



Janaína Cardozo Bernardes Simões

**Carreira sob fogos:
a vida profissional da mulher do militar**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (Psicologia Clínica) do Departamento de Psicologia do Centro de Teologia e Ciências Humanas da PUC-Rio.

Orientadora: Prof^a Andrea Seixas Magalhães



Janaína Cardozo Bernardes Simões

Carreira sob fogos: a vida profissional da mulher do militar

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (Psicologia Clínica) do Departamento de Psicologia do Centro de Teologia e Ciências Humanas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Profª Andrea Seixas Magalhães

Orientadora
Departamento de Psicologia - PUC-Rio

Profª Terezinha Féres-Carneiro

Departamento de Psicologia - PUC-Rio

Profª Maria Lúcia Rocha-Coutinho

EICOS - UFRJ

Profª Denise Berruezo Portinari

Coordenadora Setorial de Pós-Graduação e
Pesquisa do Centro de Teologia e Ciências
Humanas – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 18 de fevereiro de 2014.

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Janaína Cardozo Bernardes Simões

Graduou-se em Psicologia pela Universidade do Vale do Itajaí (Itajaí-SC). Possui Formação em Orientação Profissional pelo Instituto do Ser (Florianópolis-SC), Especialização em Psicopedagogia (FACISA-PR) e Especialização em Terapia de Família e Casal pela PUC-Rio.

Ficha Catalográfica

Simões, Janaína Cardozo Bernardes

Carreira sob fogos: a vida profissional da mulher do militar / Janaína Cardozo Bernardes Simões ; orientadora: Andrea Seixas Magalhães. – 2014.

124 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Psicologia, 2014.

Inclui bibliografia

1. Psicologia – Teses. 2. Mulher. 3. Trabalho. 4. Casamento. 5. Família. 6. Carreira Militar. I. Magalhães, Andrea Seixas. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Psicologia. III. Título.

CDD: 150

Agradecimentos

À Professora Andrea Seixas Magalhães, sempre precisa em suas orientações, por acreditar na minha capacidade e por ter tornado possível a realização deste projeto.

Ao Cleber, primeiro leitor atento de muitas partes deste estudo, meu grande incentivador e, sobretudo, um exemplo de dedicação.

Às professoras da PUC-Rio Ana Maria Nicolaci-da-Costa, Andrea Seixas Magalhães, Carolina Lampreia, Lídia Levy e Terezinha Féres-Carneiro, pelo conhecimento dividido.

À colega Carolina, pela companhia e pelo apoio nesses dois anos de mestrado.

Às entrevistadas, pela valiosa colaboração.

Às amigas que cooperaram para a realização desta pesquisa.

À amiga Delma e à sua família, pela generosidade e por todo o apoio oferecido nessa caminhada.

Ao CAPES, pelo incentivo financeiro desde o início deste trabalho.

Resumo

Simões, Janaína Cardozo Bernardes; Magalhães, Andrea Seixas (Orientadora). **Carreira sob fogos: a vida profissional da mulher do militar**. Rio de Janeiro, 2014. 124p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente estudo teve como objetivo central desenvolver uma investigação sobre a vida profissional da mulher do militar e apoiou-se na literatura que aponta que a carreira no Exército apresenta demandas que se estendem a toda a família. A pesquisa de campo foi realizada com oito esposas de oficiais do Exército brasileiro, com idades entre vinte e cinco e quarenta e três anos, com formação e experiência profissional. A partir da análise do conteúdo das entrevistas, concluímos que essas demandas, especialmente os frequentes deslocamentos geográficos, têm aumentado as dificuldades das mulheres em conciliar a vida profissional e familiar/conjugal. As transferências foram associadas a perdas, estagnação e retrocesso nas carreiras. A imprevisibilidade marca a vida das entrevistadas, gerando insegurança quanto aos projetos, além de sentimentos de incerteza, falta de controle e limitação no tocante ao próprio destino. A distância dos familiares e, em muitos momentos, dos cônjuges tem influenciado a relação dessas mulheres com suas carreiras, passando elas a priorizar empregos com maior flexibilidade de horário ou abrindo mão de trabalhar, ao menos temporariamente. Mesmo com o incentivo dos maridos e com todos os benefícios que foram atribuídos ao trabalho feminino, os interesses da carreira do militar estão sempre em primeiro plano, orientando as decisões mais significativas dos casais. O modelo de família idealizado pelo Exército, a adesão das esposas aos valores da instituição e à carreira do militar contribuem para que as mulheres secundem os maridos, adaptem suas carreiras às deles e, muitas vezes, abdicuem de seus próprios projetos profissionais. Constatou-se que há ambivalência de sentimentos relacionados a ser mulher de militar. As mulheres reconhecem que possuem papel relevante na carreira dos maridos, mas revelam sentimentos de pesar pelos projetos profissionais colocados em segundo plano ou abandonados.

Palavras-chave

Mulher; trabalho; casamento; família; carreira militar.

Abstract

Simões, Janaína Cardozo Bernardes; Magalhães, Andrea Seixas (Advisor). **Career under fire: the professional lives of the military wives**. Rio de Janeiro, 2014. 124p. MSc Dissertation – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study's objective is to develop a research on the professional lives of military wives. It was based on the literature that indicates that a career in the Army presents demands that involve the whole family. The field research was conducted with the participation of eight officer's wives of the Brazilian Army, ages between twenty-five and forty-three, all of them having a major degree and professional experience. Using the content analysis, we conclude that these demands, especially the frequent geographic moving, have increased women's difficulties in reconciling work, family, and marital life. The constant changes of address were associated with loss, stagnation and retrogression in careers. Unpredictability makes an impression in the interviewees' lives, leaving them insecure about their projects, in addition to feelings of uncertainty, lack of control and limitation on their own destiny. The distance from relatives, and in many cases also from the spouses, has influenced the relationship of these women with their careers, making them prioritize jobs with more flexible hours or giving up working at all, at least temporarily. Even with the encouragement of their husbands and all the benefits that have been attributed to women's work, the interests of the military career of their husband are always in the foreground, guiding the most significant couple decisions. The family model devised by the Army, the requirement of wives' adherence to the values of the institution and to their husbands' military career, they all contribute to women's submission, so wives adapt their professional lives and often abdicate of their own work projects. We can conclude that there is an ambivalence of feelings related to being a military wife. Women recognize that they have an important role in their husbands' careers, but they also show feelings of regret about their own professional projects, placed in the background or abandoned.

Keywords

Women; work; marriage; family; military career.

Sumário

1. Introdução	9
2. A família e o casal na contemporaneidade	12
2.1. A centralidade do indivíduo no mundo contemporâneo	12
2.2. Família: âncora ou motor?	15
2.3. Casamento: aliança ou algema?	21
2.4. As relações de gênero e o casamento	25
3. Mulher, trabalho e família	33
3.1. O trabalho feminino	33
3.2. Trabalho x família	39
4. Instituição militar x instituição família	44
4.1. Uma breve caracterização da profissão militar	44
4.2. Um exército de diferentes homens	47
4.3. O oficial	49
4.4. A família do militar	54
4.5. Exército: uma instituição voraz	58
4.6. Profissão: esposa de militar?	62
5. Estudo de campo	68
5.1. Participantes	68
5.2. Instrumentos e procedimentos	69
5.3. Análise e discussão dos resultados	70
5.3.1. O lugar da profissão na vida das mulheres	71
5.3.2. Destino incerto	79
5.3.3. Dois lados da moeda	84
5.3.4. Hora de recuar	87
5.3.5. O trabalho ideal	92
5.3.6. Incentivo dos maridos	97
5.3.7. A profissão dos maridos em primeiro lugar	100
5.3.8. Profissão esposa de militar	103
6. Considerações Finais	107
7. Referências Bibliográficas	114
Anexos	
Anexo 1. Termo de consentimento livre e esclarecido	123
Anexo 2. Roteiro de entrevista	124

*Tem dias que a gente se sente
Como quem partiu ou morreu
A gente estancou de repente
Ou foi o mundo, então, que cresceu
A gente quer ter voz ativa
No nosso destino mandar
Mas eis que chega a roda-vida
E carrega o destino pra lá
Roda mundo, roda-gigante
Rodamoinho, roda pião
O tempo rodou num instante
Nas voltas do meu coração
A gente vai contra a corrente
Até não poder resistir
Na volta do barco é que sente
O quanto deixou de cumprir
Faz tempo que a gente cultiva
A mais linda roseira que há
Mas eis que chega a roda-viva
E carrega a roseira pra lá [...]*

Chico Buarque, *Roda-viva*

1 INTRODUÇÃO

O processo de individualização da sociedade gerou um reposicionamento de homens e mulheres nas relações e novos anseios vieram à tona. Para as mulheres, o trabalho aparece como a possibilidade de obter a realização pessoal e também a autonomia, independência e igualdade nas relações familiares e conjugais, marcadas historicamente pela assimetria de gênero.

Atualmente, as mulheres inserem-se cada vez mais no mercado de trabalho e essa inserção tem relação com mudanças sociais significativas. No entanto, muitos estudos relacionados à questão do trabalho feminino apontam a permanência da associação entre as mulheres e o mundo doméstico, tornando conflituosa a relação entre carreira e família para elas. Com o casamento e, principalmente, com a chegada da maternidade, as mulheres têm se deparado com a necessidade de fazer ajustes em sua vida profissional.

Essa questão ganha relevância na contemporaneidade pois espera-se que a relação conjugal favoreça o desenvolvimento pessoal da mulher, contribuindo para o seu investimento numa carreira profissional. No entanto, muitas são as dificuldades do casal ao tentar conciliar as necessidades e os desejos individuais de cada um dos cônjuges e, ao mesmo tempo, manter um projeto compartilhado, necessário à relação. Willi (1995) destaca essa problemática, evidenciando que o casamento, por definição, não é uma união livre, e sim um compromisso, não condizendo, assim, com a imagem de realização pessoal e de ser humano emancipado e autônomo valorizada a partir da modernidade. O autor explica que os membros do casal se comprometem numa história comum, em que cada parceiro é afetado pelo comportamento do outro, e o bem-estar de um não pode mais se desenvolver independentemente de outro, de forma que a liberdade, as opções individuais e a independência ficam reduzidas no casamento. A esse respeito, Féres-Carneiro (1998) enfatiza que o casal contemporâneo é confrontado por duas forças paradoxais representadas pelas tensões entre individualidade e conjugalidade.

Autores como Rocha-Coutinho (2013, 2011), Araújo e Guedes (2012), Bruschini (2005) e Araújo e Scalón (2005) vêm apontando que são especialmente

as mulheres que sentem restringidas suas possibilidades e opções individuais. Badinter (2011) afirma que a vida conjugal sempre teve custo social e cultural para as mulheres, tanto no tocante à divisão das tarefas domésticas e à educação dos filhos, quanto à evolução da carreira profissional e à remuneração. Segundo Singly (2007), mesmo quando a mulher possui uma atividade remunerada, ela investe menos na vida profissional do que o homem, já que a ela ainda é atribuído o trabalho doméstico.

O presente estudo busca compreender melhor essa conciliação do projeto profissional com o projeto conjugal/familiar da mulher contemporânea, fazendo um recorte de modo a tratar especificamente das mulheres cujos maridos são militares. Pressupõe-se que a carreira no Exército tem especificidades e exigências que não se restringem à pessoa do militar, mas têm implicações na vida familiar, e principalmente nos projetos profissionais das esposas.

A literatura acerca do assunto destaca que a vida militar envolve risco, alta mobilidade geográfica, separação temporária da família, exposição a situações de perigo, intensos treinamentos e exercícios físicos, disciplina rigorosa, obediência profissional acima de qualquer direito ou dever pessoal (D'Araújo, 2003). As constantes transferências a que o militar de carreira está sujeito afetam os projetos profissionais das esposas, impossibilitando a manutenção de vínculos empregatícios, dificultando a definição de um plano de carreira e o investimento em formação e desenvolvimento profissional (Adão, 2010; Chinelli, 2007; Carreiras, 1997; Segal, 1988).

Partindo dessas considerações, buscou-se no presente estudo desenvolver uma investigação sobre o projeto de vida profissional da mulher do militar e mais especificamente compreender tanto a influência dessa constante mobilidade geográfica como a interferência da carreira do marido em suas escolhas profissionais. A compreensão da questão só foi possível a partir da reflexão sobre o momento histórico em que essas mulheres se inscrevem, o contexto cultural e social no qual estão inseridas e os valores e ideologias em questão.

A dissertação está disposta em seis capítulos. No primeiro são apresentados aspectos introdutórios do estudo realizado. No segundo capítulo, discute-se a instituição do individualismo como marca da sociedade ocidental a partir da modernidade e as repercussões dessa ideologia na família, na conjugalidade e nas relações de gênero. Apresenta-se uma breve revisão do processo histórico que

culminou na centralidade do indivíduo, característica no mundo contemporâneo. Discute-se que essa individualização da sociedade trouxe consigo um novo sentido atribuído pelos indivíduos à família e à conjugalidade, gerando reposicionamentos, novas demandas e dificuldades e novos modelos de interação. Indispensável se faz abordar as questões de gênero na família e no casamento, pois estão intimamente relacionadas com a discussão do capítulo subsequente.

No capítulo três lança-se luz sobre o trabalho feminino, sobre as transformações sociais a ele relacionadas e suas repercussões tanto nas relações conjugais e familiares, quanto na identidade e na vida da mulher. Aponta-se também a situação feminina no mundo do trabalho e a conflituosa relação entre os seus papéis profissionais e familiares.

No quarto capítulo traça-se um paralelo entre a instituição militar e a família, procurando primeiramente apresentar a carreira militar, as especificidades e os aspectos diferenciais da profissão, bem como o processo de construção da identidade militar. Abordam-se as implicações da referida carreira na vida do cônjuge e dos filhos dando ênfase aos aspectos profissionais das esposas.

O quinto capítulo destina-se à apresentação do estudo de campo realizado com esposas de oficiais do Exército brasileiro e as considerações finais são expostas no sexto capítulo.

2 A FAMÍLIA E O CASAL NA CONTEMPORANEIDADE

2.1 A centralidade do indivíduo no mundo contemporâneo

O cenário atual caracteriza-se por intensas e rápidas transformações, inovações, instabilidades e incertezas. Novos comportamentos, hábitos e formas de convivência se apresentam, requisitando dos sujeitos contemporâneos discussões e revisões de sua forma de compreender o mundo à sua volta e de nele relacionar-se.

Revoluções políticas e intelectuais ao longo da história suscitaram novos valores e ideários, engendrando transformações na sociedade, nas famílias e no mundo do trabalho. Novas possibilidades se apresentam aos sujeitos, mas com elas novas exigências e novos desafios. O individualismo configura-se como valor proeminente nas sociedades ocidentais, e cada vez mais se fazem presentes discursos envolvendo questões como liberdade de escolha, realização pessoal, relativização e respeito às diferenças. Espera-se que cada pessoa tenha possibilidades de estabelecer projetos e atingi-los de forma livre e autônoma, sem depender do outro. De acordo com essa concepção, a expectativa lançada aos indivíduos contemporâneos é a de que cada um busque as condições necessárias para o pleno desenvolvimento e para a obtenção de seus objetivos.

O individualismo é resultado de um processo histórico que pode ser melhor compreendido a partir das concepções de Dumont (1993) e Simmel (1971), e, ainda, considerando os cenários da França e da Alemanha como terrenos dessa ideologia que se torna, mais tarde, dominante no ocidente.

Na França, essa ideologia ganha força no século XVIII, com o Iluminismo e sua ênfase na razão e contra a opressão da Igreja e do Estado, e com a Revolução Francesa, que sustenta os princípios individualistas e universalistas de liberdade, igualdade e fraternidade, segundo a concepção de que cada ser é uma totalidade em si mesmo, liberto de seus apoios estáveis, dos laços tradicionais e hierarquicamente constituídos.

Nesse contexto, o individualismo aparece como o valor fundamental da sociedade moderna e é compreendido por Dumont (1993) como sendo uma

ideologia que valoriza o indivíduo e negligencia ou subordina a totalidade social. O autor analisa tal ideologia a partir de um contraponto entre as sociedades holistas – nas quais o valor central se encontra na totalidade do corpo social – e as sociedades ocidentais, individualistas. Para isso, Dumont (1993) estudou as sociedades de castas na Índia e aponta a hierarquia como um princípio que norteia toda a vida social daquele país. De um lado, as sociedades modernas, individualistas, que têm seus valores centrais fundados na liberdade e na igualdade, do outro lado, as sociedades tradicionais, nas quais a interdependência e a hierarquia estão em primeiro plano. Nas sociedades tradicionais ou não-modernas não há espaço, segundo o autor, para as escolhas individuais, ou estas ficam reduzidas.

Já a hierarquia é entendida por Dumont (1993) no sentido de uma posição social definida, onde cada sujeito ocupa um lugar prescrito e orientado pelo todo social. Nas sociedades modernas, com ideais igualitários, cada indivíduo é considerado uma unidade de referência fundamental para si mesmo e para a sociedade. Nesse contexto, a hierarquia é desvalorizada, pois não há a ideia de uma estrutura que prescreva os lugares sociais. A sociedade é tomada como uma associação de indivíduos autônomos, algo externo aos indivíduos e até mesmo em oposição a eles, um obstáculo ou um estorvo para a liberdade individual de cada um de seus membros. Vigora a concepção de que a sociedade deve estar a serviço do indivíduo e quando isso não se dá ganha a conotação de injustiça ou opressão.

Simmel (1971) considera duas formas de individualismo referentes a diferentes momentos: o individualismo quantitativo do século XVIII e o individualismo qualitativo do século XIX. O primeiro está relacionado às ideias iluministas e enfatiza o ser humano como ser universal, livre e igual. O clamor de liberdade e igualdade da época suscita a busca pela libertação dos indivíduos em relação aos laços políticos e religiosos, vistos como opressores. As desigualdades entre os indivíduos – concebidos como naturalmente iguais – são consideradas como artificialmente produzidas por suas condições materiais e pelo seu meio social.

Diferentemente, o individualismo qualitativo do século XIX tem influência do Romantismo e prega a distinção, a diferença e a interioridade dos indivíduos. Simmel assinala que o individualismo qualitativo só pôde surgir após o individualismo quantitativo ter feito da igualdade e da liberdade valores

universais. A concepção, nesse momento, é a de que, libertos da dominação das instituições, os indivíduos podem ser distinguidos uns dos outros. Mais importante que a ideia de indivíduo livre como tal passa a ser a de que este seja visto como um ser incomparável, único e distinto dos demais, valorizado em sua singularidade (Simmel, 1971). O individualismo qualitativo carrega a crítica romântica à razão universal e à forma de vida moderna, de modo que a ênfase na distinção e na diferença se torna uma reafirmação dos sentimentos e da interioridade.

Pode-se perceber a influência das ideias simmelianas para Singly (2007), que também aponta dois momentos da história do individualismo. Situa a primeira modernidade da metade do século XIX até a década de 60 do século passado e a segunda modernidade, dos anos 60 até os nossos dias. Tal como postulada pelo autor, a primeira modernidade é baseada na concepção de “igualdade” e diz respeito a um individualismo abstrato, racional, universal, quantitativo. Busca a emancipação do indivíduo bem como o reconhecimento e a garantia dos direitos deste. A segunda modernidade, por sua vez, é baseada no individualismo qualitativo, emocional, único e diz respeito à concepção de “singularidade”, do ser humano como possuidor de um “eu” autêntico, com características próprias e distintas dos outros. Com reivindicações e sentidos diferentes, as duas concepções do individualismo, conciliadas, dão a dimensão do individualismo na contemporaneidade.

A noção de que cada pessoa é merecedora de respeito e dignidade iguais com relação aos outros, que é sujeito de direitos, mas que possui experiências singulares, é inerente aos dias de hoje. Implica no domínio sobre si mesmo e na liberdade de cada um poder buscar seus próprios projetos e gerenciar a própria vida. Essa centralidade no indivíduo tem repercussões diretas nas relações sociais, na família, no casamento, nas relações de gênero, no mundo do trabalho, na comunidade, numa complexa relação entre independência e dependência, de autonomia e interdependência, de hierarquia e igualdade.

Vários estudos têm apontado as mudanças decorrentes desse cenário contemporâneo e seus valores individualistas e igualitários. No tocante à classe média brasileira, vale destacar a diversidade de arranjos conjugais e de possibilidades de relacionamento (Féres-Carneiro, Ziviani e Magalhães, 2011; Duarte e Rocha-Coutinho, 2011), o prolongamento da permanência dos jovens nas

casas dos pais (Henriques, Féres-Carneiro e Magalhães, 2006; Henriques, Féres-Carneiro e Ramos, 2011; Féres-Carneiro, Henriques e Jablonski, 2011), a individualização das trajetórias de vida (Borges, 2013, 2011), as mudanças nas relações de gênero e a crescente valorização do trabalho feminino (Machado e Lins de Barros, 2009).

Na esfera profissional, segundo Carreiro (2011), o modelo individualista que ganha espaço no cenário contemporâneo impõe que cada pessoa torne-se responsável por sua carreira, por seus sucessos e seus fracassos. A mesma autora evidencia que a carreira não mais é vinculada ao exercício de um emprego, pois é considerada fruto de uma gestão individual. Há, assim, uma crescente valorização do indivíduo que tem domínio sobre si mesmo e que toma suas próprias decisões (Machado e Lins de Barros, 2009). Aproximando-se da ideia de um “capital financeiro”, os indivíduos devem “estar sempre prontos a se deixar conduzir para onde as condições forem mais propícias” (Carreiro, 2011, p. 122).

2.2

Família: âncora ou motor?

O individualismo engendrou incontestáveis repercussões nas relações e nas configurações familiares, bem como nos princípios e valores relacionados à família. O processo de individualização da sociedade gerou um reposicionamento dos indivíduos nas relações e transformou os sentidos dados por eles a elas. De acordo com as observações de Singly (2007), a família não desaparece, muda de sentido, tornando-se agora um “serviço” posto à disposição de indivíduos que querem viver juntos. Não são mais os laços sociais institucionalizados que definem o indivíduo – sua filiação ou posição de esposa ou marido de alguém. A família tem enfraquecido seu espaço estatutário e ganhado força como um lugar relacional. Singly (1996), no entanto, realça a importância do “outro” para o indivíduo. É através do apoio de seus próximos – cônjuges, membros da família, confidentes – que o indivíduo constitui o *self* íntimo. O equilíbrio entre o *self* íntimo e o *self* estatutário permite ao indivíduo a consciência de si mesmo. O autor ressalta que há, na contemporaneidade, um distanciamento das dimensões

estatutárias, mas não a extinção dessa dimensão, pois considera que o indivíduo carece de pertencimentos herdados.

Ao assinalar a importância da família em seu papel de ajudar seus membros a se constituírem como pessoas autônomas, Singly (2007) chama atenção para a contradição: o indivíduo precisa do outro para ser ele mesmo. Nesse sentido, para o autor, os laços de dependência são, ao mesmo tempo, necessários e negados.

Surge, a partir da penetração do individualismo nas sociedades ocidentais, o mito da interioridade, ou seja, a crença de que há, em cada ser, um verdadeiro “eu”, um indivíduo original cuja natureza deve ser respeitada. Essa busca de si mesmo, somada ao outro imperativo – o de ser autônomo –, tornou-se valor normativo da sociedade contemporânea (Singly, 2000). A função central da família estaria justamente relacionada a esses dois imperativos, assegurar o “eu” de seus membros, garantindo-lhes autonomia. Dessa forma, é o olhar do outro significativo – dos pais para os filhos, dos maridos para as mulheres, reciprocamente – que possibilita ao indivíduo dar sentido à sua existência e reconhecer-se em sua singularidade.

A família que entra em cena a partir do final da década de 1960, “individualista e relacional”, como designada por Singly (2000), é marcada pelo anseio de seus membros de estarem juntos, porém tendo garantidas a sua autonomia e a sua independência. O autor realça esses dois conceitos, que são fundamentais para o presente trabalho. A independência, especialmente a econômica, sugere a possibilidade de o indivíduo dispor de recursos próprios advindos dos seus ganhos pessoais, da sua atividade, diminuindo assim sua dependência com relação aos outros. A autonomia é destacada como a oportunidade de o indivíduo conhecer o mundo no qual vive, as regras às quais está submetido, participando da construção e da negociação dessas regras.

Esse tipo de relacionamento familiar apresenta diferenças em relação ao que era observado nas famílias no período anterior. A família do início do século XX até a década de 1960, período denominado de “primeira modernidade” por Singly (2000), fundamentava-se na lógica do grupo, ou seja, seus membros estavam a serviço do grupo, especialmente os pais a serviço das crianças. A vida privada era centrada, tal como a família contemporânea, no amor e na afeição. A esfera do trabalho cabia ao homem enquanto a mulher permanecia em casa se ocupando da manutenção da ordem familiar, da educação dos filhos e dos cuidados destes. A

realização da mulher estava associada às conquistas de seus maridos e filhos, ela era colaboradora dos projetos dos membros da família, a quem secundava. Às crianças era dirigida uma educação moral de caráter corretivo, uma vez que eram concebidas como imperfeitas. A ideia da família feliz estava atrelada à da felicidade dos seus membros e a instituição do casamento era vista como a forma de garantir essa felicidade.

Na família contemporânea ou da “segunda modernidade”, segundo Singly (2000), a lógica do amor está mais presente e, como aumenta o peso dado ao processo de individualização de cada um dos membros da família, a centralidade não se encontra mais no grupo familiar, mas nos membros que o compõem. Aqui a ideia de família feliz é menos importante que a felicidade de cada um de seus membros (Singly, 2007). O casamento torna-se, assim, mais frágil, uma vez que, se não estiverem satisfeitos, os membros da relação podem negociar a dissolução do casamento.

A negociação torna-se palavra de ordem também na interação dos pais com os filhos. Estes passam a ser entendidos como sujeitos únicos e que devem, assim, ser respeitados em sua singularidade. Instaure-se uma pedagogia que valoriza menos a obediência e privilegia a iniciativa, a autonomia e a satisfação pessoal (Singly, 2000). É nesse contexto que ganha força uma nova forma de convivência entre pais e filhos adultos, o prolongamento da convivência intergeracional na família (Henriques, Féres-Carneiro e Magalhães, 2006; Henriques, Féres-Carneiro e Ramos, 2011; Féres-Carneiro, Henriques e Jablonski, 2011). Com o aumento da escolarização em contraposição às dificuldades de inserção no mercado de trabalho, os jovens acabam por estender a permanência na casa dos pais. Isso é visto como uma possibilidade uma vez que o jovem tem garantida a sua autonomia, mas também como uma necessidade frente à impossibilidade de garantir o próprio sustento (Singly, 2000; Borges e Magalhães, 2009). Vale lembrar que é também nessa configuração de família individualista e relacional que a mulher passa a se colocar e a ser entendida, ao menos ideologicamente, como indivíduo com projetos próprios e com possibilidades de ampliar sua atuação para a esfera pública, para o mundo do trabalho. São justamente o trabalho e os ganhos advindos dele que garantirão, tanto à mulher quanto ao jovem, uma posição de não dependência na relação familiar – a independência

que, junto com a autonomia, torna possível a sua completa individualização (Singly, 2000).

A família contemporânea caracteriza-se, então, pela articulação entre a ênfase das relações afetivas e o respeito às individualidades. As relações familiares são menos valorizadas por elas mesmas e mais pelas satisfações que podem proporcionar a cada um de seus membros. Novos tipos de interações são buscados na família a fim de que esta possa se constituir como um lugar onde a liberdade e o respeito às diferenças sejam assegurados.

Dessa forma, com a propagação do individualismo, os atores sociais vêm assumindo posturas diversas das tradicionais. Atitudes autoritárias e patriarcais, antes naturalizadas, são questionadas na contemporaneidade, transformando assim papéis, regras e expectativas dentro da família e do casal. Analisando a sociedade brasileira, mas especificamente a classe média, Figueira (1986) apresenta essa mudança nos ideários de família. O autor explica que a partir da década de 50 do século passado um novo ideal de família entra em cena, a família “igualitária”, tornando obsoleta a ideia de família “tradicional”, “hierárquica”.

Recorrendo às definições apresentadas por Figueira (1986), a família hierárquica é relativamente organizada, “mapeada”. Nesse tipo de família, homem e mulher se percebem como essencialmente diferentes e essa diferença é claramente demarcada e se reflete nos comportamentos, nas atitudes e no jeito de ser considerado inerente a cada gênero. O poder do homem é visto como superior ao de sua esposa, sendo que essa supremacia se fundamenta na relação dele com o trabalho fora de casa. A relação entre pais e filhos também é marcada pelo poder daqueles sobre estes últimos. A família hierárquica, dessa forma, é marcada pela diferença, pela hierarquia e pela desigualdade.

No ideal de família igualitária, por sua vez, homem e mulher são considerados diferentes idiossincraticamente, mas iguais como indivíduos. As diferenças pessoais são consideradas mais importantes do que aquelas posicionais ou relacionadas ao sexo e à idade. A diferença é reconhecida como uma expressão pessoal e não como certo ou errado, adequado ou não. Em voga, aqui, estão a pluralidade de escolha e o respeito à individualidade do outro.

Para Araújo (2009), o modelo de família hierárquico foi predominante até os anos 60 do século passado. Um modelo mais igualitário começou a aparecer no início nos anos 70, mas só ganhou força a partir dos anos 80, quando começa a se

perceber nas famílias a adoção de valores, práticas e discursos mais democráticos. A autora observa que essa tendência tem resultado na construção de um modelo de família que denomina “democrática” e justifica tal designação: “por entender que é a democracia que coloca a possibilidade de reivindicação de relações igualitárias” (Araújo, 2009, p. 15).

A autora defende que na família democrática as relações são pautadas no diálogo e no respeito às diferenças e aos direitos e deveres. A igualdade, nesse tipo de família, reflete-se na divisão de papéis, na tomada de decisões em conjunto e na forma de administração dos conflitos: cada membro pode ter sua posição considerada, participando e opinando com liberdade e tendo sua individualidade preservada. Com relação ao casal, a autora explica que não há supremacia do homem sobre a mulher na família democrática e que ambos os pais podem exercer a autoridade perante os filhos.

Na sociedade brasileira, o que vem sendo observado por vários autores é a coexistência de valores tradicionais e hierárquicos com valores igualitários (Figueira, 1986; Duarte, 1995; Lins de Barros, 2009). No processo de transformação das relações familiares, os modelos igualitários e hierárquicos estão presentes, um não substituindo o outro por completo, numa convivência tensa de valores.

Duarte (1995) faz uma importante contribuição ao lançar luz sobre a questão da hierarquia nesse contexto individualista em que a família contemporânea se inscreve e que tem transformado suas relações. Uma vez que indivíduo encontra-se liberto de referências como o Estado e a Igreja e dos demais laços sociais que o subordinavam, seria a família o espaço onde a distinção, a diferença, a hierarquia, e conseqüentemente a ética, poderiam ser vivenciadas. O autor analisa, porém, que, frente ao comprometimento com a educação de seus membros, a família corre o risco de não cumprir com as suas tarefas, sendo ora insuficientemente individualizante e, dessa forma limitando a liberdade daqueles; ora insuficientemente hierarquizante, não lhes impondo a responsabilidade e a ética. Para Duarte (1995), faz-se necessária uma reformulação nas formas de conciliação da hierarquia e do individualismo no cenário contemporâneo.

Embora não esteja abolida, a hierarquia tem estado cada vez mais em subordinação ao indivíduo, e essa crescente individualização da sociedade vem colocando em risco a coordenação entre a forma hierárquica e o espírito

individualizante que até então operava nas famílias. A família antiga representava o limite, a hierarquia, forjando em seus membros o desenvolvimento da dimensão relacional, da ética, dos deveres com o próximo. Representava, nas palavras do autor, “uma reserva ou microcosmos hierárquico” que significava “um limite ou uma garantia – por precária que fosse – ao ‘artificialismo’ da ideologia individualista e à sua incapacidade de reconhecer a inarredável necessidade psicológica da hierarquia e da relação” (Duarte, 1995, p. 39).

Até aqui, viu-se que a individualização da sociedade trouxe consigo um novo sentido atribuído pelos indivíduos à família, reposicionamentos, bem como novas demandas e novos modelos de interação. Outro aspecto a ser realçado é o de que a família passou, ao longo do tempo, por uma diminuição em tamanho. O controle da natalidade, as novas relações dos indivíduos com o trabalho e o aumento das possibilidades educacionais são apenas alguns dos fatores que podem ser apontados como propulsores desse processo. Importante ressaltar nessa discussão a influência dos ideais ligados ao individualismo e a conseqüente preocupação com a individualidade e com a satisfação pessoal de cada membro da família. As exigências contemporâneas de facilitar o desenvolvimento e a realização de cada indivíduo tornam-se mais difíceis de serem atendidas se a família for muito numerosa. Tem-se assim, famílias reduzidas (Araújo e Guedes, 2012; Jablonski, 2011) e constituídas por indivíduos que buscam a autonomia e o aprimoramento pessoal para a obtenção de sucesso e realização pessoal (Féres-Carneiro, Ziviani e Magalhães, 2011; Willi, 1995), ideais amplamente difundidos na contemporaneidade.

