA, de acordo com o número de vagas disponíveis (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2018a)

⁷ Período compreendido entre o ano de entrada (2003) da primeira turma mista (mulheres e homens) de alunos no CFOAV e o ano de entrada (2014) da turma formada no final de 2017.

Como, até o ano de 2017, a EPCAR não permitia a entrada de mulheres⁸, o ingresso de candidatas do sexo feminino no CFOAV se deu, até a presente data, exclusivamente pelo exame de seleção direto para a AFA. Assim, do total de vagas disponibilizadas para o referido curso por ano, somando-se EPCAR e AFA, as mulheres poderiam representar, no cenário mais favorável possível, no máximo 27% dos alunos⁹.

De 2003 a 2018 foram abertas, nos processos seletivos diretos para a AFA, 510 vagas para o CFOINT – de ampla concorrência para homens e mulheres – e 743 vagas para o CFOAV, sendo 100 exclusivas para o sexo masculino, 40 exclusivas para o sexo feminino e 603 para ambos os sexos. Ao todo, as mulheres puderam concorrer a 643 vagas para o CFOAV no período, número sensivelmente superior ao de vagas reservadas aos intendentess. A partir da análise da tabela 2 é possível perceber que, apesar de a concorrência do processo seletivo para o CFOAV e CFOINT variar ao longo dos anos, ambos apresentam uma média total semelhante, ou seja, este não é um critério suficiente para justificar o direcionamento das inscrições para uma ou outra opção de curso.

Tabela 2 – Concorrência do processo seletivo da AFA, por ano, sexo e curso de formação

ANO DE MATRIC.	SEXO	INTENDÊNCIA			AVIAÇÃO		
		VAGAS	INSC.	CONC.	VAGAS	INSC.	CONC.
2003	H	35	1560	163,71	80	4713	58,91
	M		4170		20	3209	160,45
2004	H	35	1624	125,43	20	3019	212,25
	M		2766			1226	
2005	H	27	1317	131,41	20	2425	171,00
	M		2231			995	
2006	H	27	1063	103,74	20	2567	128,35
	M		1738		20	962	48,10
2007	H	27	895	90,96	40	2488	90,20
	M		1561			1120	
2008	H	27	808	77,52	40	2303	80,43
	M		1285			914	
2009	H	36	709	53,92	45	2458	75,51
	M		1232			940	
2010	H	32	1232	105,84	90	4631	69,62
	M		2155			1635	
2011	H	49	5024	145,51	90	6907	103,57

⁸ A primeira turma mista de alunos ingressou na EPCAR em 2017, por meio de processo seletivo com reserva de 20 vagas para mulheres. Foram 3.480 jovens inscritas, ou seja, cerca de 174 candidatas por vaga. As mulheres que concluírem o curso na EPCAR, com duração prevista de 3 anos, ingressarão na AFA em 2020 (MOURY, 2017).

⁹Em 2003 e 2006, do total de vagas disponibilizadas no exame seletivo da AFA, 20 eram específicas para as mulheres (BAQUIM, 2007).

	M		2106			2414	
2012	H	30	1401	108,33	70	4852	91,87
	M		1849			1579	
2013	H	25	1512	136,04	30	4262	184,33
	M		1889			1268	
2014	H	25	1656	148,56	12	2992	332,25
	M		2058			995	
2015	H	25	1377	127,12	35	4585	173,94
	M		1801			1503	
2016	H	40	1163	69,00	58	4222	93,60
	M		1597			1207	
2017	H	35	3088	178,69	20	4763	306,80
	M		3166			1373	
2018	H	35	2847	171,26	33	4876	194,97
	M		3147			1558	
TOTAL	H	510	27276	121,06	743	62063	114,35
	M		34751			22898	
Total de vagas a que os homens puderam concorrer					703	80790	114,92
Total de vagas a que as mulheres puderam concorrer					643	77681	120,81

Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

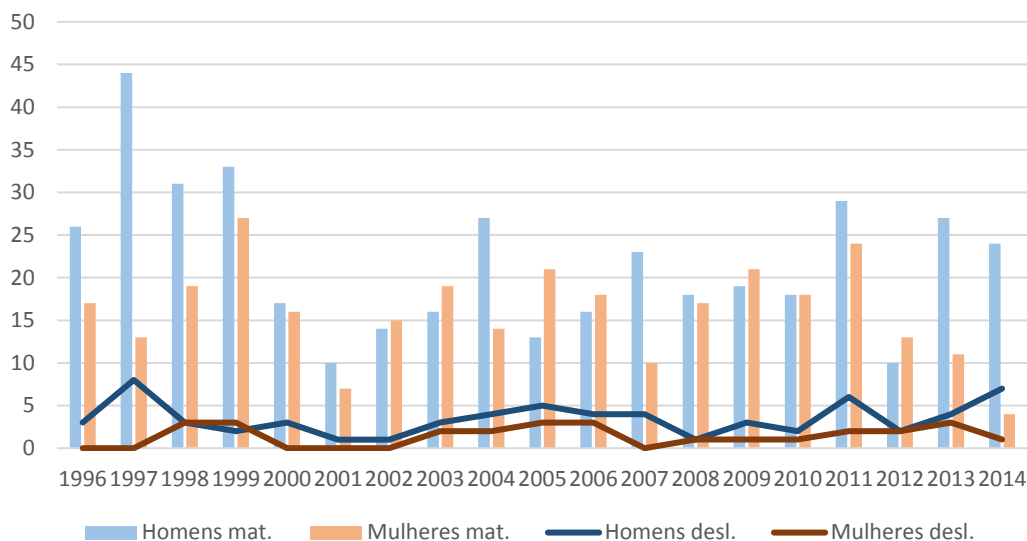
4.2 A trajetória da participação feminina na AFA

Conhecidas a natureza dos cursos de formação da AFA e as particularidades de seus respectivos processos seletivos, passou-se ao objetivo específico 2 de “Mapear o histórico de participação de mulheres no CFOINT e no CFOAV desde a abertura para turmas mistas na AFA em 1996 e 2003, respectivamente”.

4.2.1 Histórico de aproveitamento das mulheres no CFOINT

A primeira turma mista de oficiais intendentess ingressou na AFA em 1996, composta inicialmente por 26 homens e 17 mulheres. Desses 26, 3 pediram desligamento durante o curso, formando-se, ao final de 4 anos, 23 homens e 17 mulheres. O gráfico 2 evidencia a participação (número de matriculados) e o histórico de aproveitamento de ambos os sexos no Curso de Formação de Oficiais Intendentess:

Gráfico 2 – Histórico de aproveitamento no CFOINT por sexo



Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

Como se vê, a participação feminina apresenta índices consideráveis ao longo do tempo, chegando, em determinados anos – 2002, 2003, 2005, 2006 e 2009 – a ultrapassar o número de homens por turma, o que demonstra o alto grau de interesse das mulheres pelo curso. Esse fato é bastante relevante, principalmente se consideramos que o processo seletivo para o CFOINT não tem reserva de vagas por sexo, sendo todas de ampla concorrência.

Outro dado interessante apreendido do gráfico é a baixa taxa de atrito¹⁰ feminina, com apenas 27 desligadas em 19 anos de formação, contra 66 homens que abandonaram o curso. Do total de mulheres desligadas, 24 foram desligadas a pedido, 1 por questões de disciplina e 2 por motivo de saúde. A taxa de atrito dos cadetes intendentos, por sexo e por ano, bem como o número de aspirantes formados, é evidenciada na tabela 3:

¹⁰ Percentual de desligamentos sobre o número de matriculados.

Tabela 3 – Taxa de atrito no CFOINT por sexo e por ano

ANO DE MATIC.	ANO DE FORMAT.	SEXO	MATIC.		REMATRIC.			ATRITO		FORMADOS	
			QTD	%	QTD	TOTAL	%	QTD	%	QTD	%
1996	1999	H	26	60%	0	26	60%	3	12%	23	58%
		M	17	40%	0	17	40%	0	0%	17	43%
1997	2000	H	44	77%	0	44	77%	8	18%	36	73%
		M	13	23%	0	13	23%	0	0%	13	27%
1998	2001	H	31	62%	0	31	62%	3	10%	28	64%
		M	19	38%	0	19	38%	3	16%	16	36%
1999	2002	H	33	55%	0	33	55%	2	6%	31	56%
		M	27	45%	0	27	45%	3	11%	24	44%
2000	2003	H	17	52%	0	17	52%	3	18%	14	47%
		M	16	48%	0	16	48%	0	0%	16	53%
2001	2004	H	10	59%	0	10	59%	1	10%	9	56%
		M	7	41%	0	7	41%	0	0%	7	44%
2002	2005	H	14	48%	0	14	48%	1	7%	13	46%
		M	15	52%	0	15	52%	0	0%	15	54%
2003	2006	H	16	46%	0	16	46%	3	19%	13	43%
		M	19	54%	0	19	54%	2	11%	17	57%
2004	2007	H	27	66%	0	27	66%	4	15%	23	66%
		M	14	34%	0	14	34%	2	14%	12	34%
2005	2008	H	13	38%	3	16	41%	5	31%	11	35%
		M	21	62%	2	23	59%	3	13%	20	65%
2006	2009	H	16	47%	5	21	54%	4	19%	17	53%
		M	18	53%	0	18	46%	3	17%	15	47%
2007	2010	H	23	70%	4	27	71%	4	15%	23	68%
		M	10	30%	1	11	29%	0	0%	11	32%
2008	2011	H	18	51%	2	20	53%	1	5%	19	53%
		M	17	49%	1	18	47%	1	6%	17	47%
2009	2012	H	19	48%	3	22	48%	3	14%	19	45%
		M	21	53%	3	24	52%	1	4%	23	55%
2010	2013	H	18	50%	6	24	56%	2	8%	22	55%
		M	18	50%	1	19	44%	1	5%	18	45%
2011	2014	H	29	55%	1	30	55%	6	20%	24	51%
		M	24	45%	1	25	45%	2	8%	23	49%
2012	2015	H	10	43%	22	32	65%	2	6%	30	67%
		M	13	57%	4	17	35%	2	12%	15	33%
2013	2016	H	27	71%	11	38	75%	4	11%	34	77%
		M	11	29%	2	13	25%	3	23%	10	23%
2014	2017	H	24	86%	6	30	88%	7	23%	23	88%
		M	4	14%	0	4	12%	1	25%	3	12%
MÉDIA		H	21,84	57%	6,30	25,16	59%	3,47	14%	21,68	58%
		M	16,00	43%	1,50	16,79	41%	1,42	9%	15,37	42%

Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

Nota: REMATRIC – cadetes desligados em voo do CFOAV e reaproveitados no CFOINT após exame de seleção interno

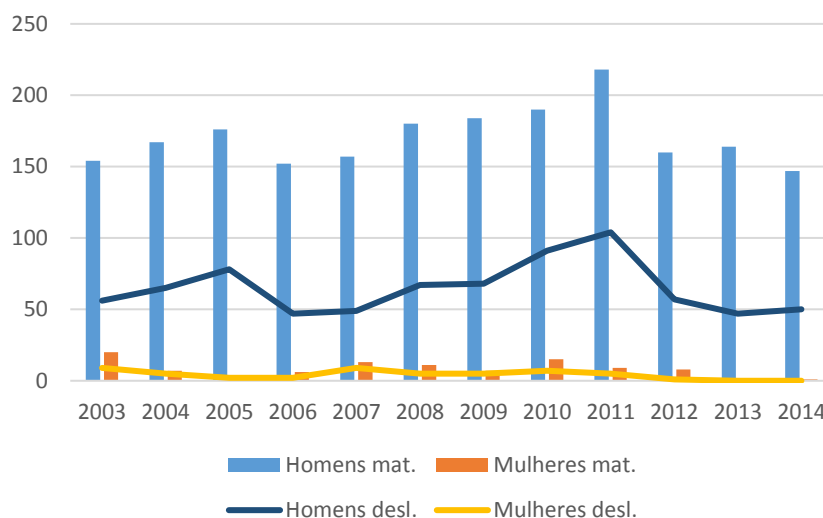
De acordo com os dados apresentados na tabela acima, as mulheres representam, entre as turmas que concluíram o CFOINT da AFA no período de 1999 a 2017, cerca de 42% do total de formados. Esse percentual, já significativo, poderia ser maior se a média de homens e mulheres oriundos do CFOAV e rematriculados no CFOINT, no meio do curso, no período de 2005 a 2014, fosse igual, ou seja, se a cada homem rematriculado no CFOINT fosse rematriculada uma mulher. Tal proporção não é verificada na prática, que apresenta média de 6,3 homens rematriculados a cada 1,5 mulheres, acentuando a diferença de participação entre os sexos, por turma. A título de exemplificação, na turma formada em 2015 ingressaram na AFA, originalmente, 10 cadetes do sexo masculino e 13 do sexo feminino, ou seja, as mulheres representavam 57% da turma. Durante o curso, foram rematriculados nessa turma 22 homens e 4 mulheres oriundos do CFOAV, resultando num total de formados, após o desligamento de 2 militares de cada sexo, de 30 homens (67%) e 15 mulheres (33%).

4.2.2 Histórico de aproveitamento das mulheres no CFOAV

As mulheres entraram na aviação militar em 2003, após a realização de um exame de seleção para o preenchimento de 20 vagas específicas para candidatas do sexo feminino. Ao todo, inscreveram-se no concurso 3.209 mulheres, resultando em uma concorrência de mais de 160 candidatas por vaga (BAQUIM, 2007). Esse número é superior à concorrência do curso de medicina da Universidade de São Paulo – USP, um dos mais disputados do país, que em 2017 foi de 63,04 candidatos por vaga e em 2018 de 135,7 (JORNAL DA USP, 2017).

Das 20 militares matriculadas em 2003, 11 se formaram, o que equivale a uma taxa de aproveitamento de 55%. Nos anos subsequentes, não houve reserva de vagas específicas para mulheres, com exceção do processo seletivo realizado no ano de 2006 para matrícula em 2007. A adoção desse procedimento novamente foi justificada pelo baixo número de mulheres matriculadas no curso quando a disputa de vagas se deu em condições de igualdade com os homens, resultando em um número de pilotos do sexo feminino muito abaixo das expectativas do COMAER (BAQUIM, 2007).

Independente do resultado atingido, os processos seletivos voltaram a ser realizados sem reserva de vaga a partir de 2007. O gráfico 3 evidencia a participação e a taxa de atrito (número de desligamentos) de ambos os sexos no Curso de Formação de Oficiais Aviadores.

Gráfico 3 – Histórico de aproveitamento no CFOAV por sexo

Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

Como se vê, a taxa de participação feminina vem decaindo desde a entrada da primeira turma, chegando a zero o número de pilotos matriculadas em 2013 e apenas uma em 2014. Do total de formados em 12 anos, as mulheres representam menos de 4% do número de pilotos, e 22% delas pertencem à primeira turma. Considerando que elas poderiam ocupar, no cenário mais favorável possível, até 27% das vagas destinadas ao CFOAV (conforme visto no tópico “Processo seletivo”), a taxa de representatividade feminina no curso é muito baixa, principalmente se comparada à de intendentess, cuja média é de 42%.

Quando se separam os alunos oriundos da EPCAR dos alunos que entraram direto na AFA, é possível perceber claramente a diferença da taxa de atrito entre os sexos. Ao contrário do que acontece na intendência, a proporção de desligamentos das mulheres é superior à dos homens, conforme tabela 4. De um total de 50 desligadas, 37 não obtiveram aproveitamento no curso de pilotagem, 1 foi desligada por motivo de saúde, 1 por ensino e 11 a pedido.

Tabela 4 – Taxa de atrito no CFOAV por sexo, ano e forma de ingresso

ANO DE MAT	ANO DE FORM	ORIGEM	SEXO	MATRIC.		ATRITO			FORMADOS	
				QTD	%	QTD	% ORIG	% SEXO	QTD	%
2003	2006	EPCAR	H	74	43%	27	36%	36%	47	43%
		AFA	H	80	46%	29	36%		51	47%
			M	20	11%	9	45%	45%	11	10%
2004	2007	EPCAR	H	153	88%	61	40%	34%	92	88%
		AFA	H	14	8%	4	29%		10	10%
			M	7	4%	5	71%	71%	2	2%
2005	2008	EPCAR	H	160	89%	73	46%	38%	87	88%

		AFA	H	16	9%	5	31%		11	11%
			M	3	2%	2	67%	67%	1	1%
2006	2009	EPCAR	H	115	73%	33	29%	33%	82	75%
		AFA	H	37	23%	14	38%		23	21%
			M	6	4%	2	33%	33%	4	4%
2007	2010	EPCAR	H	134	79%	42	31%	31%	92	82%
		AFA	H	23	14%	7	30%		16	14%
			M	13	8%	9	69%	69%	4	4%
2008	2011	EPCAR	H	145	76%	54	37%	37%	91	76%
		AFA	H	35	18%	13	37%		22	18%
			M	11	6%	5	45%	45%	6	5%
2009	2012	EPCAR	H	148	77%	50	34%	42%	98	83%
		AFA	H	36	19%	18	50%		18	15%
			M	7	4%	5	71%	71%	2	2%
2010	2013	EPCAR	H	127	62%	64	50%	47%	63	59%
		AFA	H	63	31%	28	44%		35	33%
			M	15	7%	7	47%	47%	8	8%
2011	2014	EPCAR	H	133	59%	53	40%	50%	80	68%
		AFA	H	85	37%	51	60%		34	29%
			M	9	4%	5	56%	56%	4	3%
2012	2015	EPCAR	H	119	71%	44	37%	34%	75	68%
		AFA	H	41	24%	13	32%		28	25%
			M	8	5%	1	13%	13%	7	6%
2013	2016	EPCAR	H	133	81%	42	32%	24%	91	78%
		AFA	H	31	19%	5	16%		26	22%
			M	0	0%	0	0	0%	0	0%
2014	2017	EPCAR	H	137	93%	46	34%	37%	91	93%
		AFA	H	10	7%	4	40%		6	6%
			M	1	1%	0	0%	0%	1	1%
MÉDIA		EPCAR	H	131,50	73%	49,08	37%	38%	82,42	75%
		AFA	H	39,25	22%	15,92	41%		23,33	21%
			M	8,33	5%	4,17	50%	50%	4,17	4%

Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

Apesar da taxa de atrito maior entre as mulheres aviadoras do que entre as intendentess, o que chama atenção é o número de desligamentos a pedido, isto é, aqueles que dependem única e exclusivamente da vontade do cadete, nada tendo a ver, a princípio, com a atividade que se desenvolve em cada curso. Fazendo-se um comparativo com a intendência, temos uma proporção maior de mulheres que desistem voluntariamente do curso na aviação do que na intendência, independente da aptidão ou não para o voo e das condições de saúde.

Esse índice de desligamentos “a pedido” mais elevado entre as aviadoras pode ser atribuído a algumas hipóteses, como a não adaptação à rotina do cadete aviador e a existência

de uma resistência mais acentuada à presença feminina na aviação do que na intendência, caracterizando-se como mais uma barreira a ser enfrentada por essas mulheres além das dificuldades naturais do curso. Essas questões foram abordadas, de forma indireta, nas entrevistas focais e no questionário, e os resultados, apesar de não conclusivos, serão apresentados ao longo do trabalho.

4.3 Fatores que influenciam a escolha feminina na carreira na AFA

Dando prosseguimento à pesquisa, passou-se a investigar as razões que influenciam a escolha feminina entre os cursos da AFA, tomando-se como referência os fatores propostos por Martins (2001), classificados em parâmetros internos – valores, interesses e habilidades pessoais – e externos – família, sociedade e cultura. Essa investigação foi efetuada por grupo de mulheres, de acordo com sua especialidade: aviação ou intendência. Foram utilizados, para o atingimento desse objetivo, os dados obtidos por meio das entrevistas focais, os quais serviram de base para a elaboração de um questionário enviado ao universo de mulheres de ambos os quadros, que permitiu ratificar e ampliar os resultados encontrados.

Das 59 aviadoras consultadas, 54 responderam ao questionário integral (a militar respondeu todas as questões) ou parcialmente (a militar deixou de responder algumas questões). Dessas, 4 preencheram somente as questões que tratam do perfil demográfico, sendo, portanto, desconsideradas para a análise em questão, resultando em um total de 50 respostas válidas (85% da população total), conforme tabela 5.

Tabela 5 – Proporção de respostas ao questionário da população de aviadoras

Aviadoras	Respostas	Não aproveitadas	Respostas válidas	%
59	54	4	50	85%

Fonte: elaboração própria

No caso das intendentess, foram registradas 249 respostas integrais ou parciais ao questionário, em um universo de 325 militares. Dessas, 24 preencheram somente as questões que tratam do perfil demográfico e também foram desconsideradas para análise, resultando em um total de 225 respostas válidas (69% da população total) – ver tabela 6.

Tabela 6 – Proporção de respostas ao questionário da população de intendentess

Intendentess	Respostas	Não aproveitadas	Respostas válidas	%
325	249	24	225	69%

Fonte: elaboração própria

Entre as aviadoras, 77% das respondentes têm entre 24 e 35 anos de idade, dado já esperado considerando-se o tempo decorrido desde a entrada da primeira turma mista de aviadores em 2003 e a idade mínima de 17 e máxima de 23 anos para matrícula na AFA. No grupo das intendentess, 27% das mulheres têm entre 18 e 23 anos; 32,07% - 24 a 29 anos; 21,07% - 30 a 35 anos; e 17,72% - 36 a 41 anos. Menos de 2% têm menos de 18 e mais de 41 anos – ver tabela 7. A faixa etária mais avançada entre as intendentess deve-se ao fato de a primeira turma mista para o quadro ter sido admitida 7 anos antes das aviadoras, em 1996.

Tabela 7 – Proporção de participantes por idade e por quadro

Idade	Aviadoras	Intendentess
Menos de 18 anos	0,00%	0,84%
18 a 23 anos	21,57%	27,00%
24 a 29 anos	37,25%	32,07%
30 a 35 anos	39,22%	21,10%
36 a 41 anos	1,96%	17,72%
Acima de 41 anos	0,00%	1,27%

Fonte: elaboração própria

A maioria das aviadoras é proveniente da Região Sudeste (ver tabela 8), com destaque para o Estado do Rio de Janeiro – 27,45% – e São Paulo – 25,49%. No Nordeste o estado de maior representatividade é Pernambuco, com 13,73%, seguido, na Região Sul, pelo Rio Grande do Sul – 7,84%. Na intendência, 72,15% das respondentes são da Região Sudeste, sendo 52,74% fluminenses, 9,70% paulistas e 9,28% mineiras. Diferentemente das aviadoras, a maioria esmagadora de intendentess é do Rio de Janeiro, havendo uma distribuição menos igualitária da origem dessas militares do que se viu na aviação.

Tabela 8 – Proporção de participantes por região e por quadro

Região	Aviadoras	Intendentess
Norte	1,96%	5,91%
Nordeste	17,65%	12,24%
Centro-Oeste	7,84%	2,95%
Sudeste	60,79%	72,15%
Sul	11,76%	6,75%

Fonte: elaboração própria

Quanto ao tempo de formação (tabela 9), verifica-se uma boa representatividade de participantes em todas as faixas em ambos os quadros. Isso diminui o risco de enviesamento da análise para turmas específicas de formandas e permite uma melhor compreensão dos fatores que influenciam o processo de escolha pelos cursos de modo geral, já que serão considerados

diferentes lapsos de tempo – e consequentemente diferentes momentos econômicos, todos devidamente representados na pesquisa.

Tabela 9 – Proporção de participantes por tempo de formação e por quadro

Tempo de formada	Aviadoras	Intendentes
Ainda estou em curso	13,73%	30,80%
0 a 3 anos	15,69%	11,82%
4 a 7 anos	31,36%	18,14%
8 a 11 anos	25,49%	13,08%
12 anos ou mais	13,73%	26,16%

Fonte: elaboração própria

O número mais elevado de participantes ainda em curso entre as intendentess teve reflexos diretos no índice de mulheres solteiras e sem filhos, já que, durante o período de formação na AFA, as cadetes isentam-se de gerar filhos para não interromperem o curso. Mas, mesmo diante desse fato, o índice de mulheres solteiras na aviação ainda é superior ao das intendentess, conforme pode ser observado na tabela 10.

Tabela 10 – Proporção de participantes por estado civil e por quadro

Estado civil	Aviadoras	Intendentes
Casada	23,53%	32,07%
Viúva	0,00%	0,00%
Divorciada	0,00%	5,06%
Separada	0,00%	0,00%
Em uma união estável	13,73%	13,92%
Solteira, após dissolução de união estável	9,80%	2,53%
Solteira, nunca tendo sido casada	52,94%	45,99%

Fonte: elaboração própria

O grupo das pilotos é composto por 37% de mulheres comprometidas – casadas ou em uma união estável – e 63% de solteiras, sendo quase 10% delas solteiras após a dissolução da união estável. Mais de 80% das entrevistadas ainda não possuem filhos e o restante têm entre um (15,69%) e dois filhos (3,92%). Na intendência, quase 46% encontram-se casadas (32,07%) ou em uma união estável (13,92%), e outras 46% são solteiras. Cerca de 8% estão divorciadas ou dissolveram a união estável. Quanto ao número de crianças geradas, 71,91% ainda não possuem filhos, 17,02% têm um filho, 9,36% têm dois e 1,28% têm três ou mais. Essas informações serão de grande valia nas análises que se seguirão.

Antes, porém, para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam a opção feminina entre os cursos da AFA, fez-se necessária uma exposição prévia sobre a rotina e

situações vivenciadas pelas militares de cada quadro durante a carreira, de forma a se conhecerem as principais características de cada uma, suas recompensas e as maiores dificuldades encontradas, e se elas influenciam ou não nesse processo de escolha. Essas informações foram extraídas dos grupos focais e ampliadas a partir da aplicação do questionário. É o que será discutido no tópico a seguir.

