

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

O peso da farda para mulheres no Serviço Militar Temporário Voluntário do Exército Brasileiro

Suellen Kelcya Gomes da Silva, Luiz Henrique Gardini da Silva, Ana Paula Pereira dos Passos

<https://doi.org/10.1590/0034-761220250008>

Submetido em: 2026-05-19

Postado em: 2026-05-20 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

Artigo

O peso da farda para mulheres no Serviço Militar Temporário Voluntário do Exército Brasileiro

Suellen Kelcya Gomes da Silva

Universidade de São Paulo, Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Piracicaba, SP, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1387-8793>

Luiz Henrique Gardini da Silva

Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, São Paulo, SP, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7076-831X>

Ana Paula Pereira dos Passos

Faculdade Municipal de Palhoça, Departamento de Administração, Palhoça, SC, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0684-8582>


Resumo

As Forças Armadas, historicamente caracterizadas por sua composição predominantemente masculina, têm promovido a inclusão de mulheres como parte de esforços voltados à equidade de gênero. No Brasil, o Serviço Militar Temporário Voluntário (SMTV) tem se destacado como um mecanismo para aumentar a participação feminina no Exército Brasileiro (EB). Nosso objetivo foi compreender, a partir das percepções de mulheres que ingressaram no SMTV no EB, como se configura sua transição da carreira civil para a militar. Esta pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa


DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220250008>

Submetido em 13 de janeiro de 2025 e aceito para publicação em 24 de abril de 2026.


Editor-chefe:

Gregory Michener, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil  <https://orcid.org/0000-0002-6648-8649>

Editora adjunta:

Gabriela Spanghero Lotta, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, SP, Brasil  <https://orcid.org/0000-0003-2801-1628>

Pareceristas:

Elza Fátima Rosa Veloso, Fundação Instituto de Administração, São Paulo, SP, Brasil  <https://orcid.org/0000-0002-9494-2108>

Um dos pareceristas não autorizou a divulgação de sua identidade.

descritiva, com entrevistas semiestruturadas realizadas com dez mulheres que fizeram a transição de carreira para o serviço militar no EB. A maioria das mulheres entrevistadas relatou ter realizado a transição de carreira do setor civil para o serviço militar com o intuito de redefinir seus percursos profissionais, buscando melhores condições financeiras, menor desgaste e mais tempo para a família. Apesar de um forte desejo de integrar a classe militar, enfrentaram desafios na adaptação à cultura militar, como dificuldades em alinhar suas expectativas com a realidade, impactando suas relações interpessoais e sua saúde mental. No entanto, algumas destacaram uma ressignificação positiva, especialmente pela valorização e novas oportunidades que a transição proporcionou. A carreira militar também impôs mudanças nas dinâmicas de trabalho, com impacto na autonomia profissional e no ajuste à rígida hierarquia. A transição também foi marcada por desafios emocionais, como ansiedade e apreensão, e por um processo de reconstrução da identidade profissional e pessoal dessas mulheres.

Palavras-chave: carreira, transição de carreira, mulheres, Exército Brasileiro, serviço militar temporário.

The burden of the uniform for women in the Brazilian army's temporary voluntary military service

Abstract

The Armed Forces, historically characterized by their predominantly male composition, have promoted the inclusion of women as part of efforts aimed at gender equity. In Brazil, Temporary Voluntary Military Service (TVMS) has stood out as a mechanism to increase female participation in the Brazilian Army (BA). Our goal was to understand, from the perspectives of women who joined the TVMS in the BA, how their transition from a civilian to a military career is configured. This research used a descriptive qualitative approach, with semi-structured interviews conducted with 10 women who made the career transition to military service in the BA. Most of the women interviewed reported making the career transition from the civilian sector to military service in order to redefine their professional path, seeking better financial conditions, less stress, and more time for their family. Despite a strong desire to join the military class, they faced challenges in adapting to the military culture, such as difficulties in aligning their expectations with reality, impacting their interpersonal relationships and mental health. However, some highlighted a positive redefinition, especially due to the appreciation and new

opportunities that the transition provided. The military career also imposed changes in work dynamics, with an impact on professional autonomy and adjustment to the rigid hierarchy. The transition was also marked by emotional challenges, such as anxiety and apprehension, and by a process of rebuilding the professional and personal identity of these women.

Keywords: career, career transition, women, Brazilian army, temporary military service.

La carga que supone el uniforme para las mujeres en el servicio militar voluntario temporal del Ejército Brasileño

Resumen

Las fuerzas armadas, caracterizadas históricamente por su composición predominantemente masculina, han promovido la inclusión de las mujeres como parte de los esfuerzos encaminados a la igualdad de género. En Brasil, el Servicio Militar Voluntario Temporal (SMVT) se ha destacado como un mecanismo para aumentar la participación femenina en el Ejército Brasileño (EB). Nuestro objetivo era comprender, desde la perspectiva de las mujeres que se incorporaron al SMVT en el EB, cómo se configura su transición de una carrera civil a una militar. Esta investigación utilizó un enfoque cualitativo descriptivo, con entrevistas semiestructuradas realizadas a 10 mujeres que hicieron la transición de carrera al servicio militar en el EB. La mayoría de las mujeres entrevistadas relataron haber realizado la transición profesional del sector civil al servicio militar con el objetivo de redefinir su trayectoria profesional, buscando mejores condiciones financieras, menos estrés y más tiempo para su familia. A pesar de un fuerte deseo de unirse a la clase militar, enfrentaron desafíos para adaptarse a la cultura militar, como dificultades para alinear sus expectativas con la realidad, lo que impactó sus relaciones interpersonales y su salud mental. Sin embargo, algunos destacaron una redefinición positiva, especialmente debido a la valorización y las nuevas oportunidades que proporcionó la transición. La carrera militar también impuso cambios en la dinámica laboral, con impacto en la autonomía profesional y el ajuste a la rígida jerarquía. La transición también estuvo marcada por desafíos emocionales, como ansiedad y aprensión, y por un proceso de reconstrucción de la identidad profesional y personal de estas mujeres.

Palabras clave: carrera, transición de carrera, mujer, ejército brasileño, servicio militar temporal.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente caracterizado como uma profissão predominantemente masculina, o trabalho militar tem acompanhado a crescente inserção das mulheres em suas instituições (Santos et al., 2024) e a gradual normalização de sua presença, impulsionada pelo ingresso feminino em situações de emergência militar, pela necessidade de reposição de efetivo e pelas próprias reivindicações por inclusão no processo de emancipação (Carreiras & Kümmel, 2008). Políticas públicas têm sido implementadas com o objetivo de promover a igualdade de status entre homens e mulheres uniformizados (Moore, 2020).

No Brasil, as mulheres ingressaram nas Forças Armadas a partir de 1980, com a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, seguido pelo Corpo Feminino da Reserva da Força Aérea Brasileira em 1982 e pela primeira turma feminina na Escola de Administração do Exército em 1992 (D'Araujo, 2004). Mais recentemente, houve novo avanço nesse processo de inclusão, com a autorização para o alistamento militar feminino no Brasil: mulheres que completam 18 anos a partir de 2025 passam a poder se alistar voluntariamente a partir de 2026, ampliando as possibilidades de ingresso feminino nas Forças Armadas e sinalizando mudanças institucionais relevantes no cenário contemporâneo (Exército Brasileiro, 2024).

O Serviço Militar Temporário Voluntário (SMTV) configura-se como uma das principais vias de ingresso das mulheres no Exército Brasileiro (EB). Essa modalidade permite a incorporação de profissionais civis com qualificações técnicas e acadêmicas, selecionados por meio de um rigoroso processo seletivo, para desempenhar atividades militares por um período máximo de oito anos, após o qual são transferidos para a reserva não remunerada. Essa forma de acesso constitui uma estratégia relevante para ampliar a presença feminina no efetivo ativo do EB, sobretudo para aquelas provenientes de carreiras civis (Payne, 2022). Conseqüentemente, observou-se um aumento no número de mulheres incorporadas ao EB, atribuído à expansão e consolidação do SMTV (Tinoco & Garbaccio, 2022).

No entanto, a transição de carreira de mulheres do civil para o militar apresenta alguns desafios. Além das dificuldades inerentes a uma mudança de carreira civil, decorrentes da socialização militar e da incorporação de valores, normas e práticas

castrenses, essas mulheres enfrentam disparidades de gênero no efetivo e preconceitos no ambiente (Resende, 2021). A cultura organizacional do EB demanda características que contrastam com as dos setores público e privado, incluindo a renúncia a determinados direitos individuais em prol do cumprimento integral das obrigações institucionais, bem como a aceitação do constante risco à vida.

O serviço militar requer o cumprimento rigoroso de princípios como hierarquia, disciplina e dedicação exclusiva (Santos & Raposo, 2019). Esses valores militares ultrapassam os limites do ambiente de trabalho, impactando também as interações sociais e dinâmicas familiares dessas mulheres (Nunes & Moreira, 2019). Assim, compreendemos que, além dos efeitos do processo de transição da identidade civil para a identidade militar, há um conjunto de tensões simbólicas, emocionais e institucionais que incidem sobre essas mulheres associadas à condição de gênero no ambiente, que metaforicamente denominamos de “peso da farda”.

Sob a legislação trabalhista, profissionais militares enfrentam restrições, como a proibição de comercializar serviços, sindicalizar-se ou participar de greves e movimentos reivindicatórios (Santos & Raposo, 2019). A integração entre os mundos civil e militar evidencia a complexidade do processo de adaptação, no qual os entrantes precisam internalizar tanto as responsabilidades profissionais quanto os valores e as estruturas culturais do ambiente militar.

