

# **MOTIVAÇÃO, MULHERES E FORÇAS ARMADAS: INCENTIVOS QUE IMPULSIONAM MULHERES A INGRESSAREM NO EXÉRCITO BRASILEIRO**

Ellen Mainara da Silva Pinto Massaques<sup>1</sup>

Guilherme Howes Neto<sup>2</sup>

## **RESUMO**

Este estudo qualitativo teve como objetivo analisar os motivos que levam as mulheres a ingressarem no Exército Brasileiro e relacioná-los com a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow. Para atingir o objetivo foi realizada uma pesquisa bibliográfica acerca da motivação, da Teoria de Maslow, da presença feminina na Segunda Guerra Mundial e da trajetória das mulheres brasileiras nas Forças Armadas. Também foram realizadas entrevistas com cinco mulheres integrantes de duas unidades do Exército Brasileiro do município de Santana do Livramento. Os resultados obtidos evidenciam que os motivos que levaram tais mulheres entrevistadas a optarem pela profissão militar estão relacionadas à estabilidade que a profissão propicia e não ao fator “autorrealização” que esperava-se ser encontrado antes da realização da entrevista. Espera-se com este estudo contribuir para o avanço de pesquisas relacionadas à presença feminina dentro de instituições militares.

**Palavras-Chave:** Motivação; Pirâmide de Maslow; Autorrealização; Exército; Estabilidade.

# **MOTIVATION, WOMEN AND ARMED FORCES: INCENTIVES THAT PROMOTE WOMEN TO ENTER THE BRAZILIAN ARMY**

## **ABSTRACT**

This qualitative study has as objective analyze the reasons that make women join the Brazilian Army and relate them with the Theory of the Hierarchy of the Necessities of Abraham Maslow. To reach the objective a bibliographical research was performed concerning motivation, of the Theory of Maslow, about the feminine presence in World War II and the trajectory of the Brazilian women in the Armed Forces. Also interviews were performed with five women from two units of the Brazilian Army of the city of Santana do Livramento. The results show that the reasons for the interviewed women choose the military profession are related to the stability that the profession provides and not to the factor “self-realization” that was expected to be found before the accomplishment of the interview. It could be concluded that the motivational factor is related to the second slice of the Pyramid of Maslow. Where it is find the necessity of

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Tecnologia em Gestão Pública pela Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. – Campus Santana do Livramento.

<sup>2</sup> Professor Assistente na Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA – Campus Santana do Livramento.

security. It is expected that with this study contribute to the advance of research related to the feminine presence inside of military institutions.

**Keywords:** Motivation; Pyramid of Maslow; Self-realization; Army; Stability.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema central deste estudo consiste na relação entre motivação profissional, trabalho feminino e carreira militar, tendo como base a Teoria das Necessidades Humanas de Abraham Maslow numa tentativa de entender quais os fundamentos que impulsionaram mulheres na busca pela profissão militar.

Na visão de Vecchio (2008), motivar as pessoas é um ato difícil, pois, a própria motivação já é uma ocorrência considerada um tanto complexa. Um determinado comportamento pode ser fruto de inúmeros fatores e não apenas de um específico. O autor ainda salienta que os motivos podem sofrer mudanças numerosas vezes e que as mesmas são resultados do aumento ou da diminuição da relevância de certo motivo conforme sua satisfação ou insatisfação.

Maslow<sup>3</sup> foi o primeiro autor a desenvolver uma teoria relacionada às necessidades humanas. Sua teoria apresentava cinco tipos de necessidades distintas: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Para Maslow, todos os seres humanos as possuem e são organizadas de forma hierárquica (WAGNER; HOLLENBECK, 2009).

Em relação ao trabalho feminino, pode-se afirmar que a presença da mulher no mercado de trabalho está cada vez mais frequente. As mulheres segundo Probst (2002, p. 1-2) “ocupam postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas [...]. Pilotam jatos, comandam tropas, perfuram poços de petróleo. Não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres”.

Mesmo assim ainda restam alguns setores que oferecem resistência à presença feminina, um exemplo disso são os quartéis. Eles são considerados pela sociedade um reduto masculino, pelo fato de envolverem atividades de cunho disciplinar e de risco, o que na visão desta sociedade, são atividades restrita aos homens. Porém, as Forças Armadas do Brasil vem proporcionando um novo campo para a atuação feminina. Esta atuação se dá de forma voluntária considerando os critérios e as oportunidades que cada Força apresentar (SILVA, 2007).

“Força” aqui, se refere a três diferentes, conforme o Art. 142 da Constituição Federal<sup>4</sup> “as Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina [...] e destinam-se à defesa da Pátria”.

Mesmo sendo isentas do serviço obrigatório, percebe-se um número crescente em torno da participação de mulheres nas Forças Armadas. Segundo dados do Ministério das Relações Exteriores<sup>5</sup>, hoje somam-se em torno de 22 mil mulheres efetivas dentre as três Forças, correspondendo a quase 7% do efetivo militar no Brasil.

---

<sup>3</sup> Atuou como psicólogo clínico e sua teoria foi baseada em uma experiência de 25 anos no tratamento de pessoas com diversos graus de sanidade psicológica (WAGNER; HOLLENBECK, 2009).

<sup>4</sup>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 out. 2016.

<sup>5</sup>BRASIL. As mulheres nas Forças Armadas Brasileiras. In: Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/sem-categoria/14062-as-mulheres-nas-forcas-armadas-brasileiras>>. Acesso em: 01 out. 2016.

Segundo dados do Exército Brasileiro, há um total de 8.500 mulheres efetivas nesta Força<sup>6</sup>, entre temporárias e de carreira, dentre as mais diversas áreas. Diante deste expressivo número de mulheres que integram atualmente tanto o Exército quanto as demais Forças, este estudo tem como problema de pesquisa analisar: **Quais os fatores motivadores para mulheres, que por vezes já tendo uma profissão, decidem por ingressarem no Exército Brasileiro?**

No tocante ao objetivo geral, a pesquisa busca analisar os fatores motivadores para mulheres, que por vezes já tendo uma profissão, decidem por ingressarem no Exército Brasileiro.

Tendo também, como objetivos específicos, entender os tipos de motivação e a Teoria da Hierarquia das necessidades de Abraham Maslow; conhecer a trajetória das mulheres dentro das Forças Armadas; identificar, na visão das componentes do 7º Regimento de Cavalaria Mecanizada e da 2ª Bateria de Artilharia Antiaérea da cidade de Santana do Livramento, quais os motivos que incentivaram estas mulheres a ingressarem no Exército Brasileiro mesmo já tendo uma profissão e por fim, relacionar os resultados obtidos com a Teoria de Abraham Maslow.

Este estudo justifica-se primeiramente pela grande admiração por parte da autora desta pesquisa pelas Forças Armadas e por já ter desejado ingressar em uma das escolas de formação de oficiais do Exército Brasileiro.

Este artigo também ganha relevância devido à grande procura pela profissão militar. Segundo dados da Escola Preparatória de Cadetes do Exército<sup>7</sup>, houve 7.706 mulheres inscritas para o primeiro concurso de admissão em tal Escola num total de 40 vagas para a primeira turma feminina da linha bélica do Exército em 2017.