4.3.1 Características das ocupações sob a perspectiva das mulheres

Questionadas sobre as principais diferenças entre a carreira de intendência e da aviação, uma das aviadoras entrevistadas no grupo focal declarou que há uma diferença significativa entre os dois quadros, que faz com que o aviador se sinta muito mais recompensado ao longo da carreira do que o intendente.

Eu acho que tem muita diferença sim, eu acho que a FAB é feita pra aviador, não vejo igualdade de forma alguma, acho que é muito diferente. Mas assim, também não conheço tão a fundo, é o que eu vejo no dia a dia, eu converso com amigos de turma e tal. Eu não conheço profundamente, mas assim, eu acho que o aviador ele se sente muita mais recompensado e realizado pelo esforço dele. Eu não vejo isso acontecendo na intendência e acredito até que seja por isso que muitos intendentes saem entendeu? Isso do último posto é uma coisa que já mostra como é diferente também, porque pros intendentes acho que já não dá um pé de igualdade, acho que deve fazer muita falta. Se eu fosse intendente seria mais uma coisa que me incomodaria na FAB. – Oficial Aviadora

Mas, apesar das distinções favoráveis aos pilotos, como a possibilidade de promoção ao último posto, as principais diferenças sinalizadas pelo grupo foram a possibilidade de conciliação com a vida pessoal, mais fácil para as intendentes na visão das aviadoras, e a rotina, muito incerta para os pilotos. Na visão delas, as constantes ausências em casa devido às necessidades de viagens da profissão e a obrigatoriedade de mudança de localidade de tempos em tempos interfere diretamente na questão da maternidade e da formação de laços afetivos, fazendo com que elas acabem por se casar com outros militares para poder conciliar sua rotina pessoal e profissional.

O que eu acho mais complicado, de diferença que eu vejo assim, é a questão de conciliar com a vida pessoal. Porque é complicado, eu ainda estou voando, então tem que viajar, passar muito tempo fora de casa. Se você é comissionado, você já sabe que vai ter que passar 16 dias no mínimo em algum lugar distante da sua casa para cumprir o módulo. Acaba que você fica meio que preso, tendendo a querer, por exemplo, casar com um militar, porque se não for militar fica complicado demais, não vai entender. Comparado com a carreira de intendência é bem sacrificante, é uma coisa que a gente realmente sente uma pressão, porque uns tão pressionando pra você ter um filho logo, por exemplo família, amigos perguntando, e ao mesmo tempo a chefia, na hora que você eventualmente engravidar ou trazer os problemas do seu filho em casa, no geral eles não são muito solidários. E eu vejo muito isso também pelo fato de você ser

aviadora e eles cobrarem que você corresponda nas escalas. Eu vejo isso uma diferença bem gritante. – Oficial Aviadora

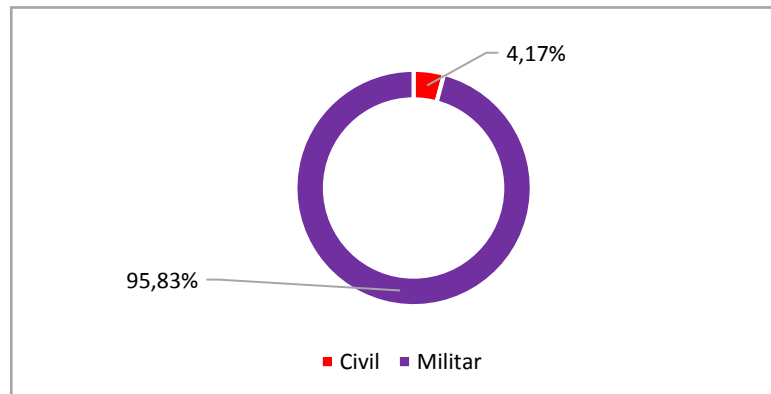
[...] pra gente, formar família é meio que quase um planejamento, ou então seja o que Deus quiser e aí aguenta as consequências. Eu acho bastante complicado, e é muito da cabeça de quem está de chefe, de seu comandante entender que isso vai acontecer em algum momento ou que não vai acontecer. – Oficial Aviadora

[...]é uma coisa que na minha cabeça é muito clara, filho chegou, o voo saiu, porque é difícil conciliar isso. Não tem hora, aciona a qualquer hora, você vai e não sabe quando você volta, não sabe qual dia você volta, isso com filho ... – Oficial Aviadora

[...] Eu acho que esse negócio da gente se mudar faz muita diferença, não é a toa que as meninas acabam casando com militar entendeu? Porque se você ficasse pra sempre no mesmo lugar você poderia casar com qualquer um entendeu? Acho que essa é a principal dificuldade, porque você vai casar com alguém pra daqui a quatro anos estar sendo transferida. Então eu acho que isso muda a nossa vida por inteiro, fecha totalmente o leque. – Oficial Aviadora

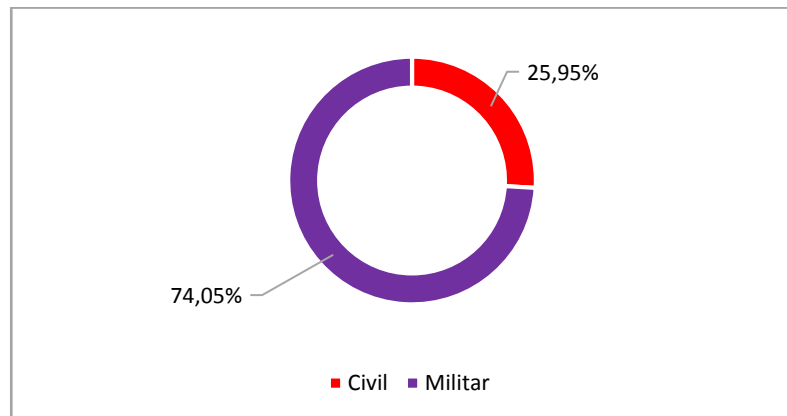
A questão 6 do questionário, que pedia para as militares que estão ou estiveram casadas ou em uma união estável informarem se o cônjuge era militar ou civil, demonstra claramente essa situação, apresentando impressionantes índices de 95,83% de aviadoras casadas com militar contra somente 4,17% com civil (ver gráfico 4).

Gráfico 4 – Proporção de aviadoras casadas com cônjuge civil ou militar



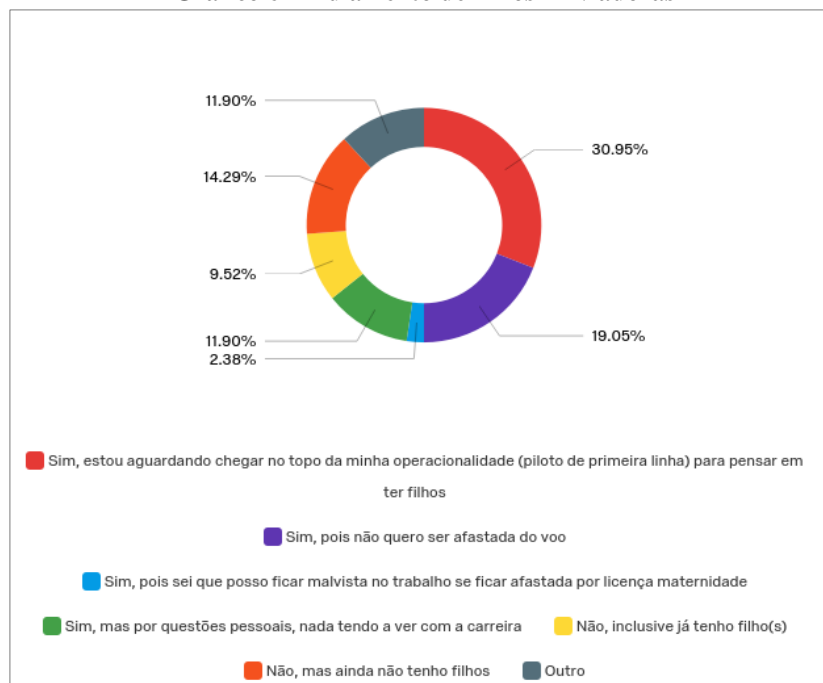
Fonte: elaboração própria

Entre as intendentess analisadas, essa proporção é de 74,05% e 25,95% respectivamente, conforme gráfico 5. Apesar de também ser um índice elevado, a diferença para o grupo de aviadoras é relevante, demonstrando haver indícios maiores de interferência das questões de mobilidade geográfica na vida pessoal deste último grupo. O índice de separação e a proporção de mulheres solteiras também são mais altos entre as aviadoras, o que pode também estar associado às dificuldades na conciliação da carreira com a vida particular.

Gráfico 5 – Proporção de intendentess casadas com cônjuge civil ou militar

Fonte: elaboração própria

Tal situação se repete no quesito “maternidade”. Questionadas se têm adiado ter filhos, mais de 50% das aviadoras afirmaram que “sim” por questões vinculadas ao trabalho, como o receio de ficar malvista se entrar em gozo de licença maternidade (2,38%), não querer ser afastada do voo (19,05%) e aguardar ser piloto de primeira linha¹¹ para pensar em ter filhos (30,95%). Em média, 12% estão adiando ter filhos por questões pessoais, e cerca de 25% não estão adiando. Dessas, 9,52% já possuem filhos e 14,29% não – ver gráfico 6.

Gráfico 6 – Adiamento de filhos - Aviadoras

Fonte: elaboração própria

¹¹ Piloto de aviões de primeira linha da Força Aérea Brasileira. É o ultimo grau de especialização do piloto, de acordo com a complexidade das aeronaves voadas, dentro de cada aviação (caça, asas rotativas, patrulha, reconhecimento e transporte).

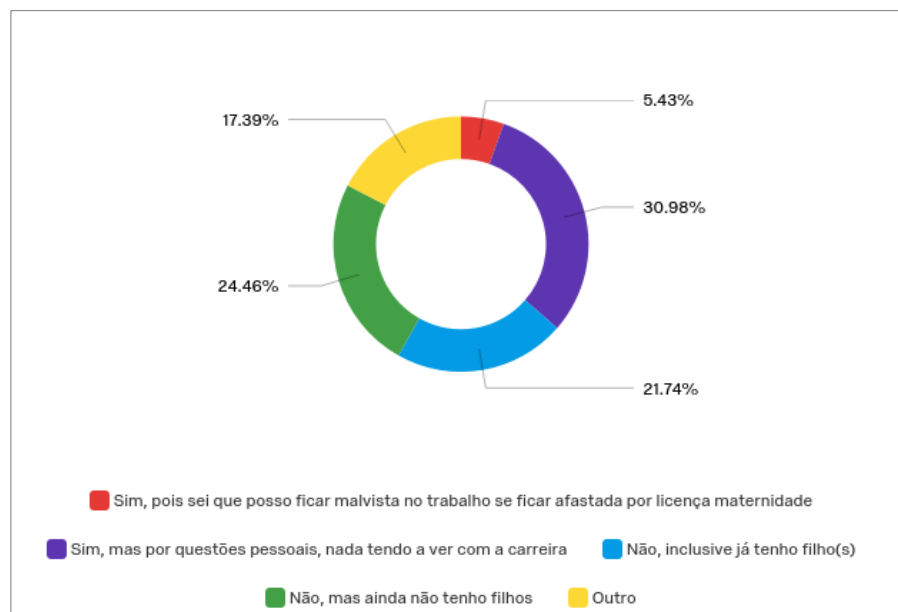
Mas, mesmo com essas questões específicas da profissão do piloto, reconhecem que engravidar tem se tornado um “problema” menor com o tempo, principalmente para as mulheres que trabalham nos esquadrões de transporte, onde o número total de pilotos é maior por unidade aérea em comparação às outras aviações (caça e helicóptero):

Eu vejo hoje em dia que tem muita aviadora que teve filho cedo, segundo tenente, primeiro tenente, ela já está grávida e já tem o filho, por exemplo. Eu particularmente acho até que é melhor, mas eu vejo também que depende muito de onde você está e do ambiente que se tem entendeu? No transporte, não na caça, mas num ETA (Esquadrão de Transporte Aéreo), que é o primeiro esquadrão que vai na aviação de transporte, tem muito oficial, então uma pessoa que fique fora do voo não interfere tanto, aí não prejudica tanto a escala. Se você tem uma chefia que ajuda, que apoia, aí é bem tranquilo, então todas as aviadoras que engravidaram em ETA, por exemplo, foi muito tranquilo”. – Oficial Aviadora

No dia a dia, eu acho também que cada um consegue, apesar do voo fazer com que a gente viaje, fique um pouco mais afastado e isso seja difícil, eu acho que cada um consegue trilhar a sua vida de acordo com os seus interesses pessoais também. Quem quer ter filho mais cedo tem, quem não quer não tem. Acho que esse negócio de ter filho mais tarde e até casar mais tarde é uma tendência atual da mulher, que está trabalhando, está estudando, então vai ser cada vez mais tarde, a gente vai empurrando [...] – Oficial Aviadora

No caso das intendentess, apenas 5,43% declararam que têm adiado ter filhos por questões profissionais. Outras 30,98% adiam por questões pessoais e 45% não têm adiado, sendo que 21,74% já têm filhos e 24,46% não – ver gráfico 7. Comparadas às aviadoras, é fácil perceber uma maior compatibilidade da maternidade com as atividades de intendência.

Gráfico 7 – Adiamento de filhos - Intendentess



Fonte: elaboração própria

Com relação à questão da rotina, uma das entrevistadas no grupo focal das aviadoras declarou a dificuldade na realização de cursos de interesse particular que demandam presença regular, como uma nova graduação ou um simples curso de línguas, pois elas estão sujeitas a escalas de voo que demandam a sua presença em dia e horários inusitados, dificultando o planejamento de sua vida pessoal.

A diferença mesmo que eu acho assim é da rotina entendeu, entre a intendência e a aviação. A gente não tem final de semana, não sabe quando volta pra casa. Por mais que às vezes a intendência acabe fazendo um trabalho a mais, estendendo o expediente, não termine às 17h quando “cai a caneta”, o nosso realmente às vezes passa muito disso, essa diferença eu acho que é a maior que tem, realmente ter que planejar tudo né? Eu não sei se todo mundo que acaba fazendo concurso tem noção dessa diferença, mas quando a gente entra na parte operacional a gente sente isso e é nítido. Você não consegue às vezes fazer uma faculdade, a nossa dificuldade é grande. Até pra fazer um curso de inglês, alguma coisa, você acaba atingindo um número de faltas absurdo que não consegue completar. Então é essa falta de planejamento que a gente tem que [...] que também não tem como planejar, são missões, vão acionando as coisas, as coisas vão acontecendo, é o que eu acho que faz a maior diferença entre os dois. – Oficial Aviadora

E reconhecem que têm bastante oportunidade de curso, mas que realizá-los depende diretamente de cada chefia e da localidade onde se está servindo:

[...] acho que a gente tem bastante oportunidade de curso sim. Nós temos muito curso, se a gente consegue fazer já é uma outra situação porque depende muito da localidade de cada um [...] – Oficial Aviadora

Realmente tem muito curso legal e que são interessantes pra nossa carreira, são oportunidades, tipo o curso de segurança de voo, o curso de guerra eletrônica, curso na área de material, cursos específicos da carreira de aviação que são importantes pra carreira, mas acaba que depende da chefia. Tem gente que o chefe dá muito pouca oportunidade, ou acha que vai perder aquela pessoa se liberar para fazer o curso “x”, independente de homem ou mulher, então é bem igual com relação a isso. E os cursos cada um tem as suas peculiaridades, mas o direcionamento vai depender da chefia mesmo. – Oficial Aviadora

Nós temos diversos cursos, é muito difícil dizer, por mais que a gente tenha um leque gigantesco de opções, a gente pouco consegue fazer os cursos porque não pode liberar piloto, porque vai ficar faltando. E não necessariamente porque a gente faz o curso na área de material a gente vai trabalhar no material. Então, às vezes, você acaba se dedicando a uma coisa e no final ... – Oficial Aviadora

Na visão das intendentess, a principal diferença entre os quadros é que o aviador tem uma carreira mais estruturada, com progressões funcionais e operacionais definidas e estendidas a todos de maneira geral, ao passo que na intendência essa progressão só atinge os que terão oportunidades de servir em Grandes Comandos ou Diretorias. Para o intendente, no geral, há baixíssimas oportunidades de curso e de especialização, que são limitadas ainda mais pela falta de recurso para pagamento de diária e pela “supervalorização” da presença do intendente em sede, o qual não pode se ausentar dada a importância das funções desempenhadas

na Organização. Assim, o intendente acaba por aprender as suas funções na prática, limitando seu aperfeiçoamento a situações vivenciadas no dia a dia.

O intendente tem muito pouca oportunidade de fazer curso porque ele é muito requisitado, então ele nunca pode sair pra nada, ele não pode ficar doente, ele não pode passar mal e ele também não pode viajar pra fazer curso. – Oficial Intendente

[...] a gente tem que acionar muita gente pras missões durante o ano, é uma dificuldade extremamente grande conseguir a liberação do oficial intendente. [...] com relação a essa diferença da carreira, o que eu observo bem, meu marido é aviador, é que eles parecem que têm uma progressão operacional que a gente não tem. Ele fez alguns cursos pela aviação, curso de segurança de voo, curso de guerra eletrônica, eu vejo uma progressão operacional muito bem definida. – Oficial Intendente

Em momento algum, na execução frenética, a gente tem um ensinamento. A gente vai aprendendo com a prática, e a prática é dar um jeito porque aquela situação tem que ser resolvida ... – Oficial Intendente

Nós estamos sempre com aquela impressão de tapar buraco, diferente do aviador, que geralmente eles colocam quatro ou cinco numa seção. Dois estão voando, um resolve, faz ali o que tem que fazer e a vida segue. A gente não. Geralmente é um oficial com sei lá, cinco, dez, quinze, sei lá, dependendo, graduados, que a nossa falta realmente é sentida [...]” – Oficial Intendente

Com relação a essa questão da capacitação, o curso para os tesoureiros e para os sacadores só saiu porque a gente teve que intervir e tal, a ponto de pedir pra o pessoal vir sem diária, pedir pro hotel de trânsito pra não cobrar, pedir a viatura que vai apoiar, porque a maioria dos GAPs não tinha diária, alguns tinham diária e o chefe não quis liberar. Isso porque era um curso de uma semana, com todo apoio possível e pra atividades práticas, que era meramente para melhoria de procedimentos e divulgação de atualizações. – Oficial Intendente

Às vezes eu até vejo algumas oportunidades boas pros intendentes. Tem curso de pós-graduação em Portugal, tem a pós-graduação que o pessoal fez nos EUA, só que essas vagas são muito restritas pro pessoal que está nos grandes Comandos ou nas Diretorias. – Oficial Intendente

Mesmo quando a especialização é financiada por elas, não sentem um reconhecimento por parte da chefia. Também comentaram da dificuldade para trabalhar em áreas com as quais têm maior afinidade ou em que tenham se especializado, pois muitas vezes a escolha para o desempenho de funções não segue, necessariamente, critérios técnicos.

A gente não consegue guinar a nossa carreira em cima de alguma coisa que a gente tenha afinidade e muita capacidade de desenvolver entendeu? Eu nunca consegui desenvolver direito na faculdade, primeiro porque eu nunca saía no horário, e outra também porque eu tenho certeza que é uma faculdade que eu ia fazer simplesmente por realização pessoal, porque é uma faculdade que eu estava fazendo por fora, que eu poderia ajudar a Força com isso, mas provavelmente a chance de eu conseguir trabalhar nessa área que eu gosto muito é ínfima. – Oficial Intendente

Dependendo da Unidade, você não vai conseguir terminar nem a faculdade, dar andamento. Eu pagava do meu bolso, não era nada a ver com Força Aérea, e eu ficava malvista porque estava fazendo uma faculdade. Eu saía do expediente mais tarde porque era o normal, aí eu pegava meu carro, ia pra faculdade, aí eu escutava assim: “a faculdade é quando sobrar tempo, a sua prioridade é aqui”. Então chegou uma hora que eu vi que eu estava comprando um diploma porque eu nunca estava lá. Semana de prova, de cinco provas eu conseguia fazer uma, não que eu não tivesse estudado

pras outras, mas é que nas outras eu estava trabalhando ainda. Aí chegou uma hora que eu desisti. – Oficial Intendente

O ideal seria exigir que, por exemplo, o Comandante da Divisão Operacional tenha pelo menos passado alguma época por lá. Às vezes o cara foi SEFA (Secretaria de Economia, Finanças e Administração da Aeronáutica) a vida inteira e de repente vira chefe da Divisão Operacional. E a visão do cara é completamente diferente, a Divisão Operacional é extremamente prática e a SEFA é extremamente teórica. – Oficial Intendente

Quanto à possibilidade de conciliação da carreira com a vida pessoal, as intendentess reconhecem que, devido às constantes ausências pelas viagens, as aviadoras têm mais dificuldade na questão da maternidade. Concluem que durante a gestação as aviadoras têm uma vida menos conturbada, já que normalmente há um número considerável de pilotos por esquadrão, fazendo com que sua ausência seja menos sentida que no caso das intendentess. Porém, após o término da licença maternidade, as atividades aéreas interferem de maneira significativa na rotina das mesmas, o que pode levá-las, muitas vezes, a ter que optar entre seguir a progressão operacional da carreira ou ter filhos.

Na FAB tem muito aviador. Então se uma menina tiver um stress por exemplo, se ela precisar, por uma questão pessoal, de um afastamento maior do trabalho, eu acho que ela consegue. Ela faz muito menos falta. – Oficial Intendente

Ela grávida já fica afastada do voo, então assim, ela já fica fora de função e eles quando não voam acho que têm funções muito mais tranquilas aparentemente que as do intendente na execução, e aí conseguem conciliar com mais tranquilidade. Depois que termina a licença (maternidade) que acho que aí é que fica mais complicado [...] – Oficial Intendente

A gestação é mais tranquila pra aviação, mas em compensação depois que nasce, esse monte de viagens da aviação vai dificultar a questão do filho. – Oficial Intendente

Elas devem ter muito mais dificuldade do que a gente, as que voltam a voar né, eu tenho contato com uma que tinha que ter uma pessoa na casa dela 24h por dia, além do marido, porque não dá pra cumprir a rotina dela, a vivência [...] – Oficial Intendente

O quadro 4 evidencia as principais diferenças entre as carreiras do aviador e do intendente na visão das mulheres:

Quadro 4 – Diferenças entre as carreiras de aviador e de intendente na visão das mulheres

Visão	Aviadoras	Intendentess
Principais diferenças	Maior dificuldade de conciliação com a vida pessoal (relacionamento afetivo e maternidade)	Carreira pouco estruturada, com progressões funcionais mal definidas e não extensivas a todos
	Rotina incerta	Baixa oportunidade de especialização

Fonte: elaboração própria

Com relação às principais dificuldades enfrentadas ao longo da carreira, as pilotos foram unânimes em afirmar que o fato de estarem sempre em foco por serem poucas mulheres incomoda muito, pois são constantemente julgadas, não somente nas atividades aéreas, mas

também na vida pessoal. Há o reconhecimento quando trabalham bem, porém a interferência excessiva em questões particulares, manifestadas pelas mais variadas formas de conjecturas, acaba afetando a satisfação de trabalhar na profissão.

Essa parte de dificuldade no voo em si eu acredito que todo mundo supere, o nosso problema é o fato de estar sendo sempre cobrado de você não menos do que a perfeição em tudo que você faz né? Porque se você fez bem, não fez mais do que a obrigação, se você fez mal é porque você é aviadora, é mulher. “Tá vendo, botou mulher ali, deu esse problema [...] – Oficial Aviadora

[...] exemplo: eu e um cara da mesma turma, trabalhando do mesmo jeito, se a gente entregar o mesmo trabalho o meu sempre vai ser visto como pior. – Oficial Aviadora

Eu sempre senti essa pressão maior, então, por exemplo, todo voo você tem que fazer um pouso. Aí se é um garoto que está lá pousando, não interessa o pouso que ele faz, ninguém está nem aí. Mas se é uma mulher, você tem obrigação de pousar bem porque no final você sabe que alguém vai chegar e “aí pousou bem hein”. E se seu pouso por acaso não foi dos melhores, a pessoa não fala nada, mas você já sabe que estavam prestando atenção. Então é uma cobrança, e isso é um exemplo pequeno. É uma cobrança constante, e isso aí pra mim é uma coisa ruim. – Oficial Aviadora

A gente está sempre sendo julgada de todas as formas em todos os aspectos. Tem sempre alguém para falar alguma coisa da Fulana, sempre alguém tem alguma coisa que já ouviu falar da Beltrana, e por aí vai. Todo mundo se acha no direito de conhecer a sua vida e ter um julgamento sobre você entendeu? Isso eu acho que acontece com todas. Ih, a menina que está no meu esquadrão [...] isso, isso e isso. É muito chato. – Oficial Aviadora

Acho que a principal dificuldade é serem poucas mulheres, porque enquanto nós formos poucas vai ficar pra sempre esse negócio entendeu? E, de um modo geral, você ser mulher no Brasil, você trabalhar, já é complicado. Poxa, é ruim demais. Eu sinto muito machismo, não é um problema da FAB, é da nossa sociedade, mas aqui porque tem muito homem, fica demais entendeu? Você vê que tem uma maldade, sabe? Quer ir na tua imagem, quer te denegrir. Se tu for casada, vai querer inventar uma história, se tu for solteira vai querer te desmerecer como mulher... (concordância entre elas). Tem que tomar muito cuidado – Oficial Aviadora

Pelas costas eles vão falar, então você tem que tomar cuidado com o que você fala, cuidado com a sua postura, com a sua roupa... Eu acho que isso vai somando, vai se juntando com a satisfação de seguir a carreira ou não, porque bem ou mal não é só trabalhar, as pessoas reconhecem se você fizer um bom trabalho, mas é o contexto né, tudo vai somando, e isso vai te deixar satisfeito ou não, aí as pessoas lidam de forma diferente [...] – Oficial Aviadora

Além disso, citaram outras consequências desfavoráveis do fato de existirem poucas mulheres na aviação, como a alteração do clima organizacional e a sensação de solidão.