Diferentemente de outras carreiras, em que as escolhas são guiadas por valores, convicções e interesses pessoais (Anderson et al., 2019), no contexto militar elas são determinadas por exigências que excedem as motivações profissionais tradicionais. O compromisso com o militarismo demanda disponibilidade contínua, 24 horas por dia, sem compensação financeira adicional, além de impor mobilidade geográfica irrestrita e a manutenção de um nível físico rigorosamente avaliado.

A literatura destaca a relevância de aprofundar a discussão sobre os desafios da transição de carreira para o ambiente militar, especialmente no caso das mulheres que enfrentam essa mudança (Becker et al., 2023; Shue et al., 2021; Wang et al., 2023). No entanto, há uma escassez de estudos que abordem essa temática, particularmente no contexto brasileiro, evidenciando a necessidade de ampliar e aprimorar o conhecimento na área (Rizzatti et al., 2018).

Diante disso, o objetivo deste artigo foi compreender, a partir das percepções de mulheres que ingressaram no SMTV no EB, como se configura sua transição da carreira

civil para a militar. Essa transição requer uma avaliação criteriosa das condições que promovam a adaptação e a gestão de mudanças profissionais, aspectos fundamentais para o sucesso nesse processo (Velo, 2022). Considerando que a construção da carreira é um fenômeno dinâmico e sujeito a constantes transformações, investigar como os indivíduos enfrentam essas transições torna-se relevante para subsidiar o desenvolvimento de práticas e políticas públicas mais eficazes (Anderson et al., 2019).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, discutimos os principais conceitos que fundamentam o artigo, incluindo teorias sobre transição de carreira e literatura sobre o processo de transição da identidade civil para a identidade militar e sobre a participação feminina no ambiente militar.

2.1 Transição de carreira

A carreira pode ser entendida de inúmeras maneiras, devido à variedade de contextos, perspectivas, propósitos e focos, sendo considerada um conceito amplo que engloba muitos significados (Collin, 2007), não possuindo uma visão teórica ou disciplinar única (Baruch et al., 2015). Ela pode se referir ao movimento do indivíduo por meio do tempo e do espaço, concentrando-se na interseção entre a biografia individual e as estruturas sociais (Young & Collin, 2000). Também pode ser vista como a adaptação de um indivíduo a uma ocupação escolhida ou à sua percepção dessa ocupação, sendo um processo não previamente determinado, mas construído ao longo do tempo, o que implica em um papel ativo do indivíduo (Kilimnik et al., 2008).

As pessoas tomam determinadas decisões profissionais e atribuem significado a elas, ressaltando a singularidade de cada um em um contexto específico e proporcionando uma perspectiva única sobre o mundo (Wang & Li, 2024). Decisões profissionais são baseadas nos valores, crenças e interesses pessoais, especialmente ao considerar uma transição de carreira (Anderson et al., 2019).

As transições de carreira, planejadas ou não, são momentos de reflexão e autoconhecimento que demandam preparação e conhecimento do mercado de trabalho (Rizzatti et al., 2018). Elas consistem em processos complexos, amplamente influenciados por fatores contextuais, características pessoais, apoio recebido e outros

elementos (Veloso & Dutra, 2014) e exigem adaptação e disposição para recomeçar, devendo estar em sintonia com os novos interesses e a fase de vida do indivíduo (Anderson et al., 2019).

As organizações precisam estar atentas às diferentes necessidades de desenvolvimento de carreira ao longo da vida dos colaboradores (Steindórsdóttir et al., 2023). As transições de carreira, cada vez mais comuns, estão causando trajetórias profissionais fragmentadas e interrupções, impactando significativamente os indivíduos (Chudzikowski, 2012) e sua empregabilidade (De Vos et al., 2021). Essas mudanças, que vão além de simples alterações como rotação ou enriquecimento de cargos, representam transformações consideráveis no conteúdo e no ambiente de trabalho (Akkermans et al., 2024).

2.2 Militares no Brasil

A cultura organizacional das Forças Armadas brasileiras está vinculada a um papel histórico ampliado atribuído à instituição. Como aponta D'Araujo (2009), o Brasil associa desenvolvimento nacional ao fortalecimento da Defesa, conferindo aos militares funções simbólicas e estratégicas que extrapolam a atuação estritamente bélica. A Estratégia Nacional de Defesa reforça essa centralidade ao apresentar as Forças Armadas como “berço da nacionalidade” e agentes de competência tecnológica e industrial. Esse contexto contribui para a formação de um *ethos* militar sólido, que molda expectativas institucionais e práticas cotidianas e influencia também a experiência de militares temporários (D'Araujo, 2009).

A amplitude histórica do papel conferido às Forças Armadas brasileiras, como evidencia Carvalho (2019), reforça esse *ethos* institucional ao longo do tempo. As sucessivas constituições republicanas atribuíram aos militares não apenas a defesa da pátria, mas também a responsabilidade de garantir os poderes constitucionais, a lei e a ordem, conferindo-lhes uma função política que ultrapassa o escopo da atividade militar.

Essa arquitetura jurídica e simbólica consolidou a percepção de que a estabilidade nacional dependeria, em alguma medida, da tutela das Forças Armadas, perpetuando uma lógica de poder moderador que tensiona a consolidação democrática. Inserida nesse contexto, a cultura organizacional militar se estrutura em bases de disciplina, hierarquia e missão nacional ampliada, fortalecendo uma identidade institucional que molda

comportamentos, práticas e expectativas internas.

Castro (2021) evidencia que o processo de formação militar constitui um rito de passagem que exige do indivíduo a desconstrução de sua identidade civil e a construção de uma identidade militar entendida como superior e distinta. Segundo o autor, essa transformação ocorre a partir de uma oposição simbólica entre o chamado mundo militar e o mundo civil, categorias nativas que estruturam a percepção que os militares têm de si e dos outros. Castro (2021) argumenta que se tornar militar significa deixar de ser civil, uma vez que a identidade castrense se sobrepõe a outras formas de identificação pessoal, permanecendo mesmo fora da farda ou dos espaços institucionais. O autor sustenta, ainda, que a própria noção de civil é produzida por meio do olhar militar e acionada exclusivamente para demarcar quem pertence ao corpo castrense e quem está fora dele, o que reforça o caráter totalizante dessa identidade. Assim, para o autor, a diferença entre militar e civil não é apenas funcional, mas profundamente simbólica e constitutiva da experiência militar.

Castro (2021) também demonstra que a vida militar se organiza por estruturas de sociabilidade endógena que moldam práticas, comportamentos e relações cotidianas. O autor descreve os círculos hierárquicos, previstos no Estatuto dos Militares, como dispositivos que regulam interações entre categorias, definem regras de convivência e procuram preservar o respeito mútuo e a camaradagem. Esses mecanismos impedem situações classificadas como promiscuidade hierárquica e reforçam a ordem institucional.

O autor destaca, também, que o mundo militar funciona como um círculo social relativamente fechado, no qual trabalho, moradia, lazer e estudo são amplamente compartilhados, o que amplia a integração entre seus membros. Essa dinâmica estende-se às famílias dos militares e forma a denominada família militar, na qual esposas e filhos desempenham papéis essenciais na reprodução cotidiana de valores, normas e até hierarquias informais da instituição. Dessa forma, o mundo militar constitui um ambiente de forte coesão social, no qual a identidade militar permeia diversas dimensões da vida.

2.3 Mulheres na carreira militar

Houve um aumento do número de mulheres e uma diversificação de seus papéis militares impulsionados pela pressão por equidade e pelas mudanças nas Forças Armadas voltadas à redução de efetivos e à profissionalização (Carreiras, 2008). No entanto, mesmo com

avanços, essas mulheres militares enfrentam diversos desafios, desde a incorporação no âmbito militar até suas subseqüentes promoções ao longo da carreira.

A primeira barreira encontrada é a própria inclusão do sexo feminino nas Forças Armadas, considerando que ainda existem diferenças para o ingresso de homens e mulheres nas carreiras (Mariani, 2022). Apesar dessas diferenças, alguns fatores incentivam as mulheres a seguirem uma carreira militar, como educação subsidiada, maior segurança no emprego, benefícios médicos e odontológicos e possibilidade de receber uma pensão (Waruszynski et al., 2022).

A literatura internacional também demonstra que a influência familiar é um elemento relevante na decisão de ingresso e na adaptação à carreira militar. Segal (1986) argumenta que famílias com vínculos prévios com as Forças Armadas tendem a transmitir valores como disciplina, comprometimento e respeito à hierarquia, favorecendo a internalização precoce do *ethos* militar. Estudos empíricos reforçam essa perspectiva: Gibson et al. (2007) mostram que atitudes, expectativas e modelos parentais influenciam a propensão ao alistamento, ao passo que Spence et al. (2013) evidenciam que a estrutura familiar vivenciada na adolescência se relaciona diretamente com a probabilidade de ingresso após o ensino médio. Esses achados indicam que o contexto familiar atua não apenas como motivador da escolha pela carreira, mas também como facilitador dos processos de socialização e adaptação no ambiente militar.

Os impactos observados na transição de mulheres para o serviço militar decorrem tanto do processo de adaptação de indivíduos oriundos do meio civil a uma instituição marcada por um *ethos* próprio quanto da condição de gênero. De um lado estão os efeitos decorrentes da socialização militar, que envolve a incorporação de valores, normas e práticas castrenses, como hierarquia, disciplina e disponibilidade permanente. De outro, situam-se os efeitos associados à experiência de estarem inseridas em um ambiente historicamente masculino, atravessado por assimetrias de gênero. Embora essas dimensões se entrelacem na experiência concreta das participantes, elas não são equivalentes.