Em termos teóricos e práticos esta pesquisa pretende reunir informações, ainda bastante esparças, para que sirvam de base para outros estudos que venham desenvolver semelhante tema e também pretende servir de base para a compreensão dos fatores que incentivaram as mulheres que integram as unidades militares da cidade de Santana do Livramento a optarem pela profissão militar.

## 2 Motivação

De acordo com Coelho (2004) a palavra motivação origina-se do latim *movere*, que em língua portuguesa significa *mover*. Segundo Robbins (2010, p. 196), a motivação pode ser entendida “como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta”.

Pode-se compreender a motivação, de um modo geral, como aquilo que impele uma pessoa a ter determinado comportamento ou atitude e, no mesmo sentido, empreender uma ação diante de determinada situação ou circunstância (ENGELMANN, 2010, p. 18).

Para Bueno (2002, p. 7) “A motivação, por sua vez, dura enquanto a necessidade interior não for suprida”. Segundo o autor, a motivação pode ser entendida como uma

---

<sup>6</sup> De acordo com informações passadas em mensagem privada pela Página oficial do Exército Brasileiro na Rede Social *Facebook*. Por duas vezes foi contactada a referida Página, sendo que na primeira oportunidade foi sugerido o contato direto por mensagem eletrônica com a Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx).

<sup>7</sup> Seção de Concurso EsPCEEx. Set. 14, 2016 [Mensagem pessoal], Mensagem recebida por <concursoespceex@gmail.com> em 14 set.

força ou energia interior de determinada pessoa e que a leva a agir de forma espontânea a fim de alcançar um objetivo. Desta forma, não há como motivar uma pessoa, mas é possível criar um ambiente que esteja relacionado com os objetivos e que faça a pessoa sentir-se motivada.

Devem-se levar em consideração as diferenças individuais de cada pessoa quando falar-se de motivação. Essas diferenças podem afetar de forma significativa a interpretação de determinado desejo do indivíduo (COELHO, 2004).

Definir o conceito de motivação não é uma tarefa simples, pois em geral é utilizado em diversos sentidos. Motivação engloba todos os fatores que impulsionam as pessoas a terem determinado comportamento. Os impulsos a determinada ação, podem ser provocados através de estímulos externos, que são aqueles que provêm do ambiente ou que são gerados de forma interna, ou seja, na própria mente do indivíduo (CAVALCANTI, 2010).

Em relação à motivação intrínseca, esta, para Tadim (et al, 2005) são interesses, necessidades, aptidões de uma pessoa que a impulsiona a desempenhar uma determinada tarefa em vez de outra, o que a faz ser atraída por determinadas coisas e ignorar outras.

Segundo Alves (2013), é um fator interno de cada pessoa, que está presente em seu pensamento, logo está em um lugar inacessível por demais pessoas, a menos que seja expressa através da fala, de atitude ou também de gestos. Para este tipo de motivação existem quatro origens, sendo elas: a curiosidade, a fantasia, o desafio e controle. Desta forma a motivação intrínseca está relacionada às escolhas bem como a realização de determinada ação através de seu próprio interesse ou por certa forma de satisfação.

Por sua vez, a motivação extrínseca surge a partir dos incentivos do ambiente como, por exemplo, a necessidade de dinheiro e de alimento. Diferente da motivação intrínseca, o indivíduo não tem o propósito de participar de determinada atividade apenas pela satisfação que tal atividade pode proporcionar, ou seja, este tipo de motivação surge por meio de consequências diferentes da atividade em si (DELGADO, 2011).

“Decerto, a motivação extrínseca é o que determina a cultura dos grupos. Na motivação extrínseca, o indivíduo busca compreender o mundo que o cerca. Seus hábitos e costumes surgem com o resultado dessa compreensão” (ALVES, 2013, p. 19). Para o autor, tal motivação impulsiona as pessoas a buscarem aquilo que lhes satisfazem, ou seja, quando uma pessoa sente-se motivada tende a reagir de forma positiva ao assumir uma nova responsabilidade ou quando recebe, por exemplo, uma promoção no trabalho.

Com base em Delgado (2011), muito além das teorias, deve-se ter em mente é que tratam-se de pessoas e nem sempre pode-se prever o seu comportamento. Independente de a forma ser intrínseca ou extrínseca, só se consegue atingir a verdadeira motivação quando as pessoas conseguem suprir suas necessidades e objetivos, não apenas dentro, mas também fora da organização.

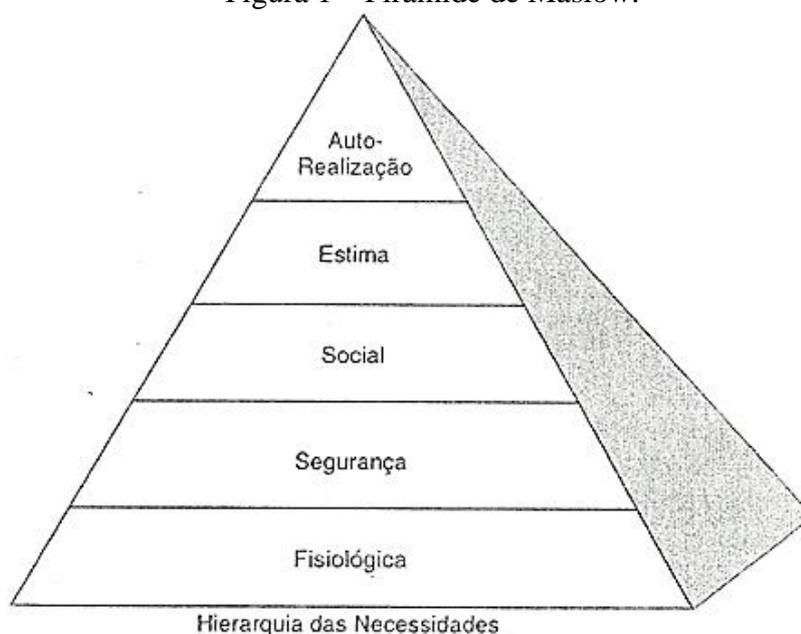
As várias teorias relacionadas à motivação servem de base para direcionar os líderes na tentativa de identificar e também compreender quais fatores motivam as pessoas dentro das organizações, com a finalidade de alcançar a qualidade na produção de bens ou prestação de serviços (SEDREZ, 2008).

Chiavenato (2003, p. 329) frisa que “Maslow apresentou uma teoria da motivação segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, em uma hierarquia de importância e de influência”. Segundo o autor citado por Chiavenato, pode-se visualizar essa teoria em uma pirâmide. Na base da pirâmide estão

às necessidades primárias (fisiológicas) e no topo as necessidades secundárias (autorrealização).

Logo, na Figura 1, pode-se visualizar a pirâmide de Maslow.

Figura 1 – Pirâmide de Maslow.



Fonte: BENNIS, W. Abraham Maslow: o homem e sua obra. In: MASLOW, A. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 392 p.