Abala a dinâmica da Unidade quando tem mulher, porque muda a relação entre as pessoas, porque não adianta, não é “ah, mas é só uma menina”. Altera todo o CG (centro de gravidade), tudo altera, tu mexe com todo mundo, com os iguais, os mais antigos, os mais modernos, a dinâmica [...] – Oficial Aviadora

O pessoal não se sente a vontade, não tem a mesma, pelo menos eu não sinto né? Vou falar por mim, é difícil a gente trabalhar num lugar que só tenha uma mulher. Então tipo assim, você se sente sozinha entendeu? Não é a mesma coisa, por mais que você se dê bem com os garotos, não é o mesmo nível de intimidade, eles não são tão leais quanto eles são entre eles, você se sente excluído em diversas ocasiões. Então não é uma coisa assim, ninguém vai te tratar mal, mas você sente assim no dia a dia, nas

pequenas coisas, aquilo vai te incomodando, vai ficando ali. Eu me sinto mal várias vezes, com várias pessoas [...] (concordância geral). – Oficial Aviadora

Já para as intendentess, a principal dificuldade está relacionada ao rodízio de funções, ao alto nível de exigência ainda no início da carreira sem a devida contrapartida de realização de especializações, à sobrecarga de funções e às dificuldades em se estabelecer procedimentos padronizados no exercício do cargo de chefia.

A minha maior dificuldade é esse troca troca de função. É assim, você está indo bem, aí te tiram. É não ter condição de se especializar [...] – Oficial Intendente

Eu tenho a impressão que a maior dificuldade dos intendentess é essa questão de tapar buraco, de achar que sabe tudo e exigir até demais, culpa exageradamente dos intendentess, sobrecarregar demais e não ter oportunidade de fazer curso. – Oficial Intendente

Eu já acho que a maior dificuldade, pelo menos dos amigos e a minha própria, é essa questão de você tentar estabelecer uma regra, tentar fazer as coisas acontecerem de uma maneira e sempre tem alguém que vai forçar uma exceção que você fica sem palavra pra manter seu trabalho. A maioria dos intendentess sofrem porque você mata um leão por dia. Porque vão acontecendo as coisas e você vai resolvendo. Geralmente todo mundo tem sua agenda, seu caderno, mas não consegue cumprir quase nada do seu dia, porque é direto seu telefone tocando, direto as pessoas pedindo [...] – Oficial Intendente

[...] e desde muito moderna com função muito puxada. Eu me formei na AFA aspirante e já ia despachar com o brigadeiro, major brigadeiro, entendeu? Um aviador ele nem sabe, nem vê a cara do major brigadeiro até ele chegar, sei lá, a capitão no mínimo. É muita responsabilidade, e acho que isso que é a parte ruim de quando a gente é novo assim. – Oficial Intendente

Mas reconhecem que o excesso de responsabilidade também tem efeitos positivos no amadurecimento de suas atitudes profissionais:

Essa questão de a gente ter muita responsabilidade tem um lado ruim, mas também tem um lado bom. A gente, apesar de todos os stress assim, eu tenho a impressão que a gente é muito capaz, todo intendente é muito capaz. O nível de discussão entre os intendentess é sempre muito alto, comparado com o pessoal de outros quadros. O oficial intendente é realmente um oficial diferenciado perto dos outros oficiais. Então assim, esse excesso de responsabilidade, esse excesso de stress, eu acho assim, hoje em dia eu sou muito mais competente do que eu seria, apesar de todos os problemas. – Oficial Intendente

O quadro 5 evidencia as principais dificuldades enfrentadas pelas aviadoras e pelas intendentess durante a carreira:

Quadro 5 – Dificuldades enfrentadas nas carreiras de aviador e de intendente na visão das mulheres

Visão	Aviadoras	Intendentes
Principais dificuldades	Estar sempre em foco, por serem poucas mulheres	Rodízio de funções
	Maior exigência das mulheres que dos homens nos trabalhos realizados	Alto nível de exigência profissional desde o início da carreira
	Machismo	Baixa especialização
	Mudança no clima organizacional	Flexibilização de procedimentos
	Sensação de solidão	Sobrecarga de funções

Fonte: elaboração própria

Questionadas sobre as principais realizações e recompensas da carreira, as aviadoras deixam claro a satisfação em voar pelo país e pelo mundo cumprindo missões de natureza diversa, que vão desde o simples transporte de tropa a missões de caráter assistencial e de treinamento e defesa. Também citaram as oportunidades da carreira, que permite traçar rumos distintos de acordo com seus interesses e prioridades individuais. É uma carreira muito democrática.

Pra mim acho que voar no Norte [...] é muito gratificante os voos que você tem lá, conhecer o Brasil, conhecer a Amazônia, poder ajudar a população que está lá, eu acho que é muito bacana. – Oficial Aviadora

[...] as oportunidades que se tem de fazer missão com tropa, missão em apoio a operação de paz, pilotar um caça [...] – Oficial Aviadora

[...] poder cumprir missão no mundo todo, isso aí se não fosse o militarismo e a aviação eu não conseguiria, porque para ser piloto internacional, de carreira internacional, tem que galgar um caminho bem longo [...] – Oficial Aviadora

Todas as vezes, todos os lugares que eu fui, atingi o máximo da operacionalidade, eu era instrutora, era piloto de experiência, então não posso reclamar de nada, todo lugar que eu fui deu certo graças a Deus e saí muito feliz e pude escolher o próximo. Então isso é bom né, você poder escolher o que você quer. Eu valorizo muito isso, o poder de escolha. Não importa se é bom ou se é ruim, eu quero escolher. Então assim, poder escolher é uma coisa que me importa muito. [...] A FAB tem lugar pra todo mundo. Tem lugar pra quem só quer voar o tempo todo, tem lugar pra quem não quer voar nada e quer empurrar papel, tem lugar pra quem quer ser só família, tem lugar pra quem quer morar em cidade grande, cidade pequena [...] – Oficial Aviadora

As intendentes também citaram a possibilidade de realizar missões em vários locais no país como um fator extremamente gratificante, principalmente quando a natureza e especificidade de seu trabalho é reconhecida. A existência de amigos em todo o território nacional também foi lembrada, bem como a valorização do esporte no militarismo, que permitiu que elas tivessem oportunidades de competir representando o Brasil e de conhecer potenciais seus que não seriam explorados no meio civil. Além disso, destacaram as experiências vividas na AFA – como conhecer pelotão de fronteira – e o modo como elas influenciaram sua visão de mundo, reforçando os laços de convivência e camaradagem entre os cadetes.

Já tive oportunidade de viajar pra caramba como intendente, conheço gente no Brasil inteiro, eu acho que esse lado de ter amigo em tudo que é canto, acho que isso é o mais bacana da nossa profissão. – Oficial Intendente

Tive oportunidade de fazer missão em vários lugares e missões muito gratificantes de “ó, o Esquadrão só vai deslocar se a intendência tiver lá”. Aquela logística toda envolvida, conseguir apoiar uma unidade desdobrada e o pessoal falando “pow, se não fossem vocês aqui nossa missão não tinha saído”, isso pra gente é muito gratificante. Além dessa parte do meu trabalho, do dia a dia, eu já fui atleta, já tive oportunidade de viajar pra caramba pra fora pra competir pelo Ministério da Defesa, então assim, pra mim, isso na minha vida, se eu pudesse voltar atrás eu faria a mesma coisa. Eu conheci muitas pessoas, muitas coisas, foi muito bacana. – Oficial Intendente

Essa parte de ter amigo em todos os lugares é uma parte muito boa, mas hoje eu enxergo assim, o que eu fiz que eu gostei, que se não tivesse na Força eu não teria feito, é conhecer pelotão de fronteira, que a gente fez na Academia ainda. Acho que isso é uma coisa que marca na vida de todo mundo. A gente que tem uma família estruturada, uma casa, não enxerga o que acontece dentro do nosso próprio país e então chegar nessas fronteiras e ver os índiozinhos com um olhar de admiração pra gente, “poxa ainda bem que vocês chegaram”, porque leva suprimento, essas coisas assim, é muito gratificante. – Oficial Intendente

Eu tenho muitos amigos civis, e conversando a gente vê que a Academia é uma experiência bem única em termos de amizade, de convivência, em termos de oportunidade, de coisas pra fazer. Eu também fui atleta, é uma coisa que eu não seria fora, e é uma coisa eu só tive oportunidade de fazer depois que eu entrei na AFA. – Oficial Intendente

O quadro 6 evidencia as principais realizações e recompensas da carreira na visão das aviadoras e das intendentas:

Quadro 6 – Recompensas das carreiras de aviador e de intendente na visão das mulheres

Visão	Aviadoras	Intendentes
Principais recompensas	Voar pelo Brasil	Realizar missões em todo o país
	Fazer missão internacional	Reconhecimento do trabalho
	Pilotar um caça	Amizades
	Realizar missões humanitárias e de assistência à população	Oportunidades de competição esportiva
	Oportunidades da carreira (diferentes aviações, especializações, localidades para servir, etc.)	Conhecer pelotão de fronteira

Fonte: elaboração própria

As perguntas sobre “as maiores dificuldades enfrentadas durante a carreira” e “as principais recompensas e realizações” foram reproduzidas no questionário enviado para as aviadoras e intendentas, tendo sido identificadas, juntamente com as já observadas no grupo focal, as seguintes “categorias finais”, por quadro, após a aplicação do método de análise de conteúdo, conforme tabela 11:

Tabela 11 – Categorias finais e frequência de ocorrência das principais dificuldades das carreiras de aviador e de intendente na visão das mulheres

Categorias iniciais aviadoras	Freq Av	Categorias finais	Freq Int	Categorias iniciais intendentess
Preconceito (duvidar da capacidade profissional) Machismo Pré-julgamentos Funções típicas de mulher	35,2%	Preconceito	9,4%	Preconceito (duvidar da capacidade profissional) Preconceito com o quadro de intendência Preconceito quando engravidaram Pré-julgamentos
Impossibilidade de planejamento da rotina Conciliação do voo com a vida pessoal	16,7%	Conciliação com a vida pessoal	6,7%	Conciliação com a vida pessoal
Distância da família	11,1%	Distância da família	6,7%	Distância da família
Mudança de localidade	3,7%	Transferências	4,3%	Mudança de localidade
Ser a única ou poucas mulheres	9,3%	Ser minoria	0,4%	Ser minoria
Preterição do voo para atividade administrativa Falta de apoio para se especializar Falta de infraestrutura básica nos esquadrões Cobrança rigorosa de metas	11,1%	Dificuldades profissionais na rotina de trabalho	57,4%	Desorganização sistêmica/ instabilidade de procedimentos Falta de reconhecimento no trabalho Personalismo Chefes despreparados Má administração de recursos Baixo preparo para a função Burocracia Excesso de trabalho Falta de comprometimento do efetivo Rodízio excessivo de função Dificuldade de obter recursos Infraestrutura Falta de pessoal / Efetivo pouco qualificado Excesso de responsabilidades ainda no início da carreira
Problemas de saúde Transferências monitoradas As mesmas que os homens Stress	12,9%	Outros	15,1%	Rotina da AFA (adaptação, atividades físicas, acampamento) Não liberarem para cursos operacionais Stress/pressão psicológica Não conseguir escolher onde servir Lidar com pessoas

Fonte: elaboração própria

A partir da análise desses resultados, é possível perceber que a maior dificuldade das aviadoras se relaciona a estereótipos de gênero, que levam a um preconceito (35,2%) com relação a suas capacidades profissionais, em especial quando estão pilotando uma aeronave. A dificuldade de conciliação da rotina de trabalho com a vida pessoal (16,7%) também é relevante, seguida do fato de estarem sempre em foco por representarem uma minoria entre seus pares, conforme mencionado por 9,3% das participantes.

Para as intendentas, as maiores dificuldades parecem estar ligadas a deficiências e disfunções vivenciadas durante sua rotina profissional (57,4%), comuns à administração pública como um todo, como a burocracia, falta de pessoal, baixa especialização, entre outros (PEREIRA, 2008; COSTA, 2012). O preconceito, citado em 9,4% dos casos, relaciona-se a fatores diversos, como a desconfiança sobre suas capacidades profissionais, a discriminação do quadro de intendência (atividade meio) na FAB, e a maternidade, momento em que as mulheres são vistas como pouco comprometidas.

Com relação às recompensas (tabela 12), verifica-se que, na aviação, a satisfação pessoal em voar, a realização de um sonho e o sentimento de superação despontam com índice de 36,2%, seguidos pela relevância do trabalho desenvolvido (17,4%). Tais situações são evidenciadas nos seguintes depoimentos:

[...] já tive várias realizações na carreira, assim, quando o ambiente é hostil é melhor ainda quando dá certo né? Você fica satisfeita, apesar de tudo. [...] tem muita coisa boa, não posso reclamar de nada. – Oficial Aviadora

[...] se o Brasil entrasse em guerra eu iria radiante, primeiro porque é o que eu gosto, é o que eu treinei, é o que realmente sempre me motivou, realmente estar defendendo as pessoas, estar protegendo o que está em volta [...] – Oficial Aviadora

[...] eu acho que a diferença é a paixão que o piloto sente por voar. Tem muita gente que também adora o que faz em outras profissões, mas eu vejo mais isso forte na aviação em si. Você arrisca sua vida, abre mão de coisas de lazer, de família, por uma paixão que você tem por aquilo. Eu acho que isso realmente se destaca [...] – Oficial Aviadora

As pessoas gostam. Têm um grau de satisfação que eu acho que talvez seja um pouco diferente para a infantaria e intendência [...] – Oficial Aviadora

Entre as intendentas a maior recompensa citada foi a estabilidade da carreira (22,4%), seguida da satisfação pessoal e do orgulho de ser militar (20,9%). Como enfrentam muitas dificuldades em sua rotina profissional, sentem-se bastante recompensadas quando têm seu trabalho reconhecido na Instituição. Junto com o bom clima organizacional e a possibilidade de conciliação de sua rotina com a vida pessoal, esse fator representa 13,3% das maiores recompensas do quadro, superando fatores importantes como a remuneração e a independência financeira (11,2%), conforme pode ser observado na tabela 12.

Tabela 12 – Categorias finais e frequência de ocorrência das principais recompensas das carreiras de aviador e de intendente na visão das mulheres

Categorias iniciais aviadoras	Freq Av	Categorias finais	Freq Int	Categorias iniciais intendentes
Amizades	4,3%	Amizades	5,3%	Amizades
Reconhecimento da sociedade/orgulho dos pais	8,7%	Reconhecimento da sociedade e da família	8,6%	Reconhecimento da sociedade/família
Viajar o país inteiro	4,3%	Fazer missões pelo país	1,5%	Conhecer o país
Natureza das missões/ se sentir útil para o país	17,4%	Trabalho relevante para a sociedade	8,6%	Relevância do trabalho/benefício social e institucional
Estabilidade financeira	14,5%	Estabilidade	22,4%	Estabilidade
Salário	5,8%	Remuneração	11,2%	Salário/independência financeira
Satisfação pessoal/voo/sonho Superação	36,2%	Satisfação pessoal e orgulho da profissão	20,9%	Satisfação pessoal/orgulho/vestir a farda
Oportunidade de especialização	2,9%	Oportunidades da carreira	3,7%	Oportunidades da carreira (intercâmbio, salto de paraquedas, pós-graduação)
Liberdade Sair da rotina	2,9%	Outras recompensas inerentes ao desenvolvimento da atividade	13,3%	Reconhecimento do trabalho desenvolvido Clima organizacional Conciliar a vida pessoal
Amadurecimento	2,9%	Outros	4,5%	Competição esportiva Não há Aprendizagem

Fonte: elaboração própria

Sobre um possível tratamento diferenciado durante a carreira por serem mulheres, as aviadoras citaram que a designação para as funções e missões aéreas é igual para ambos os sexos, não havendo restrição para que elas exerçam apenas determinadas atividades. Entretanto, apesar de não haver restrições, elas foram unânimes em sinalizar a cultura de vinculação entre a função de comunicação social e as mulheres, mais comunicativas e simpáticas na visão masculina. Essa associação é compatível com o estereótipo de gênero consagrado sobre o papel social da mulher, e foi reproduzida pelo Subcomandante da AMAN ao avaliar a importância das mulheres para a corporação, conforme relatado por Verdélio (2018).

Acho que Relações Públicas é um clássico e é nítido, acho que 80% das mulheres já foram RP e nitidamente por causa disso: “ah, você é RP porque você é mulher e acho que mulher tem o dom pra isso”. – Oficial Aviadora

Eu acho que tem algumas (funções) que eles costumam puxar um pouco mais. Comando às vezes, tem lugar que o Comando é bem atrelado com o RP, então às vezes também jogam no Comando. Eu já vi muito, mas acho que o contrário não funciona assim, de isolar, tipo “não, eu acho que aqui mulher não dá não”. Até porque, por exemplo, eu acho que uma seção bem sensível é o Material, porque tem muito homem pra coordenar, e tem mulher que já foi, trabalhou ... [...] Não existe essa barreira, nunca vi isso acontecer. – Oficial Aviadora

A parte de missão eu nunca percebi nada não de diferente, muito pelo contrário, às vezes me mandavam, me mandam pra uma missão que eu falei “caramba, como é que eu vou me virar nisso aí? Onde é que eu vou dormir? [...] Nunca vi essa diferenciação não. – Oficial Aviadora

Entretanto, apesar de não haver, de maneira geral, diferenciação na designação para missões e funções, o mesmo não ocorre com as transferências de localidade, questão na qual ainda se verifica uma interferência masculina na definição do local de destino dessas militares.

Eu não fui transferida porque sou mulher. Eu estava com o nome no plano de movimentação, podia ser transferida, era a vez da minha turma, aí falaram que não porque eu era mulher. Aí foi o mais moderno da minha turma. O que a autoridade falou e foi clara é que ele não queria mulher dando instrução. – Oficial Aviadora

Quando eu pedi transferência, queria voar outra aeronave. Aí alguém mudou e era alguém que ninguém conseguia mudar a cabeça dessa pessoa. Por mais que no final eu esteja satisfeita de ter ido pra o lugar que eu fui, as nossas transferências, igual a Fulana falou, sempre tem um “onde é que tão essas mulheres, sempre tem isso”. – Oficial Aviadora

[...] sempre causa uma comoção. Tipo “Meu Deus, uma mulher quer ir pra algum lugar, calma aí, vamos ver pra onde ela quer ir, calma, vamos escolher direitinho”. – Oficial Aviadora

Para as intendentess, foram percebidos tratamentos diferenciados em relação aos homens na questão da maternidade, que pode levar tanto a um tratamento mais rigoroso por parte da chefia devido às ausências, quando necessárias, para cuidar de alguma questão do filho, quanto mais humanizado, como a designação para uma função mais tranquila durante o período de gravidez.

Nessa questão de ter filho, um coronel falou pra mim assim: “Você sabe né, que você por ter filho, sua CPO (ficha de avaliação anual – conceito militar) vai ser muito pior do que a dos outros, porque seu filho fica doente”. Como se fosse algo recorrente. Então eu me senti assim, tratada de uma forma que não tinha nada a ver, na frente de oficiais mais modernos, inclusive um sendo temporário. E aí falou essa questão de ser mulher.

[...] Mas também tem o exemplo do bem. Reconheço, da mesma forma que teve esse coronel que teve essa atitude que não tem nada a ver, teve um coronel lá que virou um pai pra mim enquanto eu estive grávida. Quando souberam que eu estava grávida, que seria uma gravidez de risco, eles me colocaram numa função mais tranquila. – Oficial Intendente

Também citaram o receio que os homens têm, de modo geral, em “chamar a atenção” das mulheres quando sua apresentação pessoal não está de acordo com os padrões estipulados na caserna, como fardamento, cor do esmalte e uso de adornos não previstos quando uniformizadas, coisas que não acontecem quando a apresentação inadequada – cabelo grande, barba por fazer – vem de outro homem. Da mesma forma, baseados no estereótipo da fragilidade feminina, sentem dificuldade em fazer críticas profissionais a essas mulheres, por receio de uma reação emotiva ao que será dito, como as lágrimas.

Muitos mais antigos, até os que não tiveram oportunidade de conviver com mulheres na AFA, eles têm um certo melindre de chamar atenção de mulher. Então muitas vezes, principalmente com graduado, principalmente com apresentação pessoal, os

homens não têm coragem de chamar a mulher e dizer “é isso, isso, isso e aquilo”, e chamariam a atenção do homem se o cabelo estivesse grande. – Oficial Intendente

Às vezes um coronel chega e fala assim pra Cicrana: “oh Cap. Cicrana, vem cá. Fala com a Ten Fulana que ela está assim, assim e assim”, mas ele mesmo, ele não fala. – Oficial Intendente

[...] E coisas de trabalho também, porque acha que vai chorar, acha que vai desesperar e não sei quê, aí geralmente não fala. Aí fica nessa, fala pelas costas, mas não tem coragem de falar. – Oficial Intendente

Os estereótipos atingem também a designação para determinadas funções, como as de secretária, e outras que exijam mais organização e um nível maior de detalhe, características normalmente associadas a um perfil feminino.

Essa questão de secretária eu acho que normalmente escolhem mulher [...] – Oficial Intendente

Em Brasília também tinha uma questão de escolha de função. Tinha um coronel lá que tinha uma visão de que as mulheres de forma geral eram mais organizadas e mais detalhistas. Aí me colocaram chefe da licitações e contratos, e depois eu nunca mais saí dessa função. Quando eu fui transferida ele botou uma outra mulher nessas mesmas funções. Mas assim, eu não acredito que seja um machismo, é uma análise antropológica dele ali que acha que mulher é mais organizada. É uma visão até um pouco mais positiva da mulher. Mas assim, que teve uma escolha a ver com sexo. – Oficial Intendente

As intendentess citaram, como impacto dessa visão estereotipada da mulher como “mãe e esposa”, a dificuldade em se obterem relações naturais de trabalho, pois muitas vezes as brincadeiras, quando realizadas entre os sexos, são mal interpretadas, fazendo com que as relações entre homens e mulheres sejam superficiais, segregando ainda mais o ambiente organizacional.

Acho que não rola uma relação natural, assim como um homem teria. Eu sou uma pessoa muito brincalhona, mas eu não tenho a liberdade de brincar, por exemplo, com um sargento homem. Eu não brinco com ele igual eu brinco com as minhas sargentos mulheres. É impraticável porque se não “ela está me dando mole, ela está me dando liberdade. Ih essa oficial aí está cheia de brincadeira pro meu lado”. Eu não tenho liberdade. Então acaba que ele é um cara meio segregado ali das brincadeiras. E muito isso é cultura de AFA, porque desde a Academia todo mundo cuida muito um da vida do outro, aí qualquer comentário assim que surge é um comentário a nível acadêmico assim. Então **a gente aprende desde a Academia a virar bela recatada do lar.** – Oficial Intendente (grifo nosso)

E deixam claro que, apesar das questões mencionadas, os exemplos mais evidentes de tratamento diferenciado ocorrem na AFA, local onde têm que provar constantemente o seu valor para serem aceitas e integradas ao grupo.

Eu acho que na Academia tem um tratamento bem diferenciado, porque quando a gente entra na AFA a mulher tem que fazer 12 para valer o 9 do homem. – Oficial Intendente

Na adaptação por exemplo, mulher não pode ficar dispensada: “você têm que provar o valor de você”, “você têm que não sei quê ...”. Tudo tem que provar [...] – Oficial Intendente

Nos exercícios operacionais (acampamentos) realizados ao longo do curso, por exemplo, destacaram a desproporção da escolha de homens e mulheres para efetuarem demonstrações de atividade práticas, como a execução de animais para preparação de uma refeição em cursos de sobrevivência ou a ingestão de fontes de proteína e carboidrato alternativas à alimentação tradicional, como larvas e frutos exóticos.

[...] até em acampamento. Tipo assim, vai fazer uma coisa ruim, sempre tem que pegar um homem e uma mulher, sendo que nós somos 15 e eles são 200, mas tem que sempre pegar um de cada. – Oficial Intendente

[...] por exemplo, matar coelho, eu não lembro de tanto homem tendo matado coelho. – Oficial Intendente

[...] você não pode passar mal no acampamento. Você passou mal, piscou, tropeçou, “uh, tinha que ser mulher”, enquanto eu já vi homem carregando mochila de outro homem e aquilo é natural. – Oficial Intendente

O quadro 7 evidencia as principais situações mencionadas pelas mulheres em que perceberam um tratamento diferenciado baseado em sexo.