Alguns estudos anteriores concentram-se na saúde mental e física de mulheres que atuam profissionalmente em contextos militares. Bray et al. (1999) observaram que o estresse relacionado ao gênero no ambiente militar foi um indicador do uso de drogas ilícitas e tabagismo entre mulheres militares. Fadum et al. (2019) verificaram que a maioria das mulheres militares relatou sintomas físicos semelhantes aos dos homens

militares, mas houve diferenças entre os sexos em relação à saúde mental e ao uso de drogas.

Santos et al. (2023) observaram que mulheres militares enfrentam altas taxas de transtornos mentais, juntamente com o dilema da maternidade, que envolve equilibrar as demandas da carreira militar e as responsabilidades familiares, como a separação dos filhos devido à implantação e necessidade de retomar suas funções militares após a licença maternidade. Portanto, a literatura mostra que o “peso da farda” se manifesta sobretudo nas exigências emocionais, psicológicas e sociais impostas às mulheres, que precisam conciliar demandas institucionais rígidas com pressões de gênero e responsabilidades familiares.

Existem algumas diferenças na distribuição ocupacional de homens e mulheres nas Forças Armadas. As mulheres continuam amplamente excluídas de funções de combate e seguem sub-representadas nos postos hierárquicos superiores e em posições de poder dentro do sistema militar (Carreiras, 2008). Por exemplo, Patten e Parker (2011) verificaram que, enquanto funções na área elétrica e na infantaria são dominadas por homens, as mulheres em serviço ativo estão mais concentradas em funções administrativas e médicas. No entanto, houve um aumento no número de mulheres que enfrentam destacamentos prolongados em ambientes de combate e desempenham funções de apoio em combate, estando sujeitas a riscos únicos para a saúde reprodutiva durante e após o serviço, incluindo infertilidade, maior probabilidade de histerectomia e doenças sexualmente transmissíveis (Berk Clark et al., 2018).

Carreiras et al. (2022) verificaram que a igualdade formal entre homens e mulheres nas Forças Armadas e de segurança é necessária, mas insuficiente para garantir uma integração efetiva. Para avançar rumo à igualdade real, afirmam os autores, é preciso adotar medidas que enfrentem as estruturas que ainda limitam o acesso das mulheres às carreiras militares e criar oportunidades concretas de desenvolvimento profissional para ambos os sexos, aproveitando a perspectiva de gênero como fonte de novas competências essenciais às forças contemporâneas. Assim, promover a igualdade de gênero na defesa e na segurança não significa eliminar diferenças, mas assegurar que pessoas diferentes tenham o mesmo poder.

A condição da mulher deve ser interpretada no contexto cultural e profissional em que está inserida, considerando os desafios de atuar em um ambiente historicamente masculino (Capelle et al., 2002). A sub-representação feminina, a segregação ocupacional

e o desequilíbrio de poder persistem, devido aos processos sociais e culturais mais amplos, como a desvalorização do cuidado e os preconceitos e vieses inconscientes (Carreiras et al., 2022). Capelle et al. (2002) verificaram uma restrição de 10% das vagas para mulheres na Polícia Militar, evidenciando desigualdades estruturais, limitando sua representação social e oportunidades de crescimento na carreira e, ainda, configurando o “teto de vidro”. Também observaram que a tentativa de adaptar as normas às características femininas é vista por homens como privilégio, o que gera uma cobrança maior, considerando-as como limitações ao desempenho.

3. MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho adotou uma abordagem qualitativa com fins descritivo e explicativo, utilizando entrevistas semiestruturadas para coletar dados primários. A análise desenvolvida busca interpretar percepções e experiências narradas por um grupo específico de participantes, situadas em determinado contexto organizacional e histórico. Ela descreve as experiências das participantes e busca explicar como a transição da carreira civil para o serviço militar produz efeitos profissionais, socioemocionais e pessoais, devido aos (1) efeitos decorrentes do processo de transição da identidade civil para a identidade militar e (2) efeitos associados à condição de gênero no ambiente militar, que contribuem para a percepção do chamado “peso da farda” nas mulheres.

Foi conduzida com um grupo de dez mulheres que fizeram a transição de carreira de ocupações civis para o serviço militar, utilizando a técnica bola de neve. Elas atuavam como Oficiais Técnicas Temporárias (OTT) e Sargentos Técnicas Temporárias (STT) no SMTV do EB, em uma mesma base militar. As participantes, todas maiores de idade, entre 25 e 45 anos, desempenhavam diversas funções militares por períodos variados. A participação das entrevistadas foi tratada de forma anônima, para preservar o sigilo, sendo elas codificadas com nomes de flores, conforme especificado na Tabela 1.

TABELA 1 CARACTERIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS

Código	Função	Tempo no serviço civil	Tempo no SMTV
Camélia	Farmacêutica	8 anos	4 meses
Dália	Nutricionista	8 anos	4 meses
Girassol	Técnica de Enfermagem	10 anos	1 ano

Jasmim	Médica	2 anos	6 anos
Lis	Farmacêutica	10 anos	4 meses
Margarida	Enfermeira	6 anos	4 meses
Orquídea	Dentista	13 anos	4 meses
Rosa	Farmacêutica	13 anos	7 anos
Tulipa	Assistente Social	11 anos	4 meses
Violeta	Administradora	6 anos	4 meses

Fonte: Elaborada pelos autores.

A pesquisa foi realizada em um posto médico vinculado a uma Organização Militar de caráter operacional, responsável pelo atendimento de militares e dependentes usuários do sistema de saúde do Exército. Esse contexto implica uma rotina de trabalho distinta daquela observada em bases administrativas. As profissionais atuam em plantões, escalas de sobreaviso e atendimento direto ao público, lidando diariamente com demandas assistenciais.

Em comparação aos contextos civis de atendimento em saúde, especialmente aqueles inseridos em organizações com maior flexibilidade organizacional e menor rigidez hierárquica, o ambiente militar tende a impor níveis mais elevados de pressão emocional, decorrentes da combinação entre exigências assistenciais e especificidades institucionais, como a disciplina, a hierarquia e a disponibilidade permanente (Denardin et al., 2022; Herman & Yarwood, 2014). Além disso, estudos indicam que contextos militares estão associados a maiores níveis de estresse ocupacional devido à imprevisibilidade das demandas, à possibilidade de atuação em situações críticas e ao caráter totalizante da profissão militar (Adler et al., 2011; Britt et al., 2001), o que intensifica a necessidade de tomada de decisão rápida e as exigências constantes de disponibilidade, fatores que podem influenciar a experiência de transição de carreira.

O convite para participação voluntária foi encaminhado por meio de mensagens individuais, nas quais o propósito da pesquisa foi apresentado de forma concisa. Após a aceitação das participantes, as entrevistas foram agendadas de maneira pessoal. Seguindo um roteiro composto por nove perguntas abertas desenvolvidas com base em Anderson et al. (2019), Becker et al. (2023), Rizzatti et al. (2018), Veloso (2022), Veloso e Dutra (2014) e Visentini et al. (2023), todas as entrevistas foram gravadas em áudio com o devido consentimento, formalizado por meio da assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As participantes foram informadas sobre a

confidencialidade de suas identidades e o objetivo do trabalho.

As entrevistas foram registradas integralmente e posteriormente transcritas para preservar o conteúdo. A análise dos dados foi realizada seguindo as diretrizes propostas por Bardin (2011) para análise de conteúdo. Esse processo envolveu três fases: 1) pré-análise, que incluiu preparação e organização dos dados por meio de uma leitura flutuante de todas as páginas; 2) exploração do material, na qual os dados foram codificados e categorizados de acordo com as quatro categorias previamente definidas: Ressignificação Profissional, Impacto Socioemocional, Impacto Profissional e Impacto Pessoal; e 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação, que envolveu a análise das categorias para identificar relacionamentos, padrões ou tendências nos dados coletados.

A Tabela 2 apresenta as 4 categorias e a descrição de seus respectivos conceitos.

TABELA 2 CATEGORIAS ANALISADAS

Categorias	Conceitos	Base teórica
Ressignificação Profissional	Envolve comparar expectativas e realidade do serviço militar, reinterpretar experiências anteriores e reconstruir o sentido atribuído à própria carreira.	Rizzatti et al. (2018); Veloso (2022); Visentini et al. (2023).
Impacto Socioemocional	Refere-se aos efeitos da transição sobre as relações sociais, o pertencimento e o bem-estar emocional.	Anderson et al. (2021); Becker et al. (2023).
Impacto Profissional	Ocorre um reposicionamento profissional marcado pelo “peso da farda”, que redefine responsabilidades, possibilidades de desenvolvimento e modo de atuação em comparação com a carreira civil.	Denardin et al. (2022); Herman e Yarwood (2014); Iermakov et al. (2025).
Impacto Pessoal	Diz respeito às mudanças internas no autoconceito, nos valores, na sensação de identidade e na vida privada.	Ibarra e Barbulescu (2010); Herman e Yarwood (2014); Iermakov et al. (2025).

Fonte: Elaborada pelos autores.

A sistematização das categorias previamente estabelecidas possibilitou compreender como diferentes dimensões da vida profissional, social e pessoal são afetadas pela transição para o serviço militar. Ao relacionar as evidências empíricas à literatura, observa-se que o processo envolve simultaneamente redefinições na carreira, ajustes emocionais, reposicionamentos profissionais e transformações identitárias. Assim, as categorias funcionam como eixo estruturante para a análise dos resultados

apresentados nas subseções seguintes.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, apresentamos os achados organizados em quatro categorias analíticas, acompanhados da discussão à luz do referencial teórico.