As necessidades fisiológicas compõem o nível mais baixo entre as necessidades do ser humano, mas essenciais para sua sobrevivência. Encontram-se neste nível necessidades como: alimentação, repouso, abrigo, desejo sexual, etc. Esta necessidade relaciona-se com a sobrevivência das pessoas e que as acompanham desde o nascimento. Pode-se também dizer que, quando uma destas necessidades não é atendida, pode dominar o comportamento do indivíduo (CHIAVENATO, 2003).

Na segunda parte da pirâmide, como afirma Sedrez (2008), está presente a necessidade de segurança. O indivíduo dará importância para esta necessidade após ter satisfeito a necessidades fisiológicas. Esta parte refere-se à necessidade de estar fora de perigo, ameaças, etc. Leva em consideração a preocupação com o futuro, principalmente em relação ao trabalho. Silva (2013, p.4) acrescenta que “ao longo dos anos, desde as primeiras escolas de Administração, muito se discutiu a respeito do salário como fator motivacional”.

A terceira fatia da pirâmide refere-se às necessidades sociais, sendo esta a primeira das necessidades secundárias. Nesta parte encontram-se as necessidades referentes à associação de um indivíduo com outras pessoas (SEDREZ, 2008). Esta necessidade “inclui afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo” (ROBBINS, 2005, p. 133).

Na quarta parte da pirâmide encontramos a necessidade de estima, conforme afirmam Wagner e Hollenbeck (2009), nesta parte existem dois tipos diferentes de estima, a estima social e a autoestima. A primeira se refere em ser reconhecido, respeitado e atrair a atenção dos demais. Já a segunda está ligada ao sentimento de autossuficiência. Portanto esta necessidade pode ser satisfeita de por causas externas e internas.

Em relação à necessidade autorrealização, Moraes (2004, p. 14) afirma que “são as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia”. Esta necessidade faz com que o indivíduo tenha, segundo Robbins (2005, p. 133) “a intenção de tornar-se tudo aquilo que se é capaz de ser; inclui crescimento, alcance de seu próprio potencial e auto desenvolvimento”.

Benedetti (et al, 2013), em um estudo com empreendedores de micro e pequenas empresas na cidade de Barueri (SP) constatou que, a necessidade de autorrealização é o fator primordial de motivação dos entrevistados, pois estes veem o ato de empreender como um projeto de vida, estão sempre em busca de novos desafios com o objetivo de realizar coisas novas acreditando em suas próprias competências.

No estudo realizado por Cattani (et al, 2005) na empresa Bertolini S/A localizada em Bento Gonçalves (RS), foi apurado que há na empresa um alto grau de satisfação em relação a oportunidade de crescimento tanto pessoal quanto profissional bem como o de realização e sucesso como pessoa. Pôde-se perceber nessa pesquisa que a realização de metas pessoais estão associadas ao crescimento profissional.

Ferreira (et al, 2010) salienta em seu artigo, onde buscou analisar se os fatores descritos na Teoria de Maslow são percebidos de forma semelhante por funcionários com graus de escolaridade divergentes de uma empresa do ramo automobilístico localizada na região sudeste do Brasil. Tal pesquisa apontou que, os funcionários que possuem apenas o ensino fundamental consideram como importantes os fatores motivacionais primários da pirâmide enquanto os de nível médio e superior consideram os fatores secundários e autorrealização como predominantes.

## 2.1 As mulheres na Segunda Guerra Mundial

As mulheres foram pouco a pouco conquistando espaço público mesmo que por vezes de forma temporária. Um exemplo mais evidente disso começou a ocorrer desde a Primeira Guerra Mundial, entretanto, já desde alguns conflitos ocorridos anteriormente, a participação feminina se fez notar. Outro evento histórico importante de ser destacado neste contexto é a Segunda Guerra Mundial(1939-1945). A Inglaterra, percebendo a escassez de mão-de-obra masculina nas fábricas, após um grande número de homens terem sido convocados para compor seu corpo militar, e devido à sua presença maciça nos campos de batalha, decidiu empregar também mulheres para supri-la (MELLO, 2012).

Antes da Segunda Guerra Mundial, existia na Inglaterra uma associação de serviço voluntário feminino (*Women's Volunteer Service*) que consistia em mais de um milhão de mulheres afiliadas. Após a crise de Munique<sup>8</sup> em 1938 que intensificou a Guerra, foi criado um corpo feminino dentro do Exército. Intitulado Serviço Auxiliar Territorial (*Auxiliary Territorial Service - ATS*) este acabava por suceder o Corpo Auxiliar Feminino Voluntário, que atuou durante a Primeira Guerra Mundial (CAIRE, 2002).

Em abril de 1939, foi reativado o Serviço Feminino da Marinha Real – WRENS (*Women's Royal Navy Service*) e, finalmente em junho de 1939, o

---

<sup>8</sup>Acordo de Munique assinado por Adolf Hitler (Alemanha), Neville Chamberlain (Inglaterra), Édouard Daladier (França) e Benito Mussolini (Itália) em 1938, onde foram concedidos à Alemanha os Territórios da Tchecoslováquia. Disponível em: < [http://csc2cp2.net/matpedagogico/his/A\\_segunda\\_guerra\\_mundi\\_al.pdf](http://csc2cp2.net/matpedagogico/his/A_segunda_guerra_mundi_al.pdf)> Acesso em: 10 out. 2016.

Mulheres Auxiliares da Força Aérea – WAAF (*Women'sAuxiliary Air Force*). O recrutamento no seio das associações de voluntárias englobava as mulheres de 17 anos e meio até 43 anos de idade (45 para as WRENS). [...] Até abril de 1941, o engajamento foi voluntário. Naquela época o governo inglês requisitou mulheres para o trabalho nas fabricas, no campo e nos escritórios, mas lhes concedeu a escolha de engajamento prioritário no ATS, no WRENS ou no WAAF (CAIRE, 2002, p. 84).

Segundo Mello (2012, p. 66),

a emergência da guerra acaba falando mais alto, e não há outro caminho senão o de convocar as mulheres para atuarem no esforço de guerra. Alemãs, britânicas, americanas, belgas, francesas, chinesas e soviéticas: mesmo que com algumas limitações empregatícias e com a disparidade salarial entre homens e mulheres, todas possuem alguma função no cenário de guerra.

Com base em Caire (2002), em 1942, nos Estados Unidos, houve uma grande campanha referente a presença das mulheres nas Forças Armadas, pois, por parte as sociedade, esta mostrava-se com receio à criação de um corpo feminino. Porém no dia 14 de maio do mesmo ano, foi instituído pelo governo o Corpo Auxiliar Feminino do Exército (*Women'sAuxiliary Army Corps - WAAC*). Em 30 de julho de 1942, o congresso aprova uma lei que permite a recriação da Reserva Feminina da Marinha Reserva dos Estados Unidos (*Women's Reserve ofthe U. S. Navy Reserve - WAVES*). No mesmo ano houve a reativação da Reserva Feminina da Guarda Costeira dos Estados Unidos (*Women's Reser ofthe U. S. Coast Guard Reserve – SPARS*) e por fim em 1943, foi criado a Reserva do Corpo de Fuzileiros Navais (*Women's Reserve ofthe U. S. Marine Corpo- WAVES*).

Na Alemanha e na Itália, no período da Guerra, havia receio por parte dos dois países em relação da atuação feminina no espaço público. Houve muitas discussões sobre qual seria o papel que mulher desempenharia na guerra, principalmente na Alemanha. Ambos os países eram ligados ao conservadorismo e o papel das mulheres aceitável pela sociedade da época era que estas deveriam em primeiro lugares serem boas esposas e boas mães antes de assumirem uma função pública. Porém, durante a Guerra, as mulheres alemãs começam a ocupar postos no serviço público e na indústria (MELLO, 2012).

No Exército soviético lutaram aproximadamente 1 milhão de mulheres. Elas dominavam todas as especialidades militares, inclusive as mais “masculinas”. Surgiu até um problema linguístico: as palavras “tanquista”, “soldado de infantaria”, “atirador de fuzil”, até aquela época, não tinha gênero feminino, porque mulheres nunca tinham feito esse trabalho. O feminino dessas palavras nasceu lá, na Guerra (ALEKSIÉVITCH, 2016, p.8).

Além dos postos assumidos por mulheres durante a Guerra já citados anteriormente, cabe acrescentar, segundo Aleksievitch (2016), que tais mulheres que desempenharam funções como, atiradoras de metralhas, francoatiradoras<sup>9</sup>, comandantes de canhão antiaéreo, hoje atuam em funções distintas destas, trabalham no ramo da contabilidade, são professoras de escolas, guias turísticas, entre outras.

Já no Brasil, a presença das mulheres nas Forças Armadas Nacionais iniciou-se em 1823, quando Maria Quitéria de Jesus integrou o Batalhão dos Periquitos na luta contra os portugueses pela independência da Bahia (ALVAREZ, 2011).

---

<sup>9</sup>Soldado de Infantaria com capacidade para executar inimigos com apenas um tiro de arma de precisão (fuzil).

Maria Quitéria havia solicitado ao seu pai, Gonçalo Alves de Almeida, consentimento para participar da luta, tendo este negado o pedido, ela justifica sua vontade dizendo: “É verdade, que não tendes filho, meu pai. Mas lembrai-vos que manejo as armas e que a caça não é mais nobre que a defesa da pátria” (FERRAZ, 1923 apud MOREIRA, 2014, p. 34).

Conforme Moreira (2014), tendo a ajuda de sua irmã, Maria Quitéria vestiu-se com as roupas de seu cunhado e apresentou-se ao Regimento de Artilharia. Mesmo contra a vontade do pai, ela foi defendida pelo Major José Antônio da Silva Castro que comandava o Batalhão dos Periquitos. Maria Quitéria foi integrada à tropa devido a sua habilidade com as armas e sua disciplina militar. Convém ainda ressaltar outras figuras femininas como Anita Garibaldi, que durante a Guerra dos Farrapos (1835-1845) acompanhou seu marido Giuseppe Garibaldi vestida de soldado (HARTMANN, 2002).

No período entre 1864 e 1870, Anna Néri, uma enfermeira viúva ao ver seus filhos partirem rumo à guerra contra o Paraguai e não resistindo contra tal separação, envia uma carta solicitando ao então Presidente da Província da Bahia, Manuel Pinto de Souza Dantas, sua autorização para servir durante a guerra no cuidado com os feridos. Este por sua vez responde ao apelo de Anna Néri e então foram expedidas ordens ao Conselheiro Comandante das Armas para que ela fosse contratada ao cargo de primeira enfermeira (CARDOSO; MIRANDA, 1999).

As mulheres só puderam ingressar nas Forças Armadas de forma regulada após o início da Segunda Guerra Mundial. Neste período Vargas tentou manter um estado neutro, com a intenção de não defender publicamente os países aliados nem os países do eixo<sup>10</sup>. Porém, devido ao ataque à base de Pearl Harbor, nos Estados Unidos em 1941, o Brasil acaba por se solidarizar aos norte-americanos. Esta atitude rendeu ao Brasil vários ataques pelos submarinos alemães (OLIVEIRA, et al, 2009). Segundo Reina (2013) no dia 13 de agosto de 1943 foi criada a Portaria Ministerial 4.744 e mais tarde em 23 e novembro do mesmo ano criou-se então a Força Expedicionária Brasileira - FEB.

“A partir de então [da Portaria Ministerial], deu-se a abertura da sociedade e consequentemente da lei e para a participação da mulher nas forças armadas, permitindo sua inclusão em espaços antes exclusivamente masculinos” (MATOS, et al, 2016).

Devido à solicitação norte-americana são então convocadas enfermeiras para servirem de forma voluntária no conflito. Para juntarem-se a Força Expedicionária, as enfermeiras deveriam obedecer aos seguintes requisitos: deveriam ter entre dezoito e trinta e seis anos, serem solteiras, viúvas ou então separadas e serem qualificadas para o emprego na área de enfermagem (BERNARDES; LOPES, 2006).

Ainda segundo Bernardes e Lopes (2006, p.448),

as enfermeiras ousaram e entraram para o Exército Brasileiro, seguindo para o conflito mundial, inseridas na FEB, comandada pelo General João Batista Mascarenhas de Moraes. Nesta Força foram para a Itália cento e oitenta e seis profissionais de saúde, entre eles, sessenta e sete enfermeiras do Exército, sendo sessenta e uma enfermeiras hospitalares e seis especializadas em transporte aéreo.

---

<sup>10</sup>Os países que compunham a potência dos Aliados eram Estados Unidos, França, Reino Unido e União Soviética, enquanto na Aliança do Eixo participaram Alemanha, Japão e Itália. Disponível em: [http://csc2cp2.net/matpedagogico/his/A\\_segunda\\_guerra\\_mundial.pdf](http://csc2cp2.net/matpedagogico/his/A_segunda_guerra_mundial.pdf) Acesso em: 10 out. 2016.

Segundo Oliveira (2007, p. 425) “estas enfermeiras formaram um grupo pioneiro dentro do Exército Brasileiro, pois foram as primeiras mulheres a participarem regularmente dos quadros do efetivo militar dessa Força”.

Depois de 239 dias de atividades, foram encerradas as operações da Força Expedicionária na Itália e foram recebidos inúmeros elogios pelos comandantes do Exército dos Estados Unidos. Porém, percebendo a nova visão de mundo dos integrantes da Força Expedicionária, e levando em consideração que essa nova visão não seria compatível com a do regime adotado no Brasil na época, o governo decide desmobilizar tal Força (OLIVEIRA, et al, 2009). As enfermeiras foram desmobilizadas pelo Governo Federal por intermédio do Exército tal qual os soldados integrantes da FEB, para que não fosse cultivado dentro do país o chamado “ideal febiano”, modo de combate à regimes autoritários (OLIVEIRA, 2007).

Tal determinação pode ser entendida como resultante de uma preocupação com as prováveis consequências do retorno da vitoriosa e prestigiada FEB ao Brasil, uma vez que os febianos poderiam utilizar-se de sua força material e simbólica sobre a estrutura política do país, devido à autoridade e ao capital simbólico que reuniram no decorrer das lutas que travaram, e pelas eventuais repercussões políticas que traria (OLIVEIRA, et al, 2009, p. 693).

A participação de tais enfermeiras na Força Expedicionária de certa forma contribuiu para a quebra de um pensamento voltado para as atividades que seriam “apropriadas” para mulheres. Porém, apesar de tais mulheres terem arriscado suas vidas indo para a Guerra, bem como, a assunção de uma função pública nunca antes atribuída a mulheres brasileiras e, mesmo com todo material simbólico adquirido durante o conflito, percebeu-se que estas, após a desmobilização, além de não continuarem atuando no Exército Brasileiro com o posto da qual atuaram na Itália, foram deixadas em segundo plano pelo próprio Exército, caindo no esquecimento da sociedade e da mídia sem receberem o devido reconhecimento pelo exercício de suas funções.

Segundo Santos (2009), no ano de 1980 a Marinha tornou-se a pioneira ao inserir a mulher em seus quadros, especificamente no Corpo Auxiliar Feminino de Reserva criado pelo então ministro da Marinha, o Almirante-de-Esquadra Maximiliano da Fonseca, com o objetivo de que tais mulheres atuassem na área técnica e administrativa.

Tal processo decisório ocorreu num contexto histórico de transição democrática do País, após décadas de domínio militar no cenário político nacional. O processo de redemocratização veio acompanhado da vocalização e fortalecimento de novos atores da sociedade civil – incluído o movimento feminista – bem como de uma crise hegemônica americana e energética mundial que deixou marcas recessivas na economia do nosso País. [...] neste contexto permeado por mudanças e exigências da conjuntura nacional e internacional, pelos expressivos eventos que deram visibilidade às propostas feministas e pela necessidade de pessoal da própria Marinha por especialidades majoritariamente femininas, que foi autorizado o ingresso das mulheres na carreira militar naval (ALMEIDA, 2008, p. 80).

Lima e Tardin (2015, p. 4) ressaltam:

[...] Em novembro de 2012 uma médica anestesista foi promovida a contra-almirante. Dalva Maria Carvalho Mendes fez parte da primeira turma do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, em 1981, e foi a primeira mulher a atingir o posto de generalato no Brasil.

Em relação à Aeronáutica, a primeira turma de mulheres ingressou na Força Aérea

Brasileira em 1982. Mariuzzo (2008) afirma que em 1996, mulheres foram aceitas no curso de formação de oficiais de intendência como cadetes. Em 2002 foi permitido que elas integrassem o curso de formação de oficiais aviadores e dois anos depois em 2004, uma mulher, pela primeira vez pôde pilotar sozinha uma aeronave militar da Academia de Força Aérea.

A última Força Armada Brasileira a permitir a entrada de mulheres foi o Exército, em 1992, doze anos após a formatura da primeira turma da Marinha (MAZULO, 2010). Devido ao grande número de mulheres interessadas, o Exército Brasileiro admitiu em várias áreas a participação feminina. A Escola de Administração do Exército (EsAEx), localizada na cidade de Salvador, na Bahia, recebeu 49 mulheres em sua primeira turma, onde estas formaram-se oficiais (1º Tenente) do Quadro Complementar (VIEIRA, 2001).

“No Exército, graças à Lei 12.705/2012, as primeiras mulheres poderão ingressar em algumas posições combatentes nas academias militares” (GIANINNI, 2014, p. 13). Segundo o Ministério da Defesa<sup>11</sup>, o concurso realizado em setembro deste ano proporcionará a quarenta mulheres a oportunidade de passar um ano na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), localizada na cidade de Campinas (SP) e mais quatro anos na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), em Resende (RJ). Após este período, tais mulheres poderão integrar o Serviço de Intendência ou o Quadro de Material Bélico e ainda terão a possibilidade de, mais tarde, assumirem o posto de general.

Como se vê, as Forças Armadas Brasileiras não formam um corpo militar uniforme. Cada uma das três Forças configuram-se particularmente em relação a presença e função das mulheres em seus quadros. Embora cada uma delas tenha proporcionado o ingresso feminino em períodos distintos, percebe-se que cada vez mais estão cooperando para levar as mulheres a atingir os postos mais altos de tais Forças.

### 3 MÉTODO

A presente pesquisa classifica-se como um estudo descritivo. Para Diehl e Tatim (2004) a pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, então o estabelecimento de relações entre variáveis”. Também foi realizado um levantamento bibliográfico, que, para Fachin (2006) entende-se como “todas as obras escritas, bem como a matéria constituída por dados primários ou secundários que possam ser utilizados pelo pesquisador ou simplesmente pelo leitor”.

Referente à abordagem o estudo apresenta cunho qualitativo. Segundo Minayo (2013, p. 21):

a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir de uma realidade vivida e partilhada com seus semelhantes.

---

<sup>11</sup>Mulheres na carreira bélica das Forças Armadas. In: Ministério da Defesa. Disponível em <<http://www.defesa.gov.br/noticias/24451-mulheres-na-carreira-belica-das-forcas-armadas>>. Acesso em: 17 out. 2016.

Para esta pesquisa foi escolhido o estudo de campo, considerando que foi estudada uma determinada população a fim de compreender aspectos relacionados a mesma, e também coletar informações fundamentais para responder ao problema da pesquisa. “No estudo de campo estuda-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes” (GIL, 2012, p. 37).

Os dados para a pesquisa foram coletados por meio de entrevista. A entrevista, conforme Minayo (2013), “é acima de tudo uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador. Ela tem o objetivo de construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa”. O tipo de entrevista refere-se à estruturada, que, segundo Gil (2012) “desenvolve-se a partir de uma relação fixa de perguntas, cuja ordem e redação permanece invariável para todos os entrevistados”.

Neste sentido, foram realizadas entrevistas com cinco mulheres militares de uma população que totalizava dezoito mulheres, dentre as escolhidas, duas são tenentes temporárias e outras duas sargentos temporárias e uma sargento de carreira integrantes do 7º Regimento de Cavalaria Mecanizada e da 2ª Bateria de Artilharia Antiaérea, as duas unidades instaladas na cidade de Santana do Livramento. Foram selecionadas para compor a amostra as militares com maior tempo de serviço, pois, algumas das que são militares de carreira, das quais se pretendia entrevistar, estavam atuando nas Paraolimpíadas do Rio de Janeiro (RJ) e, portanto se apresentavam em menor número junto ao Regimento. Outro fator determinante da escolha da amostra foi em razão das demais perguntas que compunham o roteiro de entrevista<sup>12</sup>, pois jugou-se que as militares com mais experiência no Exército Brasileiro forneceriam respostas mais abrangentes.

Com base em Gil (2012), a população pode ser definida como um conjunto composto por elementos que apresentam determinadas características e amostra como um subconjunto desta população, que estabelecerá características da mesma. O tipo de amostragem escolhida refere-se à amostragem por tipicidade ou intencional, da qual, ainda segundo Gil (2012, p. 94) “consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população”.

Após os dados serem coletados e produzidos, estes foram analisados e interpretados com base na leitura compreensiva. Minayo (2013) afirma que “após essa leitura devemos ser capazes tanto de montar uma estrutura que serve de base para a nossa interpretação, como descrever o material a partir da perspectiva dos atores, das informações e das ações coletadas”.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Neste item serão analisados os resultados da entrevista realizada com as componentes das unidades do Exército Brasileiro da cidade de Santana do Livramento.

No início desta pesquisa esperava-se encontrar fatores relacionados ao empoderamento feminino ou à ideia de autorrealização que está presente na Teoria de Maslow e que fora identificado como fator responsável pela motivação de funcionários de algumas instituições já citadas anteriormente neste artigo e também idealizada pela autora da presente pesquisa como motivo responsável pela escolha das militares entrevistadas de ingressar no Exército. Sedrez (2008, p. 27) aponta que a autorrealização inclui “procurar executar bem o próprio trabalho, realizando o próprio

---

<sup>12</sup> Ver roteiro de entrevista no apêndice do artigo.

potencial, desenvolvimento contínuo e criatividade”. Ainda acrescenta que há uma satisfação intrínseca nas pessoas quando esta necessidade é alcançada e que não são perceptíveis aos olhos das demais pessoas e não podem também ser controladas pelas mesmas. Porém, após ir a campo, percebeu-se uma realidade um tanto diferente as expectativas iniciais, uma vez que fatores divergentes influenciaram tais mulheres na tomada de decisão

A primeira entrevistada, que ocupa a função de dentista de forma temporária, afirma que seu ingresso na instituição militar se deu “Profissionalmente para currículo e por ser economicamente mais vantajoso que ter o próprio consultório” [fala da entrevistada]. A entrevistada ainda afirma gostar do ambiente de trabalho e que os motivos apresentados sugeriram após o término da graduação, pois, entre abrir um consultório com a possibilidade de ter poucos pacientes ou trabalhar junto a outros profissionais da mesma área, o Exército surgiu como uma possível forma de estabilidade mesmo sendo temporária.

Assim como a primeira, a quarta entrevistada, que atua como dentista, disse escolher o quartel, mesmo de forma temporária, apenas por motivos financeiros, pois, após a graduação, esta pareceu uma oportunidade mais lucrativa que abrir seu próprio consultório odontológico.

Comparando com a Teoria de Maslow, o argumento apresentado pela entrevistada pode ser visualizado na segunda fatia da Pirâmide onde foi classificada a necessidade de segurança, desta forma Sedrez (2008, p. 26) compreende que “esta fatia se refere as necessidades de estar livre de perigo, de ameaças e privações. Se relacionam principalmente com a preocupação com o futuro, no que se trata do emprego”.

A segunda entrevistada, que atua como auxiliar de tesouraria de forma temporária, disse nutrir certo carinho pela área militar desde sua infância e que costumava acompanhar os desfiles cívico-militares do dia 7 de setembro, ainda ressalta que além dos procedimentos de inscrição e de estágio acontecerem de forma muito rápida, o principal motivo refere-se ao salário, que, ao nível da cidade onde reside, pareceu mais vantajoso.

A terceira entrevistada, técnica em Administração, afirmou gostar também desde criança do Exército e que alguns familiares atuaram/atuam nessa área. Quando soube da oportunidade de ingresso no quartel, através do jornal local, esta se prontificou com a documentação necessária. A entrevistada afirma ainda que sempre gostou do Exército e teve total apoio da família e aponta que mesmo estando em um cargo temporário de oito anos, o que também a motiva é que, enquanto ocupa esta função, tem mais tempo para se preparar para outros concursos, pois o salário que recebe atualmente na instituição é considerável frente às poucas áreas de atuação na cidade.

Bueno (2002) não interpreta o fator “salário” como motivacional, pois, segundo o autor, o salário bem como as condições de lazer não são fatores capazes de gerar motivação entre as pessoas e servem apenas para que a insatisfação seja prevenida. Mesmo considerando que seja um elemento importante, não serve como argumento suficiente para relacionar com motivação.

Já Silva (2013) tem uma visão contraditória à do autor antes mencionado, este acredita que a remuneração pode impactar de forma expressiva a motivação do indivíduo, de forma a alcançar alta produtividade e que também consiga levar ao encontro dos objetivos individuais com os interesses da organização da qual atua.

A quinta e última entrevistada é militar de carreira, técnica em enfermagem e atua como auxiliar de saúde. Afirma que a maioria de seus familiares é militar, tanto do Exército como da Brigada, e o principal motivo pela sua entrada, além de gostar da área, está relacionado à estabilidade que a profissão proporciona. Tal motivo mencionado

converge com o pensamento de Cattani (et al, 2005) que entende que as pessoas “querem ter algum tipo de garantia do que elas têm hoje e que não perderão amanhã em consequência de acidentes, doenças ou demissões.

De todo este cenário, se pode perceber que o fator “autorrealização” não fora mencionado pelas entrevistadas, ou seja, não é o objetivo imediato a ser conquistado pelas mulheres que ingressam nas Forças Armadas, diferente da estabilidade que confirma-se como um ideal a ser conquistado. A carreira militar, mesmo que temporária e pela experiência e posição social que confere a quem dela participa, assegura às mulheres oficiais de suas forças uma “porta de entrada” bastante útil e válida para o ingresso no mercado de trabalho, ou mesmo futuras investidas na própria carreira militar efetiva.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como propósito investigar os motivos pelos quais as mulheres decidem por ingressar no Exército Brasileiro a partir da visão das componentes do 7º Regimento de Cavalaria Mecanizada e da 2ª Bateria de Artilharia Antiaérea da cidade de Santana do Livramento (RS).

Para chegar à resposta do referido problema, foi realizada uma pesquisa bibliográfica a fim de atingir o primeiro e o segundo objetivos. Inicialmente foram apontados o conceito de motivação e seus dois tipos, denominados motivação intrínseca e extrínseca e também foi apresentada a Teoria das Necessidades de Abraham Maslow, explicando cada uma de suas subdivisões que caracterizam-se como necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização sendo exposta em formato de pirâmide.

No segundo objetivo, foi mostrada a trajetória feminina dentro das Forças Armadas nos mais diversos países durante o período da Segunda Guerra Mundial e também relembra a participação brasileira mediante a formação da Força Expedicionária Brasileira enviada à Itália em 1943. Percebeu-se que, mesmo que na época, atuar no Exército, bem como, junto às demais Forças não fosse uma profissão considerada adequada para as mulheres, elas se fizeram presente em muitos países e em grande número, alguns exemplos, conforme Aleksievitch (2016), foram nas tropas da Inglaterra onde lutaram 225 mil mulheres, nas americanas, somaram-se entre 450 a 500 mil, nas tropas da Alemanha, 500 mil.

Cabe também ressaltar a participação feminina brasileira que não estiveram diretamente na área do combate, como nos demais países, mas, atuaram na área da enfermagem. Foram enviadas para a Itália junto à Força Expedicionária, segundo Oliveira (2007), 67 enfermeiras, que compunham o primeiro corpo na área da enfermagem e foram as primeiras mulheres a participarem de forma regular no Exército Brasileiro. Após, foi mencionado o ingresso de mulheres também de forma oficial, porém não apenas na área da enfermagem, entre as três Forças.

A fim de atingir o terceiro objetivo, foram realizadas entrevistas nos órgãos já citados no início deste texto. Foi apurado entre as mulheres entrevistadas que os motivos pelos quais as fizeram optar pelo Exército como área de atuação, estão relacionados a fatores econômicos, uma vez que atuar em tal instituição pode ser mais rentável do que instalar um consultório ou abrir um escritório com recursos próprios.

Como já dito anteriormente neste artigo, no início da pesquisa tinha-se a ideia de que os motivos que teriam determinado a escolha pela profissão militar por parte das

entrevistadas estavam relacionados muito mais ao empoderamento feminino ou à autorrealização, que encontra-se no topo da pirâmide de Maslow. Após analisar as justificativas que foram expostas pelas militares percebeu-se que tais motivos não foram iguais aos esperados, uma vez que estes estão ligados ao salário e as garantias que tal ocupação pode assegurar futuramente, nem mesmo a militar sargento, que é de carreira e possui estabilidade no cargo, citou o fator autorrealização; como ela mesma afirmou “a ‘palavra-chave’ é estabilidade” [fala da entrevistada].

Relacionando então com a Teoria de Maslow, pode-se afirmar que os motivos apresentados pelas entrevistadas condizem com a segunda fatia da pirâmide onde encontra-se a necessidade de segurança, ou seja, para as entrevistadas, ingressar no Exército Brasileiro não condiz com a ideia de “ser tudo o que somos capazes de ser” como afirmam Wagner e Hollenbeck (2009, pg. 94), mas como uma forma de permanecer estável num emprego mesmo que temporariamente para a maioria delas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEKSIÉVITCH, A. **A guerra não tem rosto de mulher**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. 390 p.

ALVAREZ, I. M. M. **Políticas públicas de gênero: A inclusão das mulheres na Marinha do Brasil como militares**. 2011. 117 p. Dissertação (Mestrado em gestão de políticas públicas), Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, SC, 2011.

ALVES, I. da S. **Motivação no contexto escolar: Novos olhares**. 2013. 54 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em pedagogia) – Programa de graduação em pedagogia, Faculdade Capixaba da Serra, Serra, 2013.

ASSIS, E. **A segunda Guerra Mundial 1939 – 1945**. 1 diapositivo, color.

BENEDETTI, M. H. GUARDANI, F. CARVALHO, C. S. de. DAROS, J. de O. BIZZARRI, R. **As Necessidades de Autorrealização e a Motivação do Empreendedor: uma Análise de Empreendedores de Micro e Pequenas Empresas da Região de Barueri**. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2005/ESO/2005\\_ESOC1133.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/ESO/2005_ESOC1133.pdf). Acesso em: 14 dez. 2016.

BERNARDES, M. M. R.; LOPES, G.T. **Enfermeiras do Exército Brasileiro no transporte aéreo de feridos: Um desafio enfrentado na 2ª Guerra Mundial**. Revista Brasileira de Enfermagem – REBEn, Brasília, v 60, n 16, p. 68-72.

BRASIL. As mulheres nas Forças Armadas Brasileiras. In: Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/sem-categoria/14062-as-mulheres-nas-forcas-armadas-brasileiras>>. Acesso em: 01 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompila.do.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompila.do.htm)>. Acesso em: 15 out. 2016.

BUENO, M. **As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada:** um tributo a Abraham Maslow. Revista do centro de Ensino Superior Catalão – CESUC. Rio de Janeiro, Ano IV. Nº 16. 1º Semestre, 2002.

CAIRE, R. **A mulher militar:** das origens aos nossos dias. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 2002. 336 p.

CARDOSO, M. M. V. N.; MIRANDA, C. M. L. **Anna Justina Ferreira Nery:** Um marco na história da enfermagem brasileira. Revista Brasileira Enfermagem Brasília, v 52, n 3, p. 339-348, Jul/set 1999.

CATANNI, A. VILAS BOAS, A. A. CONCEIÇÃO, R. D. P. da. **Fatores Determinantes para Auto-realização: Uma Análise da Empresa Bertolini.** In: SLADE, 2005, Bolivia, 2005.

CAVALCANTI, M. A. M. **A transformação do Exército Brasileiro como oportunidade de motivação para a carreira dos sargentos da linha bélica.** 2015. 63 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em ciências militares) – Escola de Comando e Estado-Maior do Exército. Rio de Janeiro, 2015.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração:** Uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 634 p.

COELHO, F. de A. de O. **Motivação nas empresas.** 2004. 59 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação Lato Sensu em pedagogia empresarial) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2004.

COSTA, I. H.; ANDROSIO, V. de O. **As transformações no papel da mulher na contemporaneidade.** 2010. 16 p. TCCP (Pós-graduação em Saúde Mental e Intervenção Psicossocial) Universidade Vale do Rio Doce, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Governador Valadares, MG, 2010.

DELGADO, R. R. **A importância da motivação para o sucesso da organização:** O caso da Sociedade Cabo-verdiana de Tabacos, S.A. 2011. 53 p. Licenciatura (Licenciatura em contabilidade e administração) – Instituto Superior de Ciências Econômicas e Empresariais, Mindelo, 2011.

DIEHL, A. A.; TATIM, D.C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas:** métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004. 168 p.

ENGELMANN, E. **A motivação de alunos dos cursos de artes de uma universidade pública do norte do Paraná.** 2010. 124 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2010.

FACHIN, O. **Fundamentos da Metodologia.** 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERREIRA, A. DEMUTTI, C. M. GIMENEZ, P. E. O. **A Teoria das Necessidades de Maslow:** A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho. XIII SemeAd Seminário em Administração, setembro, 2010.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 200 p.
- HARTMANN, I. **Aspectos da Guerra dos Farrapos**. Novo Hamburgo: Feevale, 2002. 146 p.
- LIMA, L.L.G.; TARDIN, E.B. **A mulher militar brasileira no século XXI: antigos paradigmas, novos desafios**. Rio de Janeiro: 2015. Disponível em: <<http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2015/07/Comunica%C3%A7%C3%A3o-oral-Lana-Lage-e-Elaine-Borges.pdf>> Acesso em: 22 de maio de 2016.
- MASLOW, A. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 392 p.
- MATOS, D. J.; SILVA, W. C. ; CAVALCANTE, L. B. ; LEITE, V. H. S. ; QUEIROZ, H. G. A. ; REIS, G. T. S. **Mulheres nas Forças Armadas: Desenvolvimento Histórico-Jurídico da Participação Feminina na Defesa Nacional**. In: XIII Congresso Acadêmico sobre Defesa Nacional, 2016, Rio de Janeiro. Trabalhos Acadêmicos - XIII Congresso Acadêmico sobre Defesa Nacional (CADN), 2016. v. 1. p. 378-396.
- MAZULO, L. F. da S. **Mulheres no Exército Brasileiro: Um estudo sobre poder simbólico e relações de poder em uma organização militar**. 2010. 16 p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Programa de Pós- Graduação em Serviço Social do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, Rio de Janeiro, RJ, 2010.
- MELLO, A. C. R. C. D. **A Mulher na Segunda Guerra Mundial: uma breve análise sobre as combatentes soviéticas**. 2012. Disponível em <<http://www.historiamilitar.com.br/artigo5rbhm9.pdf>> Acesso em: 22 de maio de 2016.
- MINAYO. M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 33 ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2013.
- MORAES, S. A. de. **Motivação e Liderança**. 2004. 68 p. Trabalho de Conclusão de curso (MBA em Gestão de Recursos Humanos IV) – Universidade da Região da Campanha, Bagé, 2004.
- MOREIRA, N. M. de A. **Maria Quitéria**. Resgate da Memória. n.º 02. Jul. 2014.
- OLIVEIRA, A. B. de; SANTOS, T. C. F. **Entre ganhos e perdas simbólicas: A (des) mobilização das enfermeiras que atuaram na Segunda Guerra Mundial**. Escola Anna Néri Revista de Enfermagem, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 423-428, set, 2007.
- \_\_\_\_\_.; SANTOS, T. C. F.; BARREIRA, I. de A.; LOPES, G. T.; FILHO, A. J. de A.; AMORIM, W. M. de. **Enfermeiras brasileiras na retaguarda da Segunda Guerra Mundial: Repercussões dessa participação**. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, v. 18, n. 4, p. 688-696, out-dez, 2009.
- REINA, A. S. **F.E.B. – Verás que um filho teu não foge à luta**. 2013. Disponível em: <<http://solepro.com.br/Textos/Historia/FEB%20-%20Completo%20e%20Editado.pdf>> Acesso em: 20 de maio de 2016.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005, 536p.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14 ed. São Pulo: Pearson Prentice Hall, 2010, 633 p.

SANTOS, L. R. **A Participação da Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: um debate contemporâneo**. III Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ABED), 2009, Londrina. Anais Online, 2009.

SEDREZ, B. C. **A motivação dos colaboradores: Um estudo de caso**. 2008. 75 p. Trabalho de Conclusão de Estágio (Bacharel em administração) – Estágio Supervisionado – CAD 5236, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

SILVA, J. A. G. da. **Remuneração como fator motivacional: tem razão a teoria da Expectência?** Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio. Vol. 6 nº 1, novembro de 2013.

TADIN, A. P.; RODRIGUES, J. A. E.; DALSOQUIO, P.; GUABIRABA, Z. R.; MIRANDA, I. T. P. **O conceito de motivação na teoria das relações humanas**. Maringa Management: Revista de ciências empresariais, Maringá, v. 2, n.1, p. 40-47, jan./jun. 2005.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional: conceitos básicos**. 6 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

WAGNER, J. A. HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

## APÊNDICE

**Pesquisadora: Ellen Mainara da Silva Pinto Massaques**

**Docente da disciplina de Planejamento em Pesquisa: Tatiane Lopes Duarte**

**Orientador: Prof. Msc. Guilherme Howes Neto**

### TERMO DE CONSENTIMENTO

Você está sendo convidada a participar de forma voluntária da pesquisa sobre **A Presença Feminina Nos Quarteis: Um Estudo Sobre Os Fatores Que Incentivaram As Mulheres Integrantes Das Unidades Militares Da Cidade De Sant’ana Do Livramento (RS) A Seguirem Carreira Militar**. Sua participação não é obrigatória sendo que a qualquer momento ela pode ser cancelada sem qualquer justificativa, caso desejar. Para a execução desta pesquisa escolheu-se o modo entrevista que consiste em uma conversa privada que estará sendo gravada para fins de gravação da qual não se fará uso público, deste modo nada será publicado sem sua expressa autorização. Você não será identificada, pois o objetivo da pesquisa é de interesse coletivo e não pessoal.

Tal pesquisa tem por objetivo geral analisar o problema: “Quais fatores motivadores para as mulheres, que por vezes já tendo uma profissão, decidem por seguirem na carreira militar?” e justifica-se pelo significativo número de mulheres que prestam serviço militar no Brasil atualmente levando em consideração também que exercer atividades militares sempre foram associadas pela sociedade ao sexo masculino.

Será esclarecida qualquer dúvida que desejar sobre a pesquisa. Sua participação será mantida de forma confidencial, não será exposta em nenhuma publicação resultante de tal estudo, a fim de não perder o rigor científico do mesmo.

Eu, \_\_\_\_\_ fui informada dos objetivos que norteiam esta pesquisa de forma clara e detalhada e minhas dúvidas foram esclarecidas. Estou ciente que a qualquer momento poderei ter acesso a demais informações e modificar minha decisão se desejar. A pesquisadora Ellen Mainara da Silva Pinto Massaques certificou-me que nenhum dado pessoal será exposto neste estudo.

Declaro que concordo em participar desta pesquisa, levando em consideração que me foi concedida a oportunidade de ler e de minhas dúvidas serem esclarecidas.

---

Assinatura da Participante

Data

---

Assinatura da Pesquisadora

Data

Ellen Mainara da Silva Pinto Massaue

Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública

Universidade Federal do Pampa – Campus Santana do Livramento

Tel.: (55) 8443-3305

[ellenmainara13@gmail.com](mailto:ellenmainara13@gmail.com)

## **ROTEIRO DE ENTREVISTA**

### **A Presença Feminina Nos Quarteis: Um Estudo Sobre Os Fatores Que Incentivaram As Mulheres Integrantes Das Unidades Militares Da Cidade De Sant'ana Do Livramento (RS) A Seguirem Carreira Militar**

**Ellen Mainara da Silva Pinto Massaquet**

#### **Objetivo da entrevista**

Esta pesquisa busca obter informações relacionadas aos motivos que incentivaram seu ingresso na vida militar. Os resultados serão analisados de modo a serem comparados com a teoria da pirâmide das necessidades de Maslow. Sua participação nesta entrevista consiste em responder de forma oral as questões. Não haverá divulgação de sua identidade a fim de que a pesquisa não perca seu rigor científico.

#### **Apresentação**

Nesta entrevista serão realizadas as questões a seguir:

1. Quais foram os motivos (fatores) que fizeram você optar por seguir carreira militar?
2. Qual a reação dos familiares após decidir ingressar no Exército?
3. Como você concilia trabalho e lar?
4. Quais as características que você acredita serem fundamentais para exercer a profissão dentro do Exército?
5. Estar em uma faixa etária considerada idade fértil traz dificuldades para o progresso da carreira profissional dentro do Exército?
6. Por conviver em um ambiente tipicamente masculino, há espaço para a feminilidade?
7. Qual a importância de introduzir as mulheres para dentro do Exército?
8. Há diferença de tratamento entre homens e mulheres?

#### **Garantia de Confidencialidade**

Informo a V. Sa. que os resultados obtidos serão confidenciais e serão utilizados códigos para que possam ser identificadas a opinião de cada uma das entrevistadas.

#### **Envio dos Resultados**

Caso desejar, os resultados da pesquisa poderão ser enviados após o término deste estudo.