



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.Unifsanet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 23, n. 6, art. 1, p. 3-25, jun. 2026

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2026.23.6.1>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



Transição de Carreira de Mulheres Militares e Riscos de Exclusão no Mundo Civil

Career Transition of Military Women and Risks of Civilian Exclusion

Camila da Silva Marinho

Bacharel em Administração de Empresas

Especialista em Compliance e ESG / Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo

E-mail: camilamarinho38@yahoo.com.br

Álvaro Freitas Faustino-Dias

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Professor da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul e da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo.

E-mail: alvaro.dias@uems.br

Endereço: Camila da Silva Marinho

Rua Sergio dos Santos Pereira, 205 – Bairro:
Jardim Alice; 13346-240, Indaiatuba/SP, Brasil.

Endereço: Álvaro Freitas Faustino-Dias

Av. Brasil, 836 - Granja, CEP: 79905-300, Ponta
Porã/MS, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

**Artigo recebido em 24/04/2026. Última versão
recebida em 07/05/2025. Aprovado em 08/05/2026.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).**

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

A transição de mulheres militares para o mercado de trabalho civil constitui um fenômeno complexo, marcado por desafios que extrapolam a dimensão ocupacional e envolvem aspectos identitários, institucionais e estruturais de desigualdade de gênero. Nesse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo compreender, a partir de um estudo de caso com abordagem qualitativa, como se configuram os desafios, as formas de exploração e os riscos de exclusão vivenciados por mulheres militares no processo de transição para o mundo civil. Metodologicamente, adotou-se uma estratégia qualitativa, com realização de entrevistas semiestruturadas junto a 27 mulheres participantes de um projeto social de apoio à reintegração, sendo os dados analisados por meio da análise de conteúdo. Os resultados evidenciam que a transição é marcada por descontinuidade do reconhecimento profissional, dificuldades de inserção qualificada no mercado de trabalho e experiências de precarização, frequentemente associadas à segmentação ocupacional. Ademais, identificou-se que responsabilidades de cuidado e desigualdades de gênero intensificam as vulnerabilidades, limitando oportunidades e influenciando decisões profissionais. As participantes também relataram estratégias de enfrentamento baseadas em resiliência, mobilização de redes de apoio e ressignificação da experiência militar, ainda que tais mecanismos não sejam suficientes para superar barreiras estruturais. Como implicações, o estudo reforça a necessidade de políticas públicas e institucionais que articulem reconhecimento e redistribuição, contemplando capacitação, apoio psicossocial e valorização das competências adquiridas no serviço militar.

Palavras-chave: Economia Feminista. Gênero. Reinserção Profissional. Segmentação Ocupacional. Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

The transition of women military personnel into the civilian labor market constitutes a complex phenomenon, marked by challenges that extend beyond the occupational dimension and encompass identity-related, institutional, and structural aspects of gender inequality. In this context, the present study aimed to understand, through a qualitative case study approach, how challenges, forms of exploitation, and risks of exclusion are configured in the transition process experienced by women military personnel into civilian life. Methodologically, a qualitative strategy was adopted, involving semi-structured interviews with 27 women participating in a social support program for reintegration. Data were analyzed using content analysis techniques. The findings indicate that the transition is characterized by discontinuity in professional recognition, difficulties in achieving qualified insertion into the labor market, and experiences of precarious work, often associated with labor market segmentation. Furthermore, care responsibilities and gender inequalities were found to intensify vulnerabilities, limiting opportunities and influencing professional decisions. Participants also reported coping strategies based on resilience, the mobilization of support networks, and the reframing of military experience, although such mechanisms proved insufficient to overcome structural barriers. In terms of implications, the study highlights the need for public and institutional policies that integrate recognition and redistribution, encompassing professional training, psychosocial support, and the valorization of competencies acquired during military service.

Keywords: Feminist Economics. Gender. Professional Reintegration. Labor Market Segmentation. Precarious Work.

1 INTRODUÇÃO

A transição de carreira do meio militar para o setor civil constitui um processo complexo e multifacetado, envolvendo não apenas a mudança de ocupação, mas também reconfigurações identitárias, adaptativas e profissionais. No caso das mulheres militares, esse processo tende a ser ainda mais sensível, uma vez que se desenvolve em um contexto historicamente estruturado por desigualdades de gênero, tanto nas instituições militares quanto no mercado de trabalho civil (MORGAN, 2007; CROWLEY; SANDHOFF, 2017; EICHLER, 2022; SMITH *et al.*, 2025).