4.1 Resignificação Profissional

A resignificação profissional ocorre quando os indivíduos buscam transformar a relação entre o trabalho e a carreira (Rizzatti et al., 2018). Os relatos das entrevistadas mostraram que a resignificação profissional está associada, principalmente, ao processo de transição da carreira civil para o ambiente militar, sendo, portanto, influenciada pela adaptação ao *ethos* institucional castrense. Embora a condição de gênero atravessasse as experiências das participantes, os achados desta categoria evidenciam, predominantemente, efeitos relacionados à mudança de contexto profissional, e não exclusivamente à condição de serem mulheres.

Alguns profissionais optam por deixar suas carreiras corporativas para alinhar suas ocupações com suas aspirações (Visentini et al., 2023), inclusive em contextos de crise e conflito, nos quais novas demandas sociais e profissionais emergem. Eles escolhem abandonar empregos estáveis para ocupações temporárias (Torres, 2020). Iermakov et al. (2025), por exemplo, também observaram que muitas mulheres nas Forças Armadas da Ucrânia, originalmente oriundas de áreas como design, jornalismo, educação e sociologia, passaram a atuar como atiradoras de elite, agentes de inteligência e operadoras de drones. Entre as motivações para essa transição, destaca-se o desejo de defender o país.

Camélia enfatizou em seu relato:

Por vezes eu sentia que a minha carreira não representava significado pra mim, mas também não tinha clareza de onde e com o que eu queria trabalhar. Sabia que queria sair de onde eu estava; eu não queria ser mãe estando lá, eu mal tinha tempo para mim, a carga horária consumia a maior fatia do meu dia, mas eu me via presa lá devido ao tempo de experiência ali

percorrido, o cargo já atingido, a remuneração, os benefícios. Devido a carga horária e trabalho exaustivo, eu não tinha sobra de tempo para me preparar ou procurar outra coisa, sabe? Então surgiu a oportunidade e entrei no SMTV do EB, não que era meu sonho ou algo que eu já procurava, mas aconteceu, deu certo de primeira e eu decidi ir para lá para me permitir uma chance de vivenciar uma nova experiência e de tentar ter mais qualidade de vida, pensando em me preparar antes de ser mãe.

A maioria das mulheres entrevistadas relatou que realizou a transição do setor civil para o SMTV com o objetivo de redefinir seu percurso profissional. Elas buscaram uma nova dimensão profissional que oferecesse melhor compensação financeira e menor desgaste. Essas motivações estão associadas à busca por equilíbrio entre vida profissional e pessoal, aspecto recorrente em processos de transição de carreira. No caso das participantes, tais demandas também se articulam com suas trajetórias de vida, incluindo responsabilidades familiares, o que pode intensificar a percepção de sobrecarga no contexto anterior.

A entrevistada Girassol ressaltou:

No meu trabalho anterior, eu mal ficava com minha família. Minhas filhas adolescentes estavam praticamente cuidando da casa sozinhas, eu só ia em casa para dormir, praticamente. Eu tinha recomendações que o trabalho no EB ia ser melhor para mim devido à carga horária, por isso, assim que consegui entrar no SMTV do EB, larguei a minha carreira civil.

Nos relatos das entrevistadas que realizaram a transição de carreira do setor civil para o militar, observou-se um forte engajamento com os valores de honra, curiosidade e o desejo de integrar a classe militar do EB. A entrevistada Girassol relatou que sempre nutria uma admiração pelas mulheres que serviam no EB e se sentia intrigada com a possibilidade de se tornar uma delas. Por sua vez, a entrevistada Margarida compartilhou que seu sonho de ingressar no EB surgiu desde a formatura, considerando o trabalho militar como altamente nobre. Apesar de inicialmente enfrentar limitações devido à falta de experiência, Margarida posteriormente se empenhou no processo seletivo e alcançou sucesso.

A entrevistada Camélia destacou que se sentia frequentemente sobrecarregada devido à carga horária extenuante e ao trabalho desgastante em sua carreira civil. Ela se inscreveu no processo seletivo para o SMTV do EB e foi selecionada. Relatou que enfrentou um período de confusão e uma decisão difícil, mas, ao perceber as oportunidades de experiência oferecidas pelo EB, decidiu assumir o risco. Em contraste, a entrevistada Lis, que também fez a transição para a carreira militar com a intenção de obter mais tempo livre, encontrou-se confrontada com uma série de frustrações e desafios decorrentes dessa mudança de trajetória profissional.

No contexto da transição para uma nova carreira, identificou-se uma semelhança entre as entrevistadas, pois todas se aventuraram em uma realidade desconhecida e enfrentaram novos desafios, mesmo sem um entendimento completo do que o trabalho militar envolvia. As entrevistadas Girassol, Lis, Margarida e Tulipa relataram estar cientes de pessoas já atuantes no EB e, com base nas experiências compartilhadas por terceiros, formaram expectativas sobre o trabalho na instituição. Contudo, ao confrontarem-se com a realidade prática, essas entrevistadas admitiram experimentar um certo grau de frustração. Esse resultado evidencia um efeito de processos de transição profissional, marcado pelo contraste entre expectativas construídas com base em referências externas e a realidade institucional vivenciada.

A entrevistada Lis expressou:

Eu tinha amigos que trabalhavam nessa área e me diziam que era super tranquilo. Mas para mim não foi bem assim. Não me identifiquei com as premissas do EB, embora na teoria eu soubesse de alguns dos regulamentos rígidos, mas na prática a sensação foi outra. Isso me trouxe desgaste psicológico, financeiro e emocional.

A entrevistada Dália também ressaltou:

Entrei no processo seletivo para atuar na minha área de formação, mas ao chegar dentro do serviço estou vivenciando desvios de funções, tendo de atuar em áreas que não têm nada a ver com minha graduação. Tenho de ficar aqui até conseguir recuperar um pouco de prejuízo, pois mudei muita coisa na minha vida para vir para cá, mas se eu pudesse voltaria atrás.

Esses relatos indicam que as frustrações experimentadas estão relacionadas às características organizacionais do ambiente militar, como rigidez institucional, definição de funções e ausência de autonomia, aspectos que impactam indivíduos oriundos do meio civil de forma geral. Por outro lado, de maneira positiva, a entrevistada Girassol compartilhou que se sente grata e com uma nova perspectiva desde que ingressou no EB. Ela afirmou que a transição proporcionou inúmeras oportunidades e reconhecimento.

Da mesma forma, a entrevistada Tulipa destacou que se sente honrada e valorizada por ter adquirido essa experiência para incluir em seu currículo profissional. Observou-se um senso de ressignificação positiva entre a maioria das entrevistadas que fizeram a transição da carreira civil para a militar. Elas mantiveram suas atuações nas áreas de formação e experiência que já exerciam em suas carreiras civis, e essa mudança lhes trouxe vantagens financeiras.

A ressignificação experimentada por todas as entrevistadas foi influenciada pela maneira como o trabalho foi estruturado após sua entrada na nova área de atuação. Quando um indivíduo vivencia uma experiência específica desencadeada por um ou mais eventos inesperados, que resultam em mudanças ao longo de sua trajetória profissional, essas mudanças estão intimamente ligadas ao contexto percebido, à passagem do tempo e à interpretação dos eventos vivenciados. Isso se manifesta por meio de transições que podem revelar continuidades ou rupturas na progressão das carreiras (Visentini et al., 2023).

Veloso (2022) aponta que, antes de optar pela transição, é necessário examinar o contexto atual de sua carreira, identificando tanto os pontos fortes quanto as fraquezas de sua situação profissional. Também é preciso investigar os motivos subjacentes que impulsionam o desejo de mudar de trajetória, tendo em mente que uma perspectiva negativa da situação atual pode levar a decisões influenciadas pelas emoções, frequentemente resultando em escolhas equivocadas a longo prazo. Para evitar tais equívocos, é importante realizar uma análise criteriosa das tendências do mercado de trabalho e das projeções de mudanças nas carreiras, especialmente aquelas decorrentes dos avanços tecnológicos.

A Tabela 3 apresenta uma síntese das principais evidências da ressignificação na transição de carreira civil para militar.

TABELA 3 EVIDÊNCIAS DE RESSIGNIFICAÇÃO NA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Evidência identificada	Descrição
Motivações para a transição de carreira	Melhor qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, autenticidade e insatisfação com a carga horária.
Ressignificação positiva na transição de carreira	A busca por significado, equilíbrio e autenticidade no trabalho leva à procura por oportunidades que proporcionem maior satisfação pessoal e profissional, mesmo que isso implique abandonar carreiras estáveis.
Desafios e riscos da transição de carreira	Houve dificuldades em se adaptar a novos ambientes de trabalho, especialmente quando as tarefas não estavam alinhadas com suas habilidades e experiências anteriores.
Comparação entre expectativas e realidade	A expectativa em relação à nova carreira frequentemente contrasta com a realidade vivenciada após a transição. Houve frustração em relação a situações que não corresponderam às expectativas iniciais.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os relatos oferecem uma perspectiva multifacetada sobre o processo de ressignificação profissional e transição de carreira. Verificou-se que a busca por significado e equilíbrio entre vida profissional e pessoal está no centro dessa jornada. Nesse sentido, a ressignificação observada nesta categoria está predominantemente associada ao processo de transição da carreira civil para o ambiente militar, envolvendo adaptação a novas rotinas, estruturas e expectativas institucionais.

Embora a condição de gênero atravesse essas experiências, especialmente em aspectos relacionados à trajetória de vida das participantes, os achados indicam que os principais elementos de tensão emergem do confronto entre expectativas idealizadas e a realidade do trabalho militar. Para muitas entrevistadas, esse processo foi vivido simultaneamente como libertador e oneroso, revelando um dos primeiros contornos do “peso da farda”, aqui mais relacionado à necessidade de adaptação ao *ethos* militar.