Quadro 7 – Exemplos de tratamento diferenciado para as mulheres nas carreiras de aviador e intendente

Visão	Aviadoras	Intendentes
Tratamento diferente	Designação para a função de relações públicas Monitoramento das transferências de localidade	Maternidade (tratamento mais humanizado ou não, a depender da chefia) Receio dos homens de chamar a atenção das mulheres quando estão erradas Designação para funções de secretária e outras que exijam maior nível de detalhe Brincadeiras no setor segregadas a pessoas do mesmo sexo Necessidade de provar seu valor Exercícios operacionais na AFA

Fonte: elaboração própria

É interessante notar que algumas das situações pontuadas pelas intendentess como “tratamento diferenciado” foram sinalizadas pelas aviadoras entre as principais dificuldades da carreira, conforme já demonstrado neste trabalho. No caso das militares do quadro de apoio, tais situações só foram lembradas quando questionadas especificamente sobre o assunto, mostrando, novamente, que a resistência à presença feminina na FAB é mais perceptível na carreira das pilotos. No questionário (questão 25), as aviadoras e intendentess ratificaram as situações identificadas nos grupos focais, apresentando, ainda, outros episódios que foram agrupados e deram origem às seguintes categorias finais, conforme tabela 13:

Tabela 13 – Categorias finais e frequência de ocorrência de diferenças de tratamento com as mulheres das carreiras de aviador e de intendente

Categorias iniciais aviadoras	Freq Av	Categorias finais	Freq Int	Categorias iniciais intendentess
Nada	9,3%	Não houve	19,7%	Não / nenhum
Comentários relacionados a atributos físicos	7,4%	Comentários relacionados a atributos físicos	5,9%	Comentários relacionados a atributos físicos
Vocabulário (menos palavão)	1,9%	Vocabulário mais polido	3,0%	Vocabulário (em momentos de descontração não são tão naturais diante da presença feminina quanto somente entre homens)
Questionamento do trabalho Desrespeito de subordinado por não querer ser liderado por mulher e de superior por não confiar no trabalho Surpresa dos passageiros pela piloto ser mulher Achar que não tem pulso para desenvolver certas funções Atividade aérea (acham que elas têm vantagens na escala de voo, desconfianças durante o voo, em competições, que não devem dar instrução, etc.)	29,6%	Questionamento da capacidade física e profissional	20,2%	Duvidar da capacidade profissional Achar que não tem pulso, que não tem força nem voz de comando Achar que a mulher é medrosa, ficando mais vulnerável a intimidações Não designar para missão/curso operacional por achar que a mulher não será bem-sucedida
Funções típicas femininas	3,7%	Funções de estereótipo feminino	7,9%	Função de mulher Escalas diferenciadas (recepção, 7 de setembro, porta-bandeira)
Piadinhas sobre mulher não saber dirigir, sobre falta de segurança	3,7%	Piadinhas	3,9%	Piadinhas sobre a segurança nos quarteis quando estão de serviço
Exercícios físicos/ atividade braçal (flexão com joelho)	3,7%	Atividade física e exercícios que exigem força física	9,9%	Teste físico/atividade física (parâmetros diferentes de avaliação física)
Tratamento mais suave Dobro da exigência dos homens Exclusão das panelinhas	16,7%	Não saber lidar com as mulheres	11,8%	Melindre de chamar a atenção Achar que mulher é privilegiada Gravidez
AFA (punições, acampamento, adaptação)	5,5%	Situações na AFA	11,3%	Só na AFA Acampamentos
Mudança de tripulação Infraestrutura (faltam banheiros) Hotel (pagar mais caro porque não tem com quem dividir o quarto)	16,7%	Missões aéreas	-	Não há
Matérias e reportagens	1,9%	Outros	6,4%	Uniforme, ser mulher solteira, filas diferentes em bares, deixar de compor equipe por ser mulher

Fonte: elaboração própria

Nesse quadro destacam-se, entre situações não mencionadas nos grupos focais, a existência de uma parcela de mulheres – 9,3% de aviadoras e 19,7% de intendentes – que afirmam nunca terem recebido qualquer tipo de tratamento diferenciado, e uma parte de pilotos que demonstram ainda haver a necessidade de adequações na infraestrutura das Unidades Aéreas. Também relataram que normalmente acabam por despender mais recursos que os homens por não terem outra pessoa do sexo feminino para dividir o quarto de hotel quando em missão que exige pernoite fora de sede, e alteração da tripulação decorrente da presença de uma mulher como piloto.

4.3.2 Os fatores de escolha

Conhecidas as principais distinções entre as carreiras de aviador e de intendência na concepção feminina, passou-se a investigar os fatores que influenciam o processo de escolha entre os quadros.

Para as aviadoras, identificaram-se razões das mais variadas, que vão desde o sonho de infância de pilotar um avião de caça a questões contingenciais, como a concorrência do processo seletivo. A maioria declarou que já possuía contato com a área, seja por influência dos pais e amigos ou por ter estudado em Colégio Militar, o que só fez aumentar o interesse pelo curso. Entretanto, mesmo possuindo gosto pela atividade, desconheciam o que as esperava na AFA, sendo sua opção pela aviação baseada mais pelo interesse despertado por atividades similares, que envolviam ação e velocidade, do que propriamente pelo conhecimento aprofundado sobre o curso de pilotagem.

Eu virei militar porque eu queria ser piloto de caça, então, não tinha opção no civil, e aí foi isso. [...] foi realmente pela paixão pela aviação – Oficial Aviadora

No meu caso foi um tiro totalmente no escuro, não tinha noção de que era difícil, de que eu podia ser desligada facilmente. Imaginava que eu podia chegar lá e não gostar, mas eu não sabia o que ia acontecer caso eu não me adaptasse. E a questão da intendência e da aviação, nesse caso, foi só uma questão mesmo de concorrência pra mim na época. – Oficial Aviadora

Eu fiz colégio militar porque era um bom colégio, não tem ninguém militar da minha família e lá eu conheci os concursos militares, acabei fazendo prova, e virei militar dessa forma. [...] Quando pensava em profissão para frente, eu achava interessante ser aviadora. Mas assim, eu fui sem saber nada sobre o curso, eu não sabia o que ia acontecer quando eu chegasse na AFA. Eu só sabia que eu não queria intendência, que eu queria aviação. [...] Eu achava legal essa questão de voar, eu gosto de dirigir, eu gosto de velocidade, eu gosto de Fórmula 1, então eu achava legal. O meu era aquele gostar meio que quase que infantil, eu achava legal, eu achava bacana essa experiência de estar voando, meu pai me levava algumas vezes em aeroclube pra fazer voo panorâmico, mas não tinha um conhecimento profundo do que ia acontecer, do que eu ia fazer na verdade. – Oficial Aviadora

Eu sempre quis ser piloto por influência do meu pai. [...] ele que me incentivou e falou “pô, é muito legal”, aí ficava falando da época de Barbacena (EPCAR) e tudo mais, e falava “vai lá pra ver como é que é, você vai gostar e tal, se você não gostar também você volta, não tem problema, mas pelo menos tenta fazer a prova”. Aí eu fiz a prova, dei sorte lá e consegui entrar. [...] Eu também não tinha a menor ideia de como era a vida do piloto militar, mas me agradava muito a ideia de voar. – Oficial Aviadora

Para outras, o objetivo inicial era ser militar, independente do quadro, o que as levou a realizar o exame de seleção para ambos os cursos em anos diferentes, vindo a lograr êxito na aviação. Em um dos casos narrados, a busca pelo militarismo veio das condições do mercado de trabalho, desfavoráveis na época em que prestou concurso, e da possibilidade de seguir uma carreira baseada na meritocracia.

No meu caso, eu comecei a fazer faculdade em São Paulo de Administração e de Engenharia, fazia uma de manhã e uma à noite. Mas o mercado de trabalho, desde aquela época eu já via que estava ruim, estava achando muito competitivo, e eu era uma pessoa muito introspectiva. Eu ia para aquelas entrevistas de emprego que você tinha que fazer uma dinâmica com todo mundo e eu sempre “tomava bomba”, aí eu via os meus amiguinhos muito menos estudiosos conseguindo a vaga, porque eles eram mais desenvoltos. E eu tinha assistido uma palestra de um coronel do exército falando sobre a carreira militar, que era uma carreira extremamente democrática, era meritocrático o tempo inteiro e isso me chamou atenção. Então o meu objetivo inicial era ser militar, independente de aviação ou qualquer outra coisa. E eu comecei a estudar, cheguei a prestar concurso pra intendência também, passei, mas muito mal classificada e não deu. Depois apareceu o exame pra aviação, então aí foi a primeira vez que eu pensei no caso. Como eu queria muito ser militar, fiz a prova, mas eu não tinha a mínima noção se eu ia gostar, se eu não ia gostar. Eu estava mais vocacionada mesmo para inicialmente ser militar, a aviação veio como consequência. – Oficial Aviadora

Apesar de afirmarem que desconheciam o que as esperava na AFA ao escolherem o curso de formação de oficiais aviadores, as pilotos declararam estar realizadas com a opção que fizeram, tendo se encontrado na profissão. Gostariam, inclusive, de estar voando mais, mas entendem que não é possível devido aos constantes contingenciamentos orçamentários, que restringem as horas de voo anuais.

Eu confesso que achei que a gente acabaria voando mais, mas é a situação do país, a situação econômica do mundo, do que está acontecendo. Mas com relação à parte operacional, foi mais ou menos o que eu imaginava. – Oficial Aviadora

Eu achei que ia voar mais também, gostaria de estar voando mais, mas no geral me atendeu. Eu acho que problemas sempre têm, em todas as profissões, mas eu particularmente me sinto satisfeita, acho que poderia ter voado mais e estar voando mais, mas são coisas que a gente não consegue controlar. – Oficial Aviadora

Particularmente superou muito as minhas expectativas, eu gostei muito do caminho que eu trilhei, de ter escolhido a aviação que estou hoje, foi o que me trouxe uma satisfação pessoal muito grande. Me sinto muito útil fazendo o que faço, estou muito satisfeita. Em termos de carreira mesmo, superou e muito minhas expectativas, não me sinto frustrada com nada. – Oficial Aviadora

No caso das intendentas, a maioria das entrevistadas citou a questão da estabilidade e da independência financeira como fatores importantes na busca pelo processo seletivo da AFA, o qual já conheciam por terem parentes militares na família ou por terem estudado em Colégio Militar. Para outras, ser militar era um sonho de infância.

[...] eu já estudava no colégio militar por sete anos e já me identificava com a área, eu gostava desse mundo certinho e tal e de ter a questão da estabilidade também. Na minha família eu sabia que eu não ia poder ficar fazendo faculdade em casa por vários anos, então foi uma opção que surgiu que seria o ensino superior e já com independência, foi mais ou menos isso [...]. – Oficial Intendente

No meu caso eu tenho pai militar, da aeronáutica também, tenho um tio militar também, e estudei no colégio militar durante três anos, então eu já vislumbrava a carreira militar como algo [...] primeiro a estabilidade, e também por aparentemente ser uma coisa mais certinha. – Oficial Intendente

No meu caso eu já falava que queria ser militar desde pequeninha, pequeninha mesmo, três, quatro anos. Mas não tinha noção de nada, na verdade acho que era a farda né? – Oficial Intendente

Minha escolha pela AFA foi mais ou menos na ideia da Beltrana, que eu tenho mais dois irmãos e eu seria a primeira pessoa a sair de casa. Eu estava em dúvida entre fazer medicina em Campinas, que é uma cidade vizinha, ou AFA, aí minha mãe falou muito pra eu fazer a AFA. Eu fiquei na dúvida, mas a questão do dinheiro, minha mãe teria que pagar um apartamento em Campinas, teria que pagar alimentação, transporte, e aí eu pensei: “É melhor eu pegar minha independência e ir pra AFA que também me dá um pouquinho de estabilidade. Aí foi por isso que eu escolhi. A aviação eu ficava na dúvida. Meu tio falava que era pra eu fazer intendência que era mais tranquilo e meu primo falava pra eu fazer aviação. Foi uma escolha puramente, não sei. – Oficial Intendente

De acordo com algumas delas, apesar de não terem uma ideia muito definida sobre as áreas de atuação da intendência, ser aviadora não era opção por vários motivos, como a altura mínima, problemas de vista e o excesso de viagens da profissão, que dificultaria a constituição de família e a realização de cursos – como uma pós-graduação, confirmando as características da carreira relatadas pelas aviadoras. Algumas alegaram maior afinidade com a área administrativa.

Não escolhi ser aviadora primeiro porque eu tenho miopia, tenho 1,60m, então já não podia. Talvez se eu tivesse opção eu acho que eu não me identificaria tanto quanto eu me identificaria com a intendência, então eu não teria escolhido ser aviadora do mesmo jeito. – Oficial Intendente

Não tenho parente militar e não conhecia a intendência antes de escolher. Na época era a única que possibilitaria já ter o ensino superior e ficar independente, era o que eu tinha em mente e ser aviadora eu tinha a impressão que ia viajar demais, eu já pensava em constituir família [...] Não me passou pela cabeça ser aviadora, em momento algum. – Oficial Intendente

Eu me identifiquei mais com a parte administrativa e aí fui pra intendência. – Oficial Intendente

Eu estava na dúvida sobre o que eu fazia, minha mãe falou bastante pra eu tentar fazer prova pra AFA, aí eu peguei, foquei na prova da AFA, e passei. Mas assim, com relação à escolha do quadro na época, eu sabia que aviador voava e que intendente

administrava, mas não teria capacidade de escolher, de uma forma bem lúcida, entre um e outro. – Oficial Intendente

Ainda que preenchessem os requisitos de estatura e visão, algumas intendentess entrevistadas informaram que nunca se imaginaram voando e que não sabiam do alto índice de desligamento de militares do quadro durante o curso de formação, ou seja, esse fato não influenciou no processo de escolha das mesmas pela intendência. Também afirmaram desconhecer a questão da distinção salarial entre os quadros e da possibilidade de promoção ao último posto.

Em momento algum passou pela minha cabeça ser aviadora, não sabia da rotina da aviação, nem imaginava, mas também nunca me imaginei voando assim. Aí eu perguntei o que era intendência e aí “ah, é tipo administração”, aí eu falei “ah, é isso mesmo que eu quero” e fui e hoje eu não me arrependo também não, eu acho que tem tudo a ver comigo, me identifico bastante. – Oficial Intendente

Sei que a carreira do aviador, pelo menos na Academia, é bem mais difícil que a do Intendente, as dificuldades por que eles passam e tudo, mas antes de eu entrar eu nem sabia como é que seria (concordância geral), nem sabia dessas dificuldades, então não seria algo que eu “ah, é muito difícil ser aviador, eu não aguento não”. Eu não tinha conhecimento que metade da turma era desligada, então isso não seria um motivo não. – Oficial Intendente

As aviadoras também alegaram não saber da diferença de remuneração entre os quadros, e que, apesar de enxergarem a possibilidade de promoção até o último posto como uma vantagem para os aviadores, isso pouco ou nada influenciou no processo de escolha.

Essa questão da carreira e do último posto eu acho que tá, fugindo um pouco dessa retórica de que passa tudo muito rápido, pra gente ainda está meio longe, a gente não consegue vislumbrar isso como uma vantagem, alguma coisa assim, mas imagino que não é algo que a maioria de nós não leve em consideração não. – Oficial Aviadora

Essa situação é confirmada no questionário – Q15, com 92,31% das respondentes aviadoras informando que desconheciam, no momento da escolha do curso, a diferença de remuneração entre os quadros e 94,87% os critérios de promoção, conforme tabela 14.

Q15 - Assinale SIM ou NÃO para as assertivas abaixo. No momento da escolha do quadro (CFOINT ou CFOAV) no exame de seleção para a AFA, você tinha conhecimento que:

Tabela 14 – Resultados da questão 15 - Aviadoras

Assertivas	SIM		NÃO	
1 O aviador tem remuneração superior à do intendente, considerando o valor recebido em diárias, ajuda de custo e 20% de compensação orgânica	3	7,69%	36	92,31%
2 Os cadetes aviadores possuem alta taxa de desligamento na AFA ao longo do curso	23	58,97%	16	41,03%
3 O oficial aviador pode atingir o posto máximo da carreira, de oficial general 4 estrelas, e o oficial intendente pode ser promovido até no máximo oficial general 3 estrelas	2	5,13%	37	94,87%

Fonte: elaboração própria

Entre as intendentess esse número é de 78,61% e 72,19% (ver tabela 15), respectivamente, ou seja, a maioria incontestável de mulheres, independente do quadro, alega que desconhecia tais “vantagens” do quadro de aviadores em comparação ao quadro de intendência, sendo factível concluir que eles pouco ou em nada influenciaram o processo de escolha entre os cursos.

Tabela 15 – Resultados da questão 15 - Intendentes

Assertivas	SIM		NÃO	
1 O aviador tem remuneração superior à do intendente, considerando o valor recebido em diárias, ajuda de custo e 20% de compensação orgânica	40	21,39%	147	78,61%
2 Os cadetes aviadores possuem alta taxa de desligamento na AFA ao longo do curso	96	51,34%	91	48,66%
3 O oficial aviador pode atingir o posto máximo da carreira, de oficial general 4 estrelas, e o oficial intendente pode ser promovido até no máximo oficial general 3 estrelas	52	27,81%	135	72,19%

Fonte: elaboração própria

Quanto ao índice de desligamento, quase 59% das respondentes aviadoras já sabiam de sua alta taxa no CFOAV durante o período acadêmico, mas mesmo assim optaram por realizar o curso. Na intendência 51,34% também sabiam desse fato, e isso pesou no processo de escolha pelo CFOINT, conforme será visto mais adiante.

Os fatores identificados nas entrevistas focais foram classificados, de acordo com os critérios propostos por Martins (2001), e podem ser visualizados no quadro 8.

Quadro 8 – Fatores de escolha do curso de formação na visão das mulheres

	Fatores	Grupo Focal AV	Grupo Focal INT
PARÂMETROS INTERNOS	Autoconhecimento	Sonho de pilotar um avião de caça Identificação com a atividade aérea Não identificação com a atividade administrativa Vontade de ser militar	Maior identificação com a atividade administrativa Não identificação com a atividade aérea Vontade de ser militar
PARÂMETROS EXTERNOS	Família	Influência do pai Estudou em Colégio Militar	Influência dos pais Estudou em Colégio Militar
	Sociedade (características da profissão)	Condições do mercado de trabalho Concorrência do processo seletivo	Estabilidade Independência financeira Não possuir a estatura mínima Problemas de vista Excesso de viagens da aviação Profissão mais "certinha"
	Cultura	-	Nunca se imaginou voando Em momento algum passou pela cabeça ser aviadora

Fonte: elaboração própria

Esses fatores deram origem à pergunta 14 do questionário, que visou validá-los e ampliá-los ao público alvo da pesquisa. Os fatores “estabilidade” e “independência financeira” não foram reproduzidos entre as assertivas em virtude de serem características proporcionadas por ambas as ocupações, por se tratarem de profissão militar de carreira. A questão cultural, evidenciada nas falas de algumas intendentess ao expressarem que “nunca se imaginaram voando” e que tal opção sequer chegou a ser considerada – “nunca passou pela cabeça” – foi analisada com base em uma assertiva que associava a escolha do quadro a um número maior ou menor de mulheres esperado no curso, a depender da opção realizada. Ou seja, buscou identificar se as intendentess optaram pelo curso em virtude de uma maior presença de mulheres nele do que na aviação e vice-versa.

Entre as aviadoras, das 50 que preencheram o questionário parcial ou integralmente, 39 responderam à questão 14 (66% do total de aviadoras em atividade). Entre as intendentess foram 187, das 225 consideradas nesta pesquisa (58% total de intendentess em atividade) – ver tabela 16.

Tabela 16 – Proporção de respostas à questão 14 em relação à população, por quadro

Quadro	E-mails enviados	Respostas	Não aproveitadas	Respostas válidas	Questão 14	%
Aviação	59	54	4	50	39	66%
Intendência	325	249	24	225	187	58%

Fonte: elaboração própria

As respondentes podiam assinalar mais de uma alternativa disponível na questão, além de sinalizar outros fatores não identificados nos grupos focais, obtendo-se os seguintes resultados para cada um dos grupos analisados (tabelas 17 e 18):

Q14 - Assinale abaixo o(s) fator(es) que influenciou(aram), à época do exame de seleção para a AFA, a escolha pelo quadro em que trabalha atualmente. Marque todas as alternativas que se aplicarem ao seu caso

Tabela 17 – Resultados da questão 14 - Aviadoras

Alternativas	Contagem de escolha	
Me identifico com a atividade de voo e não me identifico com a atividade de intendência	18	46,15%
Não me identifico com a atividade da intendência. Por exclusão, escolhi a aviação	3	7,69%
Me identifico com ambas as atividades, mas prefiro a atividade de voo	6	15,38%
Sempre quis ser piloto, era um sonho de infância	12	30,77%
Influência dos meus pais e/ou parentes e amigos, que me aconselharam a escolher a aviação	5	12,82%
Escolhi a aviação porque a presença feminina é menor do que na intendência	1	2,56%
Escolhi a aviação porque achava interessante a atividade de voo, mas não tinha condições de arcar com os custos de um curso para piloto civil	10	25,64%
Escolhi o curso que achei que teria a menor concorrência no processo seletivo	5	12,82%
Outros	4	10,26%

Fonte: elaboração própria

Tabela 18 – Resultados da questão 14 - Intendentes

Alternativas	Contagem de escolha	
Me identifico com a atividade da intendência e não me identifico com a atividade de voo	61	32,62%
Não me identifico com a atividade de voo. Por exclusão, escolhi a intendência	31	16,58%
Me identifico com ambas as atividades, mas prefiro a atividade de intendência	22	11,76%
Não podia ser aviadora porque tenho problema de vista	33	17,65%
Não podia ser aviadora porque não tenho a altura mínima	28	14,97%
Influência dos meus pais e/ou parentes e amigos, que me aconselharam a escolher a intendência	43	22,99%
Escolhi a intendência porque eu queria formar família logo e ter tempo para me dedicar a outras atividades, como um curso por exemplo. Na aviação acreditava que isso não seria possível devido às constantes viagens e deslocamentos	13	6,95%
Escolhi a intendência para retornar à minha localidade de origem e/ou poder servir perto da minha família. Na aviação eu acreditava que serviria em muitas localidades ao longo da carreira	6	3,21%
Escolhi a intendência porque a presença feminina é maior do que na aviação	2	1,07%

Escolhi o curso que achei que teria a menor concorrência no processo seletivo	3	1,60%
Não tive opção de escolha, pois entrei na AFA antes de 2003. Se tivesse, teria escolhido a aviação	7	3,74%
Não tive opção de escolha, pois entrei na AFA antes de 2003. Mas, mesmo se tivesse, teria escolhido a intendência	36	19,25%
Outros	25	13,37%

Fonte: elaboração própria

A análise dessas tabelas permite identificar questões interessantes, como um índice mais elevado entre as aviadoras – 46,15% – de escolha do quadro por identificação com a atividade desempenhada. Na intendência esse índice é de 32,62%. Além disso, o percentual de aviadoras que optaram pelo curso por exclusão (7,69%), isto é, não sonhavam em pilotar, mas, entre voar e ter que desenvolver atividades administrativas, preferem aquela, é menos da metade do índice de intendentess (16,58%). Isso significa que, proporcionalmente, menos aviadoras escolheram o quadro por falta de uma opção que consideraram melhor.

Os índices de rejeição por um ou outro quadro são semelhantes entre os grupos, com 53,84% das aviadoras e 49,20% das intendentess não se identificando com uma ou outra atividade. Também são semelhantes os índices de mulheres que se identificam com ambos os quadros entre os grupos analisados, com uma diferença a maior para as pilotos: 15,38% contra 11,76% das intendentess. Esse resultado é compatível com o declarado por algumas aviadoras entrevistadas no grupo focal, as quais afirmam que não veriam problema em exercer atividades administrativas.

Acho que se eu fosse intendente seria tranquila, eu gosto muito da parte de administração, trabalharia tranquilamente, é uma coisa que eu gosto, não vejo problema em ficar sentada numa mesa trabalhando. Gosto de voar, mas gosto de outras coisas também. – Oficial Aviadora

Sou na mesma vibe da Fulana com relação a não ter aversão ao trabalho da intendência. Eu gosto muito da parte burocrática, trabalho tranquilamente na parte de pessoal, tanto que uma das minhas possibilidades depois que eu sair da aviação é ir para uma DIRAP da vida. Vou pilotar uma mesa tranquilamente. Minhas expectativas estão bem [...] não é aquele negócio de “ah, parei de voar o meu mundo acabou”, não, eu sei que consigo ser feliz ainda. – Oficial Aviadora

Quanto à influência dos pais/parentes no processo de escolha entre os quadros, nota-se que ela é sensivelmente mais forte na intendência (22,99%), a qual apresentou um índice quase duas vezes maior que na aviação (12,82%). O sonho de infância das pilotos em voar corresponde a 30,77% das respostas, e 25,64% evidenciaram o interesse pela atividade aérea, que não teriam condições financeiras de praticar no meio civil devido aos altos custos de um curso de pilotagem.

No caso das intendentas, 17,65% informaram que não poderiam pilotar porque possuem problema de vista e 14,97% porque não têm a altura mínima. Dessas militares, 3,20% possuem as duas restrições físicas conjuntamente. Quase 7% queriam formar família logo, o que acreditavam não ser possível na aviação devido às constantes viagens, e 3,21% gostariam de retornar à sua localidade de origem, isto é, após formadas gostariam de servir na cidade onde moravam antes da realização do curso na AFA, objetivo mais fácil de ser alcançado no quadro de intendência devido ao maior número de organizações militares em que podem servir, por região, como oficiais.

As intendentas que se matricularam na AFA antes de 2003 puderam informar, em alternativa específica para isso, se teriam optado pela aviação caso tivessem essa possibilidade. Das militares que responderam à pesquisa e se enquadram nesse caso, somente 7 teriam sido aviadoras – 16%. O restante – 36 mulheres ou 84% – teria mantido sua escolha original.

Cerca de 13% das aviadoras afirmaram que escolheram o curso que acreditaram possuir menor concorrência no processo seletivo, contra apenas 1,60% das intendentas. A assertiva que tratava da questão cultural da presença feminina nos quadros foi assinalada por apenas 3 participantes da pesquisa, uma aviadora e duas intendentas, representando menos de 2% das respostas, em média.

Por fim, as mulheres identificaram, por grupo, outras opções que influenciaram no processo de escolha entre os quadros. Foram citados, pelas aviadoras, os seguintes casos: os pais realizaram a inscrição sem o seu conhecimento; queria estudar no Instituto Tecnológico da Aeronáutica – ITA, mas não passou; escolheu a aviação por ser uma atividade mais desafiadora; e o desejo de ser piloto militar. Pelas intendentas, os principais argumentos apresentados foram: o desejo de sair de casa; medo de ser desligada em voo se tivesse optado pelo CFOAV; necessidade financeira; problema de coluna; vontade de ser militar maior do que de ser piloto; salário; e estabilidade. Oito mulheres informaram que escolheram a aviação, mas foram desligadas. Uma delas informou ainda que queria ser piloto por considerar o QOAV o quadro mais importante da FAB.