As exigências de realização pessoal e de sucesso alteraram também a relação dos indivíduos com o trabalho. Wagner (2003) evidencia essa questão em um estudo sobre as famílias tradicionais frente a demandas modernas. Outrora, as necessidades de uma família envolviam o provimento de vestimentas, alimentação, educação básica e saúde. Atualmente, em nome do desenvolvimento pessoal de seus membros, uma família apresenta demandas mais sofisticadas, como educação continuada, cursos de aperfeiçoamento, de idiomas, de informática, prática de esportes, roupas que diferenciam uma pessoa e lhe conferem aceitação em determinados grupos. É comum, com isso, que os indivíduos, especialmente quando no papel parental, se dediquem mais aos seus

trabalhos para tentar suprir aquilo que passa a ser a “necessidade” para os filhos e para si mesmo.

Todas as mudanças pelas quais a família vem passando têm diferentes implicações na vida dos sujeitos. Se, por um lado, trazem possibilidades, aberturas para novas posturas e questionamentos, podem representar, por outro lado, novos dilemas e conflitos. Essa questão permeia o presente estudo sobre a mulher e o trabalho uma vez que a possibilidade de definir e perseguir um projeto profissional pode representar, para ela, a criação de novas demandas e redefinições. Cabe refletir também, se seria justamente na família, da qual se espera ter favorecido o desenvolvimento de potencialidades, que a mulher estaria encontrando o maior obstáculo.

2.3

Casamento: aliança ou algema?

Com o processo de individualização da sociedade, as relações interpessoais passaram a ser menos institucionalizadas, menos reguladas por normas socialmente estabelecidas e mais pelos interesses dos indivíduos que as compõem. As relações contemporâneas enfatizam a individualidade de seus membros, sua autonomia e a satisfação de suas necessidades individuais.

Segundo Singly (2007), na contemporaneidade a conjugalidade é tratada como esfera autônoma da família e, nessa esfera, a sexualidade ocupa lugar central. O exercício da sexualidade já não é exclusividade ou privilégio do matrimônio. Os casamentos ocorrem mais tardiamente e, como consequência, os nascimentos também. O controle da fecundidade, o aumento das uniões livres, das coabitações, das separações e recomposições familiares são todos elementos da contemporaneidade que modificam a forma como o casal vem se relacionando e que denotam, mais uma vez, uma menor necessidade da legitimidade externa ou da institucionalização das relações. O que vale, na contemporaneidade, é que os membros reconheçam a relação e respeitem-se mutuamente.

O autor explica que os indivíduos contemporâneos se sentem desobrigados a manter uma relação em nome de uma regra, princípio moral, social ou institucional. Se a união deixar de ser satisfatória ela pode ser rompida por

qualquer um dos cônjuges, pois a qualidade das relações interpessoais passa a ser mais enfatizada que a perenidade destas. Nesse sentido, as relações são valorizadas quando realizam as satisfações de cada um dos membros do casal. Mais importante que o conceito de família ou casamento feliz torna-se a ideia de indivíduos felizes e realizados.

Como ideal, as relações na contemporaneidade se aproximam do conceito de relacionamento puro, proposto por Giddens (1993). O autor explica esse conceito como sendo uma situação em que as pessoas ingressam em uma relação social apenas pela própria relação, que é sustentada enquanto as partes considerarem que obtêm dela satisfações suficientes para cada membro individualmente. Os relacionamentos que se aproximam da forma pura têm como base, segundo Giddens (1993), um “contrato móvel”, aberto à negociação e a deliberações de cada uma das partes.

A partir desse enfoque, os membros do casal buscam acomodar as necessidades e os novos estilos de interação e construir projetos em comum. Perseguem um entendimento afetivo, sexual e intelectual, reavaliando constantemente a relação. É necessário, para isso, que mantenham um canal de comunicação sempre aberto, facilitando a troca. Dentro dessa perspectiva individualista, as exigências tornaram-se maiores para os membros do casal.

As demandas contemporâneas da relação também são discutidas por Badinter (1986), que menciona ser muito mais difícil que outrora alcançar e manter a unidade desejada. A autora segue apontando que o casal não mais é visto como duas metades que se complementam, mas como dois conjuntos autônomos. Dois indivíduos que não admitem mais sacrifícios ou anulação de si mesmos tampouco desejam pagar um preço alto para estar ao lado do outro. Tais aspectos são considerados sérios obstáculos para a vida a dois.

Dentro dos ideais de conjugalidade e organização do casal, os valores são construídos conjuntamente e a relação é mantida enquanto houver amor e respeito. Para Féres-Carneiro e Ziviani (2009) os ideais contemporâneos de relação conjugal enfatizam mais a autonomia e a satisfação de cada cônjuge do que os laços de dependência entre eles. No entanto, as dificuldades dos relacionamentos conjugais contemporâneos decorrem, principalmente, das tentativas de conciliar demandas contraditórias, como apoiar os indivíduos em seus processos de desenvolvimento e viabilizar a manutenção do casal. Autores como Giddens

(1993) e Singly (2007) apontam a constante tensão entre a busca da individualização dos parceiros e as necessidades de integração da relação. Ao mesmo tempo que há a procura pela autonomia e individualização, a vida em comum cria demandas que diminuem a atuação do indivíduo e favorecem o contexto compartilhado.

Willi (1995) destaca essa problemática e seus efeitos no campo da psicoterapia de casal, evidenciando que o casamento, por definição, não é uma união livre e sim um compromisso, não condizendo, assim, com a imagem de realização pessoal e de ser humano emancipado e autônomo valorizada a partir da modernidade. O autor observa que, ao iniciarem uma relação, os membros do casal se comprometem numa história comum, em que cada parceiro é afetado pelo comportamento do outro e o bem-estar de um não pode mais se desenvolver independentemente do bem-estar do outro. Constroem um mundo em comum, e esse mundo transforma a representação de realidade de cada um dos indivíduos. Dividindo os projetos, as experiências e a vivência cotidiana, os parceiros encontram na relação com o outro a estabilidade emocional e o suporte para elaborar as adversidades cotidianas. Para Berger e Kellner (1970), o casamento é para os cônjuges uma das principais áreas de autorrealização. Segundo os mesmos autores, o casamento tem uma influência normalizante sobre os indivíduos. Se por um lado possui essa ação normalizante, por outro o casamento diminui a liberdade de ação, de pensamento e de percepção dos parceiros, destaca Willi (1995). Há todo um mundo em comum a ser administrado conjuntamente pelo casal, muitas decisões a serem tomadas e, por isso, opções individuais e independência ficam reduzidas no casamento. Féres-Carneiro (1998) também aborda essa questão, enfatizando que o casal contemporâneo é confrontado por duas forças paradoxais representadas pelas tensões entre individualidade e conjugalidade.

Até aqui se pode pensar que na contemporaneidade, devido às dificuldades, aos paradoxos e às contradições que envolvem uma relação, as pessoas venham preferindo viver sozinhas. No entanto, as considerações de Singly (2007) chamam a atenção para o fato de que o ideal, para um grande número de pessoas, é viver conjugalmente. O autor observa que a vida conjugal é mais atrativa que o celibato ou a vida solitária, uma vez que, no cenário individualista contemporâneo, viver uma relação conjugal pode ser visto como um desprendimento da lógica de interesse e de competição que impera no mundo do trabalho. Sob o olhar do outro,

o celibato pode ser percebido como desumanidade e como uma focalização no sucesso social individual. Viver uma conjugalidade poderia representar que outros valores mais profundos fazem parte da vida do indivíduo (Singly, 2007).

Se o cenário contemporâneo aponta um número crescente de separações, isso não significa que o casamento não seja importante para os sujeitos. Pelo contrário, é tão grande a importância atribuída ao casamento e as expectativas com relação a ele são tão elevadas que os sujeitos não aceitam que não sejam correspondidas (Berger e Kellner, 1970; Féres-Carneiro, 1998; Féres-Carneiro e Ziviani, 2009).

O alto nível de exigência que marca o casamento contemporâneo pode ser observado a partir dos resultados de uma pesquisa de Diniz (2009), na qual foi examinado como a mídia, mais precisamente as revistas vêm tratando as questões e os dilemas dessa relação. Em sua análise, a autora observa que manifestações de dependência de um dos parceiros ganham conotações negativas e são vistas como possíveis interferências na qualidade da relação. Fica evidente, segundo Diniz (2009), que no casamento atual homens e mulheres se veem forçados a fazer malabarismos para atender a demandas muitas vezes conflitantes. Os indivíduos são pressionados a obterem sucesso em várias áreas da vida, ficando presos a expectativas pouco realistas.

Com relação ao que mantém os casais unidos, a autora observa que fatores de natureza diversa são apontados, entre eles o exercício pleno da sexualidade. Nesse sentido, contemporaneamente a sexualidade passou a ser também território feminino, uma vez que houve a mudança de posicionamento da mulher, passando ela a ser agente ativo e desejante. No entanto, observa que essa mudança parece representar para as mulheres uma nova pressão, inversa: ter um bom desempenho na cama e estar sempre disposta para a relação sexual, apesar da exaustiva jornada de trabalho.

É possível depreender de tudo isso que hoje são crescentes as demandas relacionadas ao casamento. Muitas vezes, aspectos que representam uma conquista de direitos, de emancipação e de autonomia oneram o indivíduo com novas exigências. Para a mulher, devido à desigualdade histórica e socialmente construída, essas exigências podem ser mais acentuadas, como será apresentado adiante, na abordagem das questões de gênero na conjugalidade.

2.4 As relações de gênero e o casamento

Os indivíduos contemporâneos apresentam elevadas exigências de sucesso, realização individual e satisfação das necessidades e transpõem essas demandas para seus relacionamentos interpessoais, especialmente para a vida a dois. Uma relação, no entanto, é muito mais que a soma de dois indivíduos. É atravessada por características do momento histórico e do meio social em que se insere e, ainda, pela história individual de cada um dos membros que a compõem. Por sua vez, cada indivíduo é a história de suas relações, de seus encontros e desencontros, é um ser relacional e histórico (Saffioti, 1992).

Os parceiros de um casal se distinguem pelo sexo (masculino ou feminino), por sua história pessoal, pela cultura familiar de origem e, dessa forma, a dinâmica do casal é influenciada pelas diferentes percepções de mundo de cada um dos seus membros (Caillé, 1994). Nesse contexto, a representação de homem e de mulher para cada indivíduo, em cada família, cultura ou momento histórico, pode se apresentar de maneira muito heterogênea e gerar diferentes formas de interação.

Nessa discussão é central o conceito de gênero, cuja contribuição como categoria de análise permitiu um novo entendimento de questões historicamente atribuídas ao sexo. Segundo Scott (1990), o termo gênero passou a ser utilizado pelas feministas na intenção de apontar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo, rejeitando o determinismo biológico relacionado aos termos “sexo” ou “diferença sexual”. A autora considera gênero como “um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos” e “uma forma primeira de significar as relações de poder” (p. 21).

O emprego do conceito de gênero pressupõe, segundo Louro (1997, 2011), que se leve em consideração as diferentes sociedades e momentos históricos, enfatizando assim o aspecto social e tentando evitar proposições essencialistas sobre os gêneros. A autora evidencia que não são as características sexuais, mas a forma como essas características são representadas ou valorizadas, o que se pensa ou diz sobre elas, que vai constituir o que é feminino ou masculino em uma sociedade e em um dado momento histórico. Entender o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade implica, para a autora, observar não

exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos. O gênero é resultado de um processo, uma construção, e não de algo que existe *a priori* (Louro, 1997). Trata-se de “uma construção cultural contínua, sempre inconclusa e relacional” (Louro, 2011, p. 64).

Partindo dessas observações, pode-se assinalar a distinção entre os termos “sexo” e “gênero”, sendo que o primeiro diz respeito estritamente às características biológicas referentes aos homens e mulheres enquanto que o segundo abrange as características, traços, comportamentos e papéis atribuídos socialmente a cada um dos sexos.

Diniz (2011) aponta que gênero é um princípio organizativo que molda o funcionamento tanto das instituições sociais quanto da vida privada, que atravessa a distribuição de poder e privilégios na sociedade e que afeta a construção da identidade de homens e de mulheres. Louro (2008) ressalta que essas identidades de gênero são construídas através de inúmeras aprendizagens e práticas, inculcadas tanto de modo explícito quanto dissimulado. Destaca-se, com isso, que as identidades de gênero são forjadas em uma determinada cultura e num dado momento histórico e, conseqüentemente, são compartilhadas e transmitidas.

Desde cedo, os sujeitos se inscrevem na vida social e na cultura e vão formando suas concepções sobre o papel de homem e de mulher na sociedade, nas relações de trabalho, na família e na relação a dois. Louro (1997, p. 28) diz que:

Em suas relações sociais, atravessadas por diferentes discursos, símbolos, representações e práticas, os sujeitos vão se construindo como masculinos ou femininos, arranjando e desarranjando seus lugares sociais, suas disposições, suas formas de ser e de estar no mundo.

Quando indivíduos se unem em uma relação conjugal, carregam consigo essa multidimensionalidade de suas identidades construída a partir de suas vivências. Cada cônjuge traz para a relação não somente um modelo interacional aprendido, mas também expectativas baseadas no que observou na relação de casal de seus pais (Severino, 1996). No mesmo sentido, Walsh (2002) aponta que nenhum casal inicia uma relação a partir do zero, pois cada membro tem um sistema de crenças e de expectativas em relação ao casamento, estruturado a partir da vivência na família de origem e de outras experiências conjugais, em uma determinada cultura da comunidade e da sociedade. Esses valores permeiam as

concepções dos indivíduos acerca do casamento e condicionam os modos como serão vivenciados os papéis conjugais e parentais.

Refletindo sob a ótica de gênero, Diniz (2011) observa que a conjugalidade envolve um contrato, negociado entre os membros da relação, que irá orientar o funcionamento do casal. Esse contrato, segundo a autora, inclui aspectos como a sexualidade, as estratégias de negociação das diferenças e de resolução de conflitos, a organização da vida a dois, a divisão de tarefas, as expectativas, os objetivos, os limites da liberdade de cada um, ter ou não filhos, entre outros pontos. Realça que as decisões concernentes a esse contrato são orientadas pela dimensão de gênero, ou seja, pelos papéis socialmente aprendidos e pelas expectativas relacionadas a eles. Entram em cena, dessa forma, os hábitos, costumes, valores, bem como a herança afetivo-emocional das famílias de origem que homem e mulher trazem para a relação. É no dia-a-dia da vida familiar que a criança aprende sobre o ser homem e o ser mulher e, mais tarde, carrega esse aprendizado para a construção e para a vivência da conjugalidade.

Com as transformações da sociedade, as questões de gênero também foram passando por mudanças. Negreiros e Féres-Carneiro (2004) apontam as mudanças ocorridas na dinâmica familiar, enfatizando modelos distintos relacionados à questão de gênero no casamento e na família. No modelo tradicional, homem e mulher são entendidos como “naturalmente” diferentes, tanto biopsíquica quanto socialmente. O casamento é concebido como indissolúvel, monogâmico e para fins de procriação. Há uma clara divisão dos papéis de gênero que serve para sustentar a ordem familiar. Ao homem, autoridade do lar, é destinado o espaço público, o papel de provedor financeiro e protetor da família. À mulher, por sua vez, cabe a esfera privada, tendo ela a função de preservar a sexualidade e exercer a maternidade, dedicando-se ao lar e aos filhos. Há, nesse modelo, uma clara e explícita assimetria entre homens e mulheres, adultos e crianças. Na relação conjugal, os homens são os detentores de maior poder, autoridade e prestígio.

Cabe ressaltar que até a primeira metade do século vinte casar significava, para a mulher, ter filhos e constituir família, e ainda, se apresentava como a única maneira permitida à mulher de ter acesso à vida sexual (Diniz, 2009). Nessa direção, Giddens (1993) lembra que é recente a ideia de a mulher deixar a casa paterna para viver a própria vida. O autor também assinala que para as mulheres, salvo poucas exceções, sair da casa dos pais representava casar-se.

As relações de gênero marcadas até então pela dicotomia, pela hierarquização e pelo domínio do homem sobre a mulher passam a ser contestadas e reivindicações de igualdade vêm à tona. Rocha-Coutinho (2005, 2009) explica que tais mudanças ocorreram ao longo do século vinte, muitas delas em consequência de movimentos sociais, especialmente os feministas, iniciando uma alteração na antiga identidade feminina e abrindo às mulheres novas possibilidades. Além das lutas políticas de movimentos como o feminismo e o de direitos humanos, os desenvolvimentos tecnológicos e o surgimento da pílula anticoncepcional foram de grande relevância e alteraram as funções do casamento, dissociando a sexualidade da procriação (Rocha-Coutinho, 2005, 2009; Diniz, 2009).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho foi fator decisivo, abalando a divisão entre o mundo público e o privado e possibilitando a elas novas aspirações e projetos de vida diferentes, não mais exclusivamente relacionados à vida familiar. Trouxe novas possibilidades e expectativas de diferentes posturas na vida doméstica. Araújo (2009) avalia que a inserção profissional das mulheres bem como a conquista de novas posições sociais e econômicas aumentaram seu poder de negociação e decisão dentro da família. À medida que se tornam coprovedoras, elas passam não só a compartilhar despesas, mas, também, a exigir dos homens uma divisão mais igualitária das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos. Juntamente com a crescente participação feminina no mercado de trabalho, o aumento do nível de instrução das mulheres favorece a autonomia e a independência delas e, por consequência, uma reformulação no sistema de autoridade dos grupos domésticos (Machado e Lins de Barros, 2009).

Criou-se uma demanda de reajustes nos papéis sociais, conjugais e parentais. Os homens passaram a ter uma participação mais efetiva no cotidiano doméstico na medida em que as mulheres passaram a ocupar funções entendidas anteriormente como masculinas (Féres-Carneiro, 2001; Rocha-Coutinho, 2003). As divisões do trabalho e das tarefas baseadas no sexo foram questionadas e novas posturas apareceram. Amazonas, Vieira e Pinto (2011) discutem que atualmente, diferentemente de outras épocas, ambos os pais sentem-se responsáveis pelo monitoramento dos filhos. Tarefas que antes eram entendidas como responsabilidade unicamente da mulher são, agora, delegadas a instituições como creches e escola, o que possibilita que pai e mãe possam se dedicar ao

trabalho remunerado sem que isso represente prejuízos maiores aos cuidados da criança. No que diz respeito ao homem, Beltrame e Botolli (2010) evidenciam uma nova postura deste, tanto com relação à mulher como em relação ao seu papel, caracterizado até então como racional, individualista, provedor da família. Balancho (2004) aponta um maior nível de envolvimento do pai atual com relação a outras épocas, sendo ele mais sensível, mais presente e mais próximo afetivamente.

No entanto, apesar de esse novo cenário fazer parte do cotidiano das famílias e dos casais contemporâneos, a realidade é que muitos conflitos circundam as relações de gênero e, na prática, a desigualdade ainda se faz presente. Araújo e Scalón (2005) ressaltam que as hierarquias se tornaram menos rígidas, produzindo novas formas de interação nas relações de gênero e entre gerações. Realçam, porém, que, enquanto as relações intergeracionais se modificaram rapidamente e os lugares de autoridade e as formas hierárquicas foram redefinidos, a clivagem de gênero tem-se mostrado mais resistente a mudanças, tanto nas relações de poder quanto nas atribuições referentes aos papéis sexuais socialmente estabelecidos.

Bruschini e Ricoldi (2009), com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2002), apontam que quase 80% das meninas de 10 a 14 anos e mais de 86% das adolescentes responderam afirmativamente quando inquiridas se cuidavam dos afazeres domésticos, enquanto somente 41% dos meninos e 42% dos adolescentes disseram fazê-lo. Observam, com isso, a manutenção de valores assimétricos de gênero no interior das famílias.

Vários autores indicam que a maioria das famílias e dos casais ainda hoje se organiza sob os moldes tradicionais, nos quais se atribui às mulheres as responsabilidades domésticas e familiares. Rocha-Coutinho (2011, 2013) aponta que seus estudos mais recentes revelam que tanto homens como mulheres, com maior ou menor consciência, parecem ainda acreditar que a casa e, em especial, os cuidados com os filhos são responsabilidades da mulher, enquanto ao homem caberia o provento financeiro da família. Segundo a autora, esses dados encontram-se em consonância com o que vem sendo ressaltado por vários pesquisadores brasileiros.

Araújo e Scalón (2005) avaliam que a crescente e ininterrupta participação das mulheres no mercado de trabalho a partir da década de 60 não veio

acompanhada, necessariamente, de práticas mais igualitárias. Por sua vez, Sorj (2005) observa que enquanto a contribuição feminina para o sustento da família já se encontra amplamente legitimada, a contribuição masculina nas atividades domésticas não tem a mesma aceitação. A autora considera que a associação do feminino ao doméstico ainda é muito resistente a mudanças. Sorj (2005) aponta que, para alguns autores, essa persistência é sustentada pela precariedade da posição da mulher no mercado de trabalho. À medida que suas carreiras são menos atrativas, seus trabalhos são mais flexíveis e seus horários são reduzidos, tem-se reforçada a percepção de uma afinidade “natural” entre a mulher e o espaço doméstico.

Sorj (2007) considera que houve um tímido aumento da participação masculina na divisão do trabalho doméstico. Evidencia, contudo, o surgimento de novas assimetrias nessa esfera, como homens concentrando-se em apenas algumas atividades, tais como conserto de equipamentos domésticos, compras e atividades de lazer da família, enquanto as mulheres respondem por um conjunto mais amplo de tarefas. Aquilo para o que Sorj (2007) vem alertar é que tão importante quanto quantificar a distribuição de tarefas é observar o princípio que organiza essa distribuição: os homens escolhem o que lhes cabe enquanto as mulheres se ocupam do resto. A assimetria de gênero persiste, uma vez que o exercício da escolha é um privilégio masculino.

A mesma autora também reflete que houve uma ressignificação das tarefas domésticas que deve ser levada em conta ao considerar a nova divisão do trabalho doméstico. Como exemplo, a atividade de cozinhar realizada pelos homens foi transformada em uma atividade sofisticada, numa forma de expressão artística, muito diferente do sentido banal, repetitivo e trivial associado ao cozinhar feminino.

Araújo (2009) considera que foram grandes os avanços com relação à igualdade de gênero, especialmente em termos de reorganização das relações de poder, dos papéis e da igualdade de direitos e deveres. Adota, porém, uma postura crítica em relação ao que ocorre na prática, na qual a incorporação das mudanças ainda seria problemática, especialmente no tocante à tradicional divisão sexual do trabalho doméstico. A autora realça que, mesmo trabalhando fora e investindo na carreira profissional tanto quanto os homens, as mulheres continuam sendo as principais “cuidadoras”, responsáveis pela educação dos filhos e pela

administração da casa. O trabalho dos homens ainda é visto como uma “ajuda” condicionada a sua disponibilidade e após muita insistência por parte das mulheres.

O que se percebe na contemporaneidade, segundo Araújo e Scalón (2005), é uma tendência mais moderna e igualitária na forma com que homens e mulheres concebem as relações, mas ainda bastante tradicional e desigual no que diz respeito às práticas. A tão esperada conquista da autonomia das mulheres e o trânsito destas em direção à esfera pública ocorreu. No entanto, concluem as autoras supracitadas, esse trânsito tem sido solitário, quase de mão única, uma vez que a trajetória dos homens em direção a um maior envolvimento doméstico tem sido lento. O ideal de igualdade parece longe de se concretizar.

A adesão de homens e mulheres a valores igualitários se dá de formas distintas, segundo Sorj (2005), que aponta o fato de que as mulheres apresentam atitudes mais favoráveis à igualdade entre os sexos do que os homens. Interessante observar que na pesquisa da referida autora, ao avaliarem o *status quo* doméstico as mulheres se mostram muito mais insatisfeitas do que os homens, ao passo que quase a metade delas considera ser o trabalho da mulher cuidar da casa e da família. Sorj (2005) chama a atenção para o poder das ideologias patriarcais e para o nível de enraizamento destas entre as mulheres. Matos (2005) apresenta resultados semelhantes. Para a autora, ao tentar conjugar o trabalho fora de casa com o trabalho no lar, as mulheres parecem ainda presas ao tradicionalismo dos papéis de gênero. As tarefas domésticas e o cuidado com os filhos são percebidos como tipicamente femininos no Brasil, e são pouco negociados com os parceiros.

Rocha-Coutinho (2009, 2007, 2005) aponta a coexistência de dois tipos de expectativas direcionadas à mulher. A autora considera que, no Brasil, pelo menos nas classes média e alta, as mulheres ainda são educadas, como os homens, para competir e ascender profissionalmente, para acreditar e buscar o sucesso pessoal e para valorizar a independência financeira. Mas, ao mesmo tempo, ainda são treinadas para ser o suporte de suas famílias como esposas e mães.

Tudo isso mostra que as questões relacionadas ao gênero não são de fácil manejo e tampouco é possível mudar padrões arraigados da noite para o dia. Todas as transformações que envolveram a família e o casal não conseguiram pôr fim à problemática das desigualdades de gênero. Novos conflitos surgiram, relativos a aspirações de autonomia e valorização dos indivíduos. Os indivíduos

que pretendem estabelecer um relacionamento igualitário se veem diante de novas demandas, o que exige reajustes, negociações e enfrentamentos de resistências. É preciso, sobretudo, que tenham disposição para problematizarem sua postura, buscando refletir sobre as questões de gênero que têm internalizadas e que podem estar gerando práticas desiguais.

3 MULHER, TRABALHO E FAMÍLIA

3.1 O trabalho feminino

O trabalho feminino como se conhece hoje foi precedido por muitas lutas e reivindicações, ao mesmo tempo que provocou mudanças significativas na estrutura social e na vida familiar. O trabalho, para a mulher contemporânea, é uma realidade e, mais do que uma fonte de renda, representa a possibilidade de realização pessoal.

As mulheres das classes populares quase sempre trabalharam para garantir a sua sobrevivência e a sobrevivência da família (Rocha-Coutinho, 2004). Há muito tempo, nas classes trabalhadoras e camponesas, as atividades fora do lar, nas lavouras, oficinas e fábricas, fazem parte do universo feminino (Louro, 2004). A entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, é um fenômeno mais recente.

Abordar a inserção feminina no mundo do trabalho implica em realçar o lugar da mulher na família. Tal como enfatizam Diniz e Coelho (2005), a história das mulheres se confunde com a história de suas vidas familiares, tanto na família de origem quanto na família que constroem após o casamento. As referidas autoras destacam que o projeto de vida da mulher acaba confundido com o do marido e/ou dos filhos.

De acordo com Diniz e Coelho (2005), na família tradicional da época da colonização a mulher ocupava um lugar de subalternidade e subserviência. Devia obediência absoluta aos seus pais. Dela eram requeridas as características da docilidade e da passividade. Com a modernização da sociedade durante os séculos XVIII e XIX, um novo padrão de comportamento feminino passa a ser preconizado. A mulher “moderna” deveria ser educada para, além de desempenhar o papel de mãe e educadora dos filhos, ser o suporte dos maridos no desempenho das funções de trabalho fora de casa.

O modelo brasileiro de classe média do século XIX e início do século XX é considerado herança das mudanças sociais que aconteceram nos séculos XVIII e XIX, permanecendo assimétrica a divisão de papéis dentro da família, segundo

Diniz e Coelho (2005). Ao homem cabia a responsabilidade de prover financeiramente a família, enquanto cuidar do lar era atribuição feminina (Diniz e Coelho, 2005; Fleck e Wagner, 2003).

Para Rocha-Coutinho (2013), esse antigo modelo de trabalho, que tomava como base o modelo masculino, vigorou por algum tempo. A autora destaca que, nesse modelo, os homens se dedicavam ao trabalho em tempo integral e não tinham responsabilidades no mundo doméstico. Eram os provedores financeiros da família, tendo em vista que contavam com uma esposa que se encarregava integralmente dos cuidados da casa e da família. À mulher era reservado o espaço privado, do lar, exercendo a maternidade e dedicando-se à casa e aos filhos. Ao homem era destinada a esfera pública. O tipo de relação que se configurava através dessa clara definição de espaços e papéis entre os membros do casal era o modelo idealizado socialmente durante algumas décadas e denominado de casamento tradicional ou normativo (Diniz, 1999).

Contudo, o modelo tradicional de casamento e família foi sendo questionado, em consequência da expansão da individualidade de ambos os sexos, para além da dicotomia de gênero. Novas aspirações e projetos de vida passam a fazer parte da vida das mulheres e o trabalho aparece como uma nova possibilidade, abrindo a elas também o mundo público.

Desde então, as mulheres vêm incorporando-se cada vez mais à população economicamente ativa e houve um aumento significativo do número de famílias por elas chefiadas. Ocupando novos espaços e posições na família e na sociedade, passaram a ser consideradas como indivíduos autônomos, trabalhadoras e cidadãs.

Além das transformações nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, Bruschini (2007) aponta mudanças demográficas que contribuíram para o crescimento da atividade feminina remunerada nos últimos anos, tais como a queda da taxa de fecundidade e a redução do tamanho das famílias. A autora considera, ainda, que a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades possibilitaram à mulher o acesso a novas oportunidades de trabalho, havendo, sobretudo, o surgimento de uma nova identidade feminina. Machado e Lins de Barros (2009) também constatam que há maior probabilidade de revisões nas identidades femininas no segmento das mulheres economicamente ativas e com nível de instrução mais elevado, pois essas mulheres tendem a questionar mais as representações de gênero tradicionais.

Em consonância, Araújo e Guedes (2012) citam o aumento significativo do nível de escolaridade das mulheres e analisam que o maior investimento na formação educacional resulta em um conjunto de valores menos orientado para o mundo doméstico e mais voltado para a esfera do trabalho.

Araújo e Scalon (2005) também mostram através de dados estatísticos a relação entre o trabalho e as transformações sociais. Um dos pontos realçados pelas autoras é o da redução das famílias, que ocorreu em todo o mundo principalmente a partir da década de 70 do século XX e encerrou alterações nos tipos de arranjos familiares e nos padrões de conjugalidade. Outra questão evidenciada diz respeito ao aumento das famílias monoparentais e de casais sem filhos, ao mesmo tempo que houve uma diminuição no número de famílias extensas ou nucleares, constituídas por casal e filhos. Houve também uma elevação na idade média em que as pessoas se casam, em especial as mulheres. Para Araújo e Scalon (2005) esses dados podem ser indicadores de que novas questões, particularmente a profissional, vêm ganhando relevância para os indivíduos.

No mesmo sentido, Rocha-Coutinho (2013) aponta que vem sendo observada por vários autores, e corroborada por meio de suas pesquisas, uma verdadeira revolução no mercado de trabalho, com a crescente inserção profissional das mulheres de classe média nos últimos anos e, conseqüentemente, o aumento das famílias de duplo salário, ou seja, famílias em que ambos os cônjuges trabalham. Esse fato ocasionou mudanças importantes na vida de mulheres e homens e criou uma nova realidade social e econômica.

Rocha-Coutinho (2013) segue observando que, no final do século XX e início do século XXI, houve o surgimento de uma diversidade de arranjos familiares. A autora ressalta o crescimento, entre outros, das uniões consensuais, de famílias reconstituídas, de famílias chefiadas por mulheres, de casais sem filhos. Interessante destacar o aumento do número de casais sem filhos que passaram a representar 20,2% dos arranjos familiares em 2010 contra 14,9% em 2000 (IBGE, 2010). Esse dado poderia em parte ser explicado pela maior inserção e envolvimento das mulheres de classe média no mercado de trabalho (Rocha-Coutinho, 2013; Araújo e Guedes, 2012). Houve também, na última década, um considerável aumento do percentual de casais em que ambos os cônjuges têm um rendimento, passando de 41,9% em 2000 para 62,7% em 2010. Destaca, assim,

que atualmente o número de casais em que ambos os cônjuges têm rendimentos é 12% maior do que o das famílias tradicionais, compostas por um homem provedor e uma mulher dona de casa (Rocha-Coutinho, 2013).

O trabalho da mulher é uma realidade e pode representar muito mais do que a manutenção financeira própria ou da família. Para Araújo e Scalon (2005), o significado do trabalho na sociedade contemporânea pode ser pensado por três ângulos: como fonte de realização pessoal que pode conferir *status* e ser elemento de afirmação econômica; como elemento de apropriação da autonomia dos indivíduos; e, ainda, como elemento central na constituição das identidades dos indivíduos.

As autoras observam que o trabalho significa para as mulheres uma fonte de realização pessoal e a oportunidade de melhoria das condições de vida da família. Trabalhar representa, além de uma satisfação com a atividade exercida cotidianamente, poder proporcionar a si ou aos familiares condições materiais de sobrevivência mais satisfatórias, além da condição de ter, ou acreditar ter, possibilidades de escolha no mercado de consumo – este representaria um sentido subjetivo de autonomia para escolher/comprar. Para as mulheres a autonomia pode significar independência com relação ao marido, ao pai ou a alguma figura que represente a autoridade em relações ainda marcadas pela assimetria de poder e pelo domínio masculino; mas também representa se sentir incluída como consumidora (Araújo e Scalon 2005; Machado e Lins de Barros, 2009). O trabalho da mulher também pode significar autonomia de escolha nas relações, não somente rompendo com vínculos insatisfatórios como possibilitando maior liberdade no exercício da sexualidade e da afetividade.