4.2 Impacto Socioemocional

A transição de carreira do setor civil para o militar não implica apenas uma mudança ocupacional, mas também uma transformação na cultura, filosofia e no ambiente de trabalho. No contexto desta pesquisa, os impactos socioemocionais observados decorrem tanto do processo de adaptação de indivíduos oriundos do meio civil ao *ethos* militar

quanto, em alguns casos, de experiências relacionadas à condição de gênero em um ambiente historicamente masculino.

Os relatos das entrevistadas mostraram que, quando indivíduos buscam orientação, envolvem-se em transformações internas e externas. Para as entrevistadas Dália, Lis e Tulipa, a oportunidade de ingressar no SMTV levou a mudanças de localidade, exigindo que deixassem suas zonas de conforto estabelecidas. Elas relataram enfrentar uma descontinuidade sociogeográfica ao abandonar seus locais de origem e redes de apoio familiares. Essa transição resultou em desafios, despesas financeiras e necessidade de readaptação até alcançarem um novo encaixe sociogeográfico, evidenciando efeitos de processos de transição de carreira que envolvem deslocamento geográfico e ruptura com redes de apoio.

Observou-se que, para algumas entrevistadas, o impacto socioemocional apresentou características mais negativas, enquanto para outras mostrou-se pouco significativo. A entrevistada Girassol, que continuou a exercer uma função similar àquela desempenhada no setor civil e não enfrentou uma mudança geográfica, relatou não ter experimentado um impacto socioemocional considerável. Ela enfatizou que, no EB, sente-se mais valorizada e respeitada em comparação ao seu antigo emprego civil, o que a motiva ainda mais a cumprir suas responsabilidades.

Por outro lado, as entrevistadas Camélia, Dália, Lis, Margarida e Orquídea expressaram descontentamento e sentimentos negativos diante dos impactos socioemocionais resultantes da transição de carreira. As entrevistadas relataram dificuldades em estabelecer novas dinâmicas de relacionamento profissional e em se adaptar à cultura militar. Esses elementos podem ser compreendidos como parte do processo de socialização em um ambiente institucional mais rígido.

Em seu depoimento, Camélia expressou:

Venho de um trabalho civil que cultuava valores humanos e pessoais acima de tudo, me sentia amparada pelo setor de recursos humanos da empresa. No EB, temos de ser militares antes de tudo, acima até da própria vida; coisas simples como assuntos pessoais me sinto insegura em obter algum respaldo, pois não há, por exemplo, um setor de recursos humanos.

Nos relatos das entrevistadas, uma das dificuldades enfrentadas é o vazio durante

a transição ou a confusão ao não se desvincularem da experiência anterior, aspecto relacionado ao processo de mudança identitária do civil para o militar. Ao mesmo tempo, algumas participantes relataram sentir-se mais contidas e reservadas no ambiente castrense, indicando não apenas a internalização de normas institucionais, mas também, em certos casos, tensões associadas à expressão emocional em um contexto marcado por padrões tradicionais de gênero.

Camélia, Margarida e Lis relataram um abalo socioemocional ao se readaptarem ao ambiente castrense, onde envolvimento afetivos limitam-se a continências e apertos de mãos. Camélia disse: “Sinto que não posso ser eu mesma no EB; tenho que adotar uma postura rígida e austera”. Margarida destacou: “Não posso expressar minhas emoções ou opiniões no EB. Fico em silêncio, introspectiva e reservada”. Esses relatos indicam a internalização de normas institucionais e a limitação da expressão emocional, contribuindo para comportamentos mais reservados e introspectivos.

A carreira militar é distintiva e possui características únicas. A entrevistada Girassol relatou que, ao ingressar no serviço militar, sentiu a necessidade de adotar um comportamento mais discreto, refletindo sobre a responsabilidade de suas ações pessoais. Camélia expressou apreensão ao comparar a carreira militar com a civil, destacando que “na carreira civil, o maior temor era ser demitida por justa causa. No ambiente militar, há punições e até a possibilidade de prisão”. Lis relatou enfrentar ataques de pânico e ansiedade, especialmente durante semanas de sobreaviso, devido ao medo de ser chamada para situações de emergência, o que afeta seu sono.

Esses relatos evidenciam que a pressão psicológica e a apreensão estão relacionadas às características estruturais da carreira militar, como disciplina rígida, possibilidade de sanções e exigência de disponibilidade constante, afetando indivíduos em processo de adaptação ao ambiente castrense. Em contraste, Jasmim mencionou que incorporou princípios da cultura militar em sua vida pessoal, como respeito e organização.

Além disso, observou-se que o tempo de permanência no SMTV influencia a intensidade dos impactos socioemocionais. Entre as entrevistadas, aquelas no início da transição, com menos de um ano no SMTV, ou aquelas próximas do fim do serviço, com quase oito anos, são as mais afetadas pelos efeitos da transição de carreira. A entrevistada Rosa, prestes a concluir seu período de SMTV, relatou sentir apreensão em relação ao futuro, devido à falta de garantias externas estabelecidas. Apesar disso, ela também expressou um certo alívio pelo término do serviço militar.

Esses achados encontram respaldo na literatura internacional sobre transições de carreira em contextos militares. Anderson et al. (2021) destacam que, no processo de transição de carreira, as pessoas buscam apoio emocional de familiares e amigos para minimizar os efeitos da mudança profissional, como as incertezas e ansiedades geradas nesse processo. Becker et al. (2023) investigaram as experiências de 31 veteranos das Forças de Defesa Australiana que fizeram a transição para o setor civil. Ao deixar o serviço militar, esses indivíduos enfrentaram uma sensação de deslocamento ou choque cultural e desafios na reconstrução de sua identidade.

Por sua vez, as entrevistadas que recentemente ingressaram no EB relataram enfrentar um choque de realidade ao se adaptarem às novas exigências do ambiente militar. Elas mencionaram dificuldades com as continências, a hierarquia a ser seguida, as missões atribuídas, o culto à pátria e a carga horária em regime de contraturno. O processo de adaptação envolve ajustar-se a uma cultura militar com uma postura mais rígida, hierarquias estritas e novas dinâmicas sociais. Esse choque cultural resulta, principalmente, da adaptação a uma estrutura organizacional distinta da vivenciada no meio civil, marcada por hierarquia, formalidade e disciplina. Embora esses elementos afetem todos os indivíduos em processo de transição, para algumas participantes eles se articulam com experiências específicas relacionadas ao gênero, intensificando os dilemas emocionais vivenciados.

A Tabela 4 apresenta uma síntese das principais evidências do impacto socioemocional na transição de carreira civil para militar.

**TABELA 4 EVIDÊNCIAS DO IMPACTO SOCIOEMOCIONAL NA
TRANSIÇÃO DE CARREIRA**

Evidência identificada	Descrição
Impacto nas relações interpessoais	Algumas entrevistadas tiveram dificuldades em estabelecer novas dinâmicas de relacionamento no novo ambiente, enfrentando a perda de redes de apoio e a necessidade de construir novas conexões.
Restrição do envolvimento afetivo	As entrevistadas relataram que gestos de afeto foram substituídos por formalidades, como cumprimentos militares, resultando em uma sensação de distância emocional e dificultando a conexão com colegas.
Impacto psicológico da pressão	As entrevistadas destacaram que essa pressão institucional as levou a adotar uma postura mais rígida e austera, inibindo a expressão de emoções e opiniões. Como resultado, elas relataram um comportamento mais introspectivo e reservado.

Apreensão e preocupações	As entrevistadas relataram ansiedade e incerteza devido a punições rigorosas, incluindo a possibilidade de prisão. Além disso, ataques de pânico e dificuldades para dormir ocorreram, especialmente durante semanas de sobreaviso.
--------------------------	---

Fonte: Elaborada pelos autores.

Cada trajetória de transição é única, refletindo a diversidade de indivíduos e situações. Os achados desta categoria indicam que o impacto socioemocional decorre de forma combinada de dois processos: de um lado, a adaptação ao ambiente militar, marcada por ruptura de vínculos, incorporação de normas institucionais e redefinição de identidade profissional; de outro, as experiências relacionadas à condição de gênero em um contexto historicamente masculino, que podem intensificar sentimentos de vigilância, cobrança e limitação na expressão emocional. Embora essas dimensões se entrelacem nas experiências relatadas, a análise permite identificar que parte significativa dos impactos está associada às exigências institucionais do serviço militar.

O processo de adaptação, resiliência e reconstrução da identidade é complexo e requer uma atenção cuidadosa para facilitar uma transição bem-sucedida entre diferentes contextos profissionais. Capelle et al. (2002) ressaltam que mulheres militares se sentem mais cobradas profissionalmente e observadas pessoalmente, enquanto homens percebem um tratamento privilegiado, como isenção de serviços arriscados e licença-maternidade. Spijkers et al. (2024), ao investigar as Forças Armadas dos Países Baixos, observaram que o desempenho das mulheres é constantemente escrutinado, de modo que erros, emoções ou metas não alcançadas são usados para questionar sua competência.

Essas evidências da literatura contribuem para discutir como fatores de gênero podem intensificar os impactos socioemocionais identificados nesta pesquisa. A cultura institucional dificulta que revelem as situações supracitadas ou busquem apoio. Essas práticas podem gerar impacto socioemocional, causando sentimentos de subvalorização, insegurança e frustração, além de aumentar a pressão para provar competência em um ambiente predominantemente masculino, o que afeta a autoestima e o senso de pertencimento.

4.3 Impacto Profissional

O serviço militar diferencia-se do trabalho civil desde suas etapas iniciais. No contexto desta pesquisa, os impactos profissionais observados estão predominantemente

associados às características institucionais do ambiente militar e ao processo de adaptação de indivíduos oriundos do meio civil. Em acordo com as entrevistadas, enquanto no setor civil os processos seletivos costumam detalhar funções, remuneração e carga horária, no SMTV a seleção baseia-se sobretudo na formação e experiência, com editais muitas vezes omitindo informações sobre remuneração e escalas de serviço. Diferentemente do regime civil, a carreira militar não se limita a uma carga horária fixa semanal, demandando comprometimento integral e disponibilidade contínua.

Denardin et al. (2022) destacam que o serviço militar ultrapassa o modelo tradicional de profissão, configurando-se como um ofício que exige adesão rigorosa a normas, disciplina e dedicação permanente. Essa dinâmica também aparece em Herman e Yarwood (2014), ao demonstrarem que a identidade militar é construída a partir da incorporação de valores institucionais que orientam comportamento, posturas e decisões dentro e fora do ambiente de trabalho. De modo semelhante, Iermakov et al. (2025) evidenciam que a atuação militar transforma não apenas o desempenho profissional, mas também rotinas, autoconceitos e modos de vida. Assim, “vestir a farda” deixa de ser apenas um atributo funcional e passa a representar uma extensão da identidade e da disponibilidade exigida pelo ofício militar, afetando de forma ampla indivíduos em processo de transição do meio civil.

Esse cenário gerou discrepâncias entre expectativas e realidade no serviço militar, evidenciando desafios típicos de processos de transição para contextos organizacionais com forte rigidez institucional. Camélia entrou no EB sem uma compreensão clara da remuneração e foi designada para uma função sem experiência. Lis, por sua vez, assumiu uma tarefa sem histórico e com remuneração inferior, descobrindo essas questões apenas após aceitar a oferta e deixar o setor civil. Girassol também enfrentou um desvio de função, sendo alocada em um departamento distinto de sua formação, sem possibilidade de contestação.

As entrevistadas relataram angústia e restrições devido à necessidade de disponibilidade 24 horas por dia para o EB, o que limita o planejamento pessoal. Elas também expressaram frustração com as rígidas normas de obediência. Esses relatos indicam que as tensões vivenciadas estão relacionadas às características estruturais da carreira militar, como indefinição inicial de funções, designação compulsória de tarefas e exigência de disponibilidade contínua, afetando a autonomia profissional dos indivíduos oriundos do meio civil.

A vida militar é fundamentada na hierarquia e na disciplina, que são pilares essenciais da instituição castrense. A hierarquia estabelece uma escala ordenada de autoridade e subordinação entre os membros, enquanto a disciplina enfatiza a obediência e a prontidão para seguir ordens superiores (Guirra, 2021). Camélia e Lis, que anteriormente ocupavam cargos de gestão ou funções de alta responsabilidade no setor civil, relataram impactos negativos do sistema hierárquico militar.

Elas expressaram sentir-se restritas no desenvolvimento de atividades devido ao rigoroso processo de obtenção de autorizações e comunicação hierárquica, o que limita a capacidade de tomar iniciativas e buscar soluções de forma independente, como faziam em suas carreiras civis. Esse resultado evidencia o contraste entre modelos de trabalho civil, que tendem a valorizar autonomia e iniciativa, e a lógica hierárquica do ambiente militar, que estrutura a tomada de decisão de forma centralizada.

A Tabela 5 apresenta uma síntese das principais evidências do impacto profissional na transição de carreira civil para militar.

TABELA 5 EVIDÊNCIAS DO IMPACTO PROFISSIONAL NA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Evidência identificada	Descrição
Dedicação e disponibilidade total	A carreira militar exige um nível excepcional de dedicação e disponibilidade, além das expectativas de um emprego convencional. As entrevistadas relataram demandas que se estendem 24 horas por dia, 7 dias por semana.
Falta de escolha nas atribuições de trabalho	Diferentemente de muitos empregos civis, onde os indivíduos frequentemente têm alguma escolha ou influência sobre suas funções, na carreira militar, as entrevistadas relataram ter sido designadas para tarefas que não correspondem às suas habilidades ou formações.
Impacto no desenvolvimento	Algumas entrevistadas reconhecem que os desafios da carreira militar podem contribuir para seu crescimento profissional, exigindo adaptação, enfrentamento de situações complexas e desenvolvimento de habilidades de liderança em contextos desafiadores.

Fonte: Elaborada pelos autores.

O “peso da farda” manifesta-se pela perda de autonomia, pela designação compulsória de funções e pela adesão obrigatória à disciplina e hierarquia rígidas, que contrastam com a trajetória civil de várias entrevistadas. Os relatos evidenciam como a carreira militar afeta de maneira complexa e distinta o percurso profissional de seus

integrantes. A carreira militar exige não apenas comprometimento, mas uma reconfiguração substancial da abordagem profissional, marcada por características únicas e desafiadoras. A tensão entre a rigidez hierárquica, a necessidade de disponibilidade constante e as restrições à autonomia, conforme relatado pelas entrevistadas, destaca o contraste entre as expectativas do contexto civil e as realidades do ambiente militar.

4.4 Impacto Pessoal

Transições para novos campos profissionais frequentemente resultam em confusão, insegurança, arrependimento, autoquestionamento e incertezas (Ibarra & Barbulescu, 2010). As entrevistadas Camélia e Lis, que deixaram suas carreiras em grandes corporações, relataram esses sentimentos. Elas mencionaram a sensação de ter trocado um ambiente de trabalho desenvolvido, onde valores humanos e contemporâneos eram valorizados, por uma instituição com padrões conservadores e rígidos. Além disso, tanto Lis quanto Margarida enfrentaram momentos embaraçosos com superiores que as abordaram de maneira provocativa e abrupta, resultando em humilhação e desmoralização. Apesar dessas experiências, ambas se sentiram forçadas a manter uma postura firme para evitar mostrar fragilidade no ambiente profissional.

A entrevistada Camélia mencionou:

Eu ainda não encontrei o que vim buscar aqui (mais tempo livre e qualidade de vida), mas eu sei que eu preciso esperar e ter paciência. Sei que aqui no primeiro ano as coisas são mais difíceis, me vejo lutando contra eu mesma, de vez em quando bate um desespero, um autoquestionamento e até arrependimento. Penso em voltar para a minha carreira anterior, mas me seguro, pois sei que não devo fazer isso.

A participante Lis também compartilhou sua experiência:

Me pergunto o que eu fui fazer da minha vida. Mas sei que essa transição serviu para me movimentar. Embora eu não almeje ficar por muito aqui, sei que preciso ter paciência para esperar o tempo de formação para eu poder sair. Essa transição me trouxe muito impacto e foi acontecendo tanta coisa

junto que, se eu soubesse, eu não teria mudado. Eu mudei-me de cidade e, conseqüentemente, meu relacionamento chegou ao fim, e eu me vi sozinha em um lugar sem nenhum vínculo afetivo, então tudo ficou muito complicado nesse período.

Todas as entrevistadas relataram uma sensação de estranheza ao se verem vestindo o uniforme, percebendo uma “masculinização” e a necessidade de aderir às rígidas diretrizes de apresentação do EB. Essas diretrizes incluem regras rígidas para cabelo, unhas, brincos e maquiagem. Elas se sentiram como se estivessem assumindo uma persona diferente. Além disso, as entrevistadas notaram a necessidade de alcançar uma condição física mais robusta para atender aos requisitos dos testes de aptidão física. Esse aspecto evidencia não apenas a incorporação de normas institucionais, mas também tensões relacionadas ao gênero, no que se refere à adequação a padrões corporais e estéticos historicamente construídos com base em referências masculinas no ambiente militar.

Herman e Yarwood (2014) afirmaram que as Forças Armadas transformam as identidades dos civis ao se tornarem militares. Durante o serviço militar, os indivíduos geralmente adotam uma identidade coletiva e estruturada, fortemente ligada ao seu papel e às expectativas no contexto militar. Iermakov et al. (2025) destacam que muitas mulheres nas Forças Armadas utilizam suas redes sociais para afirmar que atuam em condições equivalentes às dos homens, enfrentando os mesmos desafios em campo e utilizando armas, uniformes e equipamentos idênticos. Contudo, algumas das mulheres analisadas pelos autores chamam atenção para a ausência de uniformes projetados especificamente para o corpo feminino. Assim como seus colegas homens, elas adotam codinomes que expressam suas identidades, mas esses nomes geralmente combinam dois elementos: a coragem e o espírito de camaradagem compartilhado com os militares masculinos, e traços de feminilidade e simbolismo cultural que também marcam sua atuação no serviço militar.

A entrevistada Margarida relatou dificuldades em manter uma rotina regular de exercícios físicos, uma preocupação inexistente em sua carreira civil anterior, agora exacerbada pela falta de tempo. Orquídea mencionou ter sofrido fraturas em ambos os joelhos durante o treinamento de adaptação devido à sua condição física inadequada antes de ingressar no EB, resultando no desgaste em sua saúde. Por sua vez, Dália destacou a

sensação de aprisionamento causada pela constante disponibilidade exigida pelo EB. Ela enfatiza a necessidade de cumprir missões não oficialmente designadas, estar sempre pronta para demandas inesperadas, incluindo desvios de função, e enfrentar escalas de trabalho de 24 horas sem períodos adequados de descanso. Esses fatores geram perturbação e frustração, como ela comentou:

Eu tenho filho pequeno, e ainda bem que meu marido trabalha em home-office, mas se não fosse isso seria muito complicado ter de me virar, pois não daria para deixar meu filho sozinho em escalas com os horários doidos que de vez em quando surgem.