Nota-se que, apesar de as questões da estabilidade e da independência financeira não terem sido apresentadas entre as alternativas passíveis de serem assinaladas, elas foram citadas pelas intendentas no campo “outros”, demonstrando que elas veem na intendência uma carreira mais segura quanto a esses quesitos. Isso fica ainda mais claro ao informarem que escolheram

o quadro de apoio por receio de serem desligadas em voo, e que a vontade de ser militar, nesse caso, pesou mais que a vontade de ser piloto.

Assim, após a análise do resultado da questão apresentada, o quadro de fatores que influenciam a opção pelo CFOAV ou CFOINT foi ampliado, conforme se vê abaixo (quadro 9).

Quadro 9 – Fatores de escolha profissional por categoria do referencial teórico

Influência	Fatores	Grupo Focal/Questionário AV	Grupo Focal/ Questionário INT
Parâmetros internos	Autoconhecimento	Sonho de pilotar um avião de caça Identificação com a atividade aérea Não identificação com a atividade administrativa Vontade de ser militar Desafios da profissão Desejo de ser piloto militar Queria ITA, mas não passou no exame seletivo	Maior identificação com a atividade administrativa Não identificação com a atividade aérea Vontade de ser militar Queriam ser aviadoras, mas foram desligadas em voo
Parâmetros externos	Família	Influência do pai Estudou em Colégio Militar Os pais realizaram a inscrição sem o seu conhecimento	Influência dos pais Estudou em Colégio Militar
	Sociedade (características da profissão)	Condições do mercado de trabalho Concorrência do processo seletivo Porque a aviação é o quadro mais importante da FAB	Estabilidade Independência financeira Não possuir a estatura mínima Problemas de vista Excesso de viagens da aviação Profissão mais "certinha" Desejo de sair de casa Medo de ser desligada em voo Necessidade financeira Problema de coluna Salário
	Cultura	Escolhi o curso no qual a presença feminina é menor	Nunca se imaginou voando Em momento algum passou pela cabeça ser aviadora Escolhi o curso no qual a presença feminina é maior

Fonte: elaboração própria

Na etapa seguinte, procedeu-se a uma investigação mais aprofundada, de acordo com o referencial teórico adotado, do peso dos fatores identificados, por grupo de mulheres, no processo decisório sobre a profissão. As diferenças e semelhanças encontradas permitiram compreender a prevalência da opção feminina pelo quadro de oficiais intendentess em relação ao quadro de aviadores. É o que será visto no objetivo específico 4.

4.4 Influência dos fatores no processo de escolha da carreira

Conhecidos os fatores considerados pelas mulheres no processo de escolha entre a aviação e a intendência, passou-se a analisar como eles influenciam esse processo em ambos os grupos. Assim, foram analisadas e comparadas a influência do indivíduo – parâmetros internos – e do ambiente – parâmetros externos – na opção pelas carreiras consideradas, de forma a se compreender porque as mulheres optam, em sua grande maioria, pelo curso de intendência.

Para isso, foram identificadas as âncoras de carreira predominantes entre as intendentes e as aviadoras, a relevância de sua profissão na sociedade, a associação de padrões femininos e masculinos às respectivas ocupações e a influência da família na opção final, entre outros. Por fim, os fatores encontrados nos grupos focais foram tabulados no questionário em uma pergunta que permitiu identificar o peso dos mesmos na escolha por cada curso. O resultado dessa análise permitiu responder ao problema de pesquisa.

4.4.1 Parâmetros internos

Conforme referencial teórico adotado, a escolha da carreira segue parâmetros internos e externos. O parâmetro interno – diretamente relacionado ao conceito de autoconhecimento – foi evidenciado neste estudo, principalmente, a partir da identificação da âncora de carreira predominante entre as participantes. O teste de âncoras de carreira, apresentado na questão 13 do questionário, permitiu identificar as habilidades, valores e interesses que essas mulheres não abrem mão se levadas a fazer uma opção.

No caso das aviadoras, das 50 que responderam ao questionário parcial ou integralmente, 43 completaram a questão 13 (73% do total de aviadoras em atividade). Entre as intendentes, das 225, 191 responderam a referida questão (59% do total de intendentes em atividade) – ver tabela 19. Dessas, 7 informaram que teriam escolhido a aviação se tivessem opção na época em que realizaram o concurso. Os dados referentes a essas militares foram desconsiderados para análise da âncora predominante no grupo, já que, declaradamente, elas demonstraram mais interesse nas atividades desenvolvidas por outro quadro.

Tabela 19 – Proporção de respostas à questão 13 em relação à população, por quadro

Quadro	E-mails enviados	Respostas	Não aproveitadas	Respostas válidas	Questão 13	%
Aviação	59	54	4	50	43	73%
Intendência	325	249	24	225	191	59%

Fonte: elaboração própria

O teste de cada participante foi analisado individualmente, identificando-se, para cada uma delas, a âncora que obteve a maior média entre todas – 1ª âncora. A tabela 20 evidencia a primeira âncora de ambos os grupos, bem como a proporção de sua ocorrência entre o número total de participantes, por quadro:

Tabela 20 – 1ª âncora: proporção por quadro

Âncoras de carreira	Av	Int
Estilo de Vida	65,12%	58,24%
Senso Dever Dedicação causa	25,58%	17,03%
Segurança Estabilidade	4,65%	9,34%
Comp.Técnica	2,33%	8,79%
Autonomia Indep	2,33%	0,55%
Desafio Puro	0,00%	0,55%
Comp. Gerência Geral	0,00%	4,40%
Criatividade Empreendedora	0,00%	1,10%

Fonte: elaboração própria

Analisando-se os resultados obtidos, vê-se uma significativa concentração de mulheres, em ambos os grupos, nas âncoras Estilo de Vida e Senso de Dever/Dedicação a uma causa. Isso demonstra que, em termos de valores, interesses e habilidades, os grupos são muito parecidos entre si, ou seja, o parâmetro interno do autoconhecimento não seria, por si só, um fator decisivo no processo de escolha entre os cursos de formação de oficiais intendentes e aviadores da AFA pelas mulheres.

A primeira âncora predominante em ambos os grupos é compatível com os trabalhos de Schein (1996), que identificou uma tendência das mulheres a apresentarem a âncora Estilo de Vida. Independente da dificuldade que as aviadoras têm para conciliar sua vida profissional e pessoal (conforme quadro 4 e tabela 12), elas não abrem mão de fazê-lo, e buscam soluções alternativas para resolver esse problema, como o casamento com outros militares (95%) e o adiamento dos filhos (52%).

Apesar de não conclusivos, há indícios de que a busca por uma melhor conciliação da carreira com a vida particular afete, inclusive, a escolha dessas mulheres pelo tipo de aviação:

caça, transporte ou helicóptero. De acordo com as entrevistadas no grupo focal, muitas garotas priorizam o tipo de aviação que irão seguir em comum acordo com o namorado, também piloto, a fim de melhor adequar as necessidades do casal. Outras afirmaram que, apesar de admirarem a missão da aviação de caça, não optaram pela mesma pois não queriam continuar sofrendo a pressão existente nos Esquadrões de Instrução Aérea (EIA) da AFA, e tal fato se verificou, igualmente, entre os garotos da turma. Assim, fizeram a opção de acordo com o estilo de vida que queriam para si.

[...] eu escolhi pensando no estilo de vida que eu queria [...] assim, sem conhecer o por vir né, pensando que eu não queria viver esse clima de AFA nunca mais na minha vida, entendeu? – Oficial Aviadora

[...] a minha história é bastante parecida, porque eu entrei na Academia querendo ir pra caça, quando chegou no quarto ano eu queria ir pra caça, mas como eu comecei a ouvir esse papo de que era uma continuação dos EIA e ia ter essa pressão, e eu não queria aquilo pra minha vida, então ... [...] por mais que eu tivesse um sonhinho de ir pra caça, eu acho que eu ia ficar bem em outro lugar. – Oficial Aviadora

[...] o que acontece hoje em dia é que muita mulher escolhe a aviação pelo que o namorado escolhe. Na AFA eu perguntei assim: alguém quer ir pra caça? “Não que meu namorado não sei quê, não que meu namorado aquilo..”. Eu falei: “Jura por Deus que vocês estão escolhendo por causa do namorado a aviação? A localidade a gente até entende, por exemplo, Campo Grande você consegue conciliar as 3 aviações, agora a menina falar assim [...] – Oficial Aviadora

Ressalta-se que a maioria das entrevistadas acha natural que as mulheres decidam com base na opção do parceiro, pois, no momento em que essa decisão é tomada, muitas ainda não estão convictas das aeronaves que querem voar, sendo indiferente se vão para o helicóptero ou outra aviação.

[...] eu entendo quem escolhe pelo namorado. São muito novas, vai de pessoa. É melhor ser feliz [...] – Oficial Aviadora

[...] a maioria das pessoas não está convicta com o que quer desde o início. A maioria tanto faz, voar helicóptero ou outra aviação. – Oficial Aviadora

A pergunta 26 do questionário elaborado para as pilotos, que solicitou que elas identificassem os fatores que motivaram a escolha pelo tipo de aviação que seguiram, obteve resultados bastante dispersos. Entretanto, as alternativas mais pontuadas foram as relacionadas à localidade em que poderiam vir a servir (14,08%), aos aviões que poderiam vir a pilotar (12,68%) e à busca por uma vida mais tranquila, sem as pressões sofridas na AFA (12,68%). Também se destacou, como determinante dessa escolha, a missão desenvolvida pela aviação selecionada, sendo salientados a complexidade e a importância das missões das aviações de asas rotativas e de transporte.

A preocupação com a harmonia entre vida pessoal e profissional aparece, conforme relatado por uma das pilotos entrevistadas no grupo focal, como uma das questões mais recorrentes entre meninas que pretendem fazer o concurso para a aviação.

[...] já tive que responder pra meninas que iam fazer o concurso pra aviação, pra meninas que eram cadetes aviadoras, de encontrar em alguma situação e elas perguntarem isso [...] muitas vezes as meninas já me perguntaram: eu consigo ter família? Eu consigo ter filho logo? É uma curiosidade assim, isso aí eu já percebi. – Oficial Aviadora

E reforçam que essa é uma questão bem particular para as mulheres, porque, por haver um consenso social histórico de que a responsabilidade de cuidar das crianças é da mãe, os homens não têm a sensibilidade de perceber o quanto gerar filhos interfere na carreira.

[...] Eu por exemplo não conhecia pessoas mais antigas quando estava na AFA, não conhecia ninguém que eu pudesse perguntar: “E aí, como é a questão de ter filhos?” E pro homem é diferente. A visão do homem de como é a rotina depois que se forma é totalmente diferente pra mulher né?? O homem vai responder assim: “não, tranquilo, eu tive filho como primeiro tenente. Tive 4 filhos e minha vida tá ótima, tá vindo mais um aí”. – Oficial Aviadora

Esse pensamento é compartilhado pelas intendentess, que concordam que os homens, em geral, ainda acreditam que essa obrigação é da esposa.

[...] o homem tem disponibilidade pra carreira muito maior, porque ele naturalmente deixa o filho de lado, naturalmente. Tanto é que é muito comum a gente ver muito aviador que a mulher simplesmente largou ele porque não aguentou. – Oficial Intendente

[...] melhorou bastante, já foi pior. Mas ainda hoje a gente tem a concepção, na nossa faixa etária, por exemplo, do pai que ajuda. “Nossa, mas ele até ajuda”, “faz a parte dele”. [...] tipo, “nossa, fulano é um paizão, ele ajuda, ele acorda às vezes de madrugada, ele troca a fralda”. E assim, a mãe troca a fralda, a mãe faz tudo isso e ela é mãe. Ela não é uma mãezona. – Oficial Intendente

[...] tinha uma intendente que era casada com aviador do esquadrão de helicóptero, e a diferença de mentalidade era nítida. Por exemplo, ele queria porque queria ter filho e não queria nem saber, e ela que tinha que segurar a vontade dele e ficar todo tempo explicando pra ele que não dava pra eles terem filho porque ele viajava muito. Tipo, ele naturalmente já pensava em ter filho, ficar ali no esquadrão, viajar, passar um mês fora que “tá tranquilo”, porque sempre ela estaria ali pra poder cuidar, entendeu? E ela que tinha que ficar ali no jogo de cintura. – Oficial Intendente

A âncora Senso de Dever/Dedicação a uma causa – 1ª âncora de 25,58% das aviadoras e de 17,03% das intendentess – relaciona-se claramente à prerrogativa da profissão militar de servir à pátria, sendo plausível deduzir que, para as mulheres com essa âncora, o objetivo principal era ser militar, independente da especialidade escolhida.

Isso ajuda a compreender por que muitas cadetes retomam a carreira militar no CFOINT após serem desligadas em voo. Desde que tal prática foi readmitida, 15 mulheres foram

rematriculadas na intendência após a realização de concurso específico para essa finalidade, conforme pode ser observado na tabela 21.

Tabela 21 – Número de rematriculados no CFOINT por turma de entrada

Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Totais
Homens	3	5	4	2	3	6	1	22	11	6	63
Mulheres	2	0	1	1	3	1	1	4	2	0	15

Fonte: elaboração própria com base em dados fornecidos pela AFA

O índice mais elevado dessa âncora entre as aviadoras guarda uma relação direta com a natureza das atividades desenvolvidas pelo quadro, cujos resultados são vivenciados na prática, dia a dia, no cumprimento de missões humanitárias, de defesa, de resgate e assistenciais, oportunidades em que há um contato direto com a população assistida e beneficiada por esses serviços.

Na sequência, a âncora Estabilidade e Segurança aparece como 1ª âncora de quase 10% das intendentess, contra apenas 4,65% das aviadoras. Esse dado coaduna-se com os resultados encontrados na entrevista focal das intendentess e na pergunta 14 do questionário, que evidenciaram a estabilidade como uma das principais razões para a escolha do quadro no processo seletivo da AFA. Da mesma forma, o índice obtido na âncora “Competência Técnica”, 1ª âncora de 8,79% das intendentess, está alinhado ao desejo manifestado por algumas militares do quadro de apoio de se especializarem e trabalharem em áreas com as quais possuam maior afinidade, conforme já visto nesta pesquisa.

As demais âncoras propostas por Schein – Autonomia/Independência, Criatividade Empreendedora, Desafio Puro e Competência para Gerência Geral – não apresentaram resultados expressivos na população investigada. Entre elas, a que obteve pontuação melhor entre as intendentess foi Competência para Gerência Geral – 4,40%, cujas características são muito bem-vindas entre os que trabalham na área, já que a motivação fundamental das pessoas que apresentam essa âncora é ser competente nas atividades relacionadas à gestão; e Autonomia/Independência entre as aviadoras – 2,33%. Sobre esta última âncora, é interessante destacar o relato de uma das participantes do grupo focal ao tratar da diferença entre a aviação e os demais quadros da Instituição. Nesse relato, ela declara que o piloto militar tem muita autonomia na profissão, mais até que os pilotos comerciais, sendo, portanto, uma boa área de trabalho para pessoas que apresentam essa inclinação.

Eu acho que a principal diferença do aviador pra os outros quadros, até pras outras forças também né, é você ser o comandante da aeronave, com tripulação ou sem tripulação, entendeu? A partir do momento que juntou a tua tripulação ali em volta da aeronave ou você sozinho vai guarnecer uma aeronave de caça, pow é só você, a aeronave é sua, quantos milhões não vale um avião daquele? Então você vai decolar, você vai voar, vai pousar, às vezes você vai pegar mau tempo, você vai pousar em outra cidade que às vezes você nunca foi. A gente voa no Brasil inteiro, e às vezes você pousa num lugar que você não conhece ninguém, não conhece nada, é você lá e o avião contigo ali, vai ter que tomar decisões então, isso aí eu acho que não tem nenhum lugar que te proporciona essa oportunidade entendeu, nem na comercial. A gente tem autonomia total, você faz o que você quiser. [...] é uma reponsabilidade que você não tem em outro lugar, é uma autonomia assim ímpar. – Oficial Aviadora

Ainda no intuito de identificar semelhanças e diferenças nos interesses profissionais dos dois grupos, foi questionado às participantes que profissão gostariam de ser caso não fossem militares do seu quadro (Q17), bem como se prestaram vestibular para outro(s) curso(s) na época do exame de seleção para a AFA (Q18). Do total de militares consultadas, 39 aviadoras (66%) e 187 intendentes (58%) responderam ambas as questões.

Os resultados foram classificados por área¹² – ciências humanas, biológicas e exatas, tendo sido acrescidas, para melhor visualização dos perfis de ambos os grupos, mais três categorias profissionais: serviço público civil, serviço público militar e empreendedorismo. Optou-se por utilizar campos exclusivos para o serviço público civil e militar, independente da área de atuação nos mesmos, em virtude de a estabilidade ser inerente às profissões que as participantes exercem atualmente. Assim, se a profissão escolhida for “advogada”, a resposta foi classificada na área de ciências humanas. Mas se a resposta for “juíza”, ela foi classificada em serviço público civil. No caso da questão 18, algumas militares não informaram o curso para o qual prestaram vestibular, limitando-se a citar a universidade almejada. Essas respostas foram consolidadas num campo a parte, denominado “Outros Vestibulares”. Algumas participantes apresentaram mais de uma resposta para as perguntas referenciadas, computando-se cada uma delas em sua respectiva área de classificação, o que gerou um total de respostas superior ao número de mulheres consultadas, conforme tabela 22:

Q18 - Prestou vestibular para outro(s) curso(s) na época do exame de seleção para a AFA? Em caso afirmativo, qual(is)?

¹² <https://noticias.r7.com/educacao/blog-qg-do-enem/ciencias-exatas-humanas-e-biologicas-qual-a-diferenca-15122016>

Tabela 22 – Resultados da questão 18 por quadro

VESTIBULAR/ÁREAS	AV	% AV	INT	% INT
Não prestaram outro vestibular	7	10,9%	27	8,0%
Ciências biológicas	8	12,5%	25	7,4%
Ciências humanas	5	7,8%	26	7,7%
Ciências exatas	16	25,0%	73	21,6%
Concurso público civil	0	0%	1	0,3%
Concurso militar	23	35,9%	151	44,7%
Outros vestibulares	5	7,8%	35	10,4%

Fonte: elaboração própria

Como se vê, a maioria das mulheres que participou do processo seletivo da AFA prestou vestibular para outros concursos militares – 44,7% das intendentess e 35,9% das aviadoras – ou cursos na área de exatas – 21,6% das intendentess e 25% das aviadoras. Essa era uma tendência esperada, uma vez que as disciplinas mais relevantes no vestibular desses cursos são as mesmas do exame seletivo da AFA: física e matemática. Nota-se, ainda, uma ligeira diferença a maior na busca por concursos militares pelas intendentess, a qual é repetida no resultado da questão 17, conforme tabela 23:

Q17 – Atualmente, que profissão gostaria de ser se não fosse militar do seu quadro?

Tabela 23 – Resultados da questão 17 por quadro

ÁREAS/PROFISSÃO	AV	% AV	INT	% INT
Não se veem em outra profissão	4	9,3%	10	4,8%
Ciências biológicas	9	20,9%	45	21,6%
Ciências humanas	2	4,7%	29	13,9%
Ciências exatas	19	44,2%	57	27,4%
Empreendedorismo	2	4,7%	19	9,1%
Serviço público civil	5	11,6%	37	17,8%
Serviço público militar	2	4,7%	11	5,3%

Fonte: elaboração própria

Nessa tabela os grupos apresentam ligeiras diferenças, com 9,3% das aviadoras declarando que não se veem em outra profissão que não a de piloto militar. Na intendência esse índice é de 4,8%. Com relação aos concursos civis e militares, 23,1% das intendentess gostariam de trabalhar no serviço público civil (17,8%) ou em outra instituição militar (5,3%) se não fossem profissionais do seu quadro, contra 16,3% das aviadoras: 11,6% no serviço público civil e 4,7% na área militar. A área de ciências exatas foi a mais citada em ambos os grupos, com 44% das aviadoras informando uma ocupação nessa área, como engenharia, arquitetura e piloto civil (1/3 delas), e 27% das intendentess. Na área de ciências biológicas e de empreendedorismo

a proporção entre os grupos é praticamente idêntica, e na área de ciências humanas de 14% para as intendentas e 5% para as aviadoras. O índice maior na intendência pode ser explicado pela vivência da profissão na prática, diretamente relacionada à atividade administrativa, que pode vir a despertar um interesse maior pela área. No caso das aviadoras, cuja prática é mais operacional, o interesse se volta para profissões com essas características.

Os resultados encontrados em ambas as questões confirmam o teste de âncoras de carreira, permitindo concluir que os grupos são bastante semelhantes em valores, interesses e aptidões, mas diferenciam-se quanto à relevância dada ao quesito estabilidade, mais valorizado entre as intendentas: maior número de ocorrências como primeira âncora (10%) em relação ao grupo de aviadoras (5%) e mais presente nas profissões/vestibulares indicados por elas nas perguntas 17 e 18 do questionário (serviço público e concursos militares).

4.4.2 Parâmetros externos

Os parâmetros externos foram analisados nesse estudo em relação à influência da família, da sociedade e da cultura na escolha profissional.

4.4.2.1 Família

Conforme Martins (2001), a influência familiar no processo de escolha da carreira se dá pela exposição precoce a uma profissão, como a tradição familiar, ou pelas opiniões ativas de familiares e pessoas próximas sobre uma determinada ocupação. Esse fator se revelou de suma importância no caso em concreto, tendo sido observado que a maioria das entrevistadas nos grupos focais possuem parentes militares ou estudaram em colégio militar.

Assim, a fim de melhor compreender a influência desse fator, a questão 19 buscou identificar se intendentas e aviadoras tiveram algum contato com a área militar antes de prestar o exame de seleção da AFA, solicitando que assinalassem todas as alternativas que se aplicavam ao seu caso em particular. Os resultados podem ser visualizados na tabela 24:

Q19 - Teve algum contato com a área militar antes de prestar o exame de seleção da AFA? Assinale a(s) alternativa(s) que se aplica(m) ao seu caso

Tabela 24 – Resultados da questão 19 por quadro

Alternativas	Aviadoras	Intendência
Sim, estudei em Colégio Militar	20,69%	23,27%
Sim, tenho parentes militares	27,59%	36,48%
Sim, tenho amigos próximos que são militares	24,14%	17,30%
Sim, já havia assistido/participado de palestras e/ou eventos militares que me permitiram conhecer um pouco sobre a carreira militar	10,34%	12,89%
Não, não conhecia qualquer militar	17,24%	10,06%

Fonte: elaboração própria

Como se vê, 72,42% das aviadoras já estudaram em colégio militar ou têm parentes e/ou amigos militares, e apenas 17,24% não conheciam qualquer militar. Na intendência essa diferença é ainda maior, com 77,05% das respondentes informando terem estudado em colégio militar ou possuírem amigos e familiares na caserna, contra somente 10,06% que alegaram não conhecer qualquer militar antes de participar do processo de seleção.

Tomando-se para análise somente a porcentagem de mulheres com parentes militares, nota-se que mais de um terço das intendentess – 36,48% – já possuíam um pé no quartel, assim como 27,59% das pilotos. Por esses dados, é factível concluir, portanto, que a influência familiar é maior no grupo de intendentess. Esse raciocínio é sustentado pelo resultado da questão 14, na qual 22,99% (tabela 19) das componentes do quadro de apoio informaram que escolheram sua especialidade por influência dos pais e/ou parentes e amigos, contra 12,82% (tabela 18) das aviadoras.

4.4.2.2 Sociedade

A influência da sociedade é exercida com base nas particularidades da comunidade em que se vive, direcionando as escolhas para profissões consideradas mais “vantajosas” de acordo com o que se é valorizado no presente ou apresenta boas expectativas para o futuro. Isso significa dizer que a mesma profissão pode ter valores distintos a depender da comunidade em que é analisada, podendo variar entre países, estados e até mesmo entre cidades. É o caso, por exemplo, da profissão de professor primário, pouco valorizada no Brasil e muito valorizada em países nórdicos. Assim, características como boa remuneração, expectativa de crescimento da área, mercado de atuação, prestígio da atividade e concorrência no processo seletivo são apenas alguns exemplos dessa influência externa. Da mesma forma, também são consideradas, nessa esfera, as questões impeditivas para determinada profissão, como ocupações consideradas “sem futuro” ou restrições físicas limitadoras ao seu exercício.

Com relação às questões da remuneração e das possibilidades de promoção na carreira, melhores para o quadro de oficiais aviadores, foi verificado que as mesmas não interferem no processo decisório por um ou outro curso da AFA. Entretanto, a independência financeira e o salário foram identificados pelas militares de ambos os quadros como uma das maiores recompensas da profissão, fazendo crer que este é um fator relevante na busca pela profissão militar, independente da especialidade. Ou seja, a remuneração é importante, mas a diferença salarial entre os quadros não define a escolha. No caso das intendentess ela parece ser ainda mais decisiva na busca pela carreira, com 11,2% delas informando que a maior recompensa da profissão é o salário, contra 5,8% de aviadoras (tabela 13).

No que tange à valorização social das profissões em questão, é nítido como a atividade aérea é mais reconhecida do que a administrativa dentro e fora da FAB, até mesmo por sua relação direta com a atividade fim da instituição. Esse fato foi comprovado não só pelos depoimentos coletados nos grupos focais como pelo questionário, na pergunta 23 (principais dificuldades enfrentadas), onde as intendentess deixaram claro o preconceito pelo quadro de intendência na Força.