A passagem para a vida civil exige a reinterpretação das competências adquiridas ao longo da carreira militar, a adaptação a novas dinâmicas organizacionais e a reconstrução da identidade profissional em ambientes nos quais a experiência militar nem sempre é plenamente compreendida ou valorizada. Smith *et al.* (2025), por exemplo, destacam que, para ex-militares, a descontinuidade entre normas militares e civis pode gerar dissonância cultural e sentimento de desorientação no novo contexto profissional, o que afeta a capacidade de adaptação e de formulação de planos de carreira coerentes após o desligamento das Forças Armadas.

Nesse cenário, aspectos psicossociais e organizacionais emergem como determinantes fundamentais para a compreensão da transição de carreira militar-civil (EICHLER, 2022; SMITH *et al.*, 2025). Além das adaptações práticas necessárias para a tradução de competências, os profissionais que deixam o serviço enfrentam a necessidade de ressignificar o sentido de propósito e de pertencimento, uma vez que o ambiente militar proporciona estrutura, identidade coletiva e redes de apoio consolidadas, elementos que são abruptamente reduzidos no mundo civil (LESLIE; KOBLINSKY, 2017; RATTRAY *et al.*, 2023).

Embora a carreira militar proporcione o desenvolvimento de competências amplamente reconhecidas como relevantes no mercado de trabalho, tais como disciplina, liderança, gestão de riscos e capacidade de tomada de decisão em contextos de pressão (CASTRO, 2021), a transição para o setor civil nem sempre ocorre de forma fluida. Estudos recentes indicam que mulheres militares enfrentam maiores dificuldades de inserção profissional quando comparadas aos seus pares masculinos, sendo mais frequentemente direcionadas a posições subqualificadas, temporárias ou com menor reconhecimento simbólico e financeiro (CROWLEY; SANDHOFF, 2017; LESLIE; KOBLINSKY, 2017; SILVA *et al.*, 2024).

Esse cenário está diretamente relacionado à segregação ocupacional de gênero e às desigualdades estruturais que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro, nas quais as mulheres continuam concentradas em ocupações menos valorizadas e com menores perspectivas de progressão profissional. No caso das mulheres militares, tais desigualdades são potencializadas pela dificuldade de reconhecimento formal das competências adquiridas durante a carreira e pela ausência de políticas públicas consistentes de acompanhamento da transição profissional.

Além das barreiras de inserção no mercado de trabalho, a literatura aponta que mulheres em processo de transição de carreira podem estar mais expostas a situações de exploração financeira e psicológica, bem como a condições de vulnerabilidade social (SMITH *et al.*, 2025). A instabilidade profissional, associada à perda da rede de apoio institucional característica da carreira militar, pode ampliar o risco de envolvimento em relações de trabalho precárias.

Diante desse contexto, a transição de carreira de mulheres militares configura-se não apenas como um desafio individual, mas como uma questão de relevância social e de política pública, relacionada à promoção da equidade de gênero, da inclusão social e da proteção laboral. Assim, a presente pesquisa tem como objetivo compreender, a partir de um estudo de caso com abordagem qualitativa, como se configuram os desafios, as formas de exploração e os riscos de exclusão vivenciados por mulheres militares no processo de transição para o mundo civil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A transição de mulheres militares para o mercado de trabalho civil constitui um fenômeno que desafia leituras lineares e exige uma abordagem teórica capaz de apreender, de forma integrada, dimensões simbólicas, institucionais e materiais da desigualdade. Não se trata apenas de compreender um processo de mobilidade ocupacional, mas de analisar como trajetórias construídas em uma instituição fortemente hierarquizada e historicamente masculinizada são reconfiguradas em um contexto marcado por assimetrias estruturais e normativas.

Nesse sentido, a literatura contemporânea tem demonstrado que a reinserção profissional de mulheres veteranas é atravessada por dinâmicas de reconhecimento, segmentação ocupacional e desigualdades de gênero que se reforçam mutuamente, produzindo vulnerabilidades específicas (EICHLER, 2022; SMITH *et al.*, 2025).