Nos relatos das entrevistadas, todas enfrentaram uma realidade desafiadora e frustrante no SMTV no EB. Cada uma estava lidando com suas próprias dificuldades emocionais, além das implicações pessoais da transição de carreira. A mudança também repercute no círculo familiar: Camélia e Margarida relataram atritos com seus parceiros devido a ciúmes provocados pelo ambiente masculino predominante e pela necessidade de se ausentarem em horários não convencionais devido às longas escalas de trabalho. Girassol mencionou que suas filhas notaram um aumento em sua postura autoritária após sua entrada no serviço militar. Por sua vez, Tulipa revelou que, durante períodos de alta intensidade no EB, experimentava sentimentos de irritação e intolerância em sua vida doméstica.

A Tabela 6 apresenta uma síntese das principais evidências do impacto pessoal na transição de carreira civil para militar. Infere-se que a transição para o serviço militar no EB teve um impacto pessoal considerável sobre as entrevistadas. Sentimentos de angústia, dúvida, remorso e insegurança surgem como reações naturais à adaptação a uma nova identidade profissional e aos desafios da carreira militar. As entrevistadas relataram dificuldades com rigorosas normas de aparência e comportamento, que frequentemente afetam seu senso de individualidade. Além disso, as mudanças de carreira impactaram dinâmicas familiares, gerando conflitos com parceiros e filhos, e alteraram a postura e o comportamento das entrevistadas em casa.

TABELA 6 EVIDÊNCIAS DO IMPACTO PESSOAL NA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Evidência identificada	Descrição
Sentimentos desencadeados	A transição para um novo ambiente profissional, como o serviço militar, pode desencadear desafios emocionais e psicológicos, resultando em sentimentos de angústia, insegurança, dúvida e arrependimento durante a adaptação a uma nova identidade profissional.
Necessidade de adaptação e paciência	Foi destacada a importância de exercitar a paciência para superar as dificuldades iniciais e permitir que a efervescência das mudanças diminua, possibilitando a integração da nova identidade profissional.
Padrões de aparência e preparação física	Sentimentos foram atribuídos à adaptação ao uso do uniforme militar e a padrões de apresentação pessoal, ao enfrentamento de regras estritas de aparência e à necessidade de atender aos padrões de aptidão física estabelecidos pelo EB.
Relações familiares	As mudanças nos horários de trabalho, exigências físicas e emocionais, e a adoção de novos comportamentos e normas resultaram em atritos e desafios nos relacionamentos familiares.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A transição vivenciada pelas participantes apresenta especificidades quando comparada à socialização militar tradicional. Castro (2021) indica que o treinamento castrense pleno produz uma ruptura simbólica entre o civil e o militar, marcada pela “morte” do indivíduo civil e pelo “nascimento” de uma nova identidade militar. No caso do SMTV, entretanto, esse processo não se completa da mesma forma. As entrevistadas passam por uma adaptação institucional e comportamental, mas não experimentam todos os rituais, etapas e aprofundamentos característicos da formação militar de carreira.

Isso resulta em uma integração parcial ao *ethos* militar, o que ajuda a explicar sentimentos de estranhamento, identidades híbridas e a sensação recorrente de que ainda pertencem, em alguma medida, ao mundo civil. Essa incompletude do processo de socialização intensifica alguns elementos do “peso da farda”, pois exige que as profissionais adotem normas e posturas militares sem vivenciarem totalmente a formação identitária que sustentaria tais exigências.

Por fim, infere-se que o impacto pessoal da transição para o serviço militar no EB resulta da articulação entre processos de adaptação institucional e reconstrução identitária. Os sentimentos de angústia, dúvida e insegurança emergem, em grande medida, da necessidade de redefinir a própria identidade em um contexto marcado por normas rígidas e expectativas específicas. Ao mesmo tempo, aspectos relacionados à condição de gênero tornam-se mais evidentes em elementos como padrões de aparência,

percepção do corpo e inserção em um ambiente predominantemente masculino. Assim, os achados indicam que o impacto pessoal não pode ser atribuído exclusivamente a um único fator, mas deve ser compreendido considerando a interseção entre exigências institucionais e dinâmicas de gênero.

5. CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo compreender a transição de carreira de mulheres da esfera civil para o SMTV. Foram percebidos quatro principais impactos dessa transição. A ressignificação envolveu a busca por significado e autenticidade no trabalho, trazendo desafios e oportunidades de crescimento pessoal e profissional. O impacto socioemocional incluiu mudanças emocionais e sociais, como a adaptação cultural e pressões psicológicas, resultando em dificuldades durante a transição. O impacto profissional abrangeu desafios e adaptações consideráveis, destacando as diferenças entre a vida militar e as práticas civis. Por fim, o impacto pessoal afetou profundamente a identidade, as relações familiares e a saúde emocional das entrevistadas, gerando sentimentos de angústia, insegurança, dúvida e arrependimento. Essas descobertas ilustram a complexidade da transição de carreira e seus efeitos abrangentes tanto na esfera profissional quanto pessoal.

Esses achados permitem compreender o que aqui se caracteriza como o “peso da farda” em mulheres do Exército Brasileiro: um conjunto de tensões emocionais, simbólicas e institucionais que atravessa a subjetividade das mulheres ao ingressarem no universo militar. Esse peso manifesta-se na necessidade de reorganizar identidades, renegociar papéis sociais e internalizar valores que, ao mesmo tempo que conferem pertencimento e propósito, impõem renúncias, deslocamentos e pressões distintas daquelas vivenciadas na esfera civil. Trata-se de uma carga que se expressa não apenas no cotidiano do trabalho, mas no interior das experiências pessoais, emocionais e relacionais dessas profissionais.

A contribuição deste estudo para a literatura consiste no aprofundamento da compreensão das motivações e dos impactos associados à transição de carreira do setor civil para o SMTV. Os resultados elucidam como a transição desafia a identidade pessoal, as relações familiares e o bem-estar emocional das mulheres, evidenciando diferenças entre a vida militar e as práticas civis e oferecendo percepções valiosas para futuras

pesquisas sobre o impacto das mudanças de carreira.

Também se oferece uma contribuição prática e de gestão pública ao fornecer às organizações militares uma visão aprofundada dos impactos da transição de carreira na vida pessoal e profissional das mulheres. As evidências podem orientar a implementação de medidas de apoio, como acompanhamento psicológico e programas de suporte emocional. Socialmente, o artigo contribui para a promoção do empoderamento feminino e a diversidade, alinhando-se com a Meta 5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visa à igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas.

Entre as limitações desta pesquisa, por tratar-se de um estudo qualitativo, centrado nas percepções de dez participantes de uma mesma base militar, os achados devem ser compreendidos como contextualizados e não generalizáveis à totalidade das mulheres que atuam no serviço militar temporário ou nas Forças Armadas brasileiras. Destaca-se a amostra reduzida de apenas dez mulheres, o que pode não refletir todas as experiências e perspectivas das mulheres que passaram por essa transição.

Além disso, o estudo foi conduzido em uma única região do Brasil, restringindo a generalização dos resultados para outras regiões militares do país. Outro ponto é que a coleta de dados focou em mulheres que realizaram a transição de carreira recentemente, podendo não capturar completamente os reflexos e impactos experimentados por aquelas que passaram por essa mudança há mais tempo.

Para futuras pesquisas, recomenda-se investigar a transição de carreira de militares atuantes no SMTV do EB, com o objetivo de avaliar o processo inverso da transição. Sugere-se também a realização de estudos quantitativos com amostras maiores para obter uma avaliação mais precisa dos efeitos das transições de carreira em contextos militar e civil, além de estudos longitudinais para monitorar as mudanças nas experiências e percepções das mulheres ao longo do tempo após a transição.

REFERÊNCIAS

Adler, A. B., Bliese, P. D., McGurk, D., Hoge, C. W., & Castro, C. A. (2011). Battlemind debriefing and battlemind training as early interventions with soldiers returning from Iraq: randomization by platoon. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 1*(S), 66-83. <https://doi.org/10.1037/2157-3905.1.S.66>

Akkermans, J., Veiga, S. P. M., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: a review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103957. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957>

Anderson, M. M. M., Tonato, R. M., & Tavares, L. M. (2019). Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(1), 128-142. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i1.40597>

Anderson, M. M. M., Veloso, E. F. R., Trevisan, L. N., & Stefani, S. R. (2021). Career transition of middle-aged professionals. *Revista de Administração da UFSM*, 14(1), 63-78. <https://doi.org/10.5902/1983465963592>

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Baruch, Y., Szucs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137>

Becker, K., Bish, A., McCormack, M., & Abell, D. (2023). Reconceptualizing identities: veterans' perspectives on career transition challenges. *Human Resource Development Quarterly*, 34(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21472>

Berk Clark, C. van den, Chang, J., Servey, J., & Quinlan, J. D. (2018). Women's health and the military. *Primary Care*, 45(4), 677-686. <https://doi.org/10.1016/j.pop.2018.07.006>

Bray, R., Fairbank, J., & Marsden, M. (1999). Stress and substance use among military women and men. *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 25(2), 239-256. <https://doi.org/10.1081/ADA-100101858>

Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53-63. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.53>

Capelle, M. C. A., Silva, Á. L., Boas, L. H. B. V., & Brito, M. J. (2002). Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. *Revista de Administração*

Pública, 36(2), 253-275. <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6437>

Carreiras, H. (2008). From loyalty to dissent: how military women respond to integration dilemmas. In H. Carreiras & G. Kümmel (Eds.), *Women in the military and in armed conflict* (pp. 131-148). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90935-6_7

Carreiras, H., & Kümmel, G. (2008). Off limits: the cults of the body and social homogeneity as discursive weapons targeting gender integration in the military. In H. Carreiras & G. Kümmel (Eds.), *Women in the military and in armed conflict* (pp. 23-42). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90935-6_2

Carreiras, H., Silva, C. R., & Malheiro, L. (2022). L'impact du programme des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité: L'exemple du Portugal. *Travail, genre et sociétés*, 47(1), 89-107. <https://doi.org/10.3917/tgs.047.0089>

Carvalho, J. M. (2019). *Forças Armadas e política no Brasil*. Todavia.

Castro, C. (2021). *O espírito militar: Um antropólogo na caserna* (2nd rev. ed.). Zahar.

Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005>

Colling, A. (2007). The meaning of career. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 558-565). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412976107.n32>

D'Araujo, M. C. (2004). Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil. In C. Castro, V. Izecksohn, & H. Kraay (Orgs.), *Nova história militar brasileira* (pp. 439-459). FGV.

D'Araujo, M. C. (2009). Forças Armadas e a questão do desenvolvimento na América do Sul. *Revista Múltipla*, 20(26), 9-22. https://institucional.upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla26.pdf

De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>

Denardin, M. G., Maciel, J. S., Lopes, L. F. D., & Traverso, L. D. (2022). Sentido do trabalho e a escolha pela vida na caserna para militares do Exército Brasileiro. *Revista Gestão Organizacional*, 15(1), 80-97. <https://doi.org/10.22277/rgo.v15i1.6152>

Exército Brasileiro. (2024, Dezembro 13). *Alistamento militar feminino começa em janeiro*. <https://www.eb.mil.br/web/noticias/w/alistamento-militar-feminino-comeca-em-janeiro>

Fadum, E. A., Strand, L. Å, Martinussen, M., Breidvik, L., Isaksen, N., & Borud, E. (2019). Fit for fight—self-reported health in military women: a cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 19(119), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12905-019-0820-4>

Gibson, J. L., Griepentrog, B. K., & Marsh, S. M. (2007). Parental influence on youth propensity to join the military. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 525-541. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.002>

Guirra, A. P. M. (2021). Militarização da educação: hierarquia e disciplina. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(2), 398-408. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i2.605>

Herman, A., & Yarwood, R. (2014). From services to civilian: the geographies of veterans' post-military lives. *Geoforum*, 53, 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2014.02.001>

Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135-154. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.35.1.zok135>

Iermakov, N., Stern, N., & Ben-Shalom, U. (2025). Gender on the front line: representations of female military personnel on Ukrainian social media. *Armed Forces & Society*, 1-28. <https://doi.org/10.1177/0095327X251368805>

Kilimnik, Z., Sant'Anna, A., Oliveira, L., & Barros, D. (2008). Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de administração em transição de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 43-60.

<https://easp.fgv.br/sites/easp.fgv.br/files/pesquisa-easp-files/arquivos/seriam.pdf>

Mariani, T. A. (2022). Mulheres nas Forças Armadas: protagonismo, trajetórias e desafios. *Revista do Ministério Público Militar*, 49(36), 313-328. <https://revista.mpm.mp.br/rmpm/article/view/37>

Moore, B. L. (2020). Military Women: Changes in Representation and Experiences. In A. Sookermany (Ed.), *Handbook of Military Sciences* (pp. 1-22). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_80-1

Nunes, N. R. A., & Moreira, N. X. (2019). A farda e a intimidade: novos desafios da feminização das Forças Armadas brasileira. *Revista de Políticas Públicas*, 23(1), 11-26. <https://www.redalyc.org/journal/3211/321160569002/html/>

Patten, E., & Parker, K. (2011, December 22). *Women in the US military: growing share, distinctive profile*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2011/12/22/women-in-the-u-s-military-growing-share-distinctive-profile/>

Payne, P. (2022). *A visão do superior tribunal de justiça quanto ao instituto da reintegração de militares do Exército Brasileiro* [Monografia, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa]. Repositório Institucional IDP. <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3921>

Resende, S. M. V. (2021). *O que é ser diferente? a integração feminina no Exército Brasileiro à luz do discurso da diferença* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Guerra], Repositório Institucional da ESG. <https://repositorio.esg.br/handle/123456789/1586>

Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbida, V. S., Mayer, V. P., & Oliveira, M. Z. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. *Gerai: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153-173. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110112>

Santos, D. E., Santos, J. S., & Almeida, J. S. (2023). Desafio de saúde mental em mulheres que atuam em contextos militares. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 6(13), 2383-2395. <https://doi.org/10.55892/jrg.v6i13.860>

Santos, E. A., & Raposo, E. V. (2019). A elite do exército. *Perspectivas: Revista de Ciências Sociais*, 53, 59-79. <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/13459>

Santos, V. J., Schirmer, J. F. Q., & Antloga, C. S. X. (2024). Mulheres no trabalho militar: uma revisão bibliométrica e crítica. *Psicologia & Sociedade*, 36, e266138. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2024v36266138>

Segal, M. W. (1986). The military and the family as greedy institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38. <https://doi.org/10.1177/0095327X8601300101>

Shue, S., Matthias, M. S., Watson, D. P., Miller, K. K., & Munk, N. (2021). The career transition experiences of military veterans: a qualitative study. *Military Psychology*, 33(6), 359-371. <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1962175>

Spence, N. J., Henderson, K. A., & Elder, G. H., Jr. (2013). Does adolescent family structure predict military enlistment? A comparison of post-high school activities. *Journal of Family Issues*, 34(9), 1194-1216. <https://doi.org/10.1177/0192513X12457347>

Spijkers, A. S., Snoek, A., Molewijk, B., & Baarle, E. van. (2024). Complexities and possibilities of strengthening the social inclusion of military women in the Netherlands Armed Forces: findings from an action research project. *Armed Forces & Society*, 52(2), 576-600. <https://doi.org/10.1177/0095327X241279184>

Steindórsdóttir, B. D., Sanders, K., Arnulf, J. K., & Dysvik, A. (2023). Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: a 15-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103809. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103809>

Tinoco, E. G., Jr., & Garbaccio, G. L. (2022). A ampliação do efetivo de mulheres no Exército Brasileiro por meio do serviço militar voluntário: uma análise a partir da opinião dos integrantes da força terrestre. *Revista Debates em Administração Pública - REDAP*, 3(2), 1-29. <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/redap/article/view/6468>

Torres, M. L. (2020). *A busca pela felicidade no processo de transição de carreira em trajetórias profissionais femininas* [Dissertação de mestrado, Universidade Estácio de

Sá]. Estácio Lista de Dissertações e Teses.
https://dissertacao.estacio.br/administracaoedesenvempresarial/2020/4684507_mariana-lobes-torres.pdf

Veloso, E. F. R. (2022). Modelo de orientação de decisões em transições de carreira. *Revista Administração em Diálogo - RAD*, 24(3), 98-107. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2022v24i3.56374>

Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2014). A tomada de decisões na transição de carreira: uma proposta de associação de conceitos. *Revista Administração em Diálogo - RAD*, 16(2), 216-245. <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/22723>

Visentini, A. P., Müller, C. V., & Scheffer, A. B. (2023). Resignifying the unexpected: career shocks and its impacts on the trajectories of executive women. *BBR - Brazilian Business Review*, 20(5), 500-517. <https://www.bbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/780/1178>

Wang, W., Bamber, M., Flynn, M., & McCormack, J. (2023). The next mission: inequality and service-to-civilian career transition outcomes among 50+ military leavers. *Human Resource Management Journal*, 33(2), 452-469. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12459>

Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Front Psychol*, 15, 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>

Waruszynski, B. T., MacEachern, K. H., Raby, S., Straver, M., & Ouellet, E. (2022). Desire to serve: insights from Canadian defence studies on the factors that influence women to pursue a military career. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 8(s1), 75-84. <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2021-0089>

Young, R., & Collin, A. (2000). Introduction: framing the future of career. In A. Colling & R. Young (Orgs.), *The future of career* (pp. 1-17). Cambridge University. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511520853.001>

Suellen Kelcya Gomes da Silva

Mestra em Ciências Aplicadas a Produtos para Saúde pela Universidade Estadual de Goiás (UEG); Farmacêutica Militar Temporária do Exército Brasileiro (EB). E-mail: suellenkelcya@hotmail.com

Luiz Henrique Gardini da Silva

Doutor em Administração pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (USP); Professor Orientador na Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ) e Fundação para Pesquisa e Desenvolvimento da Administração, Contabilidade e Economia (Fundace) da Universidade de São Paulo (USP). E-mail: luizhenrique301@hotmail.com

Ana Paula Pereira dos Passos

Doutora em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI); Professora Orientadora na Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ) da Universidade de São Paulo (USP); Professora Colaboradora na Faculdade Municipal de Palhoça (FMP). E-mail: passosapp@gmail.com

DECLARAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Suellen Kelcya Gomes da Silva: Conceituação (Liderança); Curadoria de dados (Liderança); Análise formal (Igual); Investigação (Liderança); Metodologia (Liderança); Administração de projeto (Liderança); Recursos (Liderança); Software (Liderança); Supervisão (Suporte); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Suporte).

Luiz Henrique Gardini da Silva: Conceituação (Suporte); Curadoria de dados (Suporte); Análise formal (Igual); Investigação (Suporte); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Suporte); Recursos (Suporte); Software (Suporte); Supervisão (Liderança); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Suporte).

Ana Paula Pereira dos Passos: Conceituação (Suporte); Curadoria de dados (Suporte); Análise formal (Igual); Investigação (Suporte); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Suporte); Recursos (Suporte); Software (Suporte); Supervisão (Suporte); Validação (Igual); Visualização (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita -

revisão e edição (Liderança).

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Os autores não possuem conflitos de interesse.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

O conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo não está disponível publicamente.

DECLARAÇÃO DE USO DE IA

A ferramenta de inteligência artificial ChatGPT foi utilizada para auxiliar na revisão técnico-gramatical do texto e normalização de referências.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.