Na sociedade, a maior valorização profissional da aviação é comprovada pela questão 21, em que foi solicitado às participantes informar com que frequência perguntam se elas sabem pilotar quando descobrem que são oficiais da FAB. Os números impressionam, com quase 72% das aviadoras e 74% das intendentess declarando que sempre ou a maioria das vezes perguntam. Apenas em 8% dos casos, em média, nunca foram questionadas sobre o assunto – ver tabela 25.

Q21 - Quando descobrem que você é oficial da FAB, com que frequência perguntam se você sabe pilotar?

Tabela 25 – Resultados da questão 21 por quadro

Alternativas	Aviadoras	Intendência
Todas as vezes	23,08%	25,00%
A maioria das vezes	48,72%	48,91%
A minoria das vezes	20,51%	16,85%
Nunca perguntaram	7,69%	9,24%

Fonte: elaboração própria

Também foi questionada a visão que as mulheres possuíam sobre a intendência e a aviação na época em que realizaram o exame de seleção para a AFA. Entre as aviadoras e as intendentess, 61% informaram que já associavam os quadros à atividade aérea e administrativa,

respectivamente. Mas o que chama a atenção é o índice de pessoas que não tinha qualquer ideia do que a intendência significava – cerca de 24% em ambos os grupos, mostrando o desconhecimento da atividade desse quadro na sociedade. Além disso, 15% das aviadoras e 10% das intendentess visualizavam os quadros não pelas funções que executam, mas sim pelo grau de representatividade na Força, que na aviação é de atividade fim e na intendência de atividade de apoio – ver tabela 26. Isso demonstra, por si só, uma visão mais valorizada do QOAV do que do QOINT por essas militares. Mesmo assim, as mulheres permanecem optando majoritariamente pela intendência, podendo-se presumir que, para elas, a valorização social da profissão (especialidade) não determina o processo de escolha pelos quadros.

Q20 - Escolha uma frase que melhor representa a sua visão sobre a intendência e a aviação na época em que realizou o exame de seleção para a AFA:

Tabela 26 – Resultados da questão 20 por quadro

Alternativas	Aviadoras	Intendência
No curso de aviação você aprende a pilotar. No de intendência você aprende a administrar	61,54%	60,87%
O aviador viaja muito e vive mudando de localidade. O intendente pode fixar carreira em um único ou poucos locais	0,00%	4,35%
O aviador pilota avião. A intendência eu não fazia a mínima ideia do que significava	23,08%	24,46%
A aviação é a atividade fim da FAB. A intendência é um quadro de apoio	15,38%	10,33%

Fonte: elaboração própria

Quanto às restrições físicas ao ingresso, conforme questão 14 já detalhada neste estudo (tabela 19), 17,65% das intendentess analisadas afirmaram ter problemas de vista que as impediam de ser piloto e 14,97% delas não tinham a altura mínima. Dessas, 3,20% possuíam as duas restrições conjuntamente. Apesar de relevantes, esses índices não explicam, por si só, a diferença no total de mulheres inscritas para o CFOAV e CFOINT nos exames de seleção da AFA.

4.4.2.3 Cultura

A cultura, que pode ser considerada um subgrupo da “sociedade” de acordo com Martins (2001), foi tratada em uma categoria exclusiva devido ao seu caráter invisível, porém relevante, de influência no processo de escolha profissional. Ela se dá por meio de juízos de valor internalizados por grupos sociais, nos quais baseiam suas interpretações e julgamentos, fazendo com que suas decisões e comportamentos pareçam naturais. Nesse sentido, Douglas

(1998, p. 17) afirma que “o indivíduo, no contexto do coletivo, nunca, ou quase nunca, tem consciência do estilo de vida predominante que, quase sempre, exerce uma força absolutamente compulsiva sobre seu pensamento, e com o qual não é possível discordar”.

É o que acontece com relação aos papéis sociais de homens e mulheres na sociedade, que acabam por determinar o que são profissões de natureza feminina e masculina, por exemplo. No caso das carreiras analisadas nesta pesquisa, Giannini et al. (2017) defendem que parece haver concordância com a presença feminina nos quadros militares de apoio, como a intendência, o mesmo não ocorrendo em relação aos quadros de combate, como é o caso da aviação. Conforme observado nos grupos focais, as aviadoras são questionadas constantemente sobre suas capacidades, ao passo que na intendência a distinção baseada no sexo está mais restrita ao ambiente acadêmico, suavizando-se ao longo da carreira.

Por ser um ambiente predominantemente masculino, os homens parecem ter dificuldade em lidar com a presença feminina, fato que se reflete, como visto, em não saberem como chamar a atenção das mulheres quando estão erradas e em designá-las para funções que eles acreditam ser mais adequadas ao perfil das mesmas, como chefe da seção de comunicação social nas Unidades Aéreas e secretária de comandante no caso das intendentes.

Contudo, independente do tratamento dispensado a essas jovens em suas profissões, para as participantes deste estudo as mulheres estão cada vez mais parecidas com os homens, tendo sido atribuídas a elas características consagradas no universo masculino, como força e independência. É o que revela o teste de associação de palavras (Q9 a Q12) realizado com o intuito de identificar o papel social de homens e mulheres na visão das respondentes, bem como se associam a aviação e a intendência a profissões “femininas” ou “masculinas”, de acordo com o referencial teórico adotado (DEAUX; LEWIS, 1984; DIEKMAN; EAGLY, 2000; NEWPORT, 2001; TAKAHASHI, 2002, 2007; GIANNINI et al., 2017; VERDÉLIO, 2018).

Nesse teste, que contou com a participação de 50 aviadoras (85% do total de mulheres do referido quadro, em atividade) e de 225 intendentes (69% do total de mulheres do referido quadro, em atividade), foi solicitado às respondentes informarem 3 palavras que associam às palavras indutoras “mulher” – Q9, “aviação” – Q10, “homem” – Q11, e “intendência” – Q12. Esses termos foram apresentados nesta ordem a fim de evitar a contraposição de ideias para palavras de naturezas contrárias, como “homem X mulher” e “quadro de apoio X quadro de combate”. Da mesma forma, com o objetivo de preservar a autenticidade das respostas originais

(*insights*), o questionário foi configurado para impedir o retorno a questões anteriores, isto é, uma vez exibida a próxima questão, era impossível retornar à anterior e alterar sua resposta.

As palavras indutoras MULHER e HOMEM geraram um total de 823 e 783 palavras induzidas, respectivamente, as quais foram organizadas por grupo de respondentes e por categorias, conforme tabela 27. Comparando-se os resultados de aviadoras e intendentes, vê-se bastante similaridade na proporção de vocábulos que reproduzem características femininas, masculinas ou neutras. Em média, 55,4% das palavras associadas à MULHER são de estereótipos femininos, 28,4% de masculinos e 13,5% neutras. Para a indutora HOMEM, 9,7% referem-se a características femininas, 56,4% a masculinas e 24,8% a neutras.

Tabela 27 – Teste de associação de palavras: proporção de ocorrência por categoria de análise das indutoras MULHER e HOMEM

Grupos	Palavra Indutora	Categorias			
		Características femininas	Características masculinas	Características neutras	Termos associados a igualdade/desigualdade de gênero
Aviadoras	MULHER	83	41	18	5
		56,5%	27,9%	12,2%	3,4%
Intendentes		368	194	101	13
		54,4%	28,7%	14,9%	1,9%
Aviadoras	HOMEM	12	75	29	15
		9,2%	57,3%	22,1%	11,5%
Intendentes		66	362	179	45
		10,1%	55,5%	27,5%	6,9%

Fonte: elaboração própria

Apesar de os estereótipos terem sido confirmados pelo resultado do teste (mais da metade das palavras associadas a MULHER são de estereótipos femininos e mais da metade das palavras associadas a HOMEM são de estereótipos masculinos), percebe-se uma aproximação do comportamento feminino ao comportamento esperado de homens, tendo sido atribuídas à indutora MULHER quase trinta por cento de vocábulos masculinos. Tal situação não foi observada para a indutora HOMEM, à qual foram atribuídos menos de dez por cento de vocábulos femininos. Essa situação demonstra um claro embrutecimento dessas mulheres na busca de aceitação e reconhecimento como parte do grupo, formado predominantemente por componentes do sexo oposto.

O restante das palavras citadas para a indutora MULHER – 3,4% entre as pilotos e 1,9% entre as representantes do quadro de apoio – não apresentaram relação com quaisquer das

categorias elegidas, porém não foram desprezadas em virtude do valor que apresentam para a pesquisa, tendo sido agrupadas em uma categoria a parte: termos associados a igualdade/desigualdade de gênero.

Essa categoria, apesar de não ser muito representativa na palavra indutora MULHER, foi responsável por abrigar 11,5% dos vocábulos registrados pelas aviadoras para a palavra HOMEM, e quase 7% dos registrados pelas intendententes. Entre as palavras que mais se destacaram nessa categoria estão “maioria”, “machismo”, “competição”, “igualdade” e “parceria”. A proporção maior de ocorrências de palavras dessa natureza entre as aviadoras pode ser explicada pelo sentimento de “não integração” manifestado por algumas componentes desse quadro.

Outro dado interessante observado no teste foi a frequência de ocorrência das palavras citadas por aviadoras e intendententes em associação às indutoras MULHER e HOMEM. Em todos os casos o termo mais citado foi “força”. A tabela 28 destaca as três palavras mais repetidas por cada grupo, bem como seu número de ocorrências:

Tabela 28 – Teste de associação de palavras: número de ocorrência das palavras mais citadas para as indutoras MULHER e HOMEM

Grupos	Palavra indutora	Palavras mais citadas		
		1	2	3
Aviadoras	MULHER	Força (22)	Determinação (11)	Superação (6)
	HOMEM	Força (23)	Companheirismo (7)	Amizade (7)
Intendententes	MULHER	Força (114)	Dedicada (37)	Mãe (34)
	HOMEM	Força (94)	Protetor (36)	Pai (27)

Fonte: elaboração própria

O conjunto de palavras informadas foi tratado por meio do software WORDLE, gerando nuvens de palavras que permitiram uma visualização rápida e prática dos termos mais relevantes por grupo analisado. Em visualizações desse tipo, cada palavra tem um tamanho proporcional ao número de sua ocorrência em um texto. Assim, as palavras mais citadas terão dimensão superior, destacando-se na construção visual apresentada.

No caso das aviadoras, a nuvem relativa à indutora MULHER evidencia vocábulos de conteúdo muito próximo entre eles, destacando uma visão mais aguerrida da mulher por parte das pilotos, que a associam à ideia de força, garra, coragem, perseverança, determinação e superação (figura 1). Os homens são vistos como igualmente fortes e companheiros, sendo amigos no trabalho (figura 2).



Figura 4 – Nuvem de palavras: palavra indutora HOMEM – pelas intendentess
 Fonte: elaboração própria

No tocante às profissões, a distribuição das palavras entre os grupos, por categoria de análise, não se deu de forma regular como o evidenciado para as indutoras MULHER e HOMEM, conforme tabela 29. No caso da indutora AVIAÇÃO, que contou com 828 registros no total, 40,3% das palavras citadas pelas aviadoras guardam relação com características femininas; 15,4% com masculinas; 11,4% tinham caráter neutro; 6,7% são sinônimos, significado ou partes do termo aviação, como asas, ataque, trabalho e profissão; e 26,2% expressam sentimentos/sensações em relação à profissão, como amor, liberdade, orgulho e sonho. Para as intendentess, 18,1% das palavras associam-se a características femininas; 21,6% a masculinas; 7,2% tem caráter neutro; 38,9% são sinônimos, significado ou referências à aviação, como avião, céu, piloto e viagem; e 14,1% expressam sentimentos, como admiração, dificuldade, liberdade e sonho.

Tabela 29 – Teste de associação de palavras: proporção de ocorrência por categoria de análise das indutoras AVIAÇÃO E INTENDÊNCIA

Grupos	Palavra indutora	Categorias (frequência absoluta e relativa - % - de ocorrências)				
		Características femininas	Características Masculina	Características neutras	Sinônimos, significado, partes	Sentimento em relação a atividade
Aviadoras	AVIAÇÃO	60	23	17	10	39
		40,3%	15,4%	11,4%	6,7%	26,2%
Intendentess		123	147	49	264	96
		18,1%	21,6%	7,2%	38,9%	14,1%
Aviadoras	INTENDÊNCIA	26	2	21	90	1
		18,6%	1,4%	15,0%	64,3%	0,7%
Intendentess		109	11	117	352	56
		16,9%	1,7%	18,1%	54,6%	8,7%

Fonte: elaboração própria

Esses dados revelam uma personificação da profissão de aviador por parte das pilotos, as quais enxergam-na mais pelas características necessárias para alcançá-la (estudo, coragem,

A tabela 30 apresenta as palavras mais citadas por ambos os grupos em relação às indutoras AVIAÇÃO e INTENDÊNCIA, bem como o número de ocorrências de cada uma delas:

Tabela 30 – Teste de associação de palavras: número de ocorrência das palavras mais citadas para as indutoras AVIAÇÃO e INTENDÊNCIA

Grupos	Palavra indutora	Palavras mais citadas		
		1	2	3
Aviadoras	AVIAÇÃO	Dedicação (13)	Sonho (12)	Estudo (9)
	INTENDÊNCIA	Administração (20)	Burocracia (9)	Dinheiro (9)
Intendentes	AVIAÇÃO	Avião (38)	Dedicação (29)	Piloto (28)
	INTENDÊNCIA	Administração (45)	Trabalho (30)	Logística (28)

Fonte: elaboração própria

Por fim, foi solicitado às intendentess e aviadoras que informassem as características consideradas fundamentais para o exercício de suas profissões – Q26Int e Q27Av. Da mesma forma que no teste de associação de palavras, as respostas foram categorizadas em características femininas, masculinas e neutras, dando origem à tabela 31, após a análise de frequência de suas ocorrências.

Q26 - Qual(is) a(s) principal(is) característica(s) que uma pessoa precisa ter para ser oficial de seu quadro de formação?

Tabela 31 – Resultados da questão 26, por quadro e categoria de análise

PROFISSÃO	Características necessárias na profissão (freq. absoluta e relativa de ocorrências)		
	Características femininas	Características masculinas	Características neutras
AVIADOR	56	20	12
	63,6%	22,7%	13,6%
INTENDENTE	188	49	181
	45,0%	11,7%	43,3%

Fonte: elaboração própria

As palavras também foram trabalhadas no software WORDLE, permitindo a visualização das mais recorrentes entre os grupos pesquisados, de acordo com sua ocupação (figuras 9 e 10).

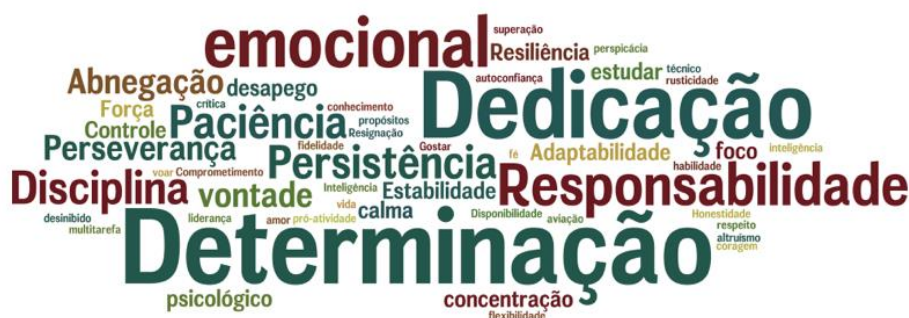


Figura 9 – Nuvem de palavras: características necessárias para ser aviador na visão das aviadoras
Fonte: elaboração própria



Figura 10 – Nuvem de palavras: características necessárias para ser intendente na visão das intendentes
Fonte: elaboração própria

Na aviação, de um total de 88 características mencionadas, as mais recorrentes foram determinação, com 9 ocorrências; dedicação, com 8; e responsabilidade, com 5. Na intendência foram 37 ocorrências para dedicação, 27 para honestidade e 27 para organização, de um total de 418 palavras. No caso das aviadoras, 63,6% das características informadas estão atreladas ao estereótipo feminino, contra apenas 22,7% ao masculino e 13,6% de caráter neutro. Na intendência, 45% das características indispensáveis para o exercício da profissão são femininas; 11,7% masculinas; e 43,3% são neutras. Isso permite concluir que, na visão dessas garotas, as mulheres são igualmente capazes de desempenhar uma ou outra função, sendo inclusive privilegiadas em relação ao sexo oposto em termos de características necessárias ao seu desempenho.

Assim, as mulheres que optam pela carreira militar, independente da especialidade, parecem acreditar que, apesar dos custos sociais envolvidos, vale a pena se comportar de forma diferente do papel esperado por elas na sociedade, principalmente as aviadoras, cuja profissão foi relacionada diretamente à coragem – 6 ocorrências entre as pilotos e 25 entre as intendentes para a indutora AVIAÇÃO.

A questão 27 reforça essa visão positiva, principalmente das aviadoras, sobre a presença feminina nas Forças Armadas. Questionadas se acreditam que uma mulher será Comandante da Aeronáutica em um futuro próximo (25 a 35 anos), 61,54% delas responderam que SIM. Dessas, 38,46% acreditam que essa escolha será natural, por uma questão de competência, e 23,08% acreditam que será por marketing. Outras 17,95% também acreditam que as mulheres serão Comandantes da Aeronáutica, mas não em um futuro próximo (ver tabela 32).

Q27 - Acredita que uma mulher será Comandante da Aeronáutica num futuro próximo (25 a 35 anos)?

Tabela 32 – Resultados da questão 27 por quadro

Alternativas	Aviadoras	Intendência
Não, a baixa representatividade de mulheres no curso de aviação diminui muito a probabilidade	5,13%	10,56%
Não, ainda que houvesse muitas mulheres na aviação, o machismo não permitirá	12,82%	12,22%
Não, porque mulheres tem interesses diferentes. Não querem se perpetuar na carreira em nome de altos postos	2,56%	1,67%
Sim, mas se for será por “marketing”	23,08%	30,00%
Sim, é uma questão de tempo. Acho que será uma questão de competência. Será natural	38,46%	29,44%
Sim, mas não em um futuro próximo	17,95%	16,11%

Fonte: elaboração própria

Na intenção, esses índices, apesar de menores, também são positivos, com 59,44% confiando que uma mulher será Comandante da Aeronáutica em um futuro próximo. O motivo que a levará ao mais alto posto, entretanto, não é pacífico, com 30% das respondentes acreditando que isso ocorrerá por marketing e 29,44% que será uma questão de competência. Para 16,11% uma mulher será Comandante da Aeronáutica, mas não em um futuro próximo. Nesse grupo, as mulheres parecem estar mais alertas à questão da baixa representatividade feminina na aviação, que poderia inviabilizar essa escolha – 10,56%. Para 12% das mulheres, em média, em ambas as especialidades, o machismo não permitirá que uma mulher atinja o mais alto cargo da FAB, e apenas 2% alegam que a mulher não tem interesse em atingi-lo.

Mesmo diante dessa visão otimista, seria importante verificar, em pesquisas futuras, se o standard da profissão de piloto militar para as mulheres, identificado durante as análises deste estudo, estaria atuando como um desestímulo a que elas escolhessem essa profissão, contribuindo para o número reduzido de mulheres nessa especialidade e, conseqüentemente, a inviabilização dessa ascensão mais ampla às funções de poder (cargos mais altos).

4.4.3 A conjunção dos fatores

Analizados os fatores que influenciam a escolha profissional de ambos os grupos, bem como sua relevância no processo decisório de cada especialidade, foi necessário conhecer o peso de cada um deles quando considerados de forma conjunta na opção pelo CFOAV ou CFOINT. Assim, na questão 16 foi solicitado às respondentes que identificassem, dentre as alternativas apresentadas, todas que influenciaram na opção por ser militar do seu quadro, solicitando, ainda, que se atribuisse um peso a cada uma nessa escolha. Também foi apresentada a opção de informar outros fatores que não os previamente elaborados, chegando-se aos seguintes resultados, conforme tabelas 33 e 34:

Q16 - Identifique, dentre os motivos abaixo, aquele(s) que a levou(ram) a querer ser militar. Atribua a cada um uma porcentagem de importância na sua decisão. Considere apenas os itens que se aplicam ao seu caso, não sendo necessário pontuar todos. O total deve somar 100.

Tabela 33 – Resultados da questão 16 por quadro

Assertivas	AV	INT
Sonho de infância	19,21%	13,45%
Estabilidade	20,69%	29,99%
Desafios da carreira	8,36%	5,19%
Influência dos pais e/ou parentes e amigos	10,51%	18,73%
Independência financeira	19,82%	24,65%
Porque eu gostava desse mundo certinho	5,00%	6,78%
Outro*	16,41%	1,21%

Fonte: elaboração própria

Tabela 34 – Detalhamento da assertiva “outro” da questão 16

Assertiva	Grupo	%	Motivo
Outro*	AV	11,49	Para ter a possibilidade de pilotar um avião da FAB
		0,64	Não queria ser militar. Fiz o exame de seleção da AFA apenas para poder fazer o curso de piloto
		4,28	Código de honra
			Vontade de fazer a diferença na sociedade
			Inspiração em uma cadete aviadora da AFA
	INT	1,21	Sair de casa Não passou no IME

Fonte: elaboração própria

Confirmando as análises efetuadas por fator, verifica-se que a independência financeira tem um peso significativo na busca por ambas as carreiras – 24,65% e 19,82%, porém ela não é um fator determinante na escolha entre elas, já que, como visto, a diferença salarial entre as

especialidades não é levada em consideração no processo seletivo. Isso explica porque ela tem um peso maior para quem opta pela intendência, mesmo com as possibilidades salariais desse quadro sendo menores do que as da aviação.

Outro fator expressivo na opção pelo quadro de apoio é a influência dos pais, com 18,73% contra apenas 10,51% na aviação. Esse dado é compatível com o resultado da questão 19 (tabela 25), em que 36,48% das intendentes declararam que possuem pais militares. Na aviação esse índice é de 27,59%.

Considerando que a atividade aérea é mais valorizada socialmente que a atividade administrativa, um fator que poderia explicar a orientação dos pais para a intendência seria a maior estabilidade desse quadro, já que, em média, 38% dos homens e 50% das mulheres matriculados no CFOAV são desligados durante o curso de formação (tabela 5). Comparada com a aviação, a estabilidade da profissão do intendente tem um peso quase 33% maior na escolha pelo quadro de apoio, com índice de 30% na intendência contra 20,69% na aviação. Isso condiz com o declarado por algumas militares na questão 14 (quadro 9), em que informaram que sua opção pela intendência teve relação direta com o receio que possuíam de ser desligadas em voo. Também é compatível com o resultado do teste de âncoras de carreira de Schein, em que a âncora “estabilidade e segurança” obteve um percentual superior entre as intendentes do que o alcançado no grupo de pilotos.

No caso das aviadoras, apesar de a independência financeira e a estabilidade terem um peso significativo na busca pela profissão, esses fatores parecem estar mais relacionados às características comuns ao serviço público do que às vantagens sobre a intendência, já que o quadro de apoio também apresenta tais benefícios. Assim, a decisão pela aviação diferencia-se pelo desejo de pertencer a esse quadro, seja para realizar um sonho de infância – 19,21% – ou para pilotar um avião da FAB – 11,49%. Na intendência, o sonho de ser militar desse quadro representa um peso de 13,45%. Esse resultado é compatível com o do teste de associação de palavras (questões 9 a 12), em que foi perceptível a diferença como os dois quadros enxergam suas profissões, mais emotiva na aviação. Para as pilotos, é essencial gostar muito de voar para exercer essa atividade.

[...] na aviação, é essencial gostar muito do que se faz. É diferente de você passar num concurso público pra ser auditor de não sei que, ganhar vinte mil reais, aí você vai pro trabalho todo dia se arrastando, “nossa odeio o que eu faço”. Você vai conseguir sobreviver, mas não tem como sobreviver fazendo aviação, isso no sentido literal da palavra, se você não gostar de voar (concordância geral). [...] E o cara que vai voar e não quer ir, ele vai morrer, literalmente, um dia vai dar problema, vai fazer uma

besteira, vai sofrer um acidente, etc., etc. Então a principal característica é gostar, gostar muito entendeu? Tanto que quem não gosta sai. Na FAB você vê direitinho, o cara traça outro caminho, é brilhante em outra área, mas é porque já não quer tanto assim. – Oficial Aviadora

Tal fato é comprovado pelo depoimento de uma oficial intendente que pertenceu ao quadro de aviadores na AFA.

[...] eu fui pra intendência, eu troquei de quadro em 2012. Eu tava no segundo ano. Cheguei a voar. Eu entrei no voo com muita vontade, estudei muito, cheguei super bem preparada pro voo, só que quando começou o voo em si, eu não gostei, e aí o meu rendimento caiu muito. Influenciou muito e aí meio que eu fui desligada por culpa minha mesmo, porque eu deixei cair porque eu não gostei do voo em si, da atividade aérea em si. Caí uma turma, tive que fazer prova de novo, fiz outro concurso e caí uma turma. – Oficial Intendente

Além disso, os desafios da carreira também são um chamariz em 8,36% dos casos para as pilotos, contra 5,19% para as intendentas. Entre as mulheres do quadro de apoio, 1,21% informaram outros motivos para a busca pelo quadro, como o desejo de sair de casa e o fato de não terem logrado êxito em seu objetivo principal de passar no concurso do Instituto Militar de Engenharia – IME. Entre as aviadoras, com índice de 4,28%, os motivos alegados foram o código de honra, a vontade de fazer a diferença na sociedade e a inspiração em uma cadete aviadora em curso na AFA. Apenas 0,64% informaram que não queriam ser militares, somente fazer o curso de voo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo compreender as razões que influenciam a prevalência da opção feminina pelo curso de formação de oficiais intendentess em relação ao curso de formação de oficiais aviadores da Academia da Força Aérea. Para isso, foram investigadas as particularidades dos respectivos cursos e de seus processos seletivos, não tendo sido identificadas diferenças significativas em termos de exames, pré-requisitos e concorrência que justificassem a migração para um ou outro curso.

Com relação à taxa de atrito, verificou-se que a média de desligamento das mulheres – 50% – durante o período acadêmico é superior à dos homens – 38% – no CFOAV. Tal situação se inverte no CFOINT, com uma taxa de atrito feminina de 9% no período analisado, contra uma taxa masculina de 14%. Essa diferença de aproveitamento de alunos nos cursos, apesar de desconhecida por quase 40% das jovens que realizaram prova para a AFA, exerceu influência na decisão pelo quadro de intendência, já que muitas pessoas buscam o militarismo pela estabilidade e independência financeira proporcionada pela carreira, independente do quadro de atuação. Assim, o receio de serem desligadas em voo fez com que algumas mulheres acabassem optando pelo quadro de apoio.

O efeito desse fator poderia ser minimizado se a existência de exame de seleção interno, exclusivo para cadetes não aproveitados em voo no CFOAV, fosse amplamente divulgada. Apesar de oferecer poucas vagas, esse exame, ao possibilitar a rematrícula no CFOINT, oferece uma nova oportunidade de seguir a carreira militar a esses alunos. Desde que foi readmitida essa possibilidade em 2005, 78 cadetes foram rematriculados nas turmas de intendência ao longo de dez anos, sendo 63 do sexo masculino e 15 do sexo feminino.

Entre as razões que influenciam a escolha por um ou outro curso, o principal fator identificado entre as aviadoras foi a afinidade com a atividade aérea, que lhes permite exercer um trabalho relevante para a sociedade e o país. No caso da intendência, a motivação feminina veio com a vontade de ser militar e adquirir estabilidade e independência financeira, e essa decisão foi apoiada em grande parte pelos seus familiares.

Apesar das diferenças identificadas, verificou-se que, de maneira geral, confirmando as expectativas de Schein (1996), as representantes de ambos os quadros possuem a mesma âncora de carreira – Estilo de Vida, ou seja, elas possuem como prioridade encontrar uma carreira que lhes permita conciliar a vida pessoal e profissional. Como, devido à estabilidade da profissão

do intendente, essa conciliação é mais fácil do que na aviação, é natural imaginar que, em um cenário neutro, em que as mulheres supostamente tenham gosto pelas duas atividades, a maior parte delas migre para a ocupação em que tal harmonização seja mais simples. Em uma sociedade mais igualitária, em que os afazeres domésticos são igualmente desenvolvidos por ambos os sexos e onde a responsabilidade da maternidade não recaia completamente sobre a mãe, talvez essas questões tenham menor relevância, possibilitando às mulheres fazerem escolhas mais de acordo com o que querem e menos com o que esperam delas (valores culturais implícitos).

Essa expectativa é reforçada pela família dessas meninas, que sinalizaram uma influência dos pais, parentes ou amigos na escolha pela intendência superior à encontrada na aviação. Apesar de a natureza dessa influência não ter sido investigada nesta pesquisa, seria interessante conhecer os aspectos considerados pelas famílias para a orientação por um ou outro curso, já que, como visto, as mulheres buscam a realização de objetivos individuais, mas sentem-se recompensadas pelo orgulho dos pais e da sociedade em relação à atividade desempenhada.

No que tange à valorização das ocupações, é nítida a supremacia do quadro de pilotos, tanto na sociedade quanto institucionalmente, tendo sido apontado pelas intendentess sentimentos contraditórios entre uma ocupação que consideram fundamental para a Força Aérea, mas que não tem a contrapartida valorização e respeito pelas atividades desenvolvidas.

O aspecto cultural não foi identificado diretamente no discurso das militares devido ao seu caráter invisível, que torna as falas naturais. Entretanto, o teste de associação de palavras confirmou os estereótipos de gênero evidenciados na teoria do papel social, mas eles não foram replicados em relação às profissões analisadas. A maioria das mulheres associou a aviação e a intendência a características mais femininas que masculinas, sinalizando que, na visão das mesmas, elas podem ser igualmente desenvolvidas por ambos os sexos, com uma pequena vantagem para as mulheres nos dois casos. A paixão demonstrada pelas aviadoras em relação à atividade que exercem mostra o orgulho que sentem em desempenhar tal atividade, cujas recompensas são muito mais visíveis que as proporcionadas pela atividade de apoio.

Assim, é possível concluir que, se as obrigações de cuidado, seja com os filhos ou com a casa, fossem igualmente estimuladas entre homens e mulheres desde a infância, provavelmente o peso dessa responsabilidade seria menor nas escolhas profissionais realizadas

por elas, que estariam livres para desenvolver suas capacidades dentro da área que lhes aprouver. A questão das constantes viagens do aviador, indicadas por algumas respondentes como determinante na opção pela intendência, também não é suficiente para explicar a rejeição da profissão por parte das mulheres, já que as comissárias de bordo enfrentam as mesmas circunstâncias de deslocamentos diariamente, e ainda assim são maioria entre os representantes da profissão. A diferença parece estar no tipo de atividade desenvolvida, mais técnica com relação aos pilotos e mais voltada ao apoio e cuidado no caso das aeromoças.

Quanto à aviação, não há como sustentar o argumento de falta de interesse das mulheres, principalmente quando avaliada a concorrência entre os cursos, equivalente no caso feminino. A concorrência média no exame seletivo da AFA é, inclusive, superior à de vários exames de vestibular no Brasil, até mesmo para o curso de medicina na USP.

O interesse pelas atividades de pilotagem, quando sobrepõe as preocupações femininas com as questões familiares, leva as mulheres a aceitarem o desafio de compor o quadro de combate mais elitizado da Força Aérea Brasileira, mas não sem um alto preço a pagar, o qual não é exigido dos homens. Para realizarem o sonho de pilotar, as mulheres se adequam como podem na tentativa de conciliar sua vida pessoal e profissional, seja adiando a questão da maternidade ou limitando suas opções de relacionamento afetivo aos próprios militares, únicos que, na concepção das mesmas, são capazes de entender as nuances da profissão. Além disso, elas se submetem diariamente a julgamentos e ao questionamento de suas capacidades, seja por acreditarem que elas não deveriam pertencer ao quadro de aviadores ou pela surpresa de passageiros ao identificar uma mulher como comandante da aeronave, fato que causa desconfiança e desconforto para alguns e orgulho para outros.

Na intendência, apesar de serem observados tratamentos diferenciados em relação às mulheres, eles são menos explícitos que na aviação, até mesmo pela relativa igualdade de representação dos sexos no referido quadro. Essas constatações são compatíveis com as conclusões de Giannini et al. (2017) a respeito da existência de um consenso nas FFAA sobre a presença feminina em atividades de apoio. A diferença de aceitação é visível, tendo o preconceito sido sinalizado por quase 35,2% das aviadoras como a maior dificuldade da carreira, seguido, com 16,7%, dos percalços na conciliação da vida profissional e pessoal e da impossibilidade de planejamento da rotina. Entre as intendentes, as maiores dificuldades estão relacionadas à rotina do trabalho (57,4%), sendo, na maioria dos casos, muito semelhantes às vivenciadas no serviço público como um todo.

Vale ressaltar que cerca de 90% das aviadoras e 80% das intendentas que participaram da pesquisa já receberam algum tipo de tratamento diferenciado com base no sexo, mas concordam que são, de modo geral, bem tratadas e reconhecidas, não havendo limitações ao acesso a funções e oportunidades da profissão em grande parte dos casos. Entretanto, o excesso de julgamentos em um ambiente predominantemente masculino como o dos quartéis põe em xeque a satisfação de seguirem a carreira.

Tais efeitos poderiam ser minimizados com o aumento da representatividade feminina nas funções vitais das Forças e, no caso estudado, no curso de formação de oficiais aviadores. A restrição inicial de acesso ao CFOAV somente por concurso direto para a AFA já é, em si, um fator limitador da participação feminina no quadro, uma vez que a EPCAR é o principal provedor de alunos para o referido curso, tendo sido responsável pelo preenchimento de 73% das vagas no período analisado. Nesse quesito, a Força Aérea teve importantes avanços, incorporando sua primeira turma mista de alunos na Escola Preparatória de Cadetes do Ar em 2017. Porém, às mulheres foram reservadas somente 20 vagas (11% do total), persistindo o problema da representatividade (MOURY, 2017).

Independente da possibilidade ou não de ampliação do número de vagas às mulheres, há medidas simples que podem contribuir na redução do sentimento de distinção, como a revisão de práticas de instrução utilizadas na Academia da Força Aérea, local onde são verificados, na visão das participantes, grande parte dos tratamentos diferenciados.

No intuito de atestar que homens e mulheres são iguais para a instituição, as mulheres são utilizadas para a demonstração de vários procedimentos em exercícios operacionais e de campanha (acampamentos). Além de serem escolhidas para tal finalidade de maneira desproporcional em relação a seus pares, a mulher é utilizada como medida de nivelamento mínimo, numa clara sinalização à tropa que, se uma mulher faz, todos conseguem fazer. Ou seja, a mulher é utilizada como medida de nivelamento por baixo, enquanto o desempenho masculino passa a ser uma meta a ser alcançada por elas.

Tal situação se repete em outras ocasiões, como na “adaptação” do cadete à atividade militar no início do primeiro ano do curso, momento em que é exigido que as mulheres “provem o seu valor”, o que pode transmitir uma ideia equivocada de que elas não deveriam estar ali. Que, além do exame de seleção já realizado, ainda devem provar, por serem mulheres, que têm condições de exercer tal atividade, fato que não é exigido dos homens na mesma intensidade,

aos quais já se associa uma “natural” compatibilidade com a carreira militar. No caso das pilotos, ainda precisam superar os estereótipos de que a mulher “dirige mal”, sendo recepcionadas com desconfiança assim que iniciam a atividade aérea.

Passados mais de 20 anos desde a admissão de mulheres na AFA, ainda persistem piadinhas e comentários jocosos sobre a segurança nos quartéis quando elas estão de serviço, auxiliando na propagação de pensamentos machistas que não necessariamente refletem o pensamento da instituição. E tais problemas permanecem, independente do ano de entrada na referida escola.

A preocupação em manter a distância entre os sexos na ânsia de evitar situações que possam ser interpretadas como assédio torna as relações não naturais, fazendo com que os ambientes de estudo e de trabalho ainda permaneçam segregados em alguns casos, alterando o clima organizacional.

Essas particularidades, identificadas no decorrer da pesquisa, podem contribuir para a otimização de alguns procedimentos adotados na gestão de recursos humanos e também para a conscientização dos militares sobre assuntos importantes para as mulheres, como a maternidade e a necessidade de infraestrutura mínima (banheiro) para o desempenho de suas atividades.

Em termos práticos, a pesquisa permitiu conhecer, ainda, aspectos importantes que impactam a carreira dos profissionais de intendência e de aviação, independente de sexo, como o excesso de funções e o alto nível de exigência profissional sem a correspondente oportunidade de especialização no caso dos militares do quadro de apoio, e a preterição do voo por atividades administrativas no caso dos pilotos. Tais assuntos merecem atenção e devem ser tratados com cautela, no intuito de equalizar as situações possíveis, na busca de um efetivo mais motivado e preparado para o desempenho de suas funções.

É preciso disseminar uma cultura de tratamento análogo em todos os aspectos, inclusive nas cobranças em relação ao fardamento e uso de adornos pelos militares, mais rígidas para o sexo masculino que para o feminino, em virtude de os homens não saberem como lidar com o sexo oposto pelo receio de uma reação emotiva por parte das mesmas ao chamarem sua atenção.

Apesar de muitas vezes o tratamento diferenciado se reverter em benefícios para as mulheres (vocabulário mais polido, maior carinho na transmissão de determinações, entre outros), a maioria delas revelou que só querem um tratamento igualitário, com seus

posicionamentos respeitados como profissional, sem a necessidade de terem que ficar provando permanentemente a sua capacidade de exercer uma profissão para a qual foram formadas.

Para pesquisas futuras, sugere-se verificar se a diferença no nível de exigência profissional entre os sexos, identificada no presente estudo, afeta a busca por especialidades técnicas e de combate militar pelas mulheres, resultando em um número reduzido de profissionais do sexo feminino nessas áreas.

Da mesma forma, a fim de mitigar alguns pré-conceitos sobre estereótipos de gênero, que atribuem à mulher uma imagem frágil e incompatível com a carreira militar, é indispensável que se promovam estudos para medir a eficiência de homens e mulheres nesses quadros, a fim de se estabelecerem parâmetros de exigência profissional baseados na competência, e não no sexo do militar. A experiência vivida em outros países poderia auxiliar nesse quesito.

REFERÊNCIAS

- AGARWALA, Tanuja. **Factors influencing career choice of management students in India**. Career Development International: v.13, n. 4, pp. 362-376, 2008
- AZEVEDO, Carlos Eduardo F.; OLIVEIRA, Leonel G. L.; GONZALEZ, Rafael K.; ABDALLA, Marcio M. A estratégia de triangulação: objetivos, possibilidades, limitações e proximidades com o pragmatismo. IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (ANPAD). Brasília, 2013.
- BAQUIM, Cristiane A. **Mulher e piloto: o caso das pioneiras da aviação militar brasileira**. In: Encontro da Associação Brasileira de Estudos de Defesa, São Carlos, 2007
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 5ª ed., 2011
- BARRETO, Lane. Mulheres nas Forças: Marinha tem exemplos de dedicação. 09 mar. 2015. Disponível em: <<http://www.defesa.gov.br/noticias/18764-mulheres-nasforcas-marinha-tem-exemplos-de-dedicacao>>. Acesso em: 17 jan. 2018
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo – Livro 1: Fatos e Mitos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 4ª ed., 1970.
- BEYON, June; TOOHEY, Kelleen; KISHOR, Nand. **Do visible minority students of Chinese and South Asian ancestry want teaching as a career?** Perceptions of some secondary school students in Vancouver, BC, Canadian Ethnic Studies, v. 30, n. 2, 1998
- BIANCHI, Suzanne M.; MILKIE, Melissa A.; SAYER, Liana C.; ROBINSON, John P. **Is anyone doing the housework?** Trends in the gender division of household labor. Social Forces, n. 79, pp. 191–228, 2000
- BLAIR, Irene V. **The malleability of automatic stereotypes and prejudice**. Personality and Social Psychology Review, n. 6, pp. 242–261, 2002
- BODDY, Clive. **Projective techniques in market research: valueless subjectivity or insightful reality? A Look at the Evidence for the Usefulness, Reliability and Validity of Projective Techniques in Market Research**. International Journal of Market Research, v. 47 n. 3, pp. 239-254, 2005.

BRASIL. Presidência da República. Lei Nº 6.807, de 07 de julho de 1980. Cria o Corpo Feminino da Reserva da Marinha e dá outras providências. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6807-7-julho-1980-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Lei Nº 6.924, de 29 de junho de 1981. Cria no Ministério da Aeronáutica o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Seção 1, p. 12144, 30 jun. 1981.

_____. Presidência da República. Lei Nº 7.831, de 2 de outubro de 1989. Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO) e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1989_1994/L7831.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

_____. Ministério da Defesa. Gabinete do Ministro. Aviso Ministerial nº 006/GM3/024 de 05 de maio de 1995.

_____. Presidência da República. Lei Nº 12.705, de 12 de agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12705.htm> Acesso em: 20 dez. 2017

BRISCOE, Jon P.; HALL, Douglas T.; DEMUTH, Rachel L. F. **Protean and boundaryless careers: An empirical exploration**. Journal of Vocational Behavior, v. 69, n. 1, pp. 30-47. 2006

CARPENTER, P; FOSTER, B. **The career decisions of student teachers**. Educational Research and Perspectives, v. 4, n. 1, 1977

CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CATTERALL, Miriam; IBBOTSON, Patrick. **Using projective techniques in education research**. British Educational Research Journal, v. 26, n. 2, pp. 245-256, 2000.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 8ª ed., 2006

COMANDO DA AERONÁUTICA. ICA 37-113 2014. Currículo Mínimo do Curso de Formação de Oficiais Aviadores da Academia da Força Aérea (CFOAV). Portaria DEPENS nº 111/DE-1, de 26 de março de 2014.

_____. ICA 160-6 2016. Instruções técnicas das inspeções de saúde na Aeronáutica. Portaria DIRSA nº 8/SECSYTEC, de 27 de janeiro de 2016.

_____. (2018a) IE/EA CFOINT 2019. Instruções específicas para o exame de admissão ao curso de formação de oficiais intendentess do ano de 2019. Portaria DIRENS Nº 108-T/DPL, de 15 de março de 2018

_____. (2018b) IE/EA CFOAV 2019. Instruções específicas para o exame de admissão ao curso de formação de oficiais aviadores do ano de 2019. Portaria DIRENS Nº 110-T/DPL, de 15 de março de 2018.

COSTA, Gustavo P. Heranças patrimonialistas, (Dis)funções burocráticas, práticas Gerenciais e os novos arranjos do Estado em rede. Tese. Doutorado em Administração. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2012

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Magda França Lopes. Porto Alegre: Artmed, 3ª ed., 2010.

DEAUX, Kay; LEWIS, Laurie L. **Structure of gender stereotypes:** Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 46, pp. 991–1004, 1984

DEAUX, Kay; LAFRANCE, Marianne. **Gender.** In: GILBERT, D. T.; FISKE, S. T.; LINDZEY, G. (org.). *The handbook of social psychology*. Boston: McGraw-Hill, 4a ed., v. 1, pp. 788-827, 1998

DIEKMAN, Amanda B.; EAGLY, Alice H. **Stereotypes as dynamic constructs:** Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, v. 26, n. 10, pp. 1171–1188. 2000

DIJKSTERHUIS, Ap; BARGH, John. **The perception behavior expressway:** Automatic effects of social perception on social behavior. In: ZANNA, M. P. (org.), *Advances in experimental social psychology*. San Diego: Academic Press, v. 33, pp. 1-40, 2001

DOUGLAS, Mary. **Como as instituições pensam**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998.

DUTRA, Joel S. **A gestão de Carreira**. In: FLEURY, M. T. L. (Org.) *As pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

DUTRA, Joel S.; ALBUQUERQUE, Lindolfo. **Âncoras de Carreira** – Extraído de *Career Anchors* de Edgar H. Schein. Adaptado para Administração de Recursos Humanos. São Paulo: FEA-USP, 1996.

EAGLY, Alice H.; STEFFEN, Valerie J. **Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles**. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 46, pp. 735–754, 1984

EGELAND, Cathrine. *Men det har ikke noget med kønnet at gøre. Køn, kønsbarrierer og akademia - konstruktioner af et ugyldigt problem*. Tese de Doutorado. Institut for litteratur, kultur og medier, Det humanistiske fakultet, Syddansk Universitet, 2001

FARRELL, Kirby. *Where Have All the Young Girls Gone – Preconception Gender Selection in India and the United States*. *Indiana Int Comp Law Rev*. 2002;13(1):253-81. Disponível em <<http://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/iicl13&div=12&id=&page=>>> Acesso em 30 abr 2018

FELTON, Sandra; BUHR, Nola; NORTHEY, Margot. **Factors influencing the business student's choice of career in chartered accountancy**. *Issues in Accounting Education*, v. 13 n. 1, pp. 131-41, 1994

FERREIRA, Francisco H. G. **Os Determinantes da Desigualdade de Renda no Brasil: Luta de Classes ou Heterogeneidade Educacional?** In: HENRIQUES, R. (org.). *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2000.

FRAM, Eugene H.; CIBOTTI, Elaine. **The shopping list studies and Projective Techniques: a 40 yearview**. *Marketing Research: Management & Applications*, v. 3, n. 4, pp. 14-23, 2000.

GEIS, Florence L. **Self-fulfilling prophecies: A social psychological view of gender**. In: BEALL, A. E.; STERNBERG, R. J. (org.), *The psychology of gender*. New York: Guilford Press, pp. 9-54, 1993.

GIANNINI, Renata A. FOLLY, Mayara. LIMA, Mariana F. Situações extraordinárias: a entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas Brasileiras. Igarapé Institute. 2017. Disponível em <<https://igarape.org.br/mulheres-forcas-armadas/pt/>> Acesso em 23.11.2017

GIBBINGS, Shery L. **No Angry Women at the United Nations: Political Dreams and the Cultural Politics of United Nations Security Council Resolution 1325.** International Feminist Journal of Politics, v.13, n.4, 2011

GILBERT, Daniel T. **Ordinary personology.** In: GILBERT, D. T; FISKE, S. T; LINDZEY, G. (org.). The handbook of social psychology. Boston: McGraw-Hill, 4a ed., v. 2, pp. 89-150, 1998

GINZBERG, Eli. **Occupational Choice.** New York: Columbia University Press, 1951

GREENBANK, Paul. **Improving the process of career decision making: an action research approach:** Education+Training, v. 53, n. 4, 2011

GREENHAUS, Jeffrey H.; CALLANAN, Gerard; GODSHALK, Veronica. **Career management.** Orlando: Harcourt, 3 ed., 1999

HALL, Douglas T. **Careers in and out of Organizations.** London: Sage Publications, 2002

HEISE, Lori L. **Violence against women: an integrated, ecological framework.** Center for Health and Gender Equity, v. 4, n. 3, pp. 262-290, 1998

HIRATA, Helena. **Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero.** Revista Latino-Americana de Estudios del Trabajo, v. 4, n. 7, pp. 5-17, 1998

JOHNSON, Michael P. **Patriarchal Terrorism and Common Couple Violence: Two Forms of Violence against Women.** Journal of Marriage and Family, v. 57, n. 2, pp. 283-294, 1995

JORNAL DA USP. Fuvest divulga relação candidato/vaga para o vestibular USP 2018. 08 nov. 2017. Disponível em <<http://jornal.usp.br/universidade/ingresso/fuvest-divulga-relacao-candidatovaga-para-o-vestibular-usp-2018/>> Acesso em: 25 jan. 2108

KEARNEY, Kerri S.; HYLE, Adrienne E. **Drawing out emotions: The use of participant-produced drawings in qualitative inquiry.** Qualitative Research, v. 4, n. 3, pp. 361-382, 2004

LILIENFELD, Scott O.; WOOD, James M.; GARB, Howard N. **The Scientific Status of Projective Techniques**. Psychological Science in the Public Interest, v.1, n. 2, pp. 27-66, 2000

LIPPA, Richard. Sex differences in sex drive, socio sexuality, and height across 53 nations: testing evolutionary and social structural theories (2009). Disponível em <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17975724>>. Acesso em 28 nov. 2017

LONDON, Manuel; STUMPH, Stephen. **Managing Careers**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982

MARINAS, Laura E.; IGRET, Ramona S.; MARINAS, Cristian V.; PRIOTEASA, Elgin. **Factors influencing career choice**: The Romanian business and administration students' experience. European Journal of Sustainable Development, v. 5, n. 3, pp. 267-278, 2016

MARSHALL, Catherine; ROSSMAN, Gretchen B. **Designing Qualitative Research**. Newbury Park: Sage Publications, 5^a ed., 1989

MARTINS, Helio Tadeu. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001

MAZZON, José A. Análise do programa de alimentação do trabalhador sob o conceito de marketing social. Tese (Doutorado) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1981.

MCDANIELS, Carl; GYLBERS, Norman C. **Counseling for career development**: Theories, resources and practice. San Francisco: Jossey Bass, 1992

MEYER, Alan D. **Visual data in organizational research**. Organization Science, v. 2, n. 2, pp. 218-236, 1991.

MINISTÉRIO DA DEFESA. 05 abr. 2012. Maria Quitéria. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2012/04/maria-quiteria>>. Acesso em 13 dez. 2017

MINISTÉRIO DA DEFESA. (2018a) Força Aérea Brasileira. Escola Preparatória de Cadetes do Ar. Missão, visão e valores. Disponível em <<http://www2.fab.mil.br/epcar/index.php/missao-visao-e-valores>>. Acesso em: 17 jan. 2018

MINISTÉRIO DA DEFESA. (2018b) Força Aérea Brasileira. Academia da Força Aérea. Histórico. Disponível em <<http://www2.fab.mil.br/afa/index.php/sobre-a-afa>>. Acesso em: 18 jan. 2018

MORGAN, D. L. Focus groups as qualitative research: Qualitative research methods series; v.16. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1997

MOTTA, Paulo. **Reflexões sobre a Customização das Carreiras Gerenciais: a Individualidade e a Competitividade Contemporâneas**. In: BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá Afonso. Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006

MOURY, Taciana. Escola Preparatória de Cadetes do Ar abre portas para as mulheres. 06 abr. 2017. Diálogo: Revista Militar Digital – Fórum das Américas. Disponível em <<https://dialogo-americas.com/pt/articles/brazils-air-cadets-preparatory-school-opens-its-doors-women>>.

Acesso em 20 nov. 2017

NEVES, Magda de A. **As novas configurações do trabalho: diversidade, precarização e dominação**. In: ZEBALLOS, Eliseo; SANTOS, José Vicente Tavares; FIGUEREDO, Dario (Org). América Latina: hacia una nueva alternativa de desarrollo. Arequipa, Peru: Unsa, pp. 186-199, 2004

NEWPORT, F. Americans see women as emotional and affectionate, men as more aggressive. Gallup Poll News Service. February 21, 2001. Disponível em <<http://news.gallup.com/poll/1978/americans-see-women-emotional-affectionate-men-more-aggressive.aspx>> Acesso em 20 abr. 2018

O'CONNOR, James P; KINNANE, John F. **A factor analysis of work values**. Journal of Counselling Psychology, v. 8, pp. 263-267, 1961

OLIVEIRA, Francisco D. A carreira profissional em transformação: Variáveis que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil. Dissertação de Mestrado não-publicada. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 1998

OLSON, James M.; ROESE; Neal J.; ZANNA, Mark P. **Expectancies**. In: HIGGINS, E. T.; KRUGLANSKI, A. W. (org.). Social psychology: Handbook of basic principles. New York: Guilford Press, pp. 211-238, 1996

PEREIRA, José M. **Administração pública comparada**: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Europeia. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, pp. 61-82, 2008

PINHEIRO, Luana; FONTOURA, Natália de O; QUERINO, Ana Carolina; BONETTI, Aline; ROSA, Waldemir. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: IPEA, 3ª ed., 2009

RAMSEY, Elaine; IBBOTSON, Patrick; BELL, Jim; GRAY, Brendan. **A projectives perspective of international “e”-services**. Qualitative Market Research: an international journal, v.7, n.1, pp.34-47, 2004.

REARDON, Robert C.; LENZ, Janet; PETERSON, Gary; SAMPSON, James. **Career development and planning**: a comprehensive approach. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co., 1999

RIDGEWAY, Cecilia L. Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. American Sociological Review. Vol. 62, No. 2, pp. 218-235, 1997. Disponível em <<http://www.jstor.org/stable/2657301>> Acesso em 30 abr 2018

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 8ª ed., 1999

ROVINA, Denise P. M; SOUZA, Neide L. F. A mulher militar brasileira: conquistando mares, alçando voos e desbravando terras. Artigo ESG Brasil. Livro Mulheres nas FFAA. 2015. Disponível em <http://www.esg.br/images/Laboratorio/publicacoes/Artigo_ESG_BRASIL_Livro_Mulher_FFAA_24_ABR_NEYDE_DENISE.pdf> Acesso em 11 nov. 2017

SANTOS, Lauciana Rodrigues. A participação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras: um debate contemporâneo. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade do Estado de São Paulo. Marília, SP. III ENABEB, 2015. Disponível em: <<http://www.uel.br/pos/mesthis/abed/anais/LaucianaRodriguesdosSantos.pdf>> Acesso em: 15 abr. 2018

SCHEIN, Edgar H. Career dynamics: **Matching individual and organizational needs**. Massachusetts: Addison Wesley, 1978

_____. **Identidade profissional:** como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Tradução de Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SELLTIZ, Claire; WRIGHTSMAN, Laurence S.; COOK, Stuart. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais.** São Paulo: EPU, v. 2, 1987.

SILVA, Rodrigo C.; DIAS, Carolina A. F; KRAKAUER, Patrícia V. C.; SILVA, Maria Tereza G.; MARINHO, Bernadete L. **Carreiras: novas ou tradicionais?** Um estudo com profissionais brasileiros. ReCaPe - Revista de Carreiras & Pessoas, v. 2, n.1, pp. 19-39, 2012

TAKAHASHI, Emilia. Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação. São Paulo: Universidade Estadual de Campinas. 2002

_____. Notas sobre a formação das primeiras mulheres na Academia da Força Aérea. Universidade Federal de São Carlos, São Paulo. Disponível em <http://www.arqanalagoa.ufscar.br/abed/integra/emilia_takahashi_12-08-07.pdf> Acesso em: 18 nov. 2017.

VERDÉLIO, Andrea. Pela primeira vez, Exército recebe mulheres na AMAN para ensino militar bélico. 17 fev. 2018. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-02/exercito-recebe-mulheres-na-aman-para-ensino-militar-belico-pela-primeira>>. Acesso em 25 abr. 2018

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Métodos de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 6ª ed., 2015.

VINCE, Rous; BROUSSINE, Michael. **Paradox, defense and attachment:** Accessing and working with emotions and relations underlying organizational change. Organization Studies, v. 17, n. 1, pp. 1-21, 1996

WOOD, Wendy; EAGLY, Alice H. **A cross-cultural analysis of the behavior of women and men**: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, v. 128, pp. 699–727, 2002

APÊNDICE A – ROTEIRO DE PERGUNTAS DOS GRUPOS FOCAIS

Número de participantes:

Data:

Tempo de formação das participantes:

Localidade de nascimento:

BLOCO DE PERGUNTAS: Características da carreira

1. Quais as principais diferenças que enxergam entre a intendência e a aviação em termos de carreira?
2. A carreira que escolheram é como imaginavam quando optaram por ela? O que mudou na percepção de vocês?
3. Quais as principais dificuldades enfrentadas ao longo da carreira?
4. Quais as principais realizações/recompensas?
5. Vocês podem citar experiências em que foram tratadas de forma diferente por serem mulheres?

BLOCO DE PERGUNTAS: Escolha da Carreira

6. Sempre quiseram ser militares? Ou ser militar veio com a opção de ser aviadora/intendente?
7. O que motivou, à época, a opção pelo quadro de aviação/intendência?
8. O que motivou a escolha pelo tipo de aviação que trabalham hoje? (pergunta exclusiva para as aviadoras)
9. Quais características uma pessoa precisa ter para ser aviador/intendente militar?

BLOCO DE PERGUNTAS: Perspectivas futuras/representatividade feminina

10. Na opinião de vocês, a mulher tem ganhado visibilidade na Força Aérea com a intendência, ou acreditam que isso só vá acontecer quando uma aviadora chegar no mais alto posto, no Alto Comando? (pergunta exclusiva para as intendentess)
11. Acreditam que uma mulher será Comandante da Aeronáutica em um futuro próximo?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO AVIADORAS

Prezada Militar,

Inicialmente, agradeço a sua atenção e a sua importante colaboração.

Este questionário foi idealizado para a realização de uma pesquisa científica durante o Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da FGV/EBAPE – MAP Intensivo 2016. O objetivo é investigar, sob a ótica das mulheres, aspectos relacionados à carreira e ao processo de escolha entre o curso de formação de oficiais aviadores e o curso de formação de oficiais intendentess. Ele está dividido em 2 partes, sendo a primeira composta de questões de caráter geral, e a segunda de questões específicas sobre a sua trajetória de carreira, desde o processo seletivo até os dias atuais.

Ele não tomará 15 minutos de seu tempo e as respostas serão utilizadas exclusivamente para a análise dos dados coletados. Não é necessário nenhum tipo de identificação, pois as respostas não serão avaliadas individualmente, e sim de forma agrupada, assegurando completo sigilo das informações apresentadas.

Sua resposta é anônima, porém é essencial que ela reflita exatamente o seu modo de pensar e a sua percepção. Não há respostas certas ou erradas, sendo imprescindível que todos os itens sejam respondidos. Utilize o espaço destinado a comentários para complementar as suas informações sobre os temas questionados, caso deseje. Ao responder às afirmativas, solicito novamente que se baseie somente na sua própria opinião e vivência. A sinceridade das suas respostas irá assegurar a qualidade desta pesquisa.

Muito obrigada!

Q1 - Idade

1	Menos de 18
2	18 a 23
3	24 a 29
4	30 a 35
5	36 a 41
6	Acima de 41

Q2 - Estado brasileiro onde nasceu

Q3 - Quadro de Formação na AFA

1	CFOINT
2	CFOAV

Q4 - Há quanto tempo está formada na AFA?

1	Ainda estou em curso
2	0 a 3 anos
3	4 a 7 anos
4	8 a 11 anos
5	12 anos ou mais

Q5 - Estado civil

1	Casada
2	Viúva
3	Divorciada
4	Separada
5	Em uma união estável
6	Solteira, após dissolução de união estável
7	Solteira, nunca tendo sido casada

Q6 - Caso não tenha assinalado a opção "solteira, nunca tendo sido casada" na pergunta anterior, é ou foi casada com:

1	Civil
2	Militar

Q7 - Número de filhos

Q8 - Tempo de formada (em anos) quando engravidou do primeiro filho

Q9 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra MULHER

Q10 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra AVIAÇÃO

Q11 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra HOMEM

Q12 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra INTENDÊNCIA

Q13 - Para cada um dos itens abaixo, responda o quanto o conteúdo é verdadeiro para você em geral, atribuindo-lhe um número de 1 a 6. Quanto maior o número, mais esse item é verdadeiro para você. Por exemplo, se o item diz "Sonho em ser o presidente de uma empresa", você o classificaria assim: "1" se a afirmação nunca é verdadeira para você; "2" ou "3" se a afirmação é verdadeira para você ocasionalmente; "4" ou "5" se a afirmação é verdadeira para você com frequência; "6" se a afirmação é sempre verdadeira para você. Após responder TODOS os itens,

reveja suas respostas e localize os itens aos quais deu pontos mais altos. Selecione TRÊS destes que lhe pareçam os mais verdadeiros e marque, além da pontuação já atribuída por você, a coluna “Minhas Escolhas”. **IMPORTANTE:** cada item deverá possuir apenas uma resposta, com exceção dos 3 itens selecionados posteriormente por você como os **MAIS VERDADEIROS**. Para estes itens deverão ser marcadas duas respostas: a pontuação original mais a coluna "Minhas Escolhas".

1: nunca é verdadeira

2 e 3: ocasionalmente é verdadeira

4 e 5: é verdadeira com frequência

6: sempre é verdadeira

ME: minhas escolhas

Item	1	2	3	4	5	6	M E
1. Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados.							
2. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.							
3. Sonho em ter uma carreira que me dê liberdade para fazer o trabalho à minha maneira e no tempo por mim programado.							
4. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.							
5. Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio.							
6. Sinto-me bem em minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.							
7. Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer em situações extremamente desafiadoras.							
8. Preferiria deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.							
9. Sinto-me bem-sucedido em minha carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais a um nível de competência muito alto.							
10. Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.							
11. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.							
12. Preferiria deixar meu emprego a aceitar uma tarefa que possa colocar em risco minha segurança na organização.							
13. Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado.							
14. Sinto-me mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.							
15. Sinto-me realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.							
16. Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.							
17. Tomar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que tomar-me um gerente geral.							

Q14 - Assinale abaixo o(s) fator(es) que influenciou(aram), à época do exame de seleção para a AFA, a escolha pelo quadro em que trabalha atualmente. Marque todas as alternativas que se aplicarem ao seu caso

1	Me identifico com a atividade de voo e não me identifico com a atividade de intendência
2	Não me identifico com a atividade da intendência. Por exclusão, escolhi a aviação
3	Me identifico com ambas as atividades, mas prefiro a atividade de voo
4	Sempre quis ser piloto, era um sonho de infância
5	Influência dos meus pais e/ou parentes e amigos, que me aconselharam a escolher a aviação
6	Escolhi a aviação porque a presença feminina é menor do que na intendência
7	Escolhi a aviação porque achava interessante a atividade de voo, mas não tinha condições de arcar com os custos de um curso para piloto civil
8	Escolhi o curso que achei que teria a menor concorrência no processo seletivo
9	Outros

Q15 - Assinale SIM ou NÃO para as assertivas abaixo. No momento da escolha do quadro (CFOINT ou CFOAV) no exame de seleção para a AFA, você tinha conhecimento que:

Assertivas	SIM	NÃO
1 O aviador tem remuneração superior à do intendente, considerando o valor recebido em diárias, ajuda de custo e 20% de compensação orgânica		
2 Os cadetes aviadores possuem alta taxa de desligamento na AFA ao longo do curso		
3 O oficial aviador pode atingir o posto máximo da carreira, de oficial general 4 estrelas, e o oficial intendente pode ser promovido até no máximo oficial general 3 estrelas		

Q16 - Identifique, dentre os motivos abaixo, aquele(s) que a levou(ram) a querer ser militar. Atribua a cada um uma porcentagem de importância na sua decisão. Considere apenas os itens que se aplicam ao seu caso, não sendo necessário pontuar todos. O total deve somar 100

1	Sonho de infância
2	Estabilidade
3	Desafios da carreira
4	Influência dos pais e/ou parentes e amigos
5	Independência financeira
6	Porque eu gostava desse mundo certinho
7	Para ter a possibilidade de voar um avião da FAB

- | | |
|---|--|
| 8 | Não queria ser militar. Fiz o exame de seleção pra AFA apenas para poder fazer o curso de piloto |
| 9 | Outro |

Q17 - Atualmente, que profissão gostaria de ser se não fosse militar do seu quadro?

Q18 - Prestou vestibular para outro(s) curso(s) na época do exame de seleção para a AFA? Em caso afirmativo, qual(is)?

Q19 - Teve algum contato com a área militar antes de prestar o exame de seleção da AFA? Assinale a(s) alternativa(s) que se aplica(m) ao seu caso

- | | |
|---|--|
| 1 | Sim, estudei em Colégio Militar |
| 2 | Sim, tenho parentes militares |
| 3 | Sim, tenho amigos próximos que são militares |
| 4 | Sim, já havia assistido/participado de palestras e/ou eventos militares que me permitiram conhecer um pouco sobre a carreira militar |
| 5 | Não, não conhecia qualquer militar |

Q20 - Escolha uma frase que melhor representa a sua visão sobre a intendência e a aviação na época em que realizou o exame de seleção para a AFA:

- | | |
|---|---|
| 1 | No curso de aviação você aprende a pilotar. No de intendência você aprende a administrar |
| 2 | O aviador viaja muito e vive mudando de localidade. O intendente pode fixar carreira em um único ou poucos locais |
| 3 | O aviador pilota avião. A intendência eu não fazia a mínima ideia do que significava |
| 4 | A aviação é a atividade fim da FAB. A intendência é um quadro de apoio |

Q21 - Quando descobrem que você é oficial da FAB, com que frequência perguntam se você sabe pilotar?

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | Todas as vezes |
| 2 | A maioria das vezes |
| 3 | A minoria das vezes |
| 4 | Nunca perguntaram |

Q22 - Você tem adiado ter filhos?

- | | |
|---|---|
| 1 | Sim, estou aguardando chegar no topo da minha operacionalidade (piloto de primeira linha) para pensar em ter filhos |
| 2 | Sim, pois não quero ser afastada do voo |
| 3 | Sim, pois sei que posso ficar malvista no trabalho se ficar afastada por licença maternidade |

4	Sim, mas por questões pessoais, nada tendo a ver com a carreira
5	Não, inclusive já tenho filho(s)
6	Não, mas ainda não tenho filhos
7	Outro

Q23 - Qual(is) a(s) principal(is) dificuldade(s) enfrentada(s) ao longo da carreira por você?

Q24 - Qual(is) a(s) principal(is) recompensa(s)?

Q25 - Cite experiências em que foi tratada de forma diferente por ser mulher

Q26 - Assinale abaixo o(s) fator(es) que motivou(ram) a escolha pela aviação (caça, transporte ou helicóptero) ao final do curso da AFA

1	Ir para a mesma aviação escolhida pelo meu namorado(a)
2	A antipropaganda da aviação de caça
3	A antipropaganda da aviação de transporte
4	A antipropaganda da aviação de asas rotativas
5	Sempre quis ser piloto de caça
6	Sempre quis ser piloto de helicóptero
7	Sempre quis ser piloto de transporte
8	Eu queria tranquilidade, não queria continuar sofrendo a pressão que vivi na AFA
9	Eu queria ir para a caça, mas mudei de opinião ao longo do curso porque não queria continuar sofrendo a pressão que vivi na AFA
10	Não tinha nota para escolher a caça, mas se eu tivesse gostaria de ser caçadora
11	Não tinha nota para escolher a caça, mas mesmo que tivesse não gostaria de ser caçadora
12	Escolhi pelas localidades em que eu poderia vir a servir
13	Escolhi pelos aviões que eu poderia vir a voar
14	Porque a maioria dos meus amigos escolheu essa aviação
15	Outros

Q27 - Qual(is) a(s) principal(is) característica(s) que uma pessoa precisa ter para ser oficial de seu quadro de formação?

Q28 - Acredita que uma mulher será Comandante da Aeronáutica num futuro próximo (25 a 35 anos)?

1	Não, a baixa representatividade de mulheres no curso de aviação diminui muito a probabilidade
---	---

2	Não, ainda que houvesse muitas mulheres na aviação, o machismo não permitirá
3	Não, porque mulheres tem interesses diferentes. Não querem se perpetuar na carreira em nome de altos postos
4	Sim, mas se for será por “marketing”
5	Sim, é uma questão de tempo. Acho que será uma questão de competência. Será natural
6	Sim, mas não em um futuro próximo

Q29 - Comentários (opcional):

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO INTENDENTES

Prezada Militar,

Inicialmente, agradeço a sua atenção e a sua importante colaboração.

Este questionário foi idealizado para a realização de uma pesquisa científica durante o Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da FGV/EBAPE – MAP Intensivo 2016. O objetivo é investigar, sob a ótica das mulheres, aspectos relacionados à carreira e ao processo de escolha entre o curso de formação de oficiais aviadores e o curso de formação de oficiais intendentess. Ele está dividido em 2 partes, sendo a primeira composta de questões de caráter geral, e a segunda de questões específicas sobre a sua trajetória de carreira, desde o processo seletivo até os dias atuais.

Ele não tomará 15 minutos de seu tempo e as respostas serão utilizadas exclusivamente para a análise dos dados coletados. Não é necessário nenhum tipo de identificação, pois as respostas não serão avaliadas individualmente, e sim de forma agrupada, assegurando completo sigilo das informações apresentadas.

Sua resposta é anônima, porém é essencial que ela reflita exatamente o seu modo de pensar e a sua percepção. Não há respostas certas ou erradas, sendo imprescindível que todos os itens sejam respondidos. Utilize o espaço destinado a comentários para complementar as suas informações sobre os temas questionados, caso deseje. Ao responder às afirmativas, solicito novamente que se baseie somente na sua própria opinião e vivência. A sinceridade das suas respostas irá assegurar a qualidade desta pesquisa.

Muito obrigada!

Q1 - Idade

1	Menos de 18
2	18 a 23
3	24 a 29
4	30 a 35
5	36 a 41
6	Acima de 41

Q2 - Estado brasileiro onde nasceu

Q3 - Quadro de Formação na AFA

1	CFOINT
2	CFOAV

Q4 - Há quanto tempo está formada na AFA?

1	Ainda estou em curso
2	0 a 3 anos
3	4 a 7 anos
4	8 a 11 anos
5	12 anos ou mais

Q5 - Estado civil

1	Casada
2	Viúva
3	Divorciada
4	Separada
5	Em uma união estável
6	Solteira, após dissolução de união estável
7	Solteira, nunca tendo sido casada

Q6 - Caso não tenha assinalado a opção "solteira, nunca tendo sido casada" na pergunta anterior, é ou foi casada com:

1	Civil
2	Militar

Q7 - Número de filhos

Q8 - Tempo de formada (em anos) quando engravidou do primeiro filho

Q9 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra MULHER

Q10 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra AVIAÇÃO

Q11 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra HOMEM

Q12 - Escreva 3 palavras que você associa à palavra INTENDÊNCIA

Q13 - Para cada um dos itens abaixo, responda o quanto o conteúdo é verdadeiro para você em geral, atribuindo-lhe um número de 1 a 6. Quanto maior o número, mais esse item é verdadeiro para você. Por exemplo, se o item diz "Sonho em ser o presidente de uma empresa", você o classificaria assim: "1" se a afirmação nunca é verdadeira para você; "2" ou "3" se a afirmação é verdadeira para você ocasionalmente; "4" ou "5" se a afirmação é verdadeira para você com frequência; "6" se a afirmação é sempre verdadeira para você. Após responder TODOS os itens,

reveja suas respostas e localize os itens aos quais deu pontos mais altos. Selecione TRÊS destes que lhe pareçam os mais verdadeiros e marque, além da pontuação já atribuída por você, a coluna “Minhas Escolhas”. **IMPORTANTE:** cada item deverá possuir apenas uma resposta, com exceção dos 3 itens selecionados posteriormente por você como os MAIS VERDADEIROS. Para estes itens deverão ser marcadas duas respostas: a pontuação original mais a coluna "Minhas Escolhas".

1: nunca é verdadeira

2 e 3: ocasionalmente é verdadeira

4 e 5: é verdadeira com frequência

6: sempre é verdadeira

ME: minhas escolhas

Item	1	2	3	4	5	6	M E
1. Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados.							
2. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.							
3. Sonho em ter uma carreira que me dê liberdade para fazer o trabalho à minha maneira e no tempo por mim programado.							
4. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.							
5. Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio.							
6. Sinto-me bem em minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.							
7. Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer em situações extremamente desafiadoras.							
8. Preferiria deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.							
9. Sinto-me bem-sucedido em minha carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais a um nível de competência muito alto.							
10. Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.							
11. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.							
12. Preferiria deixar meu emprego a aceitar uma tarefa que possa colocar em risco minha segurança na organização.							
13. Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado.							
14. Sinto-me mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.							
15. Sinto-me realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.							
16. Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.							
17. Tomar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que tomar-me um gerente geral.							

Q14 - Assinale abaixo o(s) fator(es) que influenciou(aram), à época do exame de seleção para a AFA, a escolha pelo quadro em que trabalha atualmente. Marque todas as alternativas que se aplicarem ao seu caso

1	Me identifico com a atividade da intendência e não me identifico com a atividade de voo
2	Não me identifico com a atividade de voo. Por exclusão, escolhi a intendência
3	Me identifico com ambas as atividades, mas prefiro a atividade de intendência
4	Não podia ser aviadora porque tenho problema de vista
5	Não podia ser aviadora porque não tenho a altura mínima
6	Influência dos meus pais e/ou parentes e amigos, que me aconselharam a escolher a intendência
7	Escolhi a intendência porque eu queria formar família logo e ter tempo para me dedicar a outras atividades, como um curso por exemplo. Na aviação acreditava que isso não seria possível devido às constantes viagens e deslocamentos
8	Escolhi a intendência para retornar à minha localidade de origem e/ou poder servir perto da minha família. Na aviação eu acreditava que serviria em muitas localidades ao longo da carreira
9	Escolhi a intendência porque a presença feminina é maior do que na aviação
10	Escolhi o curso que achei que teria a menor concorrência no processo seletivo
11	Não tive opção de escolha, pois entrei na AFA antes de 2003. Se tivesse, teria escolhido a aviação
12	Não tive opção de escolha, pois entrei na AFA antes de 2003. Mas, mesmo se tivesse, teria escolhido a intendência
13	Outros

Q15 - Assinale SIM ou NÃO para as assertivas abaixo. No momento da escolha do quadro (CFOINT ou CFOAV) no exame de seleção para a AFA, você tinha conhecimento que:

Assertivas	SIM	NÃO
1 O aviador tem remuneração superior à do intendente, considerando o valor recebido em diárias, ajuda de custo e 20% de compensação orgânica		
2 Os cadetes aviadores possuem alta taxa de desligamento na AFA ao longo do curso		
3 O oficial aviador pode atingir o posto máximo da carreira, de oficial general 4 estrelas, e o oficial intendente pode ser promovido até no máximo oficial general 3 estrelas		

Q16 - Identifique, dentre os motivos abaixo, aquele(s) que a levou(ram) a querer ser militar. Atribua a cada um uma porcentagem de importância na sua decisão. Considere apenas os itens que se aplicam ao seu caso, não sendo necessário pontuar todos. O total deve somar 100

1	Sonho de infância
2	Estabilidade

3	Desafios da carreira
4	Influência dos pais e/ou parentes e amigos
5	Independência financeira
6	Porque eu gostava desse mundo certinho
7	Outro

Q17 - Atualmente, que profissão gostaria de ser se não fosse militar do seu quadro?

Q18 - Prestou vestibular para outro(s) curso(s) na época do exame de seleção para a AFA? Em caso afirmativo, qual(is)?

Q19 - Teve algum contato com a área militar antes de prestar o exame de seleção da AFA? Assinale a(s) alternativa(s) que se aplica(m) ao seu caso

1	Sim, estudei em Colégio Militar
2	Sim, tenho parentes militares
3	Sim, tenho amigos próximos que são militares
4	Sim, já havia assistido/participado de palestras e/ou eventos militares que me permitiram conhecer um pouco sobre a carreira militar
5	Não, não conhecia qualquer militar

Q20 - Escolha uma frase que melhor representa a sua visão sobre a intendência e a aviação na época em que realizou o exame de seleção para a AFA:

1	No curso de aviação você aprende a pilotar. No de intendência você aprende a administrar
2	O aviador viaja muito e vive mudando de localidade. O intendente pode fixar carreira em um único ou poucos locais
3	O aviador pilota avião. A intendência eu não fazia a mínima ideia do que significava
4	A aviação é a atividade fim da FAB. A intendência é um quadro de apoio

Q21 - Quando descobrem que você é oficial da FAB, com que frequência perguntam se você sabe pilotar?

1	Todas as vezes
2	A maioria das vezes
3	A minoria das vezes
4	Nunca perguntaram

Q22 - Você tem adiado ter filhos?

1	Sim, pois sei que posso ficar malvista no trabalho se ficar afastada por licença maternidade
2	Sim, mas por questões pessoais, nada tendo a ver com a carreira
3	Não, inclusive já tenho filho(s)
4	Não, mas ainda não tenho filhos
5	Outro

Q23 - Qual(is) a(s) principal(is) dificuldade(s) enfrentada(s) ao longo da carreira por você?

Q24 - Qual(is) a(s) principal(is) recompensa(s)?

Q25 - Cite experiências em que foi tratada de forma diferente por ser mulher

Q26 - Qual(is) a(s) principal(is) característica(s) que uma pessoa precisa ter para ser oficial de seu quadro de formação?

Q27 - Acredita que uma mulher será Comandante da Aeronáutica num futuro próximo (25 a 35 anos)?

1	Não, a baixa representatividade de mulheres no curso de aviação diminui muito a probabilidade
2	Não, ainda que houvesse muitas mulheres na aviação, o machismo não permitirá
3	Não, porque mulheres tem interesses diferentes. Não querem se perpetuar na carreira em nome de altos postos
4	Sim, mas se for será por “marketing”
5	Sim, é uma questão de tempo. Acho que será uma questão de competência. Será natural
6	Sim, mas não em um futuro próximo

Q28 - Comentários (opcional):