A partir dessa perspectiva, a noção de reconhecimento, conforme desenvolvida por Honneth (2009), oferece uma chave interpretativa relevante ao destacar que a constituição da identidade está ancorada em relações sociais que conferem legitimidade e valor às experiências individuais. No entanto, quando situada no contexto das instituições militares, essa perspectiva revela que o reconhecimento tende a ser condicionado por padrões normativos que privilegiam atributos associados à masculinidade (MORGAN, 2007; CROWLEY; SANDHOFF, 2017).

Assim, mulheres militares frequentemente constroem suas identidades profissionais em um campo no qual sua legitimidade é constantemente negociada, o que implica formas sutis de desvalorização (EICHLER, 2022). Esse reconhecimento parcial, embora suficiente para sustentar a permanência institucional, mostra-se frágil quando transposto para o mercado civil, onde as competências adquiridas não são necessariamente traduzidas em capital simbólico reconhecido (EICHLER, 2022; SMITH *et al.*, 2025).

A literatura crítica tem enfatizado que a valorização simbólica precisa ser compreendida em articulação com as estruturas econômicas que organizam o acesso a oportunidades. Fraser (2008) e Fraser e Sousa-Filho (2020) argumentam que a justiça social depende da convergência entre reconhecimento e redistribuição, uma vez que a ênfase exclusiva em dimensões identitárias pode obscurecer desigualdades materiais persistentes.

No caso das mulheres militares, essa articulação é evidenciada quando se observa que, mesmo diante de trajetórias marcadas por disciplina e qualificação, sua inserção no mercado civil ocorre frequentemente em condições de desvantagem, revelando a insuficiência de políticas que privilegiam apenas a adaptação individual.

Essa dinâmica se torna mais evidente quando considerada à luz da segmentação do mercado de trabalho, que evidencia a existência de estruturas ocupacionais diferenciadas, nas quais oportunidades, estabilidade e remuneração são distribuídas de maneira desigual. Reich *et al.* (1973), bem como Doeringer e Piore (2020), argumentam que o mercado de trabalho é composto por segmentos que operam com lógicas distintas, sendo o acesso a posições mais estáveis frequentemente restrito a grupos socialmente privilegiados.

Tratando-se de mulheres egressas do serviço militar, a dificuldade de converter competências específicas em credenciais reconhecidas no mercado civil tende a direcioná-las para segmentos mais precários, caracterizados por menor proteção e maior instabilidade (EICHLER, 2022; SMITH *et al.*, 2025), não sendo considerado um movimento aleatório, mas a persistência de barreiras institucionais que limitam a mobilidade ocupacional.

A literatura recente tem demonstrado que esse processo é intensificado pelas transformações contemporâneas no mundo do trabalho, marcadas pela flexibilização e pela expansão de formas precárias de emprego. Standing (2011) descreve esse cenário como a emergência de um “precariado”, no qual a insegurança se torna uma característica estrutural. Para mulheres em transição, essa condição é particularmente crítica, pois a perda da estabilidade associada ao serviço militar coincide com a inserção em um mercado fragmentado, no qual a proteção social é reduzida (EICHLER, 2022; SMITH *et al.*, 2025).

Além disso, Leslie e Koblinsky (2017) e Rattray *et al.* (2023) salientam que a dificuldade de reintegração à vida civil extrapola significativamente a dimensão estritamente ocupacional, configurando-se como um processo multifacetado, no qual aspectos identitários, emocionais e institucionais se entrelaçam. Para os autores, a transição (militar-civil) é profundamente marcada pela necessidade de articulação entre múltiplas identidades sociais (esposa, mãe, profissional, veterana e cuidadora) cuja sobreposição é intensificada por desigualdades de gênero persistentes.

Essa vulnerabilidade, contudo, não pode ser plenamente compreendida sem considerar como as desigualdades de gênero se articulam com outras formas de diferenciação social. A perspectiva interseccional, proposta por Crenshaw (1989) e desenvolvida por Collins (2020), permite compreender que experiências de exclusão são moldadas pela interação entre múltiplos marcadores sociais, como gênero, raça e classe. No contexto analisado, isso implica reconhecer que a transição para o mercado civil não afeta todas as mulheres de maneira homogênea, sendo atravessada por desigualdades que amplificam ou atenuam vulnerabilidades.

Sobre isso, Smith *et al.* (2025) apontam que mulheres veteranas pertencentes a grupos racializados enfrentam desafios adicionais, incluindo discriminação mais intensa e menor acesso a redes de apoio, o que reforça a necessidade de abordagens analíticas que considerem a complexidade dessas interações.