Torres (2000) também compreende que a atividade profissional feminina contribui para o poder de decisão das mulheres na família e no casamento. Ela aponta que nas pesquisas sobre o divórcio se observa um maior protagonismo das mulheres que exercem um trabalho fora do lar. Segue destacando que mesmo quando as mulheres tinham trabalhos pouco qualificados elas tomavam a iniciativa de romper a relação quando o comportamento do cônjuge era manifesta e persistentemente violento, impróprio ou irresponsável.

Tal relação entre a participação feminina na força de trabalho e a taxa de divórcio também foi apontada por Jablonski (1998), indicando que o número de separações é tanto maior quanto mais mulheres trabalham fora de casa. O autor

discute, porém, que não é possível apontar, categoricamente, qual é a exata relação entre esses elementos, se a emancipação da mulher, sua vinculação ao trabalho ou o aumento dos ganhos obtidos a predispõem a tolerar menos situações de desigualdade, ou se é a combinação dessas causas. Para Jablonski (2011, 1998), o movimento em direção ao igualitarismo, a perda da força do patriarcado, a modernização e o novo posicionamento da mulher na sociedade constituem um cenário favorável ao aumento da taxa de divórcio.

As vantagens do trabalho incluem, para a mulher, o aumento da autoestima e do senso de competência que se reflete no desempenho dos papéis familiares femininos, segundo Diniz (1999). Outros dados apontados pela autora mostram que mulheres que desenvolvem uma atividade profissional tendem a se sentir mais capazes como mães, a gozar de maior saúde mental e física. No contexto da conjugalidade, tais mulheres tendem a ter casamentos mais satisfatórios por estabelecerem relações em bases interacionais mais positivas ao fugirem da tendência social que coloca o homem e a mulher como opostos e inimigos.

Retomando as considerações de Araújo e Scalon (2005), e ainda a esse respeito, vemos que as mulheres ativas no mercado de trabalho, em contraposição às que se definem como do lar e/ou inativas, tendem claramente a valorizar mais o trabalho remunerado fora de casa e a assumir posições que podem ser consideradas mais modernas. Em geral, têm percepções mais críticas acerca das práticas tradicionais e apresentam opiniões mais favoráveis à igualdade de gênero.

Machado e Lins de Barros (2009) observaram que a autonomia e a independência das mulheres vêm sendo estimuladas por meio do estudo. A pesquisa das referidas autoras com mães e filhas de diferentes gerações mostra que as mulheres entendem que a educação formal e o desenvolvimento profissional das filhas constituem recursos através dos quais poderão ascender socialmente e conquistar alguma independência financeira.

Outro ponto a ser destacado diz respeito à atual desvalorização do papel de dona de casa. Esse modelo, tão valorizado em décadas passadas e que conferia *status* à mulher, experimentou um crescente esvaziamento. O espaço público do trabalho, por sua vez, passou a ser cada vez mais atrativo para mulheres casadas e mães que anseiam nele inserir-se na busca da realização pessoal – muitas vezes ausente no universo das atividades domésticas – bem como na busca de uma abertura para relações de sociabilidade e como uma forma de recusa ao

fechamento doméstico (Badinter, 1986; Jablonski, 1998; Oliveira, 2005; Torres, 2000).

Apesar de tudo isso e da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, hoje há uma diversidade de estilos de vida e de posturas com relação ao trabalho em função das outras “identidades” femininas, principalmente relacionadas à família e à maternidade. Nesse sentido, Badinter (2011) assinala a existência de diferentes posturas e estilos, pontuando que o cenário atual reflete a diversidade e a heterogeneidade de estilos. Há, assim, donas de casa em tempo integral, mulheres que se dividem entre o trabalho e a vida doméstica, mulheres para quem o trabalho ocupa lugar central, outras que trabalham em tempo parcial, mulheres chefes de família, bem como há aquelas que optam por não casar e/ou não ter filhos. Badinter (2011) salienta que cada um desses estilos diz respeito a todas as mulheres em nossa cultura e que eles não são estáveis, imutáveis, pois evoluem de acordo com as ideologias e políticas relacionadas à sociedade, à família e à maternidade.

É importante salientar que, no atual momento histórico, imperam os valores do individualismo e da autonomia, pelos quais os indivíduos são exortados à autogerência e à independência. As mulheres que não trabalham podem deparar-se com as consequências desse “não trabalhar”. Nas palavras de Jablonski (1998): “como se o lugar no ‘trem da história’ estivesse ocupado por outrem, sendo esse outrem uma bela, libertada e emancipada mulher – ao menos aos olhos daquela que decidiu permanecer em casa como mãe e dona de casa” (p. 165).

Todas as transformações envolvendo a mulher e sua relação com o trabalho trouxeram novas demandas e dilemas, como apontado por Rocha-Coutinho (2004). A autora compreende que as mudanças talvez não tenham sido tão profundas quanto parecem e as desigualdades entre homens e mulheres não foram erradicadas. Sobretudo, a identidade feminina teve que ser alterada para incluir o novo papel de trabalhadora e pessoa com uma carreira profissional, e isso, salienta Rocha-Coutinho, tampouco é fácil.

3.2 Trabalho x família

As mulheres transpuseram os limites que as afastavam do espaço público. Ingressaram no mundo do trabalho fora do lar e passaram a dividir espaço com os homens nas mais diversas ocupações. Essa afirmação é correta e constantemente proclamada, entretanto pode disfarçar uma realidade repleta de dificuldades e conflitos.

Alguns dados acerca da participação feminina no mercado de trabalho vêm denunciando que esse público ainda se encontra em desvantagem tanto em termos salariais quanto em condições de trabalho, quando comparado aos seus pares do sexo masculino.

Para Rocha-Coutinho (2005), mudanças políticas e econômicas resultaram em um aumento de oportunidades educacionais e ocupacionais, e hoje as brasileiras das classes médias e altas são educadas para buscarem seu crescimento e sucesso profissional, competirem no mercado de trabalho e acreditarem nas suas potencialidades. Com isso, as mulheres vêm se integrando no mercado de trabalho, conquistando novos espaços e alcançando posições de maior poder e prestígio nas empresas. No entanto, a referida autora aponta que diferenças de gênero ainda persistem e que as mulheres continuam a sofrer discriminação, ainda que velada, no espaço público. Observa que os salários delas são mais baixos quando comparados aos salários dos homens. O acesso às garantias trabalhistas ainda é menor que o deles e, com frequência, elas não ocupam postos de chefia, exercendo, na maior parte das vezes, atividades nas quais secundam os homens, enfrentando barreiras na busca por empregos melhores e mais gratificantes.

Pesquisas recentes evidenciam esses dados ao mostrar que no estrato mais qualificado dos trabalhadores em diversas áreas as mulheres continuam ganhando salários muito inferiores aos dos homens; que os melhores postos de trabalho ainda estão concentrados em mãos masculinas, havendo uma menor proporção de mulheres nos cargos de dirigentes em geral (Araújo e Guedes, 2012).

Ainda que consigam galgar postos cada vez mais altos e construir carreiras ascendentes, muitos estudos evidenciam que, para a mulher, a conciliação entre a vida profissional e pessoal é conflituosa. Eventos como o casamento e, principalmente, a maternidade têm levado grande parte delas a redirecionar ou

abandonar a carreira. As taxas femininas de participação no mercado de trabalho são mais altas entre as solteiras e mais baixas entre as casadas e mães, indicando que o trabalho remunerado constitui uma sobrecarga para as mulheres com encargos domésticos e familiares (Bruschini, 2005).

Além disso, a persistência da forte relação da mulher com o mundo doméstico tem reforçado discriminações no mercado de trabalho. Essa questão foi abordada por Hirata (2002) ao apontar que o lugar das mulheres no trabalho assalariado é modificado constantemente por imprevistos como o casamento, a maternidade, a educação dos filhos, ao contrário da atividade assalariada do homem, que – para a autora – fica inteiramente livre dessas variáveis extratrabalho. Analisando o caso da indústria brasileira a esse respeito, Hirata (2002) considera que há discriminação em relação às mulheres casadas e que têm filhos para sustentar. Ela considera que a situação das mulheres na esfera familiar é considerada perante as estratégias de gestão e, especialmente, nas políticas de demissões e readmissões em caso de crise nas indústrias. Os estudos da referida autora apontam que a posição do trabalhador na família é ostensivamente considerada nessa política e interfere de modo oposto conforme o sexo. Para os homens, a sua permanência no trabalho é assegurada pela sua situação familiar de provedor financeiro, garantindo-lhe uma proteção face ao desemprego. Ao contrário, as mulheres veem sua posição na família enfraquecer sua situação profissional.

Dados como esses são indicativos da complexa relação entre gênero, trabalho e família. Existe um padrão, quase universal ao longo da história, que concebe o trabalho doméstico ou “reprodutivo” como feminino e o trabalho remunerado ou “produtivo” como masculino (Bruschini e Ricoldi, 2009; Araújo e Scalon, 2005). Ainda que almejem a igualdade, homens e mulheres mantêm-se fortemente presos aos estereótipos e papéis previamente estabelecidos.

Daí resulta uma importante questão que permeia a vida profissional das mulheres: a coexistência de duas forças paradoxais – por um lado, inscrevem-se em um momento histórico em que a autonomia e a independência são supervalorizadas, tornando-se quase um imperativo; por outro, encontram-se presas a discursos sociais e a um modelo internalizado de que devem ser boas esposas e mães. Para Rocha-Coutinho (2004), a identidade feminina não foi

fundamentalmente alterada, mas teve que ser ampliada para incluir o novo papel feminino de trabalhadora e pessoa com uma carreira profissional.

Rocha-Coutinho (2011) assinala que são inúmeros e complexos os papéis que a mulher contemporânea, especialmente a da classe média, tem que exercer. Almeja ser fisicamente atraente, profissional de sucesso, dona de casa exemplar, boa mãe, boa amante. Tal fato vem resultando em uma grande sobrecarga física e emocional que muitas vezes provoca problemas físicos e psicológicos.

Para conquistar ou garantir espaço no competitivo mercado de trabalho, ou ainda visando a ascender profissionalmente, as mulheres se veem pressionadas a perseguir um constante aperfeiçoamento técnico e educacional, a dedicar cada vez mais tempo às atividades laborais, a acumular projetos e funções. O investimento e o crescimento em uma carreira requerem do profissional, segundo Rocha-Coutinho (2011, 2013), uma dedicação total à empresa a fim de obter melhores ganhos e possibilidades de ascensão. A autora aponta a existência de conflitos entre as exigências cada vez maiores das organizações do mundo globalizado atual e da vida familiar cada vez mais estressante para as mulheres, já que cabe a elas a maior parte das atribuições da casa e da família.

Com o casamento e, principalmente, com a chegada da maternidade, as mulheres têm se deparado com a necessidade de fazer ajustes em sua vida profissional. Muitas vezes, segundo Torres (2000), as jovens são forçadas a entrar em uma situação de *stand by* em relação à profissão. Ela afirma que, mesmo que trabalhem fora, passam a ter dificuldades em se dedicar por inteiro e sem culpa.

Torres (2000) analisa que o casamento e o nascimento dos filhos tendem a provocar ou acentuar as assimetrias de gênero, até mesmo em casos em que os parceiros encontravam-se em condições equivalentes quanto ao desempenho escolar e à formação. Em geral, espera-se dos homens que sejam indivíduos sem família, enquanto que as expectativas lançadas sobre as mulheres é a de que a família se sobreponha à profissão. Para a autora, são as mulheres que recuam do seu investimento profissional quando há imposições da vida familiar. Dessa forma, os projetos da mulher ficam condicionados à harmonia da vida familiar, enquanto os projetos dos homens tendem a ser estabelecidos e conduzidos de forma independente desta.

Rocha-Coutinho (2011, 2005, 2004) compreende que a inscrição da maternidade no corpo da mulher sustenta o discurso social que endereça à mulher

uma posição de maior “capacidade”, de possuidora de uma maior predisposição para cuidar dos filhos. A autora pontua que as crenças dos indivíduos ainda estão muito relacionadas à ideia de que a unidade mãe-filho é básica, universal e psicologicamente mais adequada, tanto para o desenvolvimento sadio da criança quanto para a completude da mãe (Rocha-Coutinho, 2013).

Araújo e Scalon (2005) observaram em seus estudos que, quando se trata da relação com os filhos, tanto homens quanto as mulheres, mas especialmente os primeiros, acreditam que a ausência da mulher tende a gerar certa carência de afeto. Nesse contexto, o ideal de trabalho feminino aparece como em tempo parcial, que permita à mulher trabalhar e cuidar dos filhos. O afeto materno ainda é fortemente associado ao cuidado direto. O bem-estar da família, dessa forma, é visto como algo que cabe às esposas e mães; às mulheres que foram ensinadas a cuidar, a “nutrir”.

A constatação de que os avanços que as mulheres têm alcançado na esfera profissional não vêm sendo acompanhados por um processo de “desnaturalização” dos tradicionais papéis femininos vinculados ao nascimento dos filhos, tampouco pela descentralização do trabalho reprodutivo na figura da mãe, segundo Araújo e Guedes (2012), parece estar levando as mulheres, particularmente aquelas pertencentes aos segmentos mais escolarizados, a postergar até um limite máximo a experiência da maternidade e, até mesmo, renunciar a ela.

Assim, tanto o trabalho quanto a família exigem tempo e investimento emocional. O que vem sendo observado por Rocha-Coutinho (2011, 2013) é que algumas mulheres têm sido levadas a abrir mão, ao menos temporariamente, de uma das duas áreas importantes da vida. A opção por priorizar uma ou outra, no entanto, não ocorre facilmente. É comumente acompanhada de dúvidas e conflitos. Priorizar o trabalho pode trazer culpa pelo ideal de boa mãe e esposa que têm internalizado. Por outro lado, ao relegar a carreira, estariam abrindo mão da autorrealização pessoal e da independência financeira.

Importante lembrar que a identidade é um processo, uma construção, algo formado ao longo do tempo através de processos inconscientes. Identidades não são unificadas, acabadas, mas mutáveis e forjadas pelo exterior, pelo contexto social. A identidade não é plena, mas preenchida pelas representações direcionadas ao sujeito pela sociedade, pelo contexto do qual faz parte (Hall, 2002). A mulher contemporânea se vê, assim, diante de discursos que a incitam a

ser profissional, autônoma e independente, ao mesmo tempo que persiste a condição de ser mãe, esposa e dona de casa como essência feminina. Abrir mão de um desses aspectos em detrimento do outro pode gerar a sensação de incompletude. Por outro lado, para muitas mulheres, adiar a maternidade ou optar por não ter filhos em prol da carreira tem sido igualmente um dilema. Há sempre uma parte que, excluída, assombra, é ambivalente (Amazonas, Vieira e Pinto, 2011).

4 INSTITUIÇÃO MILITAR x INSTITUIÇÃO FAMÍLIA

Estudar a vida profissional da esposa do militar requer buscar entender a relação desse papel na identidade e nas vivências dessa mulher. O processo envolve, antes de mais nada, a compreensão da carreira militar, de suas especificidades e dos aspectos diferenciais da profissão. Nesse sentido, o presente capítulo apresentará as principais características da “carreira das armas”, além de lançar luz sobre o processo de construção da identidade militar. Esta seção tratará, ainda, das duas instituições fundamentais na discussão que propomos, quais sejam: o Exército e a família. A carreira militar tem implicações na vida do cônjuge e dos filhos. Ademais, ser parte da família de um militar significa, como consequência, pertencer a uma nova família, a “família militar”.

4.1 Uma breve caracterização da profissão militar

A Constituição Federal de 1988, em seu capítulo II, artigo 142, define as Forças Armadas – constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica – como instituições permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, destinadas à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem (Brasil, 2006).

Partindo principalmente das disposições da Constituição Federal (1988) e do Estatuto dos Militares (1980), pode-se entender algumas características da carreira militar. Colocando em pauta, também, documentos como o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército (1996) e o Guia do Oficial (1990), serão enfocadas as características explícitas que definem e organizam as condutas, comportamentos e relações entre os membros da instituição.

A característica essencial a ser compreendida diz respeito ao risco de vida. O Estatuto dos Militares (1980) define como dever do militar “a dedicação e a fidelidade à Pátria, cuja honra, integridade e instituições devem ser defendidas mesmo com o sacrifício da própria vida”. Tanto nos treinamentos e na vida diária

como nos tempos de guerra, existe a possibilidade de um dano físico ou da morte (Brasil, 1980, p. 16).

A obediência às rigorosas normas disciplinares e aos princípios hierárquicos é também importante característica, que condiciona toda a vida pessoal e profissional do militar. O Estatuto dos Militares (1980), em seu artigo 14, trata a hierarquia e a disciplina como base institucional das Forças Armadas e explicita que a autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico. Do ponto de vista militar, a hierarquia é a ordenação da autoridade em diferentes níveis, postos e graduações, dentro da estrutura das Forças Armadas. Toda a carreira militar é assim orientada, seguindo tal ordenação de postos ou graduações que definem a sequência de autoridade.

A Constituição Federal (1988) restringe ao militar certos direitos trabalhistas que são assegurados legalmente aos trabalhadores em geral. Dessa forma, os militares não têm assegurado o direito à remuneração do trabalho noturno superior ao trabalho diurno, à percepção de horas extras, à limitação da jornada diária de trabalho a oito horas e à obrigatoriedade de repouso semanal remunerado. Enquanto em serviço ativo, o militar não pode estar filiado a partidos políticos. Ao militar é proibido, ainda, sindicalizar-se e participar de greves ou de qualquer movimento reivindicatório (Brasil, 2006).

A classe dos militares vem apontando a situação da redução histórica de seus ganhos e a perda de direitos que lhes eram anteriormente garantidos. Diferentemente da maioria dos outros profissionais, o militar é proibido de exercer qualquer outra atividade profissional. Isso os impede de possuírem outras fontes de renda que pudessem ser provenientes de outro trabalho.

A passagem do militar para a situação de inatividade ocorre a pedido ou *ex officio*. Mesmo nessa condição, o militar permanece vinculado à sua profissão em situação denominada “reserva”, devendo se manter pronto para retornar ao serviço ativo em caso de uma convocação, conforme prevê a lei, independentemente de estar exercendo outra atividade, não podendo por tal motivo se eximir dessa convocação.

Entende-se assim que condições tão especiais de trabalho acabam contribuindo para a construção de um alto grau de pertencimento entre os militares. Unidos pelos valores e imperativos da dedicação, da fidelidade à pátria, da lealdade, da disponibilidade irrestrita e da dedicação ao trabalho, os militares

passam a constituir um grupo com características, convicções e estilo de vida bastante homogêneos.

O Guia do Oficial (1990) enfatiza esse aspecto ao apresentar dentro dos valores militares fundamentais o espírito corporativo, que designa como sendo a consciência do valor coletivo existente entre os integrantes da corporação. Esse valor é apontado como

nascido do espírito de corpo de uma Unidade, Arma, Quadro ou Serviço – amálgama a todos e sobrepõe-se a cada um individualmente. É o orgulho integrador que irmana a todos os componentes da Força, na permanente busca de um melhor desempenho. Impermeável a excessos ou deturpações que possam conter o espírito de corpo, compele à união e à solidariedade, atuando como força sinérgica de disciplina e moral (Exército Brasileiro, 1990, p.55).

Uma das características mais marcantes e conhecidas da profissão do militar é a mobilidade geográfica, com grande impacto na vida conjugal e familiar. O Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército, em seu artigo 2º, dispõe que o militar está sujeito, em decorrência dos deveres e das obrigações da atividade militar, a servir em qualquer parte do país ou no exterior. Pode, assim, ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, indo residir, em alguns casos, em locais inóspitos e destituídos de infraestrutura de apoio à família (Exército Brasileiro, 2013).

Outra especificidade que cabe mencionar neste estudo é o constante aperfeiçoamento. Ao longo da sua vida profissional, o militar de carreira passa por um sistema de educação continuada, realizando reciclagens periódicas para fins de atualização e manutenção dos padrões de desempenho. O Estatuto do Militares (1980), em seu artigo 27, cita o aprimoramento técnico-profissional como umas das obrigações militares. O Guia do Oficial (1990) expõe esse item como um dos deveres individuais do militar e o define como a “permanente busca de novos conhecimentos e habilitações, seja por frequência aos cursos militares, seja mediante estudos de iniciativa própria, sempre consolidados na prática da atividade profissional” (Exército Brasileiro, 1990, p. 56).

Percebe-se que a carreira militar é estruturada de forma singular, pois tem características diferenciadas em vários aspectos que vão desde o tipo de promoção de seus profissionais, ou o modo peculiar de que se reveste o exercício de suas funções, até a condição especial de seus inativos. O Exército Brasileiro (2013) considera que alterar os princípios dessa estrutura, que são internacionalmente

reconhecidos, significa correr o risco de inviabilizar tal carreira para o fim maior a que se destina.

4.2 Um exército de diferentes homens

Ainda que muitas características da profissão militar sejam comuns às três forças singulares – Exército, Marinha e Aeronáutica –, cada uma delas conta com suas próprias especificidades. Entre esses aspectos, destacam-se as diferenças na política de movimentação de pessoal. Se, no papel, todos estão sujeitos às mesmas contingências, o militar do Exército acaba, de maneira geral, sendo mais afetado por essa característica da profissão. Isso se deve, principalmente, ao grande número de Organizações Militares do Exército brasileiro distribuídas por todo o território nacional, fato que acaba por impor transferências com uma frequência maior do que é observado nas demais forças.

Vale ressaltar, contudo, que, mesmo dentro do Exército brasileiro, os profissionais são impactados de forma diferente de acordo com os postos ou graduações que ocupam. No geral, subtenentes e sargentos têm um tempo de permanência maior em cada organização militar do que os oficiais. No tocante à educação continuada, as diferenças prosseguem. Enquanto os oficiais têm, em determinados momentos da carreira, cursos de aperfeiçoamento que impõem transferências e a estada na localidade do curso, para os praças esses cursos normalmente têm duração menor e não implicam na mudança de cidade e de residência do militar e família. Os oficiais teriam assim, via de regra, carreiras mais dinâmicas e com maiores oportunidades de aperfeiçoamento e de movimentações do que os praças.

Conforme exposto, as relações militares são regidas por um sistema hierárquico que determina a ordem de autoridades na cadeia de comando. A partir dos estudos de Leirner (1997, 2009), é possível compreender o sistema hierárquico do exército e como opera na instituição. Para o autor, embora o senso comum perceba a hierarquia militar como uma pirâmide de estratos, o que ocorre é uma composição bem mais detalhada e complexa pela qual cada indivíduo ocupa um lugar singular na cadeia. Dessa forma, duas pessoas jamais estão na

mesma posição, sempre há alguém que comanda e alguém que obedece imediatamente antes e depois de cada um. O mérito e o tempo de serviço servem como critérios para a definição da posição dos indivíduos na ordem hierárquica.

Quadro: Hierarquia, postos e graduações no Exército brasileiro

Círculos Hierárquicos	Postos e Graduações
Oficiais Generais	Marechal* General de Exército General de Divisão General de Brigada
Oficiais Superiores	Coronel Tenente-Coronel Major
Oficiais intermediários	Capitão
Oficiais Subalternos	Primeiro-Tenente Segundo-Tenente Aspirante
Praças ou Graduados	Subtenente Primeiro-Sargento Segundo-Sargento Terceiro-Sargento Cabo Soldado

*Preenchido apenas em caso de guerra

Porém, segundo Leirner (1997), é possível compreender que há dentro dessa escala uma segunda divisão, que diz respeito aos círculos hierárquicos. Esses círculos seriam como pequenos subsistemas com valores, hábitos e costumes particulares e que também determinam as interações de todo o grupo familiar. Sabe-se que as vilas militares contam com algumas estruturas, como conjuntos residenciais e clubes distintos para cada um dos círculos, delimitando dessa forma os espaços de convivência. O Estatuto dos Militares (1980), em seu artigo 15, define que “círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo”.

Nessa divisão, tem-se o círculo dos oficiais, que, por sua vez, subdivide-se em diferentes círculos: oficiais-generais; oficiais superiores (coronéis, tenentes-coronéis e majores); oficiais intermediários (capitães); e oficiais subalternos (tenentes). O círculo dos praças, por sua vez, subdivide-se em dois: o círculo de subtenentes e sargentos e o círculo de cabos e soldados. Leirner (1997) observa que tais círculos não representam apenas uma predisposição estatutária, pois são

incorporados a fundo na conduta militar, podendo a divisão por círculos ser percebida nas salas, nos refeitórios, nos locais de trabalho, banheiros e nos demais ambientes da caserna. O autor ainda ressalta o uso do termo “promiscuidade hierárquica”, utilizado pelos militares para designar a mistura entre os círculos hierárquicos e “associada a uma série de tabus e tomada como um dos piores horrores que pode acontecer na vida de um militar” (Leirner, 2009, p. 43).

Leirner (1997) coloca em pauta que a hierarquia determina uma inteligibilidade para todo o universo militar, desde as relações informais até a percepção de mundo, organizando a possibilidade de relações entre os militares para além da cadeia de comando. Ela demarca os ganhos salariais, a divisão de trabalho, a divisão espacial no interior das organizações, a divisão temporal durante a carreira e também aspectos cotidianos como o lazer e as moradias (Albertini, 2009).

4.3 **O oficial**

A trajetória profissional do oficial combatente de carreira do Exército brasileiro tem início na Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEX, na qual o jovem ingressa por meio de aprovação em um concurso público específico. Nessa escola, os alunos permanecem por um ano e são preparados para o ingresso na Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN.

Atualmente, essa academia militar é o único estabelecimento de ensino de nível superior responsável pela formação básica dos oficiais combatentes de carreira do Exército brasileiro (Castro, 1990). Ao concentrar a formação de seus homens, a instituição garante a sua coesão, uma vez que todas as suas futuras lideranças terão passado pelo mesmo processo e, em princípio, terão valores análogos. Considera-se importante evidenciar alguns aspectos da formação do oficial, pois as vivências nesse período são estruturantes da identidade militar e forjam a união desses profissionais em um grupo cujos valores e estilos de vida são bastante parecidos e se refletirão na vida privada.

Ao ser matriculado na academia, o indivíduo passa a estar sujeito à legislação militar e recebe o título de “cadete”, que mantém até o final do curso,

quando então recebe a patente de “aspirante a oficial” e a titulação de Bacharel em Ciências Militares. Durante os quatro anos do curso na academia, os cadetes vivem em regime de internato, com saídas ocasionais chamadas de “licenciamentos”. Castro (1990) afirma que, durante o curso, os cadetes recebem estudo, moradia, alimentação, uniformes, serviço de lavanderia e assistência médica e dentária, além de um pequeno soldo. O autor pontua, porém, que eles se tornam devedores da União, pois, conforme o Estatuto dos Militares, aquele que abandonar a carreira no período de cinco anos após a formatura deve pagar uma indenização pelos gastos com sua formação. Cabe ressaltar que, mais que uma dívida real, os indivíduos adquirem uma dívida simbólica com a instituição, o que acaba criando um elevado grau de pertencimento.

Na academia militar a rotina diária de atividades é intensa e exigente, compreendendo formaturas, aulas, exercícios físicos, reuniões, manobras e inspeções em que o rigor está sempre presente (Silva, 2009). Especialmente o primeiro mês dos novos alunos na academia, chamado de período de adaptação, diferente de ser uma fase de ajustamento como o nome sugere, é destacado no estudo de Castro (1990) como sendo uma transição brusca e intensa. Muita pressão, atividades preenchendo todo o dia, e sem horários livres: aqueles que resistem e permanecem passam a ser denominados cadetes. O ritual que marca esse momento é apresentado por Castro (1990):

encerrado o período de adaptação, os novatos que permanecem são matriculados e participam, num clima de alegria, da solenidade de passagem pelo “Portão Monumental” que separa física e simbolicamente a Academia do mundo exterior. Entram pelo lado onde há uma placa com a inscrição “entrada dos novos cadetes”. Quatro anos mais tarde os que conseguirem “transpor os obstáculos” sairão da Academia pelo mesmo portão, mas agora pelo lado oposto, onde está escrito “saída dos novos aspirantes” (p. 17-18).

A formação dos oficiais envolve um processo de socialização profissional durante o qual as normas, os valores, atitudes e comportamentos considerados apropriados à vida militar são aprendidos e passam a condicionar tanto a vida profissional quanto pessoal do indivíduo. O relativo isolamento fortalece esse processo, proporcionando um distanciamento entre a vida militar e o mundo civil (Castro, 1990; Silva, 2009).

Na academia, há normas que regulam tanto os horários como as atividades em seus mínimos detalhes. Essas normas estabelecem as condutas a serem

seguidas pelos cadetes, tanto dentro quanto fora da instituição. Tanto as formaturas, paradas, revistas, a entrada no refeitório e todo o procedimento a ser seguido, mas também todo o comportamento do cadete fora da academia, estão previstos nesses regulamentos (Castro, 1990). As condutas normatizadas farão parte de toda a carreira do militar, e mais que isso, da vida do militar. Vale comentar que a vida social e afetiva desses profissionais também é regulada. Há prescrições que orientam a conduta em eventos, a forma de se vestir e toda a conduta social e, para os cadetes, há, ainda, a proibição do casamento.

Cavilha (2009) observa que tais normas definem, tanto dentro como fora do batalhão, como um militar deve se portar, como deve apresentar-se, bem como dita a periodicidade do corte dos cabelos, proibindo o uso de barba ou bigode. Para Cavilha (2009), esse controle do corpo e a uniformização dos gestos atuam como premissas na construção do modelo de homem hegemônico estabelecido pelo Exército.

Desde o período de formação do cadete e depois, nas rotinas dos quartéis, o militar vive em um cotidiano envolto em rituais. Nessas inúmeras solenidades do cotidiano “todos se transformam em um só corpo, em um só gesto, em um só uniforme e, desse modo, personificados no grupo, em um só ideal de pertencimento” (Cavilha, 2009, p. 148).

Dessa forma, o indivíduo despe-se, pouco a pouco, da antiga “vestimenta” e passa a habitar um uniforme que o acompanhará não somente durante o expediente de trabalho demarcado (até porque, como visto, não há essa delimitação), mas em todos os momentos e em todas as situações de sua vida. Ligado à coletividade em meio à qual foi formado, passa a fazer parte de um grupo coeso e a definir-se como militar, em oposição aos demais membros da sociedade, vistos como “civis”. Para Castro (1990, 2009), a oposição entre civis e militares é estruturante da identidade militar. Os militares se veem como parte de um “mundo” ou de um “meio” superior ao civil. Consideram-se mais organizados, mais dedicados, mais patriotas. O autor ressalta que, ao ingressar na academia militar, o jovem é submetido ao processo de construção da identidade militar que implica na desconstrução de sua identidade civil anterior. Observa, também, que, mesmo transitando no chamado “mundo civil”, o militar não deixa de ser militar, podendo, no máximo, estar vestido à paisana.

É possível perceber, face ao acima exposto, que uma instituição como o Exército apresenta várias características de “instituição total”, conceito cunhado por Goffman (2007) e que diz respeito a “um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada” (p. 11).

Goffman explica que toda instituição toma parte do tempo e do interesse dos indivíduos que dela participam, ou seja, toda instituição tem tendências de fechamento, mas algumas são mais fechadas que as outras. O fechamento ou o caráter total de uma instituição é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por proibições à saída, estas muitas vezes representadas por esquemas físicos como portas fechadas, paredes altas, arame farpado.

O autor segue destacando que, na sociedade moderna, os indivíduos tendem a dormir, brincar e trabalhar em diferentes lugares, com diferentes pessoas e sob diferentes autoridades. Nas instituições totais, para o autor, há uma ruptura das barreiras que costumam separar essas três esferas da vida. Dessa forma, todos os aspectos da vida são realizados no mesmo local e sob uma única autoridade. Além disso, em uma instituição total, cada fase da atividade diária do participante é compartilhada com um grupo relativamente grande de outros participantes, sendo todos tratados da mesma forma e obrigados a fazer as mesmas coisas conjuntamente. Nesse mesmo sentido, todas as atividades diárias são rigorosamente estabelecidas em horários, numa sequência de atividades imposta de cima, por um sistema de regras explícitas e por um grupo de funcionários. Todas as atividades são supervisionadas de forma a garantir que todos façam o que foi prescrito.

Considera-se que a instituição militar aproxima-se em muitos aspectos de uma instituição total, especialmente no que diz respeito à vivência dos cadetes no período de adaptação na academia militar, durante o qual, em grupo, experimentam uma sequência exaustiva de atividades, relativamente isolados do “mundo de fora” e com uma série de normas e procedimentos a assimilar e cumprir.

Goffman (2007) se refere às instituições totais como “estufas para mudar pessoas” (p. 22) e, mais adiante, analisa a maneira pela qual tal mudança se opera. Tal análise se assemelha ao que ocorre na formação dos oficiais, desde a entrada

na academia, com o afastamento abrupto e relativo isolamento da família e do meio social do qual faziam parte, passando pelo “trote” a que são submetidos os novos alunos, até a rotina de obediência e cumprimento de regras, visando a construção de sua identidade militar. Para o autor (2007):

O novato chega ao estabelecimento com uma concepção de si mesmo que se tornou possível por algumas disposições sociais estáveis no seu mundo doméstico. Ao entrar, é imediatamente despido do apoio dado por tais disposições. [...] começa uma série de rebaixamentos, degradações, humilhações e profanações do eu. O seu eu é sistematicamente, embora muitas vezes não intencionalmente, mortificado. Começa a passar por algumas mudanças radicais em sua *carreira moral*, uma carreira composta pelas progressivas mudanças que ocorrem nas crenças que têm a seu respeito e a respeito dos outros que são significativos para ele (p. 25).

Na carreira militar, o uso da farda, a forma de portar-se, de dirigir-se a um superior, de deslocar-se, de fazer as refeições, o corte de cabelo, tudo é prescrito e padronizado, fazendo pensar na citada mortificação, na mutilação do “eu” civil para o renascimento de um novo “eu” militar.

Para o autor (Goffman, 2007), quartéis e academias militares são exemplos de instituições totais. Castro (2007) discute essa questão realçando que, de fato, sob o ponto de vista de um cadete do primeiro ano, o aspecto total da instituição parece evidente. O autor cita em particular o período inicial, repleto de exemplos de ruptura brusca com o mundo exterior, período no qual entram em ação os mecanismos de “mortificação do eu” e é retirado do indivíduo o seu “kit de identidade” trazido do mundo de fora.

No entanto, Castro (1990, 2007) defende que, apesar das várias semelhanças formais, são grandes as divergências com o modelo de Goffman. O autor realça que alguns dos pressupostos do conceito de instituição total não se aplicam ao contexto da socialização militar, sendo um deles o caráter compulsório que define a instituição total e que não existe na academia militar, pois, nela, só fica quem quer.

Castro (2007) coloca em pauta, também, que ser militar não se restringe à jornada de trabalho, pois os pilares institucionais – a disciplina e o respeito à hierarquia – devem ser mantidos, segundo o Estatuto dos Militares, em todas as circunstâncias da vida, não somente pelos militares da ativa, mas também por aqueles da reserva ou reformados. O autor lembra, ainda com base no referido Estatuto, que tanto dentro como fora dos quartéis os militares seguem limites impostos pelos círculos hierárquicos. Além disso, observa que, para além do

ambiente de trabalho, há um compartilhamento dos locais de moradia, de lazer e de estudo, o que acaba se estendendo ao cônjuge e aos filhos, formando uma “família militar”. A interação entre essa família militar é constantemente estimulada, tanto formal quanto informalmente, e o papel da esposa e, em grande parte, dos filhos é considerado fundamental.

Castro (2007) propõe, então, que seria mais útil a utilização do termo “instituição totalizante” para se pensar a instituição militar. Explica que o emprego desse adjetivo diz respeito a “formar o total” e indica o predomínio da coletividade sobre os indivíduos.

4.4 **A família do militar**

A família está intimamente relacionada à profissão do seu membro militar e à instituição, sendo afetada diretamente pelas exigências e especificidades que a carreira apresenta. O assunto vem sendo considerado e discutido há algum tempo no âmbito internacional (McCubbin e Hunter, 1975; Segal, 1988) e, mais recentemente, nos estudos brasileiros (Adão, 2010; Carvalho, 1990; Chinelli, 2008; Silva, 2009).

A interferência da carreira militar na vida da família é questão realçada no site oficial do Comando do Exército Brasileiro. As informações encontradas nessa fonte apontam que a formação do patrimônio familiar do militar é extremamente dificultada; que a educação dos filhos é prejudicada; que o cônjuge enfrenta dificuldades em exercer atividades remuneradas; e que o núcleo familiar não estabelece relações duradouras e permanentes na cidade em que reside devido ao pouco tempo de permanência em cada local, normalmente três anos. Silva (2010) observa que os militares, principalmente os oficiais das Armas, têm como uma das metas da profissão a “vivência nacional”, isto é, circular por várias regiões do país a fim de conhecer e saber pelo que estão “lutando”.

O Guia do Oficial (1990) chama a atenção do militar para a formação da família, alertando que se trata de um assunto que deve merecer grande atenção. Considera que a esposa do oficial do Exército assume papel especial uma vez que se compromete intimamente com o exercício de uma carreira, que caracteriza como “toda feita de renúncias”. O guia adverte, ainda, que é fundamental que a

esposa tome conhecimento prévio das adversidades que enfrentará em decorrência das frequentes transferências, que a forçarão a viver, muitas vezes, em locais desprovidos de recursos. Orienta que é importante que a esposa seja alertada quanto ao modesto padrão de vida que terá. O guia segue recomendando “que se conscientize desde logo das dificuldades para compatibilizar as exigências da sua própria carreira com as impostas pela de seu marido” (Exército Brasileiro, 1990, p. 64).

A relação entre família e profissão militar parece desde cedo se apresentar como uma preocupação para o sujeito que decide ingressar no Exército. A partir das entrevistas realizadas com cadetes, Castro (1990) identificou que os mesmos, em sua maioria, pretendiam casar e constituir família, porém demonstravam receio pelo fato da constante mobilidade geográfica, típica da futura profissão. Os cadetes sabiam que, por esse motivo, suas futuras esposas teriam dificuldades em desenvolver uma carreira. Um dos entrevistados relatou que a esposa do militar deve ser submissa não ao marido, mas submissa em relação à profissão dele. Pairava entre os cadetes a dúvida se as namoradas ou futuras esposas estariam dispostas a acompanhá-los, abdicando de uma vida profissional autônoma.

Interessante observar que o casamento é também um ato regulado pelo Estatuto dos Militares (1980). O referido estatuto, em seu capítulo V, artigos 144 e 145, trata dessa questão e proíbe os Aspirantes-a-Oficial e alunos em formação de contraírem matrimônio (Brasil, 1980). Vale ressaltar que, apesar da proibição, alguns cadetes constituem família, veladamente, durante o período de formação. A “proibição” parece representar um respaldo frente à inviabilidade de os cadetes conciliarem a vida fechada e a rotina intensa da academia com as demandas familiares.

Apesar de todas as dificuldades que, presumidamente, o militar irá enfrentar na conciliação de sua vida familiar e profissional e das próprias restrições impostas pela instituição quanto ao casamento, observa-se que, de maneira geral, há uma busca pelo casamento e pela formação de família. Esse fato é analisado por Adão (2010), que enfatiza que a ideia de casamento e formação de um núcleo familiar próprio se relaciona com os valores militares. A autora segue realçando que o casamento é, para o militar, uma maneira de reafirmar a eficácia da formação profissional recebida e uma forma de exercitar os valores do grupo. São reafirmados, através do casamento, os valores de seriedade, profissionalismo,

competência, maturidade, disciplina e ordem que acompanham toda a formação do oficial. Por outro lado, o casamento é visto como uma possibilidade de obter o apoio necessário para superar as exigências da profissão.

D'Araújo (2003) assinala que vários estudos têm abordado o impacto da profissão sobre a família do oficial e sobre as relações com as esposas e os filhos. Ela observa que um dos aspectos mais mencionados é a instabilidade da vida escolar dos filhos e a “impossibilidade de a esposa poder dedicar-se a uma profissão”. Pontua, também, que em função das frequentes mudanças as esposas se veriam obrigadas a exercer as funções de donas de casa, abandonando uma possível carreira no mercado de trabalho. A autora explica que esse constitui um dos argumentos utilizados pelos militares para explicar por que deveriam ganhar mais do que os funcionários públicos civis ou por que devem ter um sistema previdenciário distinto e com condições superiores às dos outros servidores. Privados da complementação de uma renda familiar que pudesse ser proveniente do trabalho regular das esposas, deveriam ser compensados com melhores proventos e melhores pensões para seus familiares.

A partir do estudo no qual relaciona o casamento e a família militar, Adão (2010) salienta que a principal dificuldade apontada pelas esposas é a adaptação às constantes transferências a que o militar de carreira está sujeito. Essas transferências implicam em mudanças constantes para diferentes cidades, estados e, em alguns casos, para o exterior. A consequência dessa vida itinerante envolve o distanciamento geográfico do núcleo familiar original, o que impede que o casal usufrua da solidariedade parental, e gera dificuldades para manter laços de amizade construídos nas localidades onde viveu. Para os filhos, implica em constantes transferências de escola enquanto que, para a esposa, resulta em uma dificuldade de manter longos vínculos empregatícios ou concluir cursos universitários.

Recente publicação da Biblioteca do Exército intitulada “Mulher de militar” (Fargon, 2012) deu visibilidade à narrativa de uma esposa de oficial do Exército brasileiro. Trata-se de um relato das experiências vividas nos mais de cinquenta anos ao lado do marido militar: as várias mudanças de residência; o afastamento da família; o acesso a situações elitizadas que determinadas funções permitiam em contraste com as restrições financeiras experimentadas em muitos momentos; a vivência de dois anos em um país em guerra; a dificuldade de garantir a

continuidade dos estudos da filha adolescente e, por fim, a frustração sentida ao final da carreira do marido pela não ascensão dele ao generalato. Muito além da própria obra, chama a atenção o fato de ter sido publicada e distribuída num meio em que circulam títulos relacionados a assuntos estratégicos, geopolíticos, entre outros estritamente profissionais. Esse fato pode denotar o reconhecimento de dificuldades e conflitos na relação entre família e profissão militar.

Sob o ponto de vista histórico, segundo Carreiras (1997), essas duas instituições sempre se revestiram de aspectos conflituosos, com uma tradicional dificuldade de adaptação entre as exigências de estabilidade da vida familiar e as lógicas de permanente disponibilidade, mobilidade e risco que, em maior ou menor grau, sempre caracterizaram a profissão militar.

Tais dificuldades podem ser refletidas à luz das ideias apresentadas por Segal (1988) de que tanto as Forças Armadas como a família podem ser consideradas instituições “vorazes” – uma aplicação do conceito *greedy institution* desenvolvido por Lewis Coser. Partindo desse pressuposto, Segal (1988) observa que ambas são instituições que fazem grandes exigências aos seus membros em termos de lealdade, tempo e energia, diferente de outras instituições que tendem a limitar essas pressões normativas, possibilitando aos indivíduos a conciliação de diferentes tipos de atividade e pertencimento. Para a autora, tanto as Forças Armadas quanto a família são instituições que dependem, para a sua sobrevivência, do comprometimento de seus membros, que devem lealdade às duas instituições. Ainda que o estudo de Segal (1988) diga respeito ao exército norte-americano, sua análise será útil no presente estudo, pois se considera que a maior parte das características mencionadas, assim como muitas das situações que fundamentam a argumentação da autora, são semelhantes à realidade brasileira.

4.5

Exército: uma instituição voraz

Compreendendo a instituição militar como uma instituição voraz, Segal (1988) destaca o padrão de exigências que a carreira das armas apresenta aos seus membros e às famílias, considerando que, embora determinadas demandas possam ser encontradas de forma isolada em outras carreiras, a profissão militar talvez seja única no conjunto das exigências. Enfatiza também que algumas demandas variam em frequência e em intensidade de acordo com o serviço, mas que, ao longo da carreira militar, uma família pode esperar experimentar todas as demandas específicas.

O risco de que os militares sejam feridos ou mortos no exercício de suas funções é um aspecto óbvio na profissão, analisa Segal (1988), sendo esse talvez o aspecto mais voraz de todos. A autora pondera que, embora esse risco seja naturalmente maior em tempo de guerra, o militar, mesmo em tempo de paz, pode ser enviado a qualquer momento para áreas de conflito armado. Sabe-se que o exército norte-americano tem vivenciado mais situações de conflito do que o exército brasileiro. Este último, no entanto, tem estado presente em diferentes países do mundo em missões de paz. Conforme informações da página oficial da instituição na Internet, atualmente há participação de militares brasileiros no Haiti, Equador, Peru, Colômbia, Chipre, Libéria e Costa do Marfim. Além das missões de paz, há militares atuando em funções diversas em outros países, inclusive alguns em situação de conflito. O risco de ferimento e morte, inerente à profissão, está sempre presente.

A questão da mobilidade geográfica, apontada anteriormente no presente estudo como talvez o mais marcante aspecto da profissão militar, ao menos em nosso país, é abordada por Segal (1988) em seus aspectos positivos e negativos para militares e família. A autora ressalta que, embora muitos militares e suas esposas vejam a oportunidade de viajar como um benefício do serviço militar, a mobilidade geográfica também é vista como uma dificuldade que perturba a vida familiar. Em decorrência das mudanças, tanto os militares quanto suas esposas ficam geograficamente separados de suas redes interpessoais e, conseqüentemente, de suas fontes de apoio social. Se conseguem integrar-se a novas redes de apoio, essas relações são cortadas quando novamente são

obrigados a mudar para um novo local, experiência essa que se repete em cada movimentação.

Para as mulheres, a falta dessas fontes de apoio social podem gerar avaliações mais negativas quanto à satisfação conjugal. Falcke, Wagner e Mossmann (2005) apontam que principalmente as amigas e os familiares que representem algum tipo de ajuda com a qual as mulheres podem contar parecem funcionar como uma importante rede de apoio para o desempenho de determinadas tarefas, com papel relevante na qualidade do relacionamento conjugal.

A repercussão da migração na conjugalidade também foi evidenciada por Sluzki (2003). O autor advoga que, durante o processo de migração e de mudança de área de residência, muitos laços sociais decisivos são deixados para trás e as necessidades pessoais acabam por ficar apenas parcialmente satisfeitas pelos novos membros da família e pelas novas relações que se estabelecem. No casal, um membro (ou ambos) acaba por esperar que o outro satisfaça as funções que antes eram desempenhadas por outros elementos da rede, sobrecarregando, dessa forma, a relação.

Segal (1988) leva em consideração, ainda, a questão do ciclo de vida familiar, assinalando que as mudanças terão implicações diferentes, de acordo com a fase em que a família se encontre. Dessa forma, famílias com filhos em idade escolar poderão enfrentar problemas como a interrupção dos estudos e a falta de um currículo padronizado, o que pode resultar em falhas na aprendizagem ou, ainda, reprovações. Os deslocamentos podem ser particularmente estressantes para os adolescentes, pois essa fase envolve uma busca de identidade pessoal, que geralmente requer a integração num grupo de pares. As mudanças não somente afetam o relacionamento do adolescente com seus pares como também dificultam a participação em atividades extracurriculares. Tudo isso num momento em que os pais se tornam menos acessíveis como fontes de apoio, uma vez que se encontram envolvidos em seus próprios esforços adaptativos (Sluzki, 2003).

Outra especificidade da profissão enunciada por Segal (1988) é a separação do militar de sua família em função das atividades e missões que deve cumprir. Mesmo em tempos de paz, segundo a autora, são muitos os cursos, treinamentos, viagens, exercícios em campanha, entre outras situações, que costumam ter a

duração de alguns dias a um ano, aproximadamente. Além da solidão, a mulher se vê diante da responsabilidade de assumir o papel do cônjuge ausente.

Mais uma vez, a fase da vida em que a família se encontra é considerada. Casais recém-casados, que tiveram pouco tempo para solidificar a relação, podem encontrar maiores dificuldades. O afastamento pode ser especialmente mais difícil quando eventos familiares importantes estão ocorrendo, tais como a gravidez ou o parto da esposa. Além disso, militares separados de seus filhos podem deixar de acompanhar períodos de rápido crescimento e mudança, bem como eventos considerados especiais como a primeira palavra pronunciada pelo bebê, os aniversários e as formaturas. A autora lembra que separações têm também efeitos positivos, uma vez que permitem o crescimento individual e o desenvolvimento da relação conjugal, no entanto afirma que as dificuldades prevalecem sobre os benefícios.

Por fim, Segal (1988) discute as restrições normativas que operam sobre militares e suas famílias. Ela esclarece que, embora as demandas ao membro militar impactem indiretamente a família, a instituição também exerce restrições mais diretas sobre as famílias através de pressões normativas sobre o comportamento dos cônjuges e filhos. Estes, informalmente, carregam o posto do familiar militar e as prescrições de comportamento variam de acordo com o grau hierárquico. Muitas dessas prescrições e normas relacionadas à família, em especial às esposas, são transmitidas informalmente através dos relacionamentos interpessoais.

Esse ponto também foi abordado por Adão (2010) em seu estudo sobre a adesão feminina aos valores militares. A autora observa que é esperado que a esposa do militar se comporte de maneira semelhante ao marido. Um comportamento tido como inadequado ou impróprio por parte dela seria prejudicial ao convívio com o restante do grupo, o que por sua vez poderia vir a prejudicar a ascensão profissional do marido. Assim, uma das formas de assegurar essa adequação seria casar-se com alguém anteriormente relacionado ao meio militar. Na pesquisa realizada pela autora, de 5 esposas de oficiais entrevistadas, 4 eram filhas de militares. Com isso, a maior parte possuía um conhecimento prévio do meio em que seus maridos estão inseridos, adaptara-se a ele e, ainda, admirava e adotava os mesmos valores ensinados durante o processo de socialização militar.

Em decorrência das constantes mudanças e do impedimento de estabelecerem laços de solidariedade mais duradouros, como abordado anteriormente, as famílias do meio militar buscam apoio umas nas outras e passam a compor a chamada “família militar”. Residindo, muitas vezes, em vilas ou prédios militares e estando longe das famílias de origem, é natural que acabem se voltando aos seus pares, as demais famílias que vivem na mesma condição (Chinelli, 2009). Esse grupo se constitui tanto por meio de ajuda mútua como por meio de festas e celebrações (Adão, 2010).

A “família militar” pode exercer funções reguladoras sobre as atitudes e ações de seus membros, lembra Adão (2010). Apesar de não haver regras escritas e explícitas, comportar-se em desacordo aos valores internos do grupo pode causar desde o afastamento do grupo até prejuízos para a carreira do militar.

A união desse grupo é incentivada pela instituição militar que busca, através de festas e comemorações, promover a integração e o estreitamento dos laços entre os membros dessa considerada família. Os valores da instituição que dizem respeito à coletividade, ao espírito de corpo, à camaradagem transcendem, dessa forma, os muros das organizações militares e penetram na vida doméstica.

Apesar de ser uma instituição que apresenta tantas demandas aos seus membros e aos que com ele convivem, Adão (2010) mostra que no exército existe uma adesão das mulheres aos valores que os oficiais são estimulados a adquirir em seu processo de socialização profissional. Chinelli (2009) considera que o exército possui formas eficazes de transmitir seus valores também aos familiares, especialmente às esposas. O estímulo à participação delas nos eventos institucionais, o ideal da família militar e a extensão, por analogia, das posições hierárquicas dos militares às suas esposas são considerados pela autora como “formas pelas quais o Exército ‘incorpora’ estas últimas” (p. 103). Chinelli (2009) segue realçando que “militarizar” a dimensão civil da vida do militar – sua vida familiar e pessoal – é importante para que haja um comprometimento total do militar com a instituição, minimizando, ainda, as tensões que possam ameaçar a adesão incondicional dele ao “espírito militar”. É conveniente para o Exército que as esposas sejam suas aliadas, reflete a autora, salientando que, sobretudo, é importante que os laços da instituição e seus membros não sejam enfraquecidos pelo casamento, mas mantidos e fortalecidos.

4.6 Profissão: esposa de militar?

A família é vista como apoiando e nutrindo o trabalhador do sexo masculino por seu desempenho no trabalho, ao passo que as mulheres são vistas como privando suas famílias por trabalhar [...].

Monica McGoldrick

A frase de McGoldrick (1995, p. 35) resume o que, ainda nos dias de hoje, constitui um dos importantes entraves na vida da mulher e leva à compreensão de que, de fato, a família é mais “voraz” para as mulheres (Segal, 1988). Ser esposa de militar é, antes de tudo, enfrentar a voracidade tanto da família quanto da instituição militar.

Os problemas na conciliação da vida profissional das mulheres com as exigências da carreira do marido têm sido evocados de forma recorrente nos estudos que se referem à família e ao exército. Principalmente, os constantes deslocamentos geográficos acabam limitando boa parte dos projetos individuais das esposas de militares, dificultando a conclusão de um curso de graduação ou a estabilidade em atividades remuneradas. A permanência das mulheres em uma cidade por motivos profissionais após a transferência dos maridos é quase sempre descartada, a menos que a distância entre uma cidade e outra permita visitas frequentes ou que a atividade seja flexível, de modo a facilitar os deslocamentos (Chinelli, 2007).

O desenvolvimento da carreira e a ascensão no trabalho exigem do profissional investimento de tempo, aperfeiçoamento continuado e, normalmente, não ocorre do dia para a noite. Mudando-se constantemente, são menores as possibilidades de a mulher dar continuidade a um plano de carreira e adquirir o tempo necessário em determinado serviço para que possa conquistar novas oportunidades. Segal (1988) realça essa questão ao observar que a mobilidade geográfica interfere na progressão normal da carreira das esposas de militares e que, ainda que elas consigam encontrar trabalho na sua área, perdem a antiguidade quando se movem.

Vale lembrar, ainda, que as nomeações e transferências que determinarão o destino do militar e de sua família acontecem, quase sempre, com poucos meses de antecedência, em alguns casos em menos de um mês. Esse fato dificulta o estabelecimento de contatos prévios para eventuais matrículas em cursos,

inscrições em concursos ou contatos com empregadores no novo local de residência.

Alguns empregos garantem a transferência da funcionária casada com militar para que ela possa acompanhar o marido, mas isso não ocorre com a maioria das profissões (Castro, 1990). Acaba havendo uma busca por esse tipo de emprego especialmente por concursos públicos federais. Há, ainda, aquelas que optam pela carreira militar para “facilitar” a vida da família (Silva, 2010).

A questão profissional da esposa do militar nem sempre foi problematizada, até porque há algumas décadas era muito menor o número de jovens de camadas médias que faziam curso superior ou exerciam uma atividade profissional independente (Castro, 1990). No geral, as mulheres priorizavam o cuidado com a família e a manutenção da casa, sempre acompanhando as carreiras militares dos maridos (Adão, 2010; Silva, 2010).

Apesar das mudanças sociais, permanece no meio militar, segundo Silva (2010), um modelo de família ideal, no qual se espera que a esposa acompanhe o marido, que seja uma “boa” mãe e esposa, cuidando da casa e da família para que o marido possa desenvolver sua carreira. Tais expectativas também dizem respeito aos papéis da esposa do militar com relação à convivência com a família militar, como, por exemplo, em determinados momentos da carreira, organizar eventos para promover a família militar e participar de ações filantrópicas.

Para Chinelli (2007), ao se pensar na renúncia dessas mulheres aos seus projetos pessoais e à carreira profissional para seguir a trajetória de seus maridos, poder-se-ia simplesmente comparar os modelos de famílias militares ao modelo de família tradicional, em que o marido trabalha e sustenta o lar, enquanto a mulher permanece em casa, submissa, cuidando dos filhos e dos afazeres domésticos. No entanto, para a autora, seu estudo revela que as mulheres se percebem em uma posição de igualdade em relação aos maridos, sobretudo quando reconhecem o papel relevante que desempenham em suas carreiras. Reconhecem as dificuldades impostas pela vida militar e a abdicação de seus projetos pessoais e profissionais ao se dedicarem à casa, aos maridos e aos filhos. Porém julgam-se fazendo parte de um projeto comum e avaliam que não trabalham para os maridos, mas sim com eles.

Assim como essas mulheres percebem-se como parceiras nos trabalhos de seus maridos, o Exército parece reforçar a percepção dessa condição. Interessante

citar a observação feita por Cavilha (2009) ao acompanhar uma solenidade militar de passagem para a aposentadoria de um oficial do Exército:

A esposa, sempre disposta ao lado do marido, recebeu um buquê de flores no final da solenidade, indicando que ela também era homenageada – afinal, as esposas são parte importante e ativa na construção da carreira militar (Cavilha, 2009, p. 147).

Os estudos de Adão (2010) corroboram a ideia de que a desvalorização do trabalho feminino frente às atividades masculinas não é percebida pelas esposas pertencentes aos meios militares. Ainda que os sacrifícios em favor da carreira do marido sejam evidentes para as esposas, eles não são vistos como desabonadores. Adão acredita que isso se deve, principalmente, a uma adesão ao projeto profissional do marido.

De acordo com as pesquisas citadas no presente estudo, parece predominar entre os casais do meio militar uma variação do modelo de casamento tradicional ou normativo (Diniz, 1999). No casamento tradicional a mulher não mantém nenhum vínculo empregatício e o homem exerce a função de provedor financeiro da família. A referida variação diz respeito a um modelo de casamento em que a mulher “trabalha” para construir o avanço da carreira do marido. Na literatura internacional, segundo a autora supracitada, esse tipo de arranjo é designado *two person career couples* – que significa o investimento de duas pessoas numa carreira única.

Outra questão a ser problematizada no presente estudo diz respeito ao lugar que a profissão ocupa na vida de mulheres que escolheram casar com militares. Nesse sentido, pode ser útil o conceito de *Career Anchors* ou âncoras de carreira, de Edgar Schein (1997). O autor sustenta a ideia de que os valores pessoais de um indivíduo estão relacionados com suas escolhas de carreira. A âncora de carreira é uma combinação das áreas percebidas de competência, motivos e valores que a pessoa não abandonaria jamais, mesmo perante escolhas difíceis. Esses valores variam de pessoa para pessoa e determinam o papel que o trabalho ocupa em sua vida. Schein identificou oito categorias de âncoras de carreira. Uma em especial chama a atenção ao se pensar na questão profissional das mulheres de militares, a categoria denominada “estilo de vida”. Incluem-se nessa categoria pessoas que consideram a carreira como sendo menos importante e que acham que ela deve estar integrada num estilo de vida. Indivíduos que possuem essa âncora buscam

encontrar uma maneira de integrar as necessidades individuais, familiares e de trabalho perseguindo, para isso, a flexibilidade mais do que qualquer outra coisa, adotando uma atitude de respeito pela vida pessoal e familiar. Podem sacrificar a carreira em prol da manutenção de uma situação que, a partir da sua perspectiva subjetiva, é percebida como a melhor forma de viver. Sob esse enfoque, é possível supor que as mulheres estudadas têm, no topo de sua hierarquia pessoal, a questão do estilo de vida e prezam a família e a vida pessoal acima de qualquer outra coisa, não encontrando, portanto, maiores dificuldades em abdicar de uma vida profissional.

No entanto, não se pode desconsiderar a diversidade e a heterogeneidade de estilos e posturas femininas, que evoluem de acordo com as ideologias (Badinter, 2011), tampouco o fato de que o Exército possui a sua ideologia referente ao modelo de família militar. Ainda que esteja em questão um meio tradicional e hierárquico como o militar, não se pode ignorar que, no projeto de vida da mulher contemporânea, o trabalho ocupa um lugar importante. Desse modo, muitas delas podem estar vivenciando verdadeiros embates para tentar conciliar seu projeto de vida profissional com, além da família e da maternidade, as dificuldades que envolvem o fato de ser casada com um militar. Seria possível, então, viabilizar o projeto profissional dessas mulheres?

Para tentar responder a essa questão faz-se necessário tecer algumas reflexões sobre as mudanças que vêm ocorrendo nas relações de trabalho na contemporaneidade e que podem valorizar vivências profissionais diversificadas. Para isso, serão utilizadas algumas contribuições da literatura sobre empregabilidade, carreira e mercado de trabalho.

No passado, a estabilidade em um emprego era uma característica importante, recomendada e desejada pelos profissionais, hoje não tem o mesmo valor. Cada vez mais se vê um incentivo para que os profissionais tenham vivências em várias empresas, vários empregos, várias cidades. Para Freitas (2009), a mobilidade está na ordem do dia e parece ser emblemática dos novos tempos. Encontra sentido em um mundo de instabilidades e incertezas, de mutações, e que exige dos indivíduos respostas adaptáveis, mutáveis, ágeis e flexíveis. Numa economia cada vez mais competitiva e globalizada, os profissionais mais valorizados passam a ser aqueles com potencial de mobilidade.

Freitas sugere que a mobilidade passa a ser um novo capital simbólico no mundo das organizações. A autora define essa mobilidade, em sentido amplo, como:

[...] a capacidade, a disposição e o desejo que um indivíduo tem de mudar geograficamente e de interagir com diferenças em relação à sua cultura, à sua profissão, à sua empresa, ao seu cargo e aos seus saberes, fazendo ajustes que favorecem o seu melhor desempenho profissional e enriquecem a sua vida pessoal; ou seja, um indivíduo aberto a experiências novas, que confrontem e alarguem os limites dos seus conhecimentos, de suas experiências pessoais e profissionais, bem como as suas certezas culturais (Freitas, 2009, p. 249).

A autora não se refere ao conceito de mobilidade como um fenômeno unicamente geográfico, mas sim como um conjunto de competências e disposições que coloca o sujeito em interação com o outro, diferente de si, tendo ele a oportunidade de vivenciar a alteridade tanto no seu exercício profissional quanto na sua vida pessoal. Dessa forma, a experiência proveniente das constantes transferências vivenciadas pelas mulheres de militares, se bem aproveitadas, poderiam ser incorporadas positivamente às suas carreiras.

Acredita-se, porém, que a conciliação entre a carreira da mulher e as demandas da profissão do marido militar é questão que não deve ser pensada somente em nível individual. Para Silva (2010) a adesão das mulheres aos valores militares e à instituição pode acabar favorecendo que, tanto o militar quanto a esposa, naturalizem a ideia de que é preciso adaptar a família às exigências impostas ao marido pelo Exército, não questionando a possibilidade de a instituição militar se adaptar ou se tornar mais maleável com relação às dinâmicas das famílias.

Segal (1988) defende que é possível que a instituição se adapte aos padrões familiares de seu pessoal sem que, para isso, tenha que alterar seus valores fundamentais. A autora cita as ações empreendidas pelas forças armadas norte-americanas, que, a partir da década de 60 do século passado, vêm implantando uma série de serviços de apoio à família. Tais ações envolvem serviços de informações sobre a localidade para onde o militar está sendo transferido e assistência na recolocação profissional das esposas. A autora aponta que esses serviços começaram a atender às necessidades de esposas de militares com relação ao emprego, mas que ainda há muito a ser feito. Sugere, dessa forma, políticas de movimentação que possibilitem uma permanência maior em único local, bancos de trabalho, educação e serviços de formação profissional, além de creches em

horários ampliados. Assinala, ainda, que as forças armadas precisam se opor ativamente a políticas de contratação que discriminem as esposas de militares. Por fim, Segal defende que, quanto mais a instituição militar se adaptar às necessidades da família, mais comprometidos estarão com a instituição tanto militares quanto seus familiares.

5 ESTUDO DE CAMPO

Neste capítulo será apresentado o estudo de campo realizado. Por meio de uma pesquisa qualitativa investigou-se a vida profissional da mulher do militar, procurando analisar a influência da constante mobilidade na vida profissional da mesma e compreender de que modo a carreira do marido interfere nas suas escolhas profissionais.

5.1 Participantes

A pesquisa de campo foi realizada com oito mulheres de oficiais do Exército brasileiro. A opção por entrevistar mulheres de oficiais se deu com o intuito de tornar mais homogêneo o grupo a ser estudado, preservando as características sociais, econômicas e culturais do segmento médio da sociedade brasileira, que valorizam mais abertamente a autonomia profissional feminina (Singly, 2007; Rocha-Coutinho, 2007).

As participantes residiam na região centro-oeste do país, onde o marido exercia suas atividades profissionais momentaneamente. Contavam com idade entre 25 e 43 anos, fazendo parte, com isso, de gerações já totalmente imersas nos ideais contemporâneos de autonomia e de realização profissional feminino. Todas as participantes possuíam alguma experiência profissional e seis delas encontravam-se trabalhando na ocasião da entrevista. Todas as entrevistadas tinham ensino superior completo. Vale ressaltar que os nomes das mulheres aqui expostos são fictícios visando à preservação de suas identidades.

O tempo de casadas variou de quatro a dezoito anos. Cinco mulheres tinham filhos, sendo que uma delas era recasada e tinha dois filhos do casamento anterior. A idade dos filhos variou de 8 meses a 21 anos.

Quadro ilustrativo

Participantes (nomes fictícios)	Idade	Formação	Situação laboral	Idade e posto do marido	Tempo de casada (anos)	Nº de filhos	Idade dos filhos
Alice	39	Direito e Letras (com especialização)	Não está trabalhando	36, major	6	-	-
Bianca	31	Engenharia Civil (com pós-graduação)	Não está trabalhando	32, capitão	6	1	8 meses
Cecília	43	Biologia	Professora	41, major	5	2 (outro casamento)	21, 20
Diana	32	Administração (cursando pós-graduação)	Bancária	33, capitão	9	1	4
Elisa	38	Arquitetura e Urbanismo (com pós-graduação)	Trabalhando em comércio familiar	39, major	15	1	6
Flávia	41	Farmácia e Bioquímica (com pós-graduação)	Farmacêutica	46, tenente	4	-	-
Gisele	25	Enfermagem (cursando pós-graduação)	Professora voluntária e agente de pesquisa	27, tenente	4	-	-
Helena	37	Direito, Administração e Gestão Financeira	Gerente comercial	41, major	18	2	11,13

5.2 Instrumentos e procedimentos

As participantes foram selecionadas a partir de indicações de pessoas conhecidas da pesquisadora e o contato com as entrevistadas foi realizado pela mesma. As entrevistas foram conduzidas pela pesquisadora nos locais sugeridos pelas participantes, sendo que quatro foram realizadas na residência e uma no local de trabalho das mesmas, uma na casa da entrevistadora e outra na casa de uma amiga em comum.

As participantes foram informadas a respeito dos objetivos da pesquisa bem como do caráter estritamente confidencial das informações e do sigilo com relação à identidade da entrevistada. As entrevistas foram gravadas mediante autorização prévia das participantes através do termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo 1), que foi preenchido e assinado pelas mesmas. As entrevistas foram, posteriormente, transcritas pela pesquisadora. Esta pesquisa foi aprovada pela Comissão de Ética na Pesquisa da PUC-Rio sob o número 2013-22.

A coleta de dados foi realizada utilizando uma entrevista semiestruturada com roteiro oculto (Anexo 2). A pesquisadora elegeu alguns tópicos que, durante a entrevista, facilitaram a conversação e serviram como guia na abordagem das questões que se pretendia investigar. Os tópicos foram inseridos de forma a não interromper o fluxo da conversação e preservar a espontaneidade do processo.

Partindo do pressuposto de que aquilo que é significativo para uma pessoa a respeito de um determinado assunto aparece de alguma forma em seu discurso (Nicolaci-da-Costa, 2007), o roteiro foi construído com questões iniciais amplas e tangenciais à proposta da entrevista e abrangeu os seguintes temas: o significado do trabalho/profissão; a trajetória profissional; planos profissionais anteriores ao casamento; aspectos que facilitam e que dificultam a vida profissional; projeções sobre a vida profissional; concepção do marido acerca do trabalho da esposa; relação entre a carreira e o fato de ser esposa de militar.

5.3 Análise e discussão dos resultados

Após a realização das entrevistas, estas foram transcritas e analisadas segundo o método de análise de conteúdo, tal como proposto por Bardin (2010).

Da análise das entrevistas emergiram oito categorias: o lugar da profissão na vida das mulheres, destino incerto, dois lados da moeda, hora de recuar, trabalho ideal, incentivo dos maridos, a profissão dos maridos em primeiro lugar, profissão esposa de militar.

5.3.1 O lugar da profissão na vida das mulheres

O trabalho ocupa lugar importante na vida das entrevistadas. Das oito entrevistadas, sete já haviam cursado faculdade, ou pelo menos iniciado o curso superior antes do relacionamento com o marido e do casamento. De modo geral, a educação continuada é uma área que parece ter ganhado destaque na vida dessas mulheres, que mencionaram a realização de cursos de aperfeiçoamento, especializações, pós-graduações.

[...] então, o que que eu faço, quero, faço, tô fazendo minha pós-graduação pra, sempre tá melhorando meu currículo, faço vários cursinhos que eu posso lá dentro [...]. (Diana)

As entrevistadas mencionaram que, mesmo quando não estavam trabalhando, continuaram realizando cursos, tanto na sua área de formação quanto em outras áreas, procurando manter-se atualizadas e em constante aprendizagem:

Aí eu fiz essa pós, fiz um monte de cursos, curso de Feng Shui, fiz curso na (bairro) de computação... é... relacionada à arquitetura, né... (Elisa)

[...] eu leio pra caramba, adoro ler, leio tudo, leio um monte de livro, fico na internet, faço pesquisa, estudo, ai, eu agora quero estudar um pouco de inglês, estudo inglês [...]. Tentando sempre tá vendo tudo que tá mudando, todas leis que tão saindo novas, procurar estudar, guardar, pra se precisar, né [...]. (Alice)

Alice e Helena concluíram mais de um curso de graduação e apresentam experiência profissional diversificada. Como elas, a maior parte das entrevistadas possuiu uma carreira consolidada, contando com períodos consideráveis de tempo trabalhado e com atuação em diferentes áreas.

Eu sou... sou advogada. Eu... eu fiz assim... fiz magistério... dava aula, fiz direito, advogava... com direito ainda eu fiz letras... mas isso tudo... solteira, né. E eu era advogada. Aí eu trabalha... eu cheguei a trabalhar acho que uns dezessete anos (na minha cidade)... (Alice)

Sempre trabalhei, já vai fazer 21 anos que eu tô formada já... sempre trabalhei, nunca parei. Sempre fazia estágio durante... a época de faculdade na época de férias, de greve da federal, sempre... procurando estágio... sempre... nunca parei, sempre trabalhando. (Flávia)

[...] eu já fiz concurso, já passei, aí o concurso que eu fiz já foi pro ensino médio, né. Aí eu fiquei o quê?... acho que uns 15 anos dando aula pro ensino médio... (Cecília)

Helena atuou em variadas atividades dentro de suas áreas de formação, mas também em ocupações diversas àquelas.

[...] por ter feito cursos, por ter já trabalhado em diversas áreas, [...] eu acho que o currículo é, é importante, então... qualquer área que eu vou eu consigo... porque eu já trabalhei na parte de alimentação, já trabalhei na parte financeira, já trabalhei na parte de cosméticos, já trabalhei na parte de artesanato, né, então assim eu tenho um, uma.. eu acho que facilitaria. (Helena)

O constante aperfeiçoamento técnico e educacional é entendido como uma exigência para a conquista e para a manutenção do espaço feminino no competitivo mercado de trabalho, bem como para a ascensão profissional, segundo Rocha-Coutinho (2013, 2011). O investimento de tempo, as variadas vivências profissionais e a assunção de novos desafios possibilitaram que essas mulheres obtivessem sucesso profissional e retorno financeiro, como se pode ver nas falas abaixo:

Então assim, foi a parte profissional muito boa, eu ganhava o... mais que ele... né, meu salário era até maior que o dele lá... aí foi bom, a gente aproveitou bem, conseguiu mobiliário a casa, tudo, comprar tudo que a gente queria. (Bianca)

Aí fui ficando mais conhecida, mais velha também, vai... ganhando um pouco mais, né... (Alice)

Aí a minha, a minha parte financeira triplicou... então assim eu tava ganhando dinheiro e trabalhando demais... (Helena)

As entrevistadas demonstram autoconfiança e segurança profissional, enfatizando conquistas e facilidades em termos de recolocação profissional.

Aí fui, eu lembro que eram 70 candidatos, já tinha passado até o prazo porque eu fiquei sabendo... [...] aí... então... aí... o... aí eu fui trabalhar... aí fui pro banco fazer a entrevista, aí já tinha acabado as entrevistas, só que eu queria tanto, tanto, tanto que eu fui excelente na minha entrevista... e no dia seguinte eu consegui um emprego... quer dizer a vaga era minha e eu com 20 anos ta... tava com 20? Recém, é, 20 ia fazer 21... com 20 anos já tava trabalhando, ganhando ótimo na época, né, muito bom e tal... (Diana)

Passei por um processo seletivo que eu nunca passei na minha vida... havia aquela dinâmica de grupo, depois é, a, fez aquelas provinhas, português, matemática nã, nã, nã... aí ligaram dos Estados Unidos, porque ela é multinacional, né, pra fazer uma entrevista... eu fiquei o dia inteiro, alguém me ligava, eu tinha uma apostila pra estudar... passei... tá, era 150 candidatas, foi caindo pra 50, de 50 pra 20 e eu fui ficando, ficando, eram duas vagas e eu peguei uma vaga... (Helena)

... ah, é como eu te disse, até agora graças a Deus eu nunca, eu não tive dificuldade, entende? Eu chego, poucos dias depois eu já consigo né... é maravilha, né? (Cecília)

Aí por... assim... deu três meses que eu tava aqui eu arrumei um trabalho [...]. (Alice)

As mulheres demonstraram ter boas possibilidades profissionais. Isso fica evidente nos relatos acerca de méritos na carreira, do sucesso obtido em determinados momentos, e das capacidades e características que atribuíram a si

mesmas. As falas de Bianca e de Gisele ilustram a persistência e o interesse dessas mulheres na carreira:

Hoje eu faço tudo, não tenho medo, botei na minha cabeça que ninguém nasceu sabendo, ninguém nasceu andando, ninguém nasceu falando... as pessoas foram aprendendo... porque que eu não podia aprender matemática, eu não tenho nenhum problema mental... e você vê muita gente que tem problema mental e ainda consegue, por que que eu não ia conseguir? (Bianca)

Eu acho que o que me ajuda também... é, ah, agora eu tô mais assim focada nesta parte da docência, né, então isso que tá me ajudando, mas o que me ajuda também foi, na época que eu fazia faculdade eu... gostava muito desse projeto de extensão... se tivesse qualquer coisa eu ai eu quero, participo, então eu participava muito, é... se tivesse estágio essas coisas eu sempre buscava me inteirar, e isso me ajudava a ter assim mais domínio, mais prática, mais conhecimento... (Gisele)

De todas as participantes, apenas Alice e Bianca não estavam trabalhando na ocasião da entrevista. Gisele, a mais jovem e com menos tempo de formada, tinha a menor experiência profissional. Ingressara recentemente em dois trabalhos, um deles voluntário, ambos obtidos a partir de sua rede de contatos no meio acadêmico. Observa-se concordância nos discursos das entrevistadas no tocante ao significado do trabalho. As mulheres mencionam que os ganhos financeiros obtidos com o trabalho proporcionam maior poder de consumo.

E agora como eu tô ganhando mais agora eu posso comprar as minhas coisinhas, entendeu, não que eu não pudesse antes, absolutamente, tudo que eu precisei eu sempre... até eu nem precisava pedir, ele me dava um dinheiro pra mim, entende, justamente pra não ter que fazer isso, né... (Cecília)

Tanto que ele não sabe nem quanto eu ganho, o dinheiro é meu, eu faço o que eu quero, entendeu? [...] sou independente, o que eu quero eu compro, né... a gente tem... mais qualidade até de vida mesmo, né...(Diana)

Como que eu posso dizer, que eu posso cometer alguma, para mim... algumas... extravagâncias pra mim, que senão eu não poderia cometer se eu não tivesse... entendeu... eu posso todo mês fazer alguma, eu não digo só assim na parte de, de vestiário, eu digo assim na parte de cursos, por exemplo, eu posso pagar o meu curso se eu quiser [...]. (Elisa)

Ao falarem da destinação de seus proventos para si próprias, enquanto aos maridos caberia a responsabilidade financeira pela manutenção da família, fica evidente essa postura mais tradicional com relação aos papéis de gênero. Isso pode ser percebido pelo uso de termos no diminutivo, como "coisinhas", que denota uma diminuição do valor atribuído ao seu trabalho, como se sua renda fosse encarada não como complementar à renda do cônjuge, mas sobretudo, para a aquisição do supérfluo. Com esse raciocínio, as próprias mulheres parecem reforçar a ideia de que cabe ao homem o papel de provedor.

Alice e Bianca apontam o contraste entre a autonomia para consumir que possuem quando trabalham e a falta dela, quando passam a depender financeiramente dos maridos.

Assim, eu tinha o meu dinheiro, ele tinha o dele, ele sempre assim, tudo de casa ele que arru... que faz, né, ele que paga tudo... e o meu dinheirinho era assim, se eu, eu passeava no shopping aí eu quero um sapato e tal ele falou aí mas você já tem dez sapatos e eu falava mas o dinheiro é meu eu vou comprar e... eu ia lá e comprava. (Alice)

É, porque a mulher precisar ir no, na, fazer a unha, fazer o cabelo, comprar roupa, e, a... os homens não entendem que toda a hora a gente quer comprar roupa... acha que a gente tem que comprar roupa uma vez por ano (riso)... mas não é... mudou a tendência, a estação, nós tamo querendo comprar roupa, sapato não sei o quê... e aí quando eu não tô trabalhando eu dependo dele pra comprar e aí ele acaba me controlando, não, mas já comprou, mas é de novo, mas é caro, mas é isso, e quando eu tô trabalhando não, tem uma parte do salário que fica pra eu fazer, aí eu sei esse mês eu posso comprar isso, mês que vem eu compro aquilo, esse mês eu faço isso e aquilo e tal então, eu nem preciso falar nada com ele... (Bianca)

Araújo e Scalón (2005) observam que o trabalho significa para as mulheres uma fonte de realização pessoal e a oportunidade de melhoria das condições de vida da família. Trabalhar representa, além de uma satisfação com a atividade exercida cotidianamente, poder proporcionar a si ou aos familiares condições materiais de sobrevivência mais satisfatórias, além da condição de ter, ou acreditar ter, possibilidades de escolha no mercado de consumo – associa-se, subjetivamente, ao poder de escolher/comprar. Para as mulheres a autonomia pode significar independência e empoderamento nas relações conjugais, ainda marcadas pela assimetria de poder e pelo domínio masculino; mas também representa se sentirem incluídas como consumidoras.

As mulheres abordam o sentido do seu trabalho para si próprias, para a relação conjugal e para a sua relação com mundo. Estar exercendo uma profissão foi considerado algo positivo para as mulheres, que dizem sentir-se mais valorizadas, mais satisfeitas, mais felizes, como se pode observar nas falas de Elisa e Helena:

Representa... aí acho que assim um... uma injeção de ânimo... no dia-a-dia... aí é muito diferente a época que eu trabalho da época que eu não trabalho... eu sou muito mais assim, animada a época que eu trabalho, ah, eu consigo fazer muito mais coisas, entendeu?... eu chego em casa, eu tento cozinhar, entendeu? Eu vou dormir às 11, faço um monte de coisa, quando eu não trabalho parece que eu não tenho vontade de fazer as coisas, assim, não sei, o tempo também não passa... então o trabalho eu acho que é essa injeção de ânimo assim, essa empolgação sabe... ah, é muito bom... (Elisa)

Aí, pra mim é... satisfação do... eu acho que a gente, eu sou muito feliz quando tô trabalhando, sou outra pessoa... representa a minha independência. (Helena)

A ideia de, por meio da profissão, sentirem-se úteis e valorizadas e ainda contribuírem para o mundo também foi evidenciada. Para Flávia:

Representa... eu não diria tudo, mas uma boa parte... eu acho que representa o fato de você se sentir útil, de você se sentir responsável, de você se sentir com algum lugar no mundo... (Flávia)

O trabalho é realçado, ainda, como importante para a relação do casal, fato que Bianca diz ter sentido quando trabalhou:

melhora o relacionamento quando eu tô trabalhando... (Bianca)

Bianca também menciona que quando trabalha a mulher tem assunto com o marido, ideia também expressa nas falas de Elisa e Helena:

[...] e aí, e quando eu tô trabalhando não... é... é muita coisa, é muita informação, é... eu tenho outros assuntos pra conversar com ele, não é só o assunto aqui de casa, de neném, de cachorro, de, essas coisas... eu tenho outras coisas pra conversar com ele... e assim... o olho fica mais brilhante, tudo... a autoconfiança melhora, a autoestima, tudo fica... fica melhor. (Bianca)

Você tem assunto, né, porque você encontra com um monte de gente, né, a toda hora, eu lido com gente aqui o tempo todo, né... (Elisa)

A gente tem que ter assunto com o marido... você, mal ou bem, você senta no final da tarde, no início da noite, você toma um vinhozinho, toma uma cervejinha, você discute sobre o teu trabalho, ai hoje eu fiz isso isso e isso... você vai falar o quê com o marido quando... ai meu Deus, a casa hoje tá suja, a roupa tá não sei o que... (Helena)

As entrevistadas revelam os benefícios do trabalho feminino. Segundo Diniz (1999), para a mulher as vantagens do trabalho incluem o aumento da autoestima e do senso de competência que se reflete no desempenho dos papéis familiares femininos. Mulheres que desenvolvem uma atividade profissional tendem a se sentirem mais capazes como mães, a gozarem de maior saúde mental e física, além de vivenciarem relacionamentos conjugais mais satisfatórios.

O trabalho feminino representa a independência financeira das mulheres diante dos maridos e a autonomia para comprar coisas para si sem ter que discutir gastos. No entanto, essa valorização do poder de compra não parece alterar a visão tradicional de que cabe aos homens o sustento da família, segundo Machado e Lins de Barros (2009). As entrevistadas, em geral, demonstraram que no momento adotam práticas mais tradicionais no tocante ao dinheiro, ficando os maridos responsáveis pelo provento financeiro da família. Essa configuração tem se dado

seja por estarem recebendo salários menores com relação aos dos maridos, seja por não estarem trabalhando.

Ainda que os proventos advindos do trabalho tenham sido citados por outras mulheres como possibilidades de obter melhorias para a família, Helena e Gisele são as únicas entrevistadas que mencionam um ideal de compartilhamento de ganhos.

Então quando a gente casou eu falei pra ele não tem esse negócio de cada um ter o seu dinheiro... nã... nã... nã, porque senão a gente vai acabar aqui e tal... aí ele falou assim, não, eu também penso assim... então assim o dinheiro hoje assim, cada um... como é, no caso assim ele que recebe, né, eu só recebo essa ajuda de custo desse projeto... a gente tudo coloca na mesma conta e o cartão é divi... no caso assim é titular os dois e a gente usa, a hora que quiser, não tem esse negócio de mesada... (Gisele)

Eu sei o que que é isso porque eu já fiquei um tempo sem trabalhar... parece que a tua relação... tá morna... aí, o dinheiro fica apertado e você se sente culpada por não estar trabalhando e por não estar colocando dinheiro dentro de casa. (Helena)

Gisele fala do ideal de compartilhamento dos ganhos com o marido buscando distanciar-se do modo como seus pais lidavam com o dinheiro. Vale lembrar que o pai de Gisele também é militar, e, na concepção da entrevistada, apresenta posturas tradicionais no tocante às relações de gênero e ao dinheiro, diferente do que a entrevistada observa na geração do marido, com ideais mais igualitários.

(riso)... ó, meu dinheiro é até engraçado porque... no, quando, no caso assim meu pai, eu vejo assim meu pai assim é muito assim autoritário... é daquele, daquele povo assim antigo do exército que a mulher tem que ser meio que submissa sabe... então ele dá uma mesada pra minha mãe e eu acho assim, eu abomino isso, eu acho um absurdo, então quando eu casei eu era muito feminista... (Gisele)

Para Helena, o dinheiro proveniente de seu trabalho aparece como um compromisso com o sustento e com a provisão familiar e não só como ganho pessoal/individual. Menciona a culpa que sente quando não consegue compartilhar as despesas com o marido. Vale lembrar que Helena possui uma experiência profissional extensa e estava atuante no mercado de trabalho na ocasião da entrevista. É possível perceber que as mulheres ativas no mercado de trabalho, em contraposição às que se definem como do lar e/ou inativas, tendem claramente a valorizar mais o trabalho remunerado fora de casa e a assumir posições que podem ser consideradas mais modernas. Em geral, têm percepções mais críticas acerca das práticas tradicionais e apresentam opiniões mais

favoráveis à igualdade de gênero (Araújo e Guedes, 2012; Machado e Lins de Barros, 2009; Araújo e Scalón, 2005).

Observa-se que as entrevistadas percorreram uma trajetória de vida na qual se destaca o projeto profissional. Duas entrevistadas explicitam o fato de que desde muito cedo sentiam vontade de trabalhar. No entanto, o ingresso no trabalho foi adiado por determinação dos pais, para que não interferisse nos estudos:

[...] era louca pra trabalhar... sempre tive muita vontade de trabalhar... e aí com 15 anos eu vi um pessoal numa fila pra conseguir um emprego... aí eu falei não, eu vou conseguir meu primeiro emprego com 15 anos [...] aí fui pra fila, fiz entrevista, passei e consegui, assinaram minha carteira e tudo... aí, quando cheguei em casa, meu pai falou negativo, não tem como conciliar o trabalho com a... com o estudo, né. (Diana)

O meu pai... ele preservava muito o estudo dos filhos... ele nunca deixou a gente trabalhar... então, ele não deixava a gente trabalhar e dizia que a gente tinha que estudar, né... prezava muito nossos estudos, pagava vários cursos de tudo pra gente porque ele queria que a gente fosse, né... seguir a... (Helena)

O estudo continuado estava associado à possibilidade de desenvolver um capital cultural e educacional como ferramentas importantes, tanto na esfera pessoal quanto profissional. Mais do que um mero trabalho, a expectativa dos pais endereçada às entrevistadas, na concepção das mesmas, era de que desenvolvessem uma carreira por meio da qual pudessem conquistar autonomia e independência.

Esse tipo de discurso evidencia os novos valores e as novas aspirações que emergem nas famílias a partir da modernidade. O referido período encerra o surgimento de sujeitos individuais e imprime, com isso, uma crescente valorização do indivíduo que tem domínio sobre si mesmo e que toma suas próprias decisões (Machado e Lins de Barros, 2009). A família ganha força como um meio através do qual o indivíduo obtém o auxílio para que possa se tornar sujeito autônomo (Singly, 2007, 2000). A preocupação dos pais em garantir a educação das entrevistadas vem ao encontro da ideologia contemporânea do individualismo e da redefinição do papel feminino na sociedade e no mundo do trabalho.

O reposicionamento das mulheres resultou em um redirecionamento, sobretudo, das relações de gênero. A crescente participação feminina no mercado de trabalho e a ampliação do nível de instrução das mulheres contribuem para a sua autonomia e independência (Araújo, 2009; Machado e Lins de Barros, 2009; Araújo e Scalón, 2005; Singly, 2000). Dessa forma, investir em educação torna-se

um projeto não somente individual, mas do grupo familiar como um todo. A educação formal e o desenvolvimento profissional das filhas são identificados como os meios através dos quais elas poderão ascender socialmente e conquistar maior independência financeira (Machado e Lins de Barros, 2009).

Bianca e Alice deixam claro o discurso que lhes foi dirigido pelas mães a esse respeito:

[...] porque a minha avó era dona de casa... e tinha, minha mãe brigou com pai com mãe com todo mundo porque ela queria a independência dela... e minha mãe fez magistério, foi professora a vida inteira... porque ela falava eu não quero ficar igual a minha... mãe, tendo que pedir dinheiro pra comprar um batom pro meu pai, ela falava Deus me livre, então nós fomos criadas assim... que isso era horrível, pedir dinheiro pro marido que horror... (Alice)

[...] minha mãe ela... é professora... é... então ela queria assim que os filhos... é, estudassem, estudasse, estudassem, tivessem a carreira, fosse independente, não dependesse do marido igual ela foi... que dependia do meu pai e... e aí dava muita briga e tal aquelas coisa... a gente cresceu vendo isso então... (Bianca)

Bianca reproduz, a partir das recomendações da mãe, essa ideia de que o trabalho feminino significa a possibilidade de rompimento de uma relação insatisfatória:

Assim... eu sempre fui criada, minha mãe sempre me ensinou... você tem que... você tem que ser independente, porque se um dia seu casamento não der certo... não vai ser... isso que vai te segurar com ele, você tem sua profissão, você sabe fazer as coisas, você sabe se manter e viver sozinha... (Bianca)

Esse fragmento é consonante com o que indica a literatura acerca dos relacionamentos na contemporaneidade. Para Singly (2007), os indivíduos se sentem desobrigados de manter uma relação em nome de uma regra, princípio moral, social ou institucional. A satisfação dos membros da relação conjugal passa a ser evidenciada como mais importante que a perenidade da relação. Esse dado é realçado na fala de Bianca, que relata as orientações de sua mãe sobre a importância da independência da mulher através do trabalho, como possibilidade de não depender do marido e, por isso, ter condições de romper uma relação insatisfatória. Bianca e Alice relatam que suas mães pareciam desejar a elas relacionamentos em que pudessem ser reconhecidas e felizes. Esses dados corroboram observações de autores como Jablonski (1998, 2011), Araújo e Scalon (2005) e Torres (2000) que apontam a atividade profissional feminina como representando a possibilidade de rompimento de relações insatisfatórias.

A profissão ocupa lugar quase inquestionável na vida dessas mulheres, e o investimento no desenvolvimento educacional é visto como o meio para viabilizá-

la. A educação é entendida como uma herança dos pais, como realçado na fala de Bianca ao lembrar as palavras do pai:

quero ver a lição, quero ver isso, porque cês vão estudar, a única coisa que eu posso deixar pra vocês é o estudo... (Bianca)

A educação, nesse caso, ganha a conotação de herança, de legado, no sentido de valorização do projeto de autonomização e independência deixado pelos pais às filhas.

5.3.2 Destino incerto

Todas as entrevistas ressaltam a incerteza de quando e para onde irão. Essa parece ser uma constante na vida dos militares e, por extensão, na de suas famílias. A imprevisibilidade é inerente à profissão militar. As entrevistadas relatam que frequentemente oportunidades de missão, transferências, ou outras situações que interferem no destino do militar e de sua família, ocorrem em um período curto de tempo, gerando insegurança quanto aos projetos familiares, conjugais e/ou individuais.

Chega meio do ano você fala assim ai eu não sei, eu não sei o que vai acontecer até o final do ano, que nem na... na ECEME, eu ainda não sei, a gente não sabia pra onde ia... aí eu tinha um monte de amigo civil, mas como assim você não sabe, entendeu... o que vão acontecer... a gente não sabe... *só ficou sabendo, quando?*... nós ficamos sabendo... fi... final de outubro, começo de novembro, eu acho... começo de novembro e foi assim uma loucura [...] *vocês chegaram aqui em dezembro?* É. Foi uma coisa assim, foi uma coisa louca... é complicado olha... mulher de militar... (Elisa)

A minha vida não tem muitos projetos... tudo que nós projetamos muda de um dia pro outro... a nossa vida militar é assim... a missão dele mesmo a gente... saiu, de um dia pro outro... a gente tava em (nome da cidade), ligaram, você é voluntário pra ir pra missão no exterior [...] aí ele disse eu vou consultar minha esposa, não deu, não, não pode, tem que ser sim ou não agora... assim... aí quando ele me ligou, eu tava na escola pegando as crianças... amor me ligaram da presidência não sei o que... [...] Eu digo: quando tem que dar a resposta? Ele disse: já dei... então assim ó, mudou de um dia pro outro... isso foi em novembro pra ele ir em janeiro... imagine, dois meses... aí fizeram toda aquela burocracia pra ele ir e não sei o quê e quando chegou em janeiro mudaram pra (outro país) pra ele ir em agosto... então, a nossa vida é muito assim ó, eu disse pra ele a gente não vai projetar mais nada... os nossos planos eles vão ter que ser... no impulso... vamo começar e vamo fazer porque... muda muito... (Helena)

Quando ele tava lá, ia sair a transferência, aí a gente imaginava que quando ele voltasse ele já ia vir pra cá, já tava tudo planejado, aí na hora assim o general cancelou a transferência de todo mundo, porque ele tinha ficado um ano e seis meses parece na unidade e tinha que ter no mínimo dois anos... (Gisele)

Mas daí ainda não sei assim se a gente vai, se não vai, o que que vai fazer e eu, eu, fico meio perdida. (Alice)

[...] porque agora nós tamo aqui, amanhã eu não sei onde que nós vamos tá... (Bianca)

Porque daí em novembro ele tem que tá à disposição, então a hora que disserem que a gente tem que ir pra lá de, onde eles decidirem que a gente vai, a... gente tem que ir, né. *Ah, você nem sabe ainda?* Não, a gente não sabe ainda, a gente sabe que é pra região norte mas não sabe exatamente onde. (Flávia)

A vida militar impõe ao oficial e à sua família, via de regra, constantes deslocamentos geográficos. Seguindo a política de movimentação do Exército, os militares de carreira são estimulados a adquirirem uma vivência nacional, atuando em várias regiões do país. Os oficiais permanecem em média dois anos em cada localidade, podendo, em momentos pontuais da carreira, esse tempo ser menor, como no caso de cursos ou missões específicas. Em alguns casos e dependendo da função que exerça, o oficial consegue ampliar seu tempo de permanência em alguns anos.

Guiando esses deslocamentos geográficos, o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército evidencia que o militar está sujeito a servir em qualquer parte do país ou no exterior, podendo ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país (Exército Brasileiro, 2013). A vivência nacional é uma das metas da profissão e, nesse sentido, é necessário que os militares circulem por várias regiões do país para que conheçam e saibam pelo que estão “lutando” (Silva, 2010).

Alice e Flávia, ambas casadas há cinco anos, haviam vivenciado apenas uma mudança de cidade. Elisa, casada há 15 anos, e Helena, casada há 18 anos, foram as que tiveram o maior número de deslocamentos na companhia do marido, totalizando até o momento da entrevista seis transferências.

Situação particular foi vivenciada por Gisele, que optou por continuar morando com os pais por um tempo após o casamento a fim de não interromper os estudos, evitando assim estender o tempo de graduação. Com isso, não havia vivenciado nenhuma transferência com o marido, mas sim como filha de militar. Apesar de casada há quatro anos, na ocasião da entrevista estava no primeiro ano de coabitação com o marido. Gisele e o marido priorizaram a finalização do curso universitário para depois viverem juntos:

Porque na verdade, a gente... olha só, passou dois anos e abriu em (cidade onde marido trabalhava) a federal de lá, só que não compensava porque eu já tinha, na hora que eu, quando eu transferi de (cidade onde morava com os pais) pra cá eu já perdi um semestre, então eu teria que perder ainda, no caso um semestre e mais dois anos, não compensava, então a gente falou não vamo... vamo decidir nossa vida agora, cada um... vamo focar nos nossos estudos, que depois vai ser muito melhor pra, se a gente tiver filho e tudo mais, já vai tá tudo encaminhado... (Gisele)

A preocupação de Gisele faz parte da realidade de muitas esposas de militares. Diferenças curriculares entre as instituições de ensino superior acabam estendendo o período de formação em alguns anos. Além de Gisele, Helena e Bianca – que ainda não haviam concluído a graduação quando se casaram – revelaram esse tipo de situação em suas falas.

Fiz o curso que era cinco fiz em oito, mas fiz em oito porque assim é, de reprovação foram duas, um a mais foi porque eu fui transferida e não bateu a carga horária, então eu tive que fazer mais uma... (Bianca)

[...] eu, quando eu passei no vestibular eu, eu era solteira, fui terminar depois de vários anos de casada porque teve a gravidez no meio... como a gente ficou sendo transferido de dois em dois anos, né... aí... complicou a faculdade, a de Direito eu fiz praticamente em dez anos... parando e voltando, eles aproveitando as minhas matérias... né, por que daí não batia a carga horária... então isso aí foi, meio que a gente... desestimula, né... (Helena)

A questão das dificuldades das mulheres de militares em concluir um curso superior e do prolongamento do tempo de formação que experimentam tem sido evidenciada como uma das implicações da carreira do militar na vida das esposas (Adão, 2010; Chinelli, 2007). As frequentes mudanças afetam a trajetória acadêmica das mulheres e seu percurso profissional.

Adão (2010) salienta que a principal dificuldade apontada pelas esposas de militares é a adaptação às constantes transferências às quais o oficial está sujeito. Essas transferências implicam em mudanças constantes para diferentes cidades, estados e, em alguns casos, para o exterior. Chinelli (2007) também ressalta que, para as mulheres, permanecer em uma cidade por motivos profissionais após a transferência dos maridos torna-se uma alternativa inviável, a menos que a distância entre uma cidade e outra permita visitas frequentes ou que a atividade seja flexível de modo a facilitar os deslocamentos.

O Exército, através do seu Guia do Oficial (1990), chama a atenção do militar para a questão dos obstáculos que as esposas presumidamente enfrentarão ao tentar conciliar a carreira com as demandas da vida militar. Entre outras advertências que faz e renúncias que anuncia, o guia orienta que é fundamental que a esposa do oficial tome conhecimento prévio das dificuldades que enfrentará

em decorrência das frequentes transferências; dentre tais dificuldades, a de compatibilizar as exigências da sua própria carreira com as impostas pela de seu marido (Exército Brasileiro, 1990).

Por mais qualificadas e por maior que seja o tempo de atuação que tiverem experimentado em suas profissões, as esposas que acompanham seus maridos nas transferências acabam tendo suas carreiras frequentemente interrompidas. Mudar de cidade implica sempre em um recomeço profissional, exigindo a construção de novas redes de contato e um planejamento prévio.

Alice e Elisa, profissionais liberais, mencionaram a perda da rede de clientes e de contatos que haviam construído nas cidades onde trabalhavam e a ausência dessa rede no novo local de residência, dificultando a atuação profissional.

Aí eu vou continuar assim... sem saber... aí eu, ou, eu penso assim ou trabalhar pra alguém, porque na cidade ninguém vai me conhecer, né, ou... não trabalhar... porque eu não sei daí, né. Agora se voltar pra (cidade de origem) eu volto... a advogar... porque daí eu conheço todo mundo lá... conheço daí vou, um indica daqui, um indica dali, vai indo, cê volta a trabalhar... aí se eu voltar pra (cidade de origem) me vejo advogando mesmo. (Alice)

[...] eu tenho que ter... uma equipe, né, pra trabalhar comigo, porque geralmente você não pega só o desenho, você pega a, uma reforma que você tem que tá junto, você pega a obra, né... aí eu preciso, e eu não tenho como em dois anos formar uma equipe, ou eu tenho que... até o meio do ano, seis meses antes eu tenho que me programar porque aí não pode atrasar porque se eu for fazer essa casa, e aí essa casa, aí eu vou embora e aí? (Elisa)

Em decorrência das mudanças, essas mulheres acabam abrindo mão de redes de apoio importantes para o trabalho que executam e para a consolidação da carreira. Contatos com outros profissionais e clientes, que são construídos em médio e longo prazo, são fundamentais para a obtenção de uma colocação profissional e para a conquista de clientes no caso de profissionais autônomos. Em situações em que as mulheres conseguem integrar-se a novas redes, essas relações são cortadas quando novamente são obrigadas a mudar para um novo local, experiência essa que se repete em cada movimentação (Segal, 1988).

Algumas profissões são citadas como de mais fácil recolocação. Isso não quer dizer, no entanto, que não requeiram ajustes e que não representem entraves para a carreira.

É como eu te disse, até agora graças a Deus eu nunca, eu não tive dificuldade, entende? Eu chego, poucos dias depois eu já consigo, né... que essa é uma preocupação que eu tenho, claro, né... tudo novo... agora daqui a dois anos de novo, vou mudar, e aí... de a, né... larga currículo, não conheço, né... tem toda esse... essa preocupação... (Cecília)

Eu acho... muito difícil... apesar de assim... ter uma facilidade na minha área por eu ser da área da saúde, eu imagino assim que se eu fosse de outra área, eu não... talvez eu não estaria empregada hoje, ou... não taria é, tendo assim, ai não sei o que vai ser do meu futuro, talvez eu esteja empregada talvez não... (Gisele)

Castro (1990) aponta a existência de alguns empregos que garantem a transferência da funcionária casada com militar para que ela possa acompanhar o marido, mas ressalta que isso não ocorre com a maioria das profissões. Esse tipo de emprego acaba sendo atraente para muitas mulheres, em especial a aprovação em concursos públicos federais vem sendo bastante almejada.

Diana, que é empregada pública de um banco federal, tem garantida a transferência no trabalho. Mesmo assim, fala da readaptação que é exigida:

Isso que eu acho ruim... da esposa do militar, cê tem que tá muito preparada psicologicamente tanto na parte profissional... quanto na parte da, de vida mesmo, né... porque você chega numa cidade, você tem tudo organizado e de repente aquilo tudo acaba... e você começa tudo de novo... não é fácil... eu fico imaginando pra quem ainda vai sem emprego que tem que ainda procurar emprego, né... barra... nossa, muito difícil... que desde uma diarista, alguém que trabalha com você, o lugar que você faz ginástica, tudo você precisa recomeçar, né... Tudo, tudo, tudo, tem que recomeçar tudo, isso. (Diana)

Do militar é esperado que esteja sempre pronto para qualquer missão e que esteja disponível em qualquer situação. As esposas acabam tendo que se adaptar a essas exigências e lidar com a imprevisibilidade. Além de todo o ajuste referente à nova moradia e das providências que uma mudança de residência impõe, há pouco tempo para estabelecerem contatos no local de destino. De maneira geral, a definição de projetos profissionais é prejudicada, como pode ser observado no discurso de nossas entrevistadas, que revelam sentimentos de incerteza, falta de controle e limitação no tocante ao próprio destino:

Nossa... olha... eu ainda tenho assim um pouco de dificuldade em ver o futuro por causa do meu marido... que esta questão assim de ele ser militar ainda pesa muito pra mim... (Gisele)

Porque também se eu falar assim ah quero trabalhar eu posso começar a sair, querer ir atrás de um escritório e demorar, ou não ser aceita, né, eu tenho que viver com tudo isso... e sendo que até o final do ano ele pode ser mandado de volta pra (cidade de origem) ou pra (outra cidade)... ou a gente continua aqui então tudo é, é tanta incerteza... e os dias correm tanto que quando eu vejo já passou a semana, passou um mês e (riso)... (Alice)

... assim, eu sou limitada, né, porque... não sei quando que eu vou embora, recebe um convite eu não posso, né... não posso de... depender de mim, uma pessoa depender... do que eu vou... do que eu faço assim... porque a qualquer momento... é horrível isso... porque você não, não engata assim uma coisa com... com assim, cê não vai com gosto, com firmeza assim pra resolver... coisa de decisão você sempre fica meio, né, com pé atrás, porque... (Elisa)

A imprevisibilidade que permeia a profissão militar afeta a vida profissional das esposas. As nomeações e transferências que determinarão o destino do militar e de sua família acontecem, quase sempre, com poucos meses de antecedência, em alguns casos em menos de um mês, dificultando o estabelecimento de contatos prévios para eventuais matrículas em cursos, inscrições em concursos ou contatos com empregadores no novo local de residência.

Segal (1988) defende a adoção de medidas institucionais que atendam às necessidades de esposas de militares com relação ao emprego. Essas iniciativas incluem a implantação de bancos de emprego e assistência na recolocação profissional das esposas, serviços de informações sobre o local para onde o militar está sendo transferido e políticas de movimentação que possibilitem uma permanência maior em um local. Na realidade das entrevistadas, ao falarem da incerteza do destino, parece que dispor de um tempo maior para planejarem-se, organizarem-se e estabelecerem contatos no novo local já seria um bom começo.

5.3.3 Dois lados da moeda

Nas narrativas sobre as vidas profissionais de esposas de militares, um aspecto é sempre evocado: a interferência da constante mobilidade geográfica. Contudo, as entrevistadas falaram também sobre os aspectos positivos que envolvem a questão, além das dificuldades e das demandas apresentadas pelas frequentes mudanças.

A vivência em várias regiões do país é aspecto bastante valorizado na vida profissional do oficial. Para a carreira das esposas, no entanto, a constante mudança pode significar prejuízos. Um dos aspectos mencionados pelas entrevistadas foi a dificuldade de adaptação a novos lugares, com climas, hábitos, costumes, estilos e qualidade de vida diferentes. No tocante ao trabalho, essas diferenças culturais podem se apresentar como um desconforto. Cecília, que antes do casamento morava na região sul do país, menciona o choque cultural e os sentimentos de rejeição e estranhamento que sentiu quando se mudou para a região nordeste:

A região muito boa e tudo assim... mas é que teve um choque de cultura, sabe, eu não me sentia muito bem lá, eu acho que eles não gostaram muito de mim, não sei o que aconteceu

exatamente, sabe... [...] ai eu era a estranha, sabe, e... ficavam debochando da gente do jeito que a gente fala sabe, ficavam imitando o jeito que a gente fala, sabe. [...] os alunos tudo, tudo, foi um choque, sabe, um choque... (Cecília).

O padrão de vida ao qual o militar e sua família têm acesso varia de acordo com a cidade onde vivem. Nas grandes cidades, o custo para a manutenção familiar costuma ser bastante alto. Da mesma forma, locais mais afastados podem demandar gastos extras para o acesso a serviços. Essas diferenças foram sentidas por Elisa, que evidencia em sua fala:

Não, pra gente é tranquilo, só que o problema é que, se for pra um lugar, aqui, dá tranquilamente pra viver, agora se for pra uma cidade assim Rio ou Brasília, aí o negócio aperta, né... aí não tem o que fazer, aí tem que controlar, né... (Elisa)

Além de sofrerem as diferenças de custo de vida de cada região, as esposas que trabalham acabam experimentando variações salariais. Bianca sentiu essa flutuação já na época da graduação, nos valores de sua bolsa de estágio:

Porque enquanto em (cidade do centro-oeste) o estágio era de 1200 reais, em (cidade da região sul) o estágio eles pagavam 200 reais... então... o dinheiro que eu ganhava antes eu conseguia pagar minha faculdade, conseguia comprar minhas coisas... e lá eu já não conseguia porque a cidade era pequena... ninguém ia pagar tanto... (Bianca)

Flávia aponta a variação entre os pisos salariais de sua categoria profissional e menciona a implicação dessa diferença salarial em seu padrão de vida:

O piso da minha categoria é regional, é por estados... então tem diferença de um farmacêutico aqui pra um farmacêutico de outro estado... é, é estadual o piso... mas aqui é o menor piso do Brasil... então quer dizer dificulta por isso porque mesmo casada com ele, eu no sul eu tava acostumada com um padrão de vida... eu tinha, eu sabia que eu tinha... x pra, pra fazer as minhas coisas, né... aqui pra mim caiu pela metade, um pouco até menos da metade... entende? (Flávia)

Cecília também fala a respeito das diferenças salariais percebidas:

O salário é muito ruim no nordeste. Eu não sei se é todo o nordeste, mas lá onde eu trabalhei, lá é muito baixo, professor lá é... muito mal remunerado. [...] é um absurdo, um absurdo, e o pensamento deles lá é assim, ainda bem que pagam, sabe... ainda assim, o pensamento não é pra reivindicar, pra buscar, pra tentar melhores salários, entende? Não, lá é ainda bem que pagam... é um absurdo, um absurdo... um absurdo... (Cecília)

Apesar de não ser afetada por esse tipo de variação regional em seus proventos, Diana, que tem um emprego público, menciona a frustração de, muitas vezes, perder, por ocasião da mudança, determinadas funções conquistadas e os acréscimos financeiros que delas derivam: “então você perde e aí o que acontece, você volta a ganhar pouco”, lembra a entrevistada.

As mudanças constantes resultam também em maiores dificuldades de recolocação profissional. A esse respeito, Helena relata ter se sentido discriminada em processos seletivos devido à inconstância refletida em seu currículo por ter experiências profissionais em diferentes cidades do país.

Eu sofri muito com... é... é, ser esposa de militar... a primeira vez na vida desse, de todo o tempo de casada que eu tive assim aquele impasse... fiz mais de 50 entrevistas de emprego, em todas eu passava, em todas as seleções, até a pergunta, aquela: você é esposa de militar? Quando eu dizia que era, eles me cortavam... então assim, teve um, em algumas empresas que eu colocava no currículo que eu era separada justamente porque eu dizia meu Deus, é muita discriminação, porque eles sabem que a gente vai embora de dois em dois anos, de quatro em quatro anos... eu ainda fiquei em alguns lugares de quatro em quatro anos, mas tem amigas minhas que são um, dois anos em cada lugar. [...] o meu currículo é todo pingado... (Helena)

Elisa também se refere à dificuldade de estabelecer e consolidar o vínculo profissional devido às frequentes mudanças:

[...] eu ficava e... não tinha o trabalho, entendeu... não saía porque... ou eu tinha que ir com alguém, ficar com alguém que já tivesse na cidade, entendeu... e era muito difícil a pessoa sabendo que você vai embora também... é complicado... pessoal não dá trabalho. (Elisa)

O desenvolvimento da carreira e a ascensão no trabalho exigem do profissional investimento de tempo, aperfeiçoamento continuado e, normalmente, não ocorre do dia para a noite. Mudando-se constantemente, são menores as possibilidades de a mulher dar continuidade a um plano de carreira e adquirir o tempo necessário em determinado serviço para que possa conquistar novas oportunidades. Segal (1988) realça essa questão ao observar que a mobilidade geográfica interfere na progressão normal da carreira das esposas de militares e que, ainda que elas consigam encontrar trabalho na sua área, perdem a antiguidade quando se movem. A autora também reconhece as discriminações que empregadores podem ter com relação às esposas de militares e considera que o Exército deveria se opor ativamente às políticas de contratação que discriminem essas mulheres.

Apesar dos pontos negativos enfatizados, as entrevistadas realçaram também os ganhos para a carreira que a vivência em diferentes lugares pode representar. A oportunidade de conhecer diferentes realidades profissionais e a regionalização das ações foram indicadas como, além de um enriquecimento cultural, uma ampliação dos conhecimentos e das experiências profissionais.

Então, se eu ficasse só com a mente, ah, ficasse só aqui no estado e tal não sei o que eu não ia ver aquele frio de menos 6 graus, o que que acontece com a estrutura quando você tá construindo... e chovendo e chovendo e chovendo e ter que trabalhar com chuva... então, eu acabei vendo outras coisas também... e isso me ajudou muito. (Bianca)

Por isso que eu falei, é interessante você trabalhar em vários lugares que você tem uma noção do povo, né... assim você conhece públicos diferentes... acho legal nesse sentido... é, você vai vendo a peculiaridade de cada região... [...]. (Diana)

A gente ganha maturidade profissional. [...] e é uma forma de você conhecer todas as, né... como que era no sul, agora eu vi como que é aqui no centro-oeste, vou ver como funciona lá no norte... então eu acho que abre os teus horizontes profissionais assim, você consegue perceber... ver uma visão holística assim, sabe, de como realmente é a saúde no Brasil. (Flávia)

Para Segal (1988), a mobilidade geográfica tem aspectos positivos e negativos para militares e família, mas as dificuldades prevalecem sobre os benefícios. No tocante à carreira das mulheres, apesar de todos os entraves provenientes das constantes transferências, as vivências profissionais diversificadas podem ser valorizadas.

É necessário entender que, na contemporaneidade, as relações de trabalho mudaram e cada vez mais se vê um incentivo para que os profissionais tenham vivências em várias empresas, vários empregos, várias cidades. Segundo Freitas (2009), numa economia cada vez mais competitiva e globalizada, os profissionais mais valorizados passam a ser aqueles com potencial de mobilidade, ou seja, que possuam disposição, desejo e capacidade de mudar geograficamente e interagir com diferentes culturas, estando abertos a novas experiências que ampliem seus conhecimentos e suas experiências pessoais e profissionais.

Dessa forma, a experiência das mulheres entrevistadas de ter vivido em diferentes locais e a diversidade cultural que puderam constatar, se bem aproveitada, pode ser incorporada positivamente às suas carreiras e, somada ao constante aperfeiçoamento que vêm perseguindo, tornar-se uma ferramenta a mais a ser utilizada para facilitar a recolocação profissional e o avanço em suas carreiras.

5.3.4

Hora de recuar

Para a mulher, são muitas as dificuldades em conciliar família e carreira. As participantes desta pesquisa apontam que as dificuldades acabam sendo

potencializadas pela voracidade da instituição militar. Um dos pontos significativos é a existência de um momento específico na trajetória de vida ou alguma situação que as fez redimensionar, ao menos temporariamente, sua relação com o trabalho. Essas mulheres passaram, em algum momento, a priorizar a qualidade de vida, sendo que o casamento e a maternidade vieram reforçar o recuo ou o redimensionamento de sua vida profissional.

A imprevisibilidade característica da carreira militar, a rotina do marido oficial, envolto em viagens e afastamentos do núcleo familiar, bem como as transferências e o conseqüente distanciamento geográfico das esposas de seus familiares, parecem ter repercussões na relação das entrevistadas com a carreira e com os compromissos relacionados a um emprego.

Para algumas delas, como Flávia, houve um movimento de “desaceleração” no ritmo de trabalho, passando após o namoro a priorizar condições de trabalho que permitissem maior flexibilidade de horário.

Eu tava no processo, quando eu conheci ele eu tava numa farmácia que eu trabalhava, eu fazia plantão sábado, um sábado sim um sábado não de doze horas... nos domingos eu não trabalhava... mas eu trabalhava nos sábados e entrava numa escala de feriados... aí, depois que eu conheci ele daí... eu tentei achar alguma coisa que eu não trabalhasse nos feriados, que eu trabalhasse sábado até as, até o meio-dia... e não trabalhasse aos domingos... ou seja, não trabalhasse feriados, domingos e sábado aquelas quatro horinhas... normal de qualquer horário comercial, né... (Flávia)

O cansaço relacionado a trabalhos muitas vezes extenuantes foi outro ponto realçado em algumas entrevistas.

Então eu trabalhava muito, muito, muito... e sempre aquela pressão contínua de que vai ser mandada embora, sabe, era uma coisa horrorosa, então eu detestava... (Diana)

Eu dediquei 17 anos e eu já tava cansada...sinceramente cansada, porque é estressante, é... triste... [...] Aí eu... trabalhei, então, daí eu... quando veio... foi assim vai mu... vamos mudar, daí eu falei assim e agora? Daí... a minha mãe sempre me disse assim mulher de militar já tem que casar consciente que vai ter que acompanhar o marido, então eu já casei sabendo disso, que um dia se ele viesse a... tinha a possibilidade de não ficar mudando, né, mas, se viesse eu ia junto com ele. Aí eu... passei... deixei todos os meus casos é... encaminhados, fui fazendo tudo direitinho assim de um jeito que desse tudo certinho, né, vim pra cá... e parei de trabalhar. Aí por... assim... deu três meses que eu tava aqui eu arrumei um trabalho, porque aqui... dos... assim, pra eu abrir um escritório não adianta, ninguém me conhece, não vai, né. (Alice)

No caso de Alice, a tentativa malsucedida de uma recolocação no trabalho após a transferência do marido marcou a interrupção, ao menos temporária, das atividades profissionais.

E esses três meses foram muito diferentes pra nós, né, porque quando eu trabalhava lá... era diferente, eu... ele saía trabalhar e, às vezes eu, ou eu trabalhava no computador em casa ou

eu ia... pra, pro fórum, fazer as coisas... mas sempre que ele voltava eu já estava em casa com a mesa de café na mesa, tudo arrumadinho, a casa arrumada, tudo, tudo certo, então... sempre, ah, o que você fez hoje, ah, fui no fórum nã nã nã, mas tava tudo arrumado, certo e o trabalho feito. Aqui o negócio ficou diferente, né, eu fic... trabalhando pros outros... eu, chegava, às... eu cheguei a sair dez horas da noite do coisa, triste, chorando, porque fui pressionada, porque... o mesmo trabalho que eu apresentei um dia que tava bom no dia seguinte não tava... e ele... ouvindo lamentação, e a gente sempre foi muito de sair eu não queria sair mais porque eu tava exausta, né... e ele arrumando a casa, ele fazendo tudo então... foi meio traumático (riso) esses três meses... (Alice)

Alice, que deixa o trabalho anterior e assume uma nova atividade profissional em função da transferência do marido, fala do sentimento de insatisfação com o novo trabalho. Esse sentimento é acrescido pelo fato de estar deixando a desejar em tarefas que tradicionalmente são vistas como femininas, a manutenção da casa e do bem-estar da família. A pressão e o cansaço vivenciados na experiência profissional, somados ao fato de estar negligenciando a casa e abrindo mão das atividades de lazer com o marido, levaram a entrevistada a abandonar o trabalho.

Essa dificuldade na conciliação entre o papel profissional e de esposa/mãe é um dilema da mulher contemporânea e tem levado as mulheres a fazer reajustes em sua vida profissional, muitas vezes entrando em uma situação de *stand by* em relação à profissão. Mesmo que trabalhem fora, passam a ter dificuldades em se dedicar por inteiro e sem culpa (Torres, 2000).

Uma das entrevistadas mais atuantes profissionalmente, Helena, também mencionou um momento de pausa em sua carreira para dar suporte à família na ausência do marido, que se encontrava em missão no exterior:

Porém o, a (empresa) não tinha vaga pra mim... ela queria me botar em (outra cidade)... como eu tava passando por todo esse, por todas essa turbulência de, né, minha mãe sozinha, na época eu tinha perdido o meu pai, as crianças mudando se adaptando em outra cidade eu não aceitei ir pra (outra cidade), porque ah, é trezentos e poucos quilômetros que eu ia ter que fazer, eu ia ter que ficar mais em (cidade de trabalho) que em (cidade de residência)... aí eu não, não quis... em (cidade de residência)... eu não trabalhei... eu fiquei um ano... [...] aí eu fiquei mãezona mesmo... (Helena)

Apesar da pausa ou interrupção na carreira ter sido mencionada como um momento difícil, também foi citado como algo libertador, como um alívio, muitas vezes precedido de uma situação de crise, como no caso de Alice, Diana, Elisa, e Bianca:

Então eu fui ficando frustrada... sabe, porque eu gosto de cuidar da casa, cuidar dele, cuidar de tudo, deixar tudo arrumadinho, bonitinho. E eu não ti... não dava mais tempo de fazer isso, e não tava agradando a mulher lá, eu comecei a ficar desesperada, então foram três

meses de tortura total pra mim. Aí... meio que deu um alívio quando a mulher me mandou embora. (Alice)

[...] e quando eu... fui mandada embora realmente eu falava pro meu marido nossa, eu não tenho saudade nem do meu salário... eu não sentia saudade nem do meu salário, eu não sentia saudade nem do meu salário, de tanto que eu odiava ir trabalhar lá... então pra mim foram, nossa, cinco anos maravilhosos assim. (Diana)

[...] me perdi, entrei em favela, fiquei apavorada, aí cheguei em casa e falei pro meu marido aqui eu não fico mais... não quero mais, tô apavorada, e quero engravidar, já tô com trinta anos, eu preciso fazer agora a minha parte familiar, a carreira... tá boa... mas, agora eu tô meio estressada [...]. (Bianca)

[...] eu distribuí currículo e tudo e não arrumava... e eu ficava me cobrando muito e me cobrava e me cobrava... e aí, isso me fazia muito mal, me deixava assim chateada, me sentia uma inútil... [...] depois que eu desisti assim, né, eu falei não vou mais fazer, não vou mais sofrer com isso, nossa, foi muito bom pra mim... foi um alívio [...]. (Elisa)

Administrar demandas profissionais cada vez mais complexas, com as funções, não menos exigentes, relacionadas à casa e à família tem resultado em uma grande sobrecarga física e emocional para as mulheres, gerando, muitas vezes, problemas físicos e psicológicos (Rocha-Coutinho, 2011). O investimento e o crescimento em uma carreira requerem do profissional uma dedicação total à empresa a fim de obter melhores ganhos e possibilidades de ascensão (Rocha-Coutinho, 2011; 2013). Alice, Diana e Bianca viveram tais pressões e exigências profissionais. Para Elisa, a tristeza e o sentimento de inutilidade estavam relacionados a outra pressão, incluir-se no mercado de trabalho e responder à demanda contemporânea de ser uma mulher com uma vida profissional.

As concepções tradicionais acerca do papel da mulher como principal responsável pela manutenção da casa e pelo bem-estar e cuidado da família podem ter gerado o “alívio” mencionado por essas mulheres ao deixarem seus trabalhos, ou, no caso de Elisa, ao desistir da procura por um emprego. Uma vez que o papel profissional foi incluído na identidade feminina (Rocha-Coutinho, 2004), ao se verem privadas desse papel essas mulheres recorrem ao papel que tradicionalmente lhes foi destinado. Parte dessa identidade lhe resta, o lugar de mãe/esposa e dona de casa.

Como se vê na fala de Bianca, a decisão de ter filhos coincidiu com a saída do trabalho após um momento de crise. Bianca e Diana conciliaram a pausa na carreira com o momento da maternidade.

Aí depois eu fiquei cinco anos parada que foi quando eu resolvi ter filha... minha filha e tal [...]. (Diana)

Apesar das crises e frustrações relatadas e dos recuos profissionais, observa-se nos discursos das entrevistadas um apreço pelas carreiras e pelos trabalhos que deixaram. A fala de Alice ilustra essa constatação:

Nossa, fiz muitos amigos, clientes, pacientes também, né, porque eu tinha (riso) como psicóloga também, convenci um monte de gente a não separar mas, ai... foi, foi bom... e eu penso assim também, se meu marido voltar, assim que voltar pra minha região lá... todas as minhas amigas lá, todas as, assim, no fórum, é OAB, presidente da OAB, são todos meus amigos e eu mantenho contato graças ao facebook (riso)... então a gente mantém um contato diário, então a amizade tá ali, então eu sei que a hora que eu voltar... (Alice)

Mesmo Elisa, que disse ter desistido da profissão, ainda não se desvinculou dela, não tendo se desligado do conselho profissional. Como no caso de Elisa, a identidade profissional dessas mulheres ainda está vinculada ao trabalho que outrora tiveram e à área de formação, mesmo que não estejam trabalhando na área ou não pretendam voltar a fazê-lo.

E quando alguém te pergunta, tipo você vai preencher uma ficha, sei lá, alguém te pergunta, profissão, você fala o quê? Eu falo arquiteta, eu tenho, eu ainda... pago o... meu, meu, agora mudou pra CAU, antes era CREA, agora é Conselho de Arquitetura e Urbanismo... eu pago... ainda tá ativo lá o teu registro? Tá ativo [...] (Elisa)

Se você é questionada assim, vai preencher uma ficha ou alguém pergunta a sua profissão você fala como? Eu ponho advogada. Eu ponho. Ai, ainda eu me considero... (Alice)

Apesar do alívio mencionado ao deixarem o trabalho, essas mulheres ainda se prendem às suas identidades profissionais. Identidade, aqui, é tomada como um processo, uma construção, algo formado ao longo do tempo, através de processos inconscientes (Hall, 2002). A identidade não é plena, mas preenchida pelas representações direcionadas ao sujeito pela sociedade, pelo contexto do qual faz parte. Dessa forma, a mulher, hoje, vê-se diante de discursos que a incitam a ser profissional, autônoma e independente, ao mesmo tempo que persiste a condição de ser mãe, esposa, dona de casa como essência feminina. Abrir mão de um desses aspectos em detrimento do outro pode gerar a sensação de incompletude. No caso de Alice e Elisa, privilegiar o casamento e a família, abdicando da vida profissional, parece ter deixado uma lacuna. Há sempre uma parte da identidade que, excluída, assombra, é ambivalente (Amazonas, Vieira e Pinto, 2011).

5.3.5 O trabalho ideal

A vida militar é repleta de situações de mudanças e de oportunidades, muitas vezes súbitas, que irrompem na vida do militar e família exigindo a reorganização de planos e de rotina. É possível observar que a carreira profissional das esposas não fica incólume a essas adaptações. Novas aspirações relacionadas ao trabalho passaram a se fazer presentes na vida dessas mulheres, sobretudo contemplando aspectos relacionados à família e ao casamento acima do crescimento ou desenvolvimento profissional.

Grande parte das vezes morando distantes de suas famílias de origem, as entrevistadas mencionam a saudade de seus familiares. Essa questão passa a consistir em um ponto a ser considerado na hora de procurar ou de aceitar um emprego. As mulheres passam a buscar um vínculo que lhes permita ter flexibilidade para viajar para as cidades de seus familiares em ocasiões específicas como algum feriado, ou datas significativas, como ilustrado nas falas abaixo:

Então é... depois de três meses eu fiz isso, porque daí tinha o casamento da minha irmã que eu já sabia que eu ia ser madrinha e que eu ia pra lá... aí eu falei assim, ah, como é que eu vou arrumar um emprego e depois falar olha, eu preciso ir passar dez dia lá, então eu procurei esperar... que era em março o casamento dela... e depois... correr atrás, né. (Alice)

Como a gente veio sem conhecer ninguém... quer dizer, a minha família não é daqui, a família dele... também não é daqui... então... eu não podia ficar presa por causa do trabalho, por exemplo, pra ir viajar no feriado... tipo num feriado de quinta... como é que se eu tivesse trabalhando numa farmácia, acho que eu não ia conseguir faltar sexta, sábado e domingo, né... então eu tinha que encaixar as duas coisas, a necessidade de trabalhar, mas teria que ser um lugar um pouco mais flexível que não exigisse tanto a minha presença lá dentro, entendeu? Pra mim poder ter essa maleabilidade de num feriado de quinta-feira por exemplo ou alguma coisa assim eu poder... sair pra, pra, pra ver a família dele ou a minha, né... (Flávia)

A fala de Flávia evidencia um dos inconvenientes do pouco tempo de vínculo em um emprego. Morando e, conseqüentemente, trabalhando por um curto espaço de tempo em cada local, essas mulheres acabam não usufruindo de muitos períodos de férias. Vinculações breves aos empregos tornam menos provável que usufruam de folgas e licenças para se ausentarem.

Em decorrência do seu trabalho, o militar acaba afastando-se de casa muitas vezes por períodos mais prolongados, como nas situações em que são enviados a missões no exterior. A separação do militar de sua família em função das atividades e missões que deve cumprir é uma característica da profissão militar.

São muitos os cursos, treinamentos, viagens, exercícios em campanha, entre outras situações que costumam ter a duração de alguns dias a um ano aproximadamente. Além da solidão, a mulher se vê diante da responsabilidade de assumir o papel do cônjuge ausente (Segal, 1988).

Quatro entrevistadas mencionaram as missões de seus maridos em outros países. Nessas situações em que os maridos ficam ausentes por meses ou mesmo durante um ano inteiro, o trabalho pode representar um empecilho para reencontrar o marido, como fala Bianca acerca de seus planos relativos à viagem do marido que se aproximava:

O ano que vem, tem tudo pra... só não trabalharia se tiver assim a... como ele vai tá lá na missão no exterior... a, ele trabalha 40 dias vai folgar 20, são 5 férias de 20 dias, aí pra conhecer, pra viajar, vamo, vamo pra Europa, vamo pra não sei o quê, vamo pra... aí então... pra poder viajar talvez atrapalharia de eu trabalhar... (Bianca)

Segal (1988) lembra que separações temporárias em função das missões têm também efeitos positivos, uma vez que permitem o crescimento individual e o desenvolvimento da relação conjugal. Para Bianca, a missão do marido vem possibilitar uma viagem de lazer e o reencontro do casal, no entanto estar trabalhando poderia ser um impedimento.

As carreiras dos maridos apresentam várias oportunidades de viagens para cursos e missões. Alice conta que o marido viaja constantemente em virtude de sua especialização no Exército. Em algumas dessas viagens poderia encontrá-lo. Esse parece ser um fator positivo de não estar trabalhando, como explicita na seguinte fala:

Aí... mandam ele pra lá eu aproveito pra ir junto, né, não que, porque não pode ir junto, né, mas se ele vai por meios do Exército eu vou de avião, se... se ele pode ir, se ele pode ir de carro daí nós vamos de carro pra ficar uns dias [...]. (Alice)

Seja para reencontrar ou acompanhar o marido, seja para dar a ele a assistência em seus compromissos de trabalho, Alice aponta a importância de ter flexibilidade em seu trabalho, como tinha quando era autônoma:

E eu era assim... autônoma... até porque eu... assim, gostava de ter liberdade, né, de... fazer as minhas coisas e... por exemplo, eu, meu marido vai viajar, eu que levo ele pra voltar com o carro e daí quando chega vai buscar... eles viajam muito, né... às vezes eles chegam, é só o tempo de lavar roupa e saem de novo. Aí então, eu gostava de ter essa minha liberdade, eu nunca quis trabalhar com ninguém por causa disso... (Alice)

Nesse aspecto, Alice parece sentir-se trabalhando junto com o marido, servindo como suporte para as atividades profissionais dele. Esse dado é realçado por Chinelli (2007), que observa que as mulheres de militares se sentem fazendo parte de um projeto comum e avaliam que não trabalham para os maridos, mas sim com eles.

No geral, as entrevistadas evidenciam a importância que dão ao estilo de vida, especialmente no que diz respeito às viagens e a estar com a família, como se pode observar nas seguintes falas:

É, é, agora eu tô priorizando a vida pessoal, a família... [...] porque ah, na engenharia... a dedicação é muito grande, porque você tem que ficar ali, é o primeiro a chegar o último a ir embora, às vezes tem que ir no domingo, porque aconteceu algum problema, choveu, inundou tudo... então tem outros riscos, e a chuva na engenharia é o maior problema... então, a gente sempre tem que tá em alerta com tudo que acontece... e a responsabilidade depois que você assina, a responsabilidade é por... é pra vida toda, se cair daqui a 5, 10 anos a culpa é sua... então eu não posso dedicar 50% pra isso, tem que ser 100%... então... é melhor esperar um pouco, dar um tempo... (Bianca)

Ah, quero tá aposentada (riso)... e passeando (riso). Eu me aposento daqui, acho que uns 8 anos... no máximo... e ó eu quero passear, eu quero aproveitar... aí os filhos já vão tá encaminhados, trabalhando, né, vão ter a renda deles já, né... (Cecília)

Mas a pretensão é essa, daqui a dez anos a gente ter a nossa empresa e não parar de trabalhar... botar também pessoa de confiança porque a gente gosta muito de viajar, a gente faz muita viagem pro exterior, a gente vai pra Europa, então assim a gente quer, justamente por isso que eu acho que a gente trabalha tanto, pra gente poder manter esse padrão, né... (Helena)

Esses fragmentos das falas das entrevistadas mostram que, talvez, essas mulheres considerem a carreira menos importante que outros aspectos de sua vida tendo como sua âncora de carreira, conforme o conceito de Schein (1997), a categoria denominada “estilo de vida”. Para o autor, incluem-se nessa categoria pessoas que consideram a carreira como menos importante e que acham que ela deve estar integrada num estilo de vida, buscando encontrar uma maneira de integrar as necessidades individuais, familiares e de trabalho. Perseguem, para isso, a flexibilidade mais do que qualquer outra coisa, adotando uma atitude de respeito pela vida pessoal e familiar. Podem sacrificar a carreira em prol da manutenção de uma situação que, a partir da sua perspectiva subjetiva, é percebida como a melhor forma de viver. É possível supor, a partir dessa teoria, que as mulheres entrevistadas têm, no topo de sua hierarquia pessoal, a questão do estilo de vida e prezam a família e a vida pessoal acima de qualquer outra coisa,

não encontrando, portanto, maiores dificuldades em abdicar de uma vida profissional.

Em busca de trabalhos que se aproximassem do ideal, algumas entrevistadas mencionaram ter passado por momentos em que repensaram a profissão:

Eu comecei a falar o que que eu vou fazer? ... daí eu comecei a procurar curso, eu falei assim, ó, eu vou fazer um curso de informática e vou ser secretária de dentista, porque... eu comecei a pensar isso... aí começou a me bater o desespero assim de dizer, putz!, o que que eu fiz com a minha vida de ter vindo pra cá, né...o que que eu vou, no que que eu vou trabalhar, eu vou trabalhar no comércio de balconista, o que que eu vou fazer... pra poder encaixar o, o, a necessidade que eu tinha de não trabalhar, de trabalhar num lugar que eu trabalhasse de segunda a sexta ou de segunda a sábado até o meio-dia... (Flávia)

Aí então quer dizer eu fico pensando assim, ai, se eu arrumar serviço aqui, que que eu faço, porque daí eu quero fazer alguma coisa completamente diferente, pensei assim sei lá, trabalhar numa loja do shopping, alguma coisa bem.. bem diferente de tudo que eu já fiz mas daí fica naquela, ah, mas daí tem que trabalhar sábado e domingo... aí largar ele sozinho eu não queria... aí eu fico assim, sabe, pondo empecilho. Acaba que eu tô meio que acomodando e enrolando mesmo. (Alice)

O trabalho informal, realizado no meio militar, foi o meio que Helena e Elisa relatam ter encontrado para, em alguns momentos da vida, conciliar as demandas individuais e familiares com a necessidade e o interesse em trabalhar. Esse tipo de trabalho aparece como a oportunidade de ter uma carreira flexível, que permita integrar as necessidades individuais com as demandas familiares e do casamento. Helena conta que essa é uma realidade comum em uma das vilas militares onde morou:

Todas as esposas de militares tavam passando pelo que eu passei também de as portas profissionais fecharem, então... uma vendia Natura, a outra vendia roupinha, a outra montava uma lojinha lá embaixo, fazia um artesanato, vendia isso, vendia aquilo, então assim, uma vendia bolo, outra vendia salgados... (Helena)

Numa tentativa de conciliação entre o trabalho e o estilo de vida que almejam, mas, sobretudo, de tornar suas carreiras mais “portáteis”, percebe-se que as esposas de militar acabam aspirando à aprovação em cargos públicos federais. Esse desejo é expresso nas falas de Elisa, Cecília, Bianca e Diana:

[...] ou vou fazer concurso, vou estudar pra concurso, agora se eu for pra algum lugar nesse outro ano, né... ah, eu vou estudar pra concurso, vou ficar estudando porque aí minha filha vai tá na escola, né, e eu vou aproveitar o tempo pra estudar porque... federal também, não adianta ser outro... porque aí só causa briga, né, em casa... aí eu pretendo fazer isso porque não dá pra ficar... (Elisa)

Não quero nem saber de estudar, Deus o livre, quero me aposentar (risos)... não que eu não estude, sabe, não que eu não me dedique assim, não é isso, mas assim, eu vejo colegas, né, fazendo prova pra mestrado, fazendo prova pra isso e fazendo concurso e coisa, isso aí já não me... O máximo que eu poderia fazer, que eu acho interessante, é tipo assim ó, fazer um

concurso federal porque onde ele vai eu vou junto, sem ter essa preocupação de será que eu vou conseguir trabalho, sabe? (Cecília)

... mas eu, ah, eu sou mais assim de ser, de cumprir, ah, tem que fazer aquele trabalho assim, assim e assim, eu vou lá, faço e volto pra minha casa... eu não quero ser dona do negócio e eu que tenho que ir atrás, eu que tenho que fazer, eu que, não, eu quero chegar, faço minha parte e volto pra casa... porque senão aí você não dorme, cê fica assim... você trabalha de segunda a segunda, você não tem férias, você não tem nada... porque se você não trabalha você não ganha e aí... então, ou concurso público... acho que a tendência vai ser um concurso público... federal, porque aí ele transfere eu também... (Bianca)

Não, concursada eu já passei por três lugares (riso). Quando eu era do (nome do banco), eu trabalhei em duas cidades... foi quando eu fui mandada embora. Mas pra mim foi excelente na época porque eu tava indo embora pro (nome da cidade)... e a gente ia ficar só um ano... eu não queria ir trabalhando... porque lá era, era, como ia ser só um ano e eu já tava cansada, do (banco)... era muita cobrança, mui... não queria mesmo, eu queria estudar pra concurso... (Diana)

Para Gisele, essa alternativa lhe foi apresentada pelo marido:

e aí... ele fala muito assim, ah, se tiver um concurso federal é, é bom você passar porque aí eu vou te carregando... (Gisele)

Esse crescente interesse das esposas de militares pelos concursos públicos também é observado por Casto (1990). No entanto, mesmo em casos em que a mulher tem um cargo público federal, as transferências podem envolver prejuízos para a carreira. A garantia de ser transferida por ocasião da movimentação do marido não assegura que continuem exercendo as mesmas funções adquiridas nos locais de origem, especialmente se tais funções tiverem sido obtidas por critérios de antiguidade. Elisa fala a esse respeito, citando a experiência de uma amiga:

Ela também, ela é concursada, e pra ela, ela foi pra outra cidade, e pra ela assim, é meio que um entrave na carreira pra ela subir, entendeu? Porque aí ela vai pra outro lugar, ela vai pra uma função às vezes que nem é a que ela exercia em outros lugares, né... (Elisa)

Essa é uma particularidade da carreira de Diana, que menciona:

Pra mim a única coisa que facilita é que eu sou transferida junto com o meu marido... então assim, isso aí realmente eles são obrigados a me transferir. Mas... tem um lado muito ruim...[...] Então o muito, o que é ruim é isso, a gente vai embora, a gente perde a função... porque, se você não consegue a sua função pra ir transferida... você perde, assim, pode ser que eu consiga ir como caixa ou não... é muito difícil você conseguir... ir com a função, entendeu? Então você perde e aí o que acontece, você volta a ganhar pouco... dá uma desestimulada, né...[...] e toda vez que você chega em numa cidade nova, você é uma funcionária nova... você é a última da fila pra uma eventual... é... promoção... entendeu?... então, isso prejudica bastante... (Diana)

Nesse contexto de constantes transferências, acompanhar os maridos em suas movimentações tem afetado as carreiras dessas mulheres. Ainda que possuam trabalhos cuja transferência seja garantida para acompanhar o cônjuge, como no caso de Diana, ou que exerçam atividades informais, como Helena

menciona ter por algumas vezes experimentado, o trabalho acaba se revestindo de incertezas e se apresentando como uma das dificuldades de ser esposa de militar.

Apesar das mudanças sociais, permanece no meio militar, segundo Silva (2010), um modelo de família ideal, no qual se espera que a esposa acompanhe o marido; que seja uma “boa” mãe e esposa, cuidando da casa e da família, para que o marido possa desenvolver sua carreira. Para Chinelli (2007), as mulheres se percebem em posição de igualdade em relação aos maridos, sobretudo quando reconhecem o papel relevante que desempenham em suas carreiras. Abraçam os projetos profissionais dos maridos e compartilham de suas conquistas. A mulher é vista como absolutamente necessária para a construção do homem militar (Cavilha, 2009).

5.3.6 Incentivo dos maridos

Um aspecto que ficou bastante marcado no discurso das mulheres entrevistadas ao tratarem de suas carreiras diz respeito ao incentivo que recebem de seus maridos. Esse estímulo pode se dar de várias maneiras: impulsionando-as para o trabalho e para o estudo; dando suporte e apoiando-as em seus projetos; assumindo os cuidados com a casa e com os filhos em sua ausência ou, ainda, respeitando suas escolhas e não cobrando nada. Alice, referindo-se ao marido, ilustra esta última situação:

[...] mas eu vejo assim, e eu... eu não tô me cobrando, sabe? e ele também não tá cobrando, aí, cê não vai trabalhar? Não tá cobrando nada também... (Alice)

Helena aponta o apoio incondicional do marido em todos os seus projetos profissionais, bem como a ajuda dele em todas as atividades que ela se propôs fazer:

Ele me apoia 100% sempre em tudo... quando eu fiz, trabalhei com a comida, quando eu falei do artesanato... (Helena)

Helena ressalta ainda o fato de que o marido dá o suporte para que ela possa se ausentar em viagens de trabalho e, por tudo isso, conclui:

... eu acho que se eu não tivesse ele do meu lado, me dando todo o apoio nessa parte profissional, eu não seria... essa profissional de sucesso que eu me considero ser, né... (Helena)

O caso que mostra o incentivo do marido superando a expectativa da esposa é o de Gisele, que tinha como modelos a mãe e a avó, ambas esposas de militar que não exerciam atividades profissionais. A entrevistada fala sobre o incentivo do marido que representou, para ela, uma quebra de paradigmas, permitindo que pensasse em seguir uma carreira.

[...] eu via assim pela minha mãe, minha mãe foi professora, e aí ela parou porque teve filho, aí ela tinha que ficar se mudando então ela virou dona de casa... e a minha é, influência era dela, né, minha mãe, a minha vó... também era esposa de militar... minha vó aí... é, dona de casa também então... só vi isso... e ah, tanto que quando eu comecei a namorar o (marido) eu pensava assim, poxa, vou esperar ele se formar... e aí eu vou virar dona de casa, vou ficar mudando com ele... aí ele falou assim não, não, vai estudar, vai ser alguém, não sei o quê... falei nossa, que estranho, né, nunca vi alguém assim... outra referência... aí eu comecei a, a ter perspectivas, né, pensar no futuro, por causa dele... (Gisele)

No mesmo sentido, para Bianca, foi por iniciativa do marido que a entrevistada conseguiu retomar a carreira após um período de difícil adaptação no novo local de residência. Ela conta:

Eu tinha pavor (da cidade)... pavor, pavor, tinha medo tudo, cheguei, os três primeiros meses fiquei trancada em casa, eu não abria a cortina, não abria nada... porque assim, eu tinha deixado um emprego, é... eu não falava nada dessas coisas pra ele, mas eu tinha deixado o emprego, tava dependendo dele de novo [...]. Meu marido sem eu saber colocou meu currículo no... nesses de é, Catho... nesses negócios de emprego, e aí apareceu uma vaga... (Bianca)

Apesar de Bianca estar, na época da entrevista, afastada do mercado de trabalho para dedicar-se exclusivamente à maternidade, conforme explicita em seu discurso, relata também que o marido continuava a incitar seu retorno ao trabalho. Vale lembrar que Bianca decidiu pela demissão após passar por um momento de crise no trabalho. A gravidez coincidiu com esses eventos.

Ah, ele fala, ele sempre fica assim, e aí, quando você vai tomar coragem pra ir trabalhar? E aí... cê não quer ir já procurar um emprego, põe a (filha) na creche, não sei o quê, ele fica falando vai, não para a sua vida, não para o seu lado profissional... (Bianca)

Lembrando o estímulo que recebeu dos pais para que estudasse, Bianca relata que eles temiam que a filha, após o casamento com um militar, abandonasse a carreira. A entrevistada conclui:

Acabou que eu conheci um homem maravilhoso que não é machista em nada, nada, nada, porque ele... fala que eu tenho que estudar, que eu tenho que trabalhar, que eu tenho que fazer... tudo que é relacionado a... quero fazer tal coisa, é relacionado a estudo, comprou um livro, comprou ó, o dinheiro tá aqui, não importa o quanto seja... então ele... é muito

também pro estudo, vai melhorar, porque isso vai melhorar nós, pra ele também... ele fala é um investimento (riso)... (Bianca)

O incentivo desses maridos, segundo a fala das entrevistadas, parece apontar que, diferentemente do que acredita o senso comum, eles não esperam que suas esposas “cuidem” e sejam o suporte para o desenvolvimento de suas carreiras. A literatura estudada aponta para o movimento de realização das mulheres de militares, que se sentem trabalhando junto com eles (Chinelli, 2007; Adão, 2010). No entanto, se o entendimento dessas entrevistadas de fato refletir os anseios de seus maridos, estes parecem estar sobrecarregados e esperando que as esposas tenham suas próprias carreiras, aliviando as demandas e exigências sobre eles.

O fato de mudarem-se constantemente de cidade, como é característico da profissão militar, faz com que essas mulheres, assim como seus maridos, fiquem muitas vezes distantes de suas famílias de origem e, portanto, de suas redes de apoio (Segal, 1988). Muitos laços sociais decisivos são deixados para trás e, no casal, um membro (ou ambos) acaba por esperar que o outro satisfaça as funções que antes eram desempenhadas por outros elementos da rede, sobrecarregando, dessa forma, a relação (Sluzki, 2003). Quando trabalham, as mulheres criam novos laços e aumentam a sua rede de relacionamentos e, conseqüentemente, de apoio social. O estímulo dos maridos para que as mulheres trabalhem pode ser justificado, uma vez que esses homens teriam amenizadas as suas responsabilidades de suprir as necessidades pessoais de suas esposas, diluindo tais responsabilidades com os novos elementos da rede. Não seriam os responsáveis únicos pelo bem-estar, apoio e suporte emocional das esposas.

Há também que se pensar que o apoio e o incentivo desses maridos vem ao encontro das demandas contemporâneas dos relacionamentos conjugais. As relações são valorizadas à medida que proporcionam aos seus membros espaço para o desenvolvimento de suas potencialidades, para a emancipação e autonomia. Tornam-se um “serviço” posto à disposição de indivíduos que querem viver juntos (Singly, 2007). Manifestações de dependência por parte de qualquer dos membros da díade ganham conotações negativas e são vistas como possíveis interferências na qualidade da relação (Diniz, 2009).

5.3.7

A profissão dos maridos em primeiro lugar

O trabalho feminino tem um significado importante na vida das mulheres, como abordado nas categorias supracitadas. Representa, para elas, a condição de sua autonomia, a possibilidade de sentir-se útil e de encontrar seu lugar no mundo. Trabalhando, as mulheres se percebem mais autoconfiantes em seus papéis na família e na sociedade. Os benefícios do trabalho foram, ainda, sentidos na melhora da qualidade da relação conjugal, como também foi anteriormente apontado.

Trabalhar acaba sendo fundamental para a construção de novos vínculos na rede pessoal dessas mulheres, tendo em vista a vida nômade que têm e a distância de suas famílias de origem, que quase sempre experimentam. Nas ocasiões em que os maridos se ausentam de casa, como nas citadas missões, a presença dessa rede pode representar importante apoio e suporte. Elisa relata que estar morando na mesma cidade da família e trabalhando foi fundamental no período de ausência do marido:

Então, essa fase assim, o pessoal até fica assim meio, pra mim foi muito fácil, porque... eu tinha, a, a (comércio da família) tinha, inaugurado, [...] então, eu só tinha praticamente o domingo pra descansar, aí minha mãe me ajudava... com a (filha), né, aí eu ficava o dia inteiro, eu almoçava lá na, na minha mãe, aí dava banho, aí à noite eu cuidava dela, tava morta de cansada... dormia, aí quando fui ver ele já chegou já voltou da missão... (Elisa)

São indiscutíveis os benefícios relacionados ao trabalho feminino. É fato também que a constante mobilidade geográfica inerente à profissão militar interfere na trajetória profissional e no desenvolvimento da carreira das esposas, causando retrocessos, perdas e estagnação.

[...] trabalhei em empresas boas, tenho um currículo bom, sempre tive cargos bons, então assim sempre fui gerente de alguma coisa, coordenadora de uma área, então assim... não é pelo currículo... o que me dificulta é as nossas, as transições de uma cidade pra outra... então isso pra mim é a maior dificuldade... as transferências... (Helena)

Os deslocamentos geográficos são considerados importantes para a profissão do militar e envolvem ganhos financeiros, de oportunidades e de vivência para ele. A escolha do lugar de transferência, mesmo que realizada em conjunto pelo casal e trazendo vantagens econômicas que beneficiarão a ambos, é, no geral, feita buscando contemplar prioritariamente os interesses profissionais do militar. Na fala de Elisa, fica clara essa concepção. Essa entrevistada teve

facilitada a sua atuação profissional quando residiu na cidade onde a família reside e possui comércio. Mesmo assim, ao mencionar as decisões quanto ao destino, relata:

Assim, tem que ver primeiro onde ele vai trabalhar, né... porque às vezes ele não tem interesse, né, de... não sei, não acrescenta nada na carreira, você sabe como é essas coisas, né... eu poderia até, não sei, ficar mais tempo aqui do que ter ido pra ECEME, ou do que ter ido pra (outra cidade), mas aí ia atrapalhar... entendeu? Aí a gente vê... tem que ser tudo combinado, né, o que vai ser bom pra, pros dois, né...mas pra ele que mantém... porque, assim, eu não sustento uma casa, né... pra ele que sustenta uma casa, eu acho que ele tem que tá melhor do que eu trabalhando, né... mas a gente sempre tenta entrar num consenso assim que é bom pra, pros dois... ah tem que ser, né, na vida um cede outro cede, e assim vai... né. (Elisa)

As falas das entrevistadas evidenciam que há uma manutenção de padrões tradicionais orientando essas famílias e os relacionamentos conjugais, associando ao feminino o mundo doméstico e ao masculino o espaço público. Há um padrão tradicional, fortemente estabelecido, que associa às mulheres as atividades com a casa e com os filhos e aos homens o trabalho remunerado e o provento financeiro da família (Rocha-Coutinho, 2013, 2011; Bruschini e Ricoldi, 2009; Araújo e Scalon, 2005). Ainda que almejem a igualdade, homens e mulheres mantêm-se fortemente presos aos estereótipos e papéis previamente estabelecidos.

A associação do feminino ao doméstico ainda é muito resistente a mudanças e é sustentada pela precariedade da posição da mulher no mercado de trabalho. À medida que as carreiras da mulher são menos atrativas, seus trabalhos mais flexíveis e seus horários, reduzidos, têm-se reforçada a percepção de uma afinidade “natural” entre a mulher e o espaço doméstico (Sorj, 2005).

No caso de Elisa, o fato de o marido ser o responsável financeiro pelo sustento da casa foi apontado para justificar a primazia da carreira dele sobre a da esposa. Contudo, observa-se que algumas entrevistadas possuem uma história profissional importante, com salários superiores aos dos maridos militares em muitos momentos. Nota-se que, por mais importante e bem-sucedida que seja a carreira das mulheres, a vida profissional e o trabalho delas não são colocados em primeiro plano na mesa de negociação ao tratarem da opção futura, do novo local de residência e trabalho dos militares.

Eu poderia me inscrever pra qualquer cidade... chegar na gerência tranquilamente porque... tão abrindo muitas agências aqui no estado... então a oportunidade de trabalho tá muito boa, campo muito grande... só que eu fico presa... ao casamento, não tem como eu largar tudo e seguir minha carreira, né... (Diana)

Bruschini (2005) aponta que as taxas femininas de participação no mercado de trabalho são mais altas entre as solteiras e mais baixas entre as casadas e mães, indicando que o trabalho remunerado constitui uma sobrecarga para as mulheres com encargos domésticos e familiares.

Torres (2000) analisa que o casamento e o nascimento dos filhos tendem a provocar ou acentuar as assimetrias de gênero, até mesmo em casos em que os parceiros encontravam-se em condições equivalentes quanto ao desempenho escolar e à formação. Em geral, espera-se dos homens que sejam indivíduos "sem família", enquanto que as expectativas lançadas sobre as mulheres é a de que a família se sobreponha à profissão. Para a autora, são as mulheres que recuam do seu investimento profissional quando há imposições da vida familiar. Dessa forma, os projetos da mulher ficam condicionados à harmonia da vida familiar, enquanto os projetos dos homens tendem a ser estabelecidos e conduzidos de forma independente. No tocante ao contexto militar, devido à adesão feminina aos valores militares e à carreira do marido (Adão, 2010), a preponderância da profissão do homem fica ainda maior.

No discurso de todas as entrevistadas, vemos que a carreira do marido aparece sempre em primeiro lugar. A única exceção foi mencionada por Bianca, ao contar que solicitou ao marido a mudança na opção da transferência após decidir deixar o emprego e engravidar:

Eu nunca... me intrometi nas decisões dele... sempre dei força, não vai, faz não sei o quê... só, a única vez que eu me intrometi foi essa escolha... que foi pra vir pra (cidade de residência), porque eu tava assustada com o (cidade onde residiam anteriormente)... tava, né, querendo engravidar. (Bianca)

Bianca, no entanto deixa claro:

Nunca atrapalhei nada do sonho dele, da carreira dele, nada. (Bianca)

Nesse sentido, intervir na carreira do marido ganha a conotação de obstrução, de algo que atrapalha.

Ainda que possibilitem ganhos superiores aos dos maridos, as carreiras das esposas são vistas como secundárias. As mulheres não demonstraram questionamentos de que essa situação pudesse ser diferente. Parece, assim, haver um movimento de tentar adequar a vida profissional à carreira do marido:

Vai ter que se esforçar um pouquinho agora, vai ter que se sacrificar um pouquinho agora, mais eu do que ele vamos dizer, porque ele independente de onde for tem o emprego dele, tem o trabalho dele, né... agora, pra mulher é que é mais complicado, né... pra todas não só pra mim, pra todas, né... porque eles têm, né, agora a gente, quem tem que se moldar é a gente, né... (Flávia)

A aparente conformidade não significa, no entanto, que essa tem sido uma tarefa fácil para as mulheres. Alice, que havia sido advertida pela mãe de que mulher de militar “tem que acompanhar o marido”, demonstra uma contradição em sua fala que pode denotar o quão difícil é para as mulheres abrirem mão de seus planos profissionais sem pesares.

Aí... quando eu tive que... largar tudo eu fiquei meio assim com... com dó, mas ao mesmo tempo que... pensando assim, mas é, eu já tinha aquilo na cabeça, né, de... que minha mãe falava mulher tem que acompanhar (rindo) o marido, né, e daí eu... vim... sem dó mesmo.(Alice)

Alice, como muitas mulheres atuais, oscila entre dois tipos de discurso a que esteve exposta e que são, até certo ponto, contraditórios: o discurso atual de que a mulher deve trabalhar e ser independente e o antigo discurso de que a mulher tem que acompanhar o marido, o que implica, por vezes, que ela abra mão de sua carreira profissional.

A questão profissional da esposa do militar nem sempre foi problematizada, até porque há algumas décadas era muito menor o número de jovens de camadas médias que faziam curso superior ou exerciam uma atividade profissional independente (Castro, 1990). No geral, as mulheres priorizavam o cuidado com a família e a manutenção da casa, sempre acompanhando as carreiras militares dos maridos (Adão, 2010; Silva, 2010). Ainda que hoje essa questão se faça presente, observa-se que a adesão aos valores militares e à instituição pode acabar favorecendo que tanto o militar quanto a esposa naturalizem a ideia de que é preciso adaptar a família às exigências impostas ao marido pelo Exército, não questionando a possibilidade de a instituição militar se adaptar ou se tornar mais maleável com relação às dinâmicas das famílias (Silva, 2010).

5.3.8 **Profissão: esposa de militar**

Ser mulher de militar envolve lidar, constantemente, com a imprevisibilidade e com as exigências que a “profissão das armas” impõe a seus

membros. As dificuldades e os obstáculos que acompanham o desenvolvimento de uma carreira em meio a um cenário de inconstâncias provocaram novos reposicionamentos profissionais por parte das entrevistadas.

Algumas delas viviam um momento de interrupção, ao menos temporária, da carreira na ocasião da entrevista. Outras repensaram a carreira e buscaram novos caminhos, reajustando as possibilidades de atuação aos seus desejos e às demandas da vida. Para todas, independentemente da situação em que se encontravam, o trabalho tinha suas representações e significados. Da mesma forma, não trabalhar também representa algo para essas mulheres e foi evocado de forma significativa em seus discursos.

Ao se perceberem, em algum momento, sem trabalhar, as entrevistadas tiveram reações diversas. Flávia menciona as dificuldades que sentiu ao ter que se adaptar à nova condição de dona de casa; Bianca menciona o sentimento de estagnação, especialmente ao se comparar com as outras pessoas; Elisa cita a frustração de não conseguir exercer a profissão. Já Alice e Diana disseram lidar com tranquilidade com o fato de não trabalhar:

Horrível, eu fiquei louca... eu precisei ir pro psiquiatra... Eu fiquei meia neurótica... fiquei meia neurótica... Sério, cheguei a fazer terapia com psiquiatra... porque eu fiquei assim ó, aí começava a atrapalhar minha relação com ele... entendeu? Porque é, eu já tava doida... ele saía pra trabalhar de manhã eu ficava em casa, eu ficava zanzando ali pelo centro... aí eu vinha pra casa...eu de manhã eu limpava de lá pra cá, de tarde eu limpava daqui prá lá (risos)... e assim eu tava, entendeu? Aí se ele levava dez minutos pra chegar eu já achava que ele tava fazendo alguma coisa... eu fiquei meia pirada assim mesmo, começou a me dar umas neura assim, porque daí a cabeça vazia eu começava a pensar um monte de... nada coisa boa, só coisa ruim... (Flávia)

... aí eu meio que tirei férias, eu falei assim ai agora eu tô de férias também, não quero mais (riso). Mas agora eu meio que eu tô acostumada [...]. (Alice)

Eu fico um pouco chateada assim, poxa, poderia tá trabalhando, poderia tá... tá... tá crescendo profissionalmente, né, como as outras pessoas... tão, né... (Bianca)

A dificuldade acho que é lidar com a frustração... porque você não tá com a sua profissão, você fica um pouco assim frustrada, né, porque você tá na parte amorosa realizada, a parte profissional... um caos, né... aí cê fica de um... uma certa forma, eu fico... como eu ficava com a arquitetura... muito frustrada... é uma coisa que me atingia muito... (Elisa)

Mas pra mim foi excelente na época porque eu tava indo embora pro (cidade)... e a gente ia ficar só um ano no (cidade)... eu não queria ir trabalhando... (Diana)

A conotação dada ao fato de não ter um trabalho foi, em geral, negativa. Mesmo referindo-se às “vozes” de seus pais, maridos, das pessoas em geral, essas mulheres falam um pouco de suas concepções sobre não trabalhar, ser dona de casa, e, mais ainda, sobre ser uma “esposa de militar que não trabalha”.

Porque o povo de fora assim eu vejo que acha que mulher de militar só fica em casa, sem o que fazer, fazendo rodinha, fazendo briga e confusão... e, em vez de trabalhar em vez de estudar de fazer alguma coisa... [...]... aí... aí, então... as pessoas assim acham que a gente fica em casa sem ter o que fazer, só gastando, comprando roupa, comprando isso, se arrumando pra festa, arrumando confusão, arrumando briga, essa é a visão que o pessoal tem... aí as pessoas que vão nos conhecendo vão vendo que não é assim... (Bianca)

Eu nunca vou conseguir mesmo quando eu tiver... o tempo pra eu me aposentar eu não vou conseguir ficar dentro de casa eu vou ter que... fazer alguma coisa... ou voluntária, ou abrir um negócio pra mim, alguma coisa eu vou ter que fazer... eu acho que aquela coisa de você ficar em casa de dondoca pra mim não, não vai funcionar nem hoje nem nunca eu acho... eu vou ter que ter uma mente ocupada [...]. (Flávia)

Então assim... acho que a mulher faz alguma coisa, algum dom ela tem, algum, né... então não, a mulher que fala ai eu não sei fazer nada tá mentindo, a mulher quer ficar de madame... e nem tem vida de madame... você sabe que não tem. (Helena)

E aí antes eu só pensava assim que eu ia ficar naquela mesmice, que todas as mulheres sempre... iam casar, ter filhos, e aí não ia trabalhar, ia ser dona de casa. (Gisele)

Há, atualmente, uma desvalorização do papel de dona de casa. Esse modelo, muito valorizado em décadas passadas e que conferia *status* à mulher, experimentou um crescente esvaziamento. O espaço público do trabalho, por sua vez, passou a ser cada vez mais atrativo para mulheres casadas e mães que anseiam nele inserir-se na busca da realização pessoal – muitas vezes ausente no universo das atividades domésticas – bem como na busca de uma abertura para relações de sociabilidade e como uma forma de recusa ao fechamento doméstico (Badinter, 1986; Jablonski, 1998; Oliveira, 2005; Torres, 2000).

É importante salientar que no atual momento histórico imperam os valores do individualismo e da autonomia, segundo os quais os indivíduos são exortados à autogerência e à independência. As mulheres que não trabalham podem deparar-se com as consequências deste “não trabalhar”, experimentando sentimentos de inferioridade diante das mulheres ativas profissionalmente. Há um estereótipo social amplamente difundido e reforçado pela mídia que atribui às mulheres que trabalham características como maior capacidade intelectual, atratividade física e sexual, sucesso e poder na sociedade e nos relacionamentos, enquanto àquelas que não trabalham são destinadas as posições de subalternidade e desprestígio.

Ser esposa de militar e não ter uma atividade profissional foi relacionado a uma vida vazia, de futilidades e comodidades. No entanto, os discursos das entrevistadas apresentaram relatos de muitas atribuições e responsabilidades que cabem a essas mulheres assumir, seja apoiando o marido em suas atividades, seja se ocupando da casa e dos filhos na sua ausência. Porém, as entrevistadas não

atribuíram um valor positivo a esse papel, como orgulho ou sentimentos de superioridade.

Eles viajam muito, tem muita missão e vai... e fica assim, vinte dias fora... faz tempo que não acontece mas assim já aconteceu de ele ficar... trinta dias fora, voltar, tomar banho, lavar roupa, já... porque daí tinha que substituir nessa missão não tinha quem pôr, foi ele de novo... [...] ... aí ficou lá mais um tempão, mais vinte dias então é... é desesperador... Natal, Ano Novo quando teve o... aquela tomada do Complexo do Alemão, Ano Novo passou lá... aí quando, aquele ano que aconteceu em Petrópolis... [...] e é, e vê muita coisa triste, a pessoa volta muito triste... porque vê, né, morto, vê tudo, então... mexe com ele, e é, é assim, a gente procura conversar todo dia mesmo ele tando longe, né, porque agora tem facilidade de celular, né... conversar todo dia e a gente é... a gente é o amor deles, o colo, a mãe, a gente é tudo, né... a psicóloga... de coisas ruins que acontecem e eles... (Alice)

[...] já me chamou pra trabalhar várias vezes só que eu falo não, agora não é a hora, agora é a hora de eu cuidar da minha casa, cuidar da minha família, meu marido tá indo embora agora, então eu vou ser a mãe e o pai dela aqui... e a casa tem que cuidar tudo as coisa certinho... e, pra dar tranquilidade pra ele fazer uma... um bom trabalho lá... tanto aqui no quartel também, e, fica tudo mais assim, as coisas de casa mais comigo, pra ele se concentrar lá, pra fazer as coisas... (Bianca)

Eu recebi uma proposta magnífica de emprego lá, mas eu não podia aceitar porque o (marido) tava longe... [...] não pude aceitar justamente porque o pai tava longe e fiquei assim ó, um ano de idas e vindas psicologicamente porque... as crianças sentiram então tava com psicóloga, eu e ele, né... porque daí eu fiquei sobrecarregada... O (marido) que tava numa missão que não tava fácil... então lá ele tava psicologicamente também afetado e eu tinha que ficar dando aquela estrutura pra todos... eu fiquei esgotada... (Helena)

Parece que se pode falar, assim, de uma “profissão esposa de militar”, nem tão donas de casa, nem tão profissionais, conforme ilustrado nas falas de Bianca e Alice:

Atualmente eu tô dependente dele, mas não é uma coisa assim que... se hoje eu botar a cara na rua eu arrumo um trabalho. Então, a profissão, ela é muito importante pro seu crescimento, pra... né, pro meu crescimento, pra... assim pra tudo, pra minha independência, mas assim ele, quanto a, relacionada ao casamento com um militar, ele fica meio em banho-maria em alguns pontos, mas daqui a pouco ele tá ativo, aí daqui a pouco ele entra em banho-maria... então ele fica uma coisa meio... assim... não é uma coisa constante, né, uma hora tá trabalhando outra hora não... (Bianca)

[...] eu tive uma experiência de ser independente, agora eu tô dependente, mas não tô vivendo a vida da minha vó ao mesmo tempo que... é dife... eu... eu posso voltar a trabalhar, né, a hora que eu quiser também... (Alice)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão profissional da mulher ganha relevo no cenário contemporâneo no qual, orientados pela busca de si mesmo, da autonomia e da independência, os indivíduos veem no trabalho, não só uma fonte de renda, mas também a possibilidade de realização pessoal, autogerência, reconhecimento e desenvolvimento de suas capacidades. Neste estudo, buscou-se compreender mais especificamente a vida profissional da mulher do militar por considerar que a carreira no Exército apresenta aspectos e valores que a diferenciam de outras profissões e marcam não somente a subjetividade e as interações do militar, mas têm repercussões nos projetos de vida do cônjuge.

A dedicação exclusiva à profissão, o alto grau de pertencimento, a obediência às rigorosas normas disciplinares e à hierarquia são algumas das características da carreira do militar que penetram na vida doméstica. O aspecto que mais interfere no projeto profissional das mulheres em questão, no entanto, é a mobilidade geográfica. As mudanças constantes para diferentes cidades, estados e, em alguns casos, para o exterior, fazem parte da carreira do militar e representam, para suas esposas, entraves para a inserção profissional e para o desenvolvimento de suas carreiras. A partir do estudo de campo realizado, foi possível identificar a forte presença dessas interferências. Os discursos das entrevistadas evidenciam que dificuldades, renúncias, retrocessos e recomeços marcam a vida profissional dessas mulheres.

Observou-se que o trabalho ocupa lugar de destaque na vida das entrevistadas que evidenciaram a busca pelo constante aperfeiçoamento técnico e educacional. A maior parte delas parece apresentar carreiras razoavelmente consolidadas, possuindo experiências laborais extensas e diversificadas, tendo alcançado, em algum momento, retorno financeiro e sucesso profissional. Identificam o trabalho como meio de obter satisfação pessoal e valorização, reconhecendo através dele estarem cumprindo seu papel no mundo. Outro aspecto destacado pelas entrevistadas foi o benefício da sua atividade profissional para a relação conjugal, considerando que ampliaram o repertório de assuntos com os maridos, para além das questões cotidianas e rotineiras da vida doméstica.

Os ganhos financeiros obtidos com o trabalho foram associados à maior autonomia e ao maior poder de consumo dessas mulheres e são considerados, quanto a sua destinação, de forma equivalente aos ganhos dos maridos apenas pela minoria das entrevistadas, prevalecendo a visão tradicional de que cabe aos homens o sustento da família.

A ênfase na busca da autonomia e da independência das mulheres por meio do trabalho pôde também ser observada nos discursos das entrevistadas ao mencionarem os valores transmitidos por seus pais. O investimento em educação parece ter sido um projeto familiar, uma herança deixada pelos pais como forma de possibilitar a essas mulheres o desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, a sua independência.

Vê-se que para essas mulheres a questão profissional é relevante, mas passa a ser atravessada pelas demandas familiares, sendo esse um dado frequentemente realçado em estudos sobre o trabalho feminino. Para a mulher do militar, a dificuldade de conciliação é potencializada pelos constantes deslocamentos geográficos impostos pela profissão do marido, tendo sido esse aspecto problematizado por todas as mulheres entrevistadas. Elas mencionaram, além do fato de se verem obrigadas a abandonar o emprego em função da mudança para outra cidade, a perda de redes de contatos profissionais, fundamentais para a obtenção de um novo emprego e para a conquista de clientes, no caso de profissionais autônomas. As transferências são vistas como obstáculos à ascensão profissional mesmo daquelas que têm empregos públicos e, por direito, têm garantidas suas transferências para acompanhar os cônjuges. Para essas profissionais, mudar de cidade implica em estagnação ou retrocesso nas funções alcançadas.

As dificuldades provenientes dos constantes deslocamentos geográficos são aumentadas pela imprevisibilidade que envolve tais situações, tendo sido este um aspecto mencionado por todas as entrevistadas. Oportunidades de missão, transferências, nomeações e outras situações que interferem no destino do militar e de sua família ocorrem em um período curto de tempo, gerando insegurança quanto aos projetos familiares, conjugais e individuais, além de sentimentos de incerteza, falta de controle e limitação no tocante ao próprio destino.

As dificuldades de adaptação a novos lugares, com costumes, hábitos e estilos de vida diferentes foram também destacadas e, com relação ao trabalho, as

diferenças culturais foram associadas a desconfortos. Outro ponto ressaltado foi a desigualdade salarial a que estão submetidas ao atuarem em diferentes regiões e cidades do país, e, ainda, a variação no custo para a manutenção do padrão de vida, perturbando ainda mais a questão familiar.

Apesar de todos os pontos negativos, as entrevistadas também atribuíram aos deslocamentos geográficos ganhos pessoais e profissionais. Nesse ponto, as mesmas ressaltaram o incremento em suas carreiras provenientes das vivências em diferentes locais, mencionando o enriquecimento cultural e a ampliação de conhecimentos e experiências profissionais. Essa concepção vem ao encontro da nova tendência do mercado de trabalho que, conforme Freitas (2009), valoriza o potencial de mobilidade, ou seja, a disposição, o desejo e a capacidade de o profissional mudar geograficamente e interagir com diferentes culturas, estando aberto a novas experiências pessoais e profissionais e vivenciando a alteridade tanto no seu exercício profissional quanto na sua vida pessoal.

A conciliação entre família e trabalho na vida da mulher vem sendo discutida em muitos estudos e os conflitos nessa área ganham sentido num mundo cada vez mais competitivo e com maiores demandas individuais de sucesso e realização, mas também de maior investimento nas relações amorosas, na afetividade e no desenvolvimento pessoal de cada membro da família. Equilibrar as demandas individuais com as demandas relacionais acaba, muitas vezes, explicitando o que há de mais importante na hierarquia pessoal. Privilegia-se assim uma área: família, casamento, filhos, ou a carreira, o retorno financeiro, a possibilidade de autorrealização profissional. Não é sem dor ou dilemas que essas opções são feitas. Escolher por uma área significa renunciar a outra, ou pelo menos a parte dela.

Para as mulheres de militares esses dilemas são acentuados pela “voracidade” da profissão militar (Segal, 1988). As entrevistadas passaram, em algum momento, a priorizar a qualidade de vida, sendo que o casamento e a maternidade vieram reforçar esse redimensionamento de sua vida profissional. Nota-se que várias características da carreira militar tais como a imprevisibilidade, as frequentes viagens e afastamentos do marido, as transferências e conseqüentemente a distância das esposas de seus familiares, parecem ter influenciado a relação dessas mulheres com suas carreiras. O trabalho demanda, via de regra, dedicação de tempo e rigor quanto aos compromissos assumidos.

Férias, folgas ou dispensas são benefícios concedidos ao empregado após certo período trabalhado. Para as mulheres da pesquisa, esses benefícios são importantes para que possam reencontrar familiares, acompanhar ou rever os maridos por ocasião de seu afastamento ou até mesmo, na ausência deles, assumir a administração da vida doméstica e os cuidados com os filhos. Passaram a priorizar, com isso, empregos que permitissem maior flexibilidade de horário e, não encontrando essas condições, abriram mão de trabalhar, ao menos temporariamente. Tentativas malsucedidas de recolocação no trabalho e frustrações após fracassar na obtenção de emprego em sua área de atuação também foram destacadas por algumas entrevistadas ao mencionarem a interrupção das atividades profissionais.

Essas mulheres parecem ter, no topo de sua hierarquia pessoal, a família e a vida privada, buscando integrar as necessidades individuais, familiares e de trabalho através de atividades laborais mais flexíveis. Nesse contexto, elas parecem até mesmo sacrificar a carreira em prol da manutenção de uma situação que, a partir da sua perspectiva subjetiva, é a melhor forma de viver. Foi possível perceber que, visando aproximarem-se desse trabalho almejado, as entrevistadas buscam alternativas de trabalho informal e veem como ideal a obtenção de um cargo público federal, que tornasse menos conflituosa a conciliação entre carreira e as constantes transferências.

Há que se considerar, entretanto, que essas mulheres relacionam-se, por intermédio de seus maridos, com uma instituição tradicional e hierárquica que possui ideologias também tradicionais acerca da família e do casamento. Considerando-se que permanece em nossa sociedade a concepção de que as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados da família e dos filhos e pela manutenção do lar, para as esposas de militares esta questão é acentuada por três aspectos importantes: os valores militares se relacionam com os valores do casamento (Adão, 2010); há uma adesão das esposas aos valores da instituição (Adão, 2010; Silva, 2010) e; tais mulheres sentem-se fazendo parte de um projeto, como co-construtoras das carreiras dos maridos (Chinelli, 2007; Cavilha, 2009).

Esse raciocínio poderia levar a supor que, tendo em vista que fazem parte dessa instituição tradicional, totalizante, tendo sido formados sob valores também tradicionais e hierárquicos, os militares esperam que suas esposas abdicuem de suas profissões para que possam se dedicar aos filhos, à casa e a apoiar a carreira

do marido. No entanto, no discurso das mulheres entrevistadas, um aspecto ficou evidente: o incentivo dos maridos ao projeto profissional das esposas. Seja impulsionando-as para o trabalho e para o estudo, seja dando suporte e apoiando-as em seus projetos ou, ainda, assumindo os cuidados com a casa e com os filhos em sua ausência, esse incentivo foi destacado. Na concepção das entrevistadas, é marcante o encorajamento dos maridos para que trabalhem ou para que não desistam de seus projetos frente às dificuldades. Se o entendimento dessas entrevistadas de fato refletir os anseios de seus maridos, pode-se compreender que, além da contribuição financeira para a manutenção da família, os maridos parecem ter expectativas de que através do trabalho, as esposas encontrem outras fontes de apoio e suporte pessoal ampliando suas redes de relacionamentos, aliviando-os da total responsabilidade pelo bem-estar e pelo provimento de suas necessidades pessoais. Sobretudo, há que se levar em conta também que, na contemporaneidade, promover o desenvolvimento das potencialidades, da autonomia e da independência do parceiro faz parte dos ideais da relação conjugal. Dessa forma, influenciados pelos valores vigentes, os maridos acreditam estar investindo na relação conjugal ao estimular os projetos profissionais da esposa.

Considera-se que a questão do incentivo dos maridos frente aos projetos profissionais das mulheres poderia ser explorada em futuros estudos, pois, apesar de marcante, esse incentivo não se mostrou irrestrito. Parece que eles, frequentemente com o aval das esposas, não estariam dispostos a realizar maiores sacrifícios profissionais em prol das carreiras das mesmas. Evidenciou-se no discurso de todas as mulheres entrevistadas que os interesses da carreira do marido estão sempre em primeiro plano, orientando as decisões mais significativas dos casais. O estilo de vida militar parece orientar o destino de toda a família. A carreira do militar é vista como central, cabendo à mulher secundar o marido e adaptar-se aos eventos que envolvem a carreira dele. Mesmo com todos os benefícios advindos do trabalho feminino, inclusive aqueles ligados à relação conjugal, parece inquestionável a ideia de uma predominância da carreira do marido. Isso denota a manutenção de padrões tradicionais orientando essas famílias e os relacionamentos conjugais, nos quais se espera das mulheres que a família se sobreponha à profissão. Há que se levar em conta também, que as interrupções constantes na carreira da mulher do militar tornam, por

consequência, tal carreira mais instável e com menor probabilidade de ganhos significativos, tornando-a secundária, se comparada à carreira do marido.

Talvez a questão preponderante seja a de que a carreira desses maridos é totalizante – há a construção de uma identidade militar e, até mesmo, a família é “militarizada”. As mulheres passam a carregar, informalmente, o posto do cônjuge militar, sendo esta uma forma eficaz que a instituição tem de garantir a adesão das mesmas aos seus valores, como expõe Chinelli (2009).

Vale lembrar, ainda, que a criação da identidade conjugal transforma cada membro da relação, e conseqüentemente suas formas de ver o mundo, estabelecer suas prioridades e fazer suas escolhas. A carreira militar extrapola os limites atingidos pelas demais profissões e passa a orientar os valores dos membros da relação, da família, e a ditar seus relacionamentos e sua dinâmica cotidiana. Transforma, tanto a subjetividade dos sujeitos militares como a dos cônjuges, que passam a compartilhar de seus valores. Orienta os relacionamentos uma vez que há, em função da constante mobilidade geográfica, o rompimento nas redes sociais significativas dos sujeitos e o distanciamento da família de origem e amigos. Mas há também a formação de uma nova rede, representada pela família militar, pares que compartilham de vivências e valores semelhantes. Esses pares passam a ser referência para os sujeitos. Envolvendo-se de tal forma na carreira do marido e, ainda, tendo como referências próximas outras mulheres – da chamada “família militar” – que compartilham das mesmas dificuldades na vida profissional, torna-se mais naturalizada a ideia de secundar o marido e abdicar ou colocar em segundo plano seus projetos profissionais.

Abdicar ou deixar em segundo plano a carreira, para as mulheres entrevistadas, não tem ocorrido sem dilemas e contradições. Não trabalhar foi associado a uma vida vazia, de futilidades e comodidades, ao mesmo tempo em que várias atribuições foram associadas ao papel de esposa de militar, especialmente o apoio emocional aos maridos. Há, dessa forma, uma ambivalência de sentimentos relacionados a ser mulher de militar. Por um lado, reconhecem o papel relevante na carreira dos maridos e orgulham-se das conquistas deles, sentindo-se participantes de tais conquistas. Por outro, revelam sentimentos de pesar pela parte de si deixada em segundo plano ou renunciada.

Mais uma vez, sugere-se que esses dilemas e muito do que o presente estudo revelou são um retrato do cenário atual das famílias, dos casais, das relações de

gênero, mas, sobretudo, do dilema da mulher contemporânea ao tentar conciliar, família e trabalho. Se, por um lado, a vida militar tem suas especificidades, por outro, possui características que em muito se assemelham e se aproximam das vivências em outras profissões. Nos dias de hoje, cada vez mais se impõe aos profissionais que sejam sujeitos sem âncoras, cidadãos do mundo, que ampliem seus horizontes culturais constantemente, que não fixem raízes. Em tempos de comunicação constante e instantânea, é crescente a demanda de dedicação de tempo dos profissionais que, acessíveis a toda hora e em todo local, vinculam-se ao trabalho 24 horas por dia, tal como é requerido dos militares.

Talvez os pontos que mais contribuam para a particularização da profissão militar, gerando atravessamentos na família do sujeito, sejam a intensidade e a quantidade de demandas que são apresentadas à classe em questão. No entanto, concebe-se que é possível que cada vez mais os deslocamentos geográficos, os afastamentos e o distanciamento da rede pessoal significativa tendam a ser relativizadas e suas repercussões amenizadas. Por fim, entende-se que as atuais configurações e valores relacionados ao mundo do trabalho, as novas formas de interação e o “encurtamento” do tempo e da distância provenientes do avanço das tecnologias, as facilidades em se acessar e se manter informado e em contato, ainda que virtual, com a sua rede, fazem com que todas essas questões possam ser pensadas sob muitos aspectos.

Essas reflexões fazem crer que esta pesquisa possa ter novos desdobramentos e interpretações. Acredita-se que novos estudos possam ser realizados buscando compreender as características individuais que tornariam certas esposas de militares mais aptas a enfrentarem as demandas da carreira do marido e ao mesmo tempo serem capazes de manter a própria carreira frente às dificuldades. Interessante, também, seria investigar alternativas institucionais que o Exército brasileiro poderia adotar para promover a conciliação entre a carreira das esposas e a vida militar. Sobretudo, considera-se que esta pesquisa possa contribuir para estudos sobre mulher, carreira, casamento e família.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADÃO, M. C. O. Aspectos da adesão feminina aos valores militares: o casamento e família militar. **História**, 29 (2), 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-90742010000200007>>. Acesso em: 24 set. 2011.

ALBERTINI, L. P. O Exército e os outros. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Orgs.). **Antropologia dos militares**: reflexões sobre pesquisas de campo. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 75-90.

AMAZONAS, M. C. L. A.; VIEIRA, L. L. F.; PINTO, V. C. Modos de subjetivação femininos, família e trabalho. **Psicologia**: ciência e profissão, v. 31, n. 2, p. 314-327, 2011.

ARAÚJO, M. F. Gênero e família na construção de relações democráticas. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: permanências e rupturas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009, p. 219-235.

ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

_____; Guedes, M. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Gênero** (Niterói), v. 12, p. 61-79, 2012.

BADINTER, E. **Um é o outro**: relações entre homens e mulheres. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

_____. **O conflito**: a mulher e a mãe. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BALANCHO, L. S. F. Ser pai: transformações intergeracionais na paternidade. **Análise Psicológica** (Lisboa), v. 22, n. 2, p. 377-386, jun. 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BELTRAME, G. R.; BOTTOLI, C. Retratos do envolvimento paterno na atualidade. **Barbarói** (Santa Cruz do Sul), n. 32, p. 205-226, jan.-jul. 2010.

BERGER, P.; KELLNER, H. Marriage and the construction of reality. In: Dreiazel, P. H. (Org.). **Recent sociology**. New York: The Mac Millow Company, 1970.

BORGES, C. C. **Permanências e mudanças**: individualismo, trajetórias de vida e família, Rio de Janeiro, 2011. 236p. Tese (Doutorado em Psicologia). Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica.

_____. Mudanças nas trajetórias de vida e identidades de mulheres na contemporaneidade. **Psicologia em estudo** (Maringá), v. 18, n. 1, p. 71-81, jan./mar. 2013.

_____; MAGALHÃES, A. S. Transição para a vida adulta: autonomia e dependência na família. **Psico** (Porto Alegre, PUCRS), v. 40, p. 42-49, jan./mar. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 2006.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.040, de 21 de outubro de 1996. Aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército (R-50). **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 out.1996. Disponível em: <<http://www.http://dcem.dgp.eb.mil.br>>. Acesso em: 11 out. 2011.

BRASIL. Estado-Maior do Exército. **Estatuto dos Militares**. Lei Nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Brasília: EGGCF, 1980.

BRUSCHINI, C. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

_____. 2007. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

_____; RICOLDI, A. M. Família e Trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas. Impresso), v. 39, n. 136, p. 93-123, abr. 2009.

CAILLÉ, P. **Um e um são três**: o casal se auto-revela. São Paulo: Summus, 1994.

CARREIRAS, H. Família, maternidade e profissão Militar. **Revista estudos feministas**. Rio de Janeiro: IFCH/UFRJ, v. 5, p. 69-81, 1997.

CARRETEIRO, T. C. O. C. História de vida laboral familiar em duas gerações: trabalho e contextos sociais. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, p. 119-128.

CARVALHO, S. M. S. **Casa-carena**: um percurso diferenciado na vida das mulheres militares. Natal, 1990. 222p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

CASTRO, C. **O espírito militar**: um estudo de antropologia social na Academia Militar das Agulhas Negras. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

_____. Em campo com os militares. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Orgs.). **Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisas de campo**. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 13-30.

_____. Goffman e os militares: sobre o conceito de instituição total. **Militares e Política**. Rio de Janeiro, 1, 2007. Disponível em: <<http://www.lemp.ifcs.ufrj.br/revista/index.html>>. Acesso em: 20 mai. 2013.

CAVILHA, J. Das entrevistas aos rituais: dialogando com os militares. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Orgs.). **Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisas de campo**. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 129-149.

CHINELLI, F. **Mulheres de militares: família, sociabilidade e controle social**. Rio de Janeiro, 2008. 91 p. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional.

_____. **Eu adoro ser mulher de militar: estudo exploratório sobre a vida das esposas de militares**. 2007. Disponível em: <<http://www.abed-defesa.org/page4/page7/page21/files/FernandaChinelli.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2009.

_____. Pesquisa e aliança: o trabalho de campo com mulheres de militares. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Orgs.). **Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisas de campo**. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 91-105.

D'ARAÚJO, M. C. Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas. **Security and defense studies review**, v. 3, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www3.ndu.edu/chds/journal/index.htm>>. Acesso em: 11 out. 2010.

DINIZ, G. O casamento contemporâneo em revista. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família: permanências e rupturas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009, p. 135-155.

_____. Conjugalidade e violência: reflexões sob uma ótica de gênero. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, p. 11-26.

_____. Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: FÉRES-CARNEIRO, T. **Casal e família: entre a tradição e a transformação**. Rio de Janeiro: NAU, 1999, p. 31-54.

_____; COELHO, V. A história e as histórias de mulheres sobre o casamento e a família. In: FÉRES-CARNEIRO, T. **Família e casal: efeitos da contemporaneidade**. Rio de Janeiro: ed. PUC-Rio, 2005, p. 138-157.

DUARTE, L. F. D. Horizontes do indivíduo e da ética no crepúsculo da família. In Ribeiro, I; Ribeiro, A. C. T. (Orgs.). **Família em processos contemporâneos**: inovações culturais na sociedade brasileira. São Paulo: Loyola, 1995, p. 27-41.

DUARTE, J. P.; ROCHA-COUTINHO, M. L.. Namorado: uma forma contemporânea de conjugalidade?. **Psicologia Clínica** (PUC-Rio), v. 23, n. 2, p. 117-135, 2011.

DUMONT, L. **O individualismo**: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **A profissão militar**. Disponível em: <<http://www.exercito.gov.br>>. Acesso em: 02 jul. 2013.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Guia do Oficial**. 1990.

FALCKE, D.; WAGNER, A.; MOSMANN, C. Passando a história a limpo: o impacto das experiências da família de origem na conjugalidade. In: WAGNER, A. (Org.). **Como se perpetua a família?** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005, p. 67-79.

FARGON, D. **Mulher de militar**. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 2012.

FÉRES-CARNEIRO, T. Casamento contemporâneo: o difícil convívio da individualidade com a conjugalidade. **Psicologia**: reflexão e crítica. (Porto Alegre: UFRGS), v. II, p. 379-394, 1998.

_____. Casamento contemporâneo: construção da identidade conjugal. In: FÉRES-CARNEIRO, T. **Casamento e família**: do social à clínica. Rio de Janeiro: NAU, 2001, p. 66-80.

_____; ZIVIANI, C. Conjugalidades contemporâneas: um estudo sobre os múltiplos arranjos amorosos da atualidade. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: permanências e rupturas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009, p. 83-107.

_____; ZIVIANI, C; MAGALHÃES, A. S. Arranjos amorosos contemporâneos: sexualidade, fidelidade e dinheiro na vivência da conjugalidade. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, p. 43-59.

_____; HENRIQUES, C. R.; JABLONSKI, B. Um jogo interativo: a relação entre pais e filhos adultos no cotidiano familiar contemporâneo. **Psico** (Porto Alegre, PUCRS), v. 42, ago. 2011. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/9419>>. Acesso em: 10 jul. 2013.

FIGUEIRA, S. A. O “moderno” e o “arcaico” na nova família brasileira: notas sobre a dimensão invisível da mudança social. In: FIGUEIRA, S.A. (Org.). **Uma nova família?** O moderno e o arcaico na família de classe média brasileira. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1986, p. 11-30.

FLECK, A. C.; WAGNER, A. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em estudo** (Maringá), v. 8, n. spe), p. 31-38, 2003.

FREITAS, M. E. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **O&S** (Salvador), v. 16, n. 49, p. 247-264, abr./jun. 2009.

GIDDENS, A. **A transformação da intimidade:** sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. 4 ed. São Paulo: UNESP, 1993.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos.** 7 ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade.** Trad. Tomaz Tadeu da Silva. Guacira Lopes Louro. 7 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

HENRIQUES, C. R.; FÉRES-CARNEIRO, T.; MAGALHÃES, A. S. Trabalho e família: o prolongamento da convivência familiar em questão. **Paideia** (Ribeirão Preto), v. 16, n. 35, p. 327-336, 2006.

_____; FÉRES-CARNEIRO, T.; RAMOS, E. Ajustes entre pais e filhos adultos coabitantes: limite e transgressão. **Psicologia em estudo** (Maringá), v. 16, n. 4, p. 531-539, out/dez. 2011.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

IBGE. 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000010435610212012563616217748.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2013.

JABLONSKI, B. **Até que a vida nos separe:** a crise do casamento contemporâneo. 2 ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998.

_____. O país do casamento segundo seus futuros habitantes: pesquisando atitudes e expectativas de jovens solteiros. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família:** conjugalidade, parentalidade e psicoterapia. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, p. 27-42.

LEIRNER, P. **Meia volta volver:** um estudo antropológico sobre a hierarquia militar. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

_____. Etnografando com militares: fórmula, dosagem e posologia. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Orgs.). **Antropologia dos militares:**

reflexões sobre pesquisas de campo. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 31-51.

LINS DE BARROS, M. M. Três gerações femininas em famílias de camadas médias. In: VELHO, G. ; DUARTE, L. F. D. (Org.). **Gerações, família, sexualidade**. Rio de Janeiro: 7 letras, 2009, p. 46-62.

LOURO, G. L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Proposições**, Campinas, v. 19, n. 2, p. 17-23, 2008.

_____. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. **Formação Docente** (Belo Horizonte), v. 3, n. 4, p. 62-70, jan./jul. 2011.

_____. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 7 ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

MACHADO, M. D. C.; LINS DE BARROS, M. L. de. Gênero, geração e classe: uma discussão sobre as mulheres das camadas médias e populares do Rio de Janeiro. **Estudos Feministas** (Florianópolis), v. 17, n. 2, p. 369-393, mai./ago. 2009.

MATOS, M. A democracia não deveria parar na porta de casa: a criação dos índices de tradicionalismo e de destradicionalização de gênero no Brasil. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, p. 89-122.

MCGOLDRICK, M. As mulheres e o ciclo de vida familiar. In: CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. (Orgs.). **As mudanças no ciclo de vida familiar**: uma estrutura para a terapia de família. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 1995, p. 30-64.

MCCUBBIN, B. B. D.; HUNTER, E. J. **Research on the military family**: an assessment. Paper presented at the Inter-University Seminar on the Armed Forces: Conference on the Social Psychology of the Military Service, Chicago, April 1975.

NEGREIROS, T. C. de G. M.; FÉRES-CARNEIRO, T. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estudos e pesquisas em psicologia** (Rio de Janeiro, UERJ), v. 4, n. 1, p. 34-47, jun. 2004.

NICOLACI-DA-COSTA, A. M. O campo da pesquisa qualitativa e o Método de Explicitação do Discurso Subjacente (MEDS). **Psicologia**: reflexão e crítica, v. 20, n. 1, p. 65-73, 2007.

OLIVEIRA, Z. L. C. A provisão da família: redefinição ou manutenção de papéis? In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, p. 123-147.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Variações sobre um antigo tema: a maternidade para mulheres com uma carreira profissional bem-sucedida. In: FÉRES-CARNEIRO, T. **Família e casal**: efeitos da contemporaneidade. Rio de Janeiro: ed. PUC-Rio, 2005, p.122-137.

_____. Família e emprego: conflitos e expectativas de mulheres executivas e de mulheres com um trabalho. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Família e casal**: saúde, trabalho e modos de vinculação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 157-180.

_____. Novas opções, velhos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia** (São Paulo), v. 12, n. 1, p. 1-92, 2004.

_____. De volta ao lar: mulheres que abandonaram uma carreira profissional bem sucedida com o nascimento dos filhos. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, p. 133-148.

_____. De volta ao lar: mulheres que se afastaram de uma carreira profissional para melhor se dedicar aos filhos. Retrocesso ou um “novo” modelo de família? In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: permanências e rupturas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009, p. 219-235.

_____. A difícil arte de harmonizar família, trabalho e vida pessoal. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Casal e família**: transmissão, conflito e violência. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013, p.13-33.

_____. O papel de homens e mulheres na família: podemos falar em reestruturação? **Psicologia Clínica** (PUC-Rio), v. 15, n. 2, p. 93-107, 2003.

SAFFIOTI, H. B. Rearticulando gênero e classe social. In: BRUSCHINI, C; COSTA, A. O. (Orgs.). **Um questão de gênero**. Rio de Janeiro: Roda dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992, p. 183-215.

SCHEIN, E. **Career Anchors**: discovering your real values. Revised edition, Pfeiffer & Company, 1993, San Diego, U.S.A. Tradução em Português: Schein, E. Identidade Profissional. Nobel, 1997.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade** (Porto Alegre), v. 16, n. 2, p. 5-22, jul./dez.1990.

SEGAL, M. W. The military and the family as greedy institutions. In MOSKOS, C. C.; WOOD, F. R. (Eds). **The military**: more than just a job?. Exeter: Pergamon-Brassey's International Defense Publisher, 1988, p. 79-97.

SEVERINO, R. L. Casais construindo seus caminhos: a terapia de casal e a família de origem. In: PRADO, L. C. (Org.). **Famílias e terapeutas: construindo caminhos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996, p. 71-95.

SILVA, C. R. Explorando o “mundo do quartel”. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Orgs.). **Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisas de campo**. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 107-127.

_____. **Famílias de militares: uma análise sobre o ethos nômade, a construção das relações e as configurações de família no Exército**. In: 34º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 2010, Caxambu/MG. Anais do 34º Encontro Anual da Anpocs, 2010.

SIMMEL, G. **On individuality and social forms**. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.

SINGLY, F. **Sociologia da família contemporânea**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. **Les soi, le couple et la famille**. Paris: Nathan, 1996.

_____. O nascimento do “indivíduo individualizado” e seus efeitos na vida conjugal e familiar. In: PEIXOTO, C. E.; SINGLY, F.; CICCELLI, V. (Orgs.). **Família e individualização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000, p. 13-19.

_____. **L’individualism est un humanisme**. Paris: Éditions de l’Aube, 2007.

SLUZKI, C. E. **A rede social na prática sistêmica**. Alternativas terapêuticas. 2 ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2003.

SORJ, B. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, p. 79-87.

_____. Pesquisas comparativas: uma análise crítica dos indicadores de gênero. **Revista Z Cultural UFRJ**, ano VIII, n. 3, p. 01-08, 2007. Disponível em: <<http://revistazcultural.pacc.ufrj.br/pesquisas-comparativas-uma-analise-critica-dos-indicadores-de-genero-de-bila-sorj-2/>>. Acesso em: 30 out. 2013.

TORRES, A. A Individualização no feminino, o casamento e o amor. In: PEIXOTO, C. E.; SINGLY, F.; CHICCELLI, V. (Orgs.). **Família e Individualização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000, p. 135-156.

WAGNER, A. A família e a tarefa de educar: algumas reflexões a respeito das famílias tradicionais frente a demandas modernas. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.). **Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas**. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio; São Paulo: Loyola, 2003, p. 27-33.

WALSH, F. Casais saudáveis e casais disfuncionais: qual a diferença? In: ANDOLFI, M. **A crise do casal**. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 13-27.

WILLI, J. A construção diádica da realidade. In: ANDOLFI, M. (Org.). **O casal em crise**. 3 ed. São Paulo: Summus, 1995, p. 38-46.



ANEXO 1

Termo de consentimento livre e esclarecido

Instituição de origem: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Título da pesquisa: Carreira sob fogos: a vida profissional da mulher do militar

Pesquisadora: Janaína Cardozo Bernardes Simões

Email: janaina_cardozo@yahoo.com.br- Telefone: (21) 69119900

Orientadora: Andrea Seixas Magalhães- Email: andreasm@puc-rio.br

Você está sendo convidada a participar de uma pesquisa sobre o trabalho da mulher do militar. A pesquisa é realizada a partir de uma entrevista gravada e, posteriormente, transcrita, permanecendo sob a responsabilidade da pesquisadora todo e qualquer dado de identificação. Todas as informações têm caráter confidencial, portanto sua identidade será mantida em sigilo.

Sua participação é voluntária, estando livre para interromper a entrevista quando assim desejar; fazer as perguntas que julgar necessárias; recusar-se a responder perguntas ou falar de assuntos que lhe possam causar qualquer tipo de constrangimento. A participação nesta pesquisa não traz prejuízos à entrevistada, à exceção, talvez, de certa timidez que algumas pessoas podem manifestar ao longo da entrevista. Em caso de constrangimento, a entrevista poderá ser interrompida a pedido da entrevistada.

Com sua adesão, você estará contribuindo para conhecermos mais sobre as influências da carreira militar na vida da mulher. Assinando este formulário de consentimento, você estará autorizando a pesquisadora a utilizar, em ensino, pesquisa e publicação, as informações prestadas na entrevista, sendo preservada sua identidade e a dos membros da sua família. Um exemplar deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinado, ficará com o entrevistado e outro com a pesquisadora.

Assinatura da Pesquisadora
Janaína Cardozo Bernardes Simões

Assinatura do Entrevistado
Nome:

Rio de Janeiro, ____/____/____

ANEXO 2 - ROTEIRO DE ENTREVISTA

- O que o trabalho/a profissão representa em sua vida?
- Gostaria que relatasse sua experiência profissional
- Planos profissionais, como eram antes de casar e como estão atualmente
- Aspectos que facilitam a sua vida profissional
- Dificuldades na vida profissional
- Do seu ponto de vista, como seu marido vê o seu trabalho/sua vida profissional?
- Como é para você, como esposa de militar, desenvolver uma carreira profissional?
- Como pensa que estará a vida profissional daqui a 10 anos?
- Gostaria de contar mais alguma coisa ligada ao assunto sobre o qual conversamos?