Ao mesmo tempo, a inserção profissional dessas mulheres não pode ser dissociada das dinâmicas que organizam a reprodução social. A economia feminista tem enfatizado que o funcionamento do mercado de trabalho está intrinsecamente ligado à divisão sexual do trabalho, na qual atividades de cuidado são sistematicamente desvalorizadas e atribuídas às mulheres (MACHADO; GIL, 2017; ARAÚJO, 2021).

Folbre (2001) argumenta que esse trabalho, embora essencial, permanece invisível nas análises econômicas tradicionais, enquanto Fraser e Sousa-Filho (2020) destacam que o capitalismo contemporâneo enfrenta uma crise estrutural do cuidado, resultante da

incompatibilidade entre demandas produtivas e reprodutivas. No contexto da transição militar, essa tensão se manifesta na necessidade de conciliar inserção profissional com responsabilidades familiares, o que frequentemente limita as possibilidades de escolha e contribui para a aceitação de condições de trabalho menos favoráveis.

Adicionalmente, a literatura sobre estigmatização, especialmente a partir de Goffman (2019), sugere que identidades sociais podem ser marcadas por atributos que comprometem sua legitimidade em determinados contextos. No caso das mulheres militares, a condição de ex-integrantes de uma instituição associada à masculinidade pode gerar ambiguidades na percepção social, ora sendo valorizada, ora questionada. Essa ambivalência tende a dificultar a consolidação de uma identidade profissional estável no mercado civil, contribuindo para a reprodução de inseguranças e incertezas.

Dessa forma, a transição analisada neste estudo deve ser compreendida como um processo no qual dimensões simbólicas e materiais se entrelaçam, produzindo efeitos cumulativos de vulnerabilidade. A ausência de reconhecimento pleno, a inserção em segmentos precarizados do mercado de trabalho, as desigualdades interseccionais e as demandas associadas ao cuidado não operam de forma isolada, mas se reforçam mutuamente, configurando um cenário no qual a exclusão não é um evento pontual, mas um processo contínuo.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa configura-se como um estudo de caso de natureza aplicada, cujo propósito consiste em compreender os desafios, as formas de exploração e os riscos de exclusão enfrentados por mulheres militares no processo de transição para o setor civil. O estudo é desenvolvido no âmbito de uma comunidade composta por mulheres militares participantes de um projeto social denominado “Mais Veteranas”, o qual acompanha e oferece suporte à transição desse grupo por meio de interações via WhatsApp, bem como pela realização de encontros, workshops e cursos online.

Para a participação na pesquisa, todas as integrantes do grupo foram convidadas coletivamente a participar das entrevistas. Após a manifestação de interesse, procedeu-se ao encaminhamento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido [TCLE]. Nesse documento, as participantes foram devidamente informadas acerca dos objetivos da pesquisa, dos possíveis riscos e benefícios associados à sua participação, bem como da garantia de que as

análises seriam conduzidas de forma agregada, assegurando a não identificação de características profissionais individuais.

Após a assinatura do TCLE, procedeu-se ao agendamento das entrevistas, com definição prévia de data e horário conforme a disponibilidade das participantes. As entrevistas foram conduzidas entre os meses de setembro e novembro de 2025. Destaca-se que todas as entrevistas ocorreram em ambiente virtual, sendo devidamente gravadas, mediante autorização das participantes, e posteriormente transcritas para fins de análise.

Quanto à estrutura, o roteiro de entrevistas baseou-se na Teoria do Reconhecimento (HONNETH, 2009), na perspectiva da Interseccionalidade (CRENSHAW, 1989; COLLINS, 2020), na Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho (REICH *et al.*, 1973; DOERINGER; PIORE, 2020), bem como nos aportes da Economia Feminista (FOLBRE, 2001; FRASER; SOUSA-FILHO, 2020). Adicionalmente, incorporam-se contribuições sobre precarização do trabalho (STANDING, 2011), e sobre estigmatização social (GOFFMAN, 2019).

A partir desse arcabouço teórico, o roteiro foi estruturado em sete eixos, contemplando questões relacionadas a oportunidades profissionais, experiências de exploração financeira e psicológica, subemprego, riscos de aliciamento e estratégias de enfrentamento durante o processo de transição para a vida civil, considerando as múltiplas dimensões de desigualdade de gênero e as dinâmicas de reconhecimento e inserção no mercado de trabalho (Tabela 1).

Tabela 1. Roteiro de entrevistas semiestruturado

Eixo	Perguntas
Trajetória militar e identidade profissional	1. Poderia descrever sua trajetória no serviço militar?
	2. Como você se percebia profissionalmente enquanto militar?
	3. Você sentia que sua atuação era reconhecida dentro da instituição? De que forma?
	4. Ser mulher influenciou sua experiência profissional no ambiente militar? Como?
	5. De que maneira sua identidade profissional foi construída ao longo da carreira militar?
Processo de transição para o mundo civil	6. Como ocorreu sua saída do serviço militar?
	7. Você recebeu apoio institucional ou orientação para a transição ao mercado civil?
	8. Como foi o período imediatamente após o desligamento?
	9. Quais foram as principais dificuldades enfrentadas nesse processo de transição?
Inserção profissional e condições de trabalho no	10. Você se sentiu despreparada ou desinformada para ingressar no mercado civil?
	11. Quais tipos de trabalho ou ocupações você conseguiu acessar após o serviço militar?
	12. Como você descreveria as condições desses trabalhos?
	13. Percebe diferenças entre o trabalho militar/civil em termos de

mercado civil	segurança/valorização profissional? 14. Já vivenciou situações de exploração ou precarização do trabalho? Poderia relatar? 15. A experiência militar foi valorizada, ignorada ou questionada pelos empregadores?
Reconhecimento, discriminação e percepção social	16. Como você percebe o reconhecimento social da mulher militar no mercado civil? 17. Enfrentou situações de preconceito ou estigmatização por ter sido militar ou mulher? 18. Sente que suas competências e habilidades são reconhecidas fora do ambiente militar? 19. Como essas experiências afetaram sua autoestima e expectativas profissionais? 20. Você acredita que homens ex-militares vivenciam a transição de forma diferente?
Gênero, cuidado e responsabilidades familiares	21. Durante a transição, você acumulava responsabilidades familiares ou de cuidado? 22. Essas responsabilidades influenciaram suas escolhas profissionais? Como? 23. Em algum momento você precisou aceitar trabalhos abaixo de sua qualificação? 24. Percebe que o mercado de trabalho considera ou ignora essas responsabilidades? 25. Como avalia o impacto dessas questões em sua trajetória profissional atual?
Estratégias individuais e coletivas de enfrentamento	26. Que estratégias você desenvolveu para lidar com as dificuldades da transição? 27. Houve redes de apoio que foram importantes nesse processo? 28. Que competências adquiridas no serviço militar você considera mais relevantes? 29. O que você acredita que poderia ter facilitado sua inserção profissional?
Avaliação crítica e proposições	30. Que tipo de política pública, programa institucional ou iniciativa privada poderia reduzir as dificuldades enfrentadas por mulheres militares na transição? 31. Que recomendações você daria para outras mulheres militares que estão prestes a deixar a carreira? 32. Há algo em sua experiência que considera fundamental para compreender a realidade das mulheres militares no mercado civil?

Fonte: Dados originais da pesquisa.

No que tange ao processo analítico, adotou-se a técnica de análise de conteúdo, conforme sistematizada por Bardin (2015). Para esta etapa, os documentos transcritos foram analisados e categorizados para melhor compreensão das problemáticas apresentadas pelas participantes. Complementarmente, recorreu-se à estatística descritiva com o objetivo de conferir maior densidade analítica à pesquisa, utilizando como suporte para as análises o Excel.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A apresentação dos resultados foi estruturada de modo a articular, de forma progressiva, a caracterização empírica das participantes com a análise interpretativa dos dados

qualitativos. Desse modo, inicialmente, procedeu-se à caracterização do perfil das participantes (Tabela 2).

Tabela 2. Perfil das participantes da pesquisa

Código	Faixa etária	Estado civil	Raça	Orientação sexual	Posto	Situação	Filhos
P1	35 – 44	Casada	Parda	Heterossexual	Praça	Reserva	2
P2	35 – 44	Casada	Preta	Heterossexual	Oficial	Ativa	-
P3	35 – 44	Solteira	Branca	Heterossexual	Oficial	Reserva	-
P4	35 – 44	Solteira	Parda	Heterossexual	Oficial	Ativa	-
P5	25 – 34	Solteira	Preta	Heterossexual	Praça	Ativa	-
P6	35 – 44	Casada	Branca	Heterossexual	Oficial	Ativa	2
P7	35 – 44	Solteira	Parda	Heterossexual	Praça	Reserva	-
P8	35 – 44	Divorciada	Branca	Heterossexual	Oficial	Reserva	1
P9	35 – 44	Solteira	Parda	Heterossexual	Praça	Reserva	-
P10	25 – 34	Solteira	Parda	Heterossexual	Praça	Reserva	-
P11	35 – 44	Casada	Branca	Heterossexual	Oficial	Reserva	-
P12	35 – 44	Casada	Branca	Heterossexual	Praça	Reserva	1
P13	35 – 44	Viúva	Parda	Heterossexual	Oficial	Reserva	4
P14	35 – 44	Casada	Parda	Heterossexual	Praça	Reserva	2
P15	25 – 34	Casada	Branca	Heterossexual	Praça	Reserva	-
P16	25 – 34	Casada	Parda	Heterossexual	Praça	Ativa	1
P17	25 – 34	Casada	Preta	Heterossexual	Praça	Reserva	1
P18	35 – 44	Casada	Branca	Heterossexual	Oficial	Reserva	1
P19	35 – 44	Solteira	Branca	Heterossexual	Praça	Reserva	-
P20	35 – 44	União estável	Parda	Heterossexual	Oficial	Ativa	1
P21	45 – 54	Solteira	Parda	Homossexual	Oficial	Reserva	1
P22	35 – 44	União estável	Branca	Heterossexual	Oficial	Ativa	-
P23	35 – 44	Divorciada	Branca	Heterossexual	Praça	Reserva	1
P24	35 – 44	Solteira	Branca	Heterossexual	Praça	Ativa	-

P25	35 – 44	Divorciada	Parda	Heterossexual	Praça	Reserva	1
P26	35 – 44	Casada	Branca	Heterossexual	Praça	Reserva	2
P27	35 – 44	Solteira	Branca	Heterossexual	Praça	Reserva	-

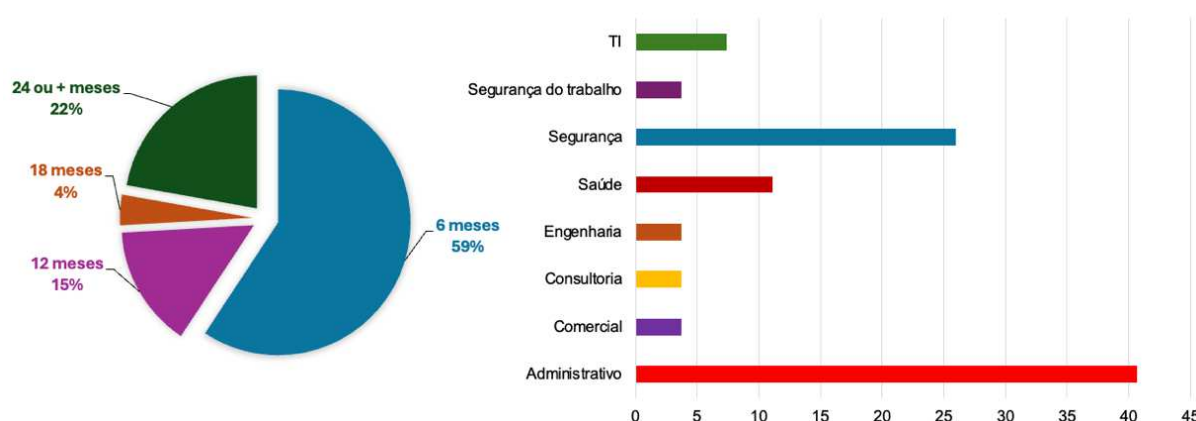
Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Como se pode observar na Tabela 2, há um perfil relativamente homogêneo das participantes, com predominância de mulheres na faixa etária de 35 a 44 anos (21), indicando um grupo em fase intermediária da trajetória profissional, com experiência consolidada no serviço militar e em processo de transição ou já inserido na vida civil. Observa-se diversidade quanto ao estado civil, com maior incidência de mulheres casadas (11) e solteiras (9), e presença superior de participantes com filhos (14).

Em termos raciais, há representação de mulheres brancas (13), pardas (11) e pretas (3). Quanto à posição ocupacional, há participação de praças (16) e oficiais (11), com predominância de mulheres na reserva (19), alinhando-se ao foco da pesquisa. Por fim, a orientação sexual é majoritariamente heterossexual (26), com baixa diversidade nesse aspecto.

As participantes também foram questionadas quanto ao tempo necessário para a recolocação no mercado civil, bem como acerca das áreas profissionais pretendidas (Figura 1). Destaca-se que, mesmo entre aquelas que ainda se encontram na ativa, há o reconhecimento de que o processo de transição já se inicia de forma antecipada, sobretudo em função das dificuldades observadas nas trajetórias de outras mulheres militares, o que evidencia um movimento de preparação prévia diante das incertezas e barreiras associadas à reinserção profissional.

Figura 1. Tempo necessário para recolocação no mercado civil e áreas pretendidas



Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Os dados apresentados na Figura 1 indicam que o processo de recolocação no mercado civil tende a ocorrer, para a maioria das participantes, em um horizonte relativamente curto, com 59,3% das participantes estimando até seis meses para reinserção profissional. No entanto, observa-se uma parcela significativa (22,2%) que projeta um período superior a 24 meses, evidencia a coexistência de percepções otimistas e experiências marcadas por maior vulnerabilidade, o que pode ser interpretado como reflexo da assimetria entre reconhecimento simbólico e efetiva redistribuição de oportunidades, conforme problematizado por Fraser (2008) e Fraser e Sousa-Filho (2020).

Ademais, a concentração das áreas pretendidas nos campos administrativo (40,7%) e de segurança (26%) sugere uma tentativa de conversão de competências adquiridas no ambiente militar; contudo, tal movimento parece limitado pela dificuldade de tradução desse capital profissional em credenciais valorizadas no mercado civil, corroborando as discussões sobre segmentação ocupacional (REICH *et al.*, 1973; DOERINGER; PIORE, 2020).

Essa limitação tende a direcionar essas mulheres para nichos mais restritos, potencialmente associados a maior precarização, como apontado por Standing (2011). Além disso, a relativa baixa diversificação das áreas pretendidas pode refletir não apenas preferências individuais, mas também expectativas ajustadas às barreiras percebidas, o que dialoga com a noção de reconhecimento condicionado (HONNETH, 2009; EICHLER, 2022).

À luz desses resultados, evidencia-se que as estimativas de recolocação e as áreas profissionais pretendidas não esgotam a compreensão do fenômeno investigado, mas configuram percepções iniciais que demandam aprofundamento à luz das experiências concretas das participantes. Nesse sentido, a análise de conteúdo das entrevistas possibilitou transcender o nível descritivo dos dados, permitindo compreender como tais expectativas são construídas, tensionadas e, em muitos casos, reconfiguradas ao longo do processo de transição. Os resultados dessa etapa analítica são apresentados a seguir.

4.1 Experiências, desafios e estratégias na transição para o mercado civil

Tratando-se do eixo 1 (trajetória militar e identidade profissional), as narrativas das participantes evidenciam que a construção da identidade profissional no contexto militar está ancorada em valores institucionais como disciplina, hierarquia e coletividade. Entretanto, esse processo ocorre em um ambiente historicamente masculinizado, no qual o reconhecimento não é distribuído de forma equitativa. Como relatado por P4, “*eu precisei me provar o tempo*

todo, não bastava fazer bem feito”, enquanto P11 destacou que “o reconhecimento vinha, mas sempre depois de muita cobrança”.

Os relatos das participantes reforçam que a validação profissional das mulheres, diferentemente do que ocorre com seus pares masculinos, não se configura como um reconhecimento imediato ou presumido, mas como um processo continuamente condicionado à conformidade com padrões normativos historicamente associados à masculinidade. Essa dinâmica revela que a competência feminina, no contexto militar, não é tomada como pressuposto, mas como algo a ser reiteradamente demonstrado e legitimado, o que impõe às mulheres uma carga adicional de desempenho e vigilância sobre suas próprias práticas.

Nesse sentido, como argumentam Morgan (2007) e Crowley e Sandhoff (2017), a cultura organizacional das instituições militares opera a partir de um modelo de masculinidade hegemônica que estabelece critérios implícitos de pertencimento, nos quais atributos como firmeza, resistência física e autoridade são socialmente codificados como masculinos. Assim, mesmo quando as mulheres incorporam e performam tais atributos, sua legitimidade permanece sob suspeita, uma vez que sua presença tensiona as fronteiras simbólicas que sustentam a identidade institucional. Esse processo produz uma forma de reconhecimento precário, no qual a aceitação é frequentemente contingente e reversível, dependendo da constante reafirmação de adequação aos padrões dominantes.

Esse reconhecimento condicionado pode ser interpretado à luz da teoria de Honneth (2009), que aponta que a constituição da identidade depende de relações sociais de validação. No entanto, no caso das mulheres militares, tal reconhecimento é frequentemente parcial e instável, o que implica a necessidade contínua de reafirmação de competências. Eichler (2022) argumenta que essa dinâmica produz uma visibilidade ambígua: as mulheres são reconhecidas enquanto exceção, mas não plenamente integradas à norma institucional, gerando uma identidade profissional tensionada, que se sustenta internamente, mas encontra dificuldades de legitimação fora da instituição.

Além disso, a experiência relatada pelas participantes revela que o reconhecimento institucional não se traduz necessariamente em capital simbólico transferível ao mercado civil. P8 afirmou que *“lá dentro eu tinha um papel claro, aqui fora parece que isso não vale nada”*, evidenciando a ruptura entre reconhecimento interno e externo. Essa dissociação reforça a crítica de Fraser (2008), ao demonstrar que o reconhecimento simbólico, quando não articulado à redistribuição de oportunidades, perde sua eficácia prática.

A identidade profissional construída no ambiente militar também se mostra simultaneamente um recurso e um obstáculo no processo de transição. Se, por um lado, ela

oferece um repertório de competências valorizadas (liderança, organização), por outro, está associada a estigmas e incompreensões no mercado civil. Como sintetiza P15, *“eu sei o que sou capaz, mas parece que ninguém aqui fora entende isso”*, revelando uma identidade que, embora sólida internamente, torna-se fragilizada no processo de reinserção.

O processo de transição para o mundo civil (eixo 2) é descrito pelas participantes como abrupto, desestruturado e, em muitos casos, solitário. A ausência de políticas institucionais consistentes de apoio à reintegração emerge como um dos principais desafios. P2 relatou que *“não existe preparação real, você simplesmente sai”*, enquanto P19 afirmou que *“é como se a instituição encerrasse o vínculo sem orientar o próximo passo”*, evidenciando uma lacuna institucional que transfere para o indivíduo a responsabilidade pela adaptação.

Essa ausência de suporte pode ser compreendida como expressão de uma lógica institucional que valoriza o desempenho durante o serviço, mas negligencia o pós-carreira, especialmente no caso das mulheres. Castro (2021) já apontava que a cultura militar tende a reforçar a coesão interna, mas não necessariamente prepara seus membros para a reintegração social. No caso das mulheres, essa lacuna é ampliada por desigualdades de gênero que dificultam o acesso a redes informais de apoio, conforme discutido por Leslie e Koblinsky (2017).

Do ponto de vista subjetivo, a transição é marcada por sentimentos de incerteza, perda de identidade e desorientação, configurando-se menos como uma simples mudança ocupacional e mais como uma ruptura simbólica profunda. P6 destacou que *“parece que você perde uma parte de quem você é”*, enquanto P21 afirmou que *“o mais difícil não foi sair, foi entender quem eu era depois”*, evidenciando que o desligamento da instituição militar implica não apenas a saída de um espaço de trabalho, mas a desestabilização de um referencial identitário estruturante. Esses relatos dialogam com Leslie e Koblinsky (2017), ao compreenderem a reintegração como um processo de reconstrução identitária, e com Rattray *et al.* (2023), ao evidenciarem a sobreposição e negociação contínua de múltiplas identidades sociais no contexto pós-serviço.

De modo mais aprofundado, a partir dos relatos, é possível compreender que essa crise identitária não ocorre em um vazio social, mas é produzida e intensificada por dinâmicas estruturais de gênero e reconhecimento. Eichler (2022) argumenta que a transição de mulheres militares é atravessada por um processo de (in)visibilização contínua, no qual suas experiências são simultaneamente marginalizadas e deslegitimadas tanto no campo militar quanto no civil.

Nesse sentido, a perda de identidade relatada pelas participantes não se refere apenas à ausência de um papel institucional, mas à fragilidade do reconhecimento social de suas trajetórias, que não encontram equivalência ou validação fora do contexto militar. Essa descontinuidade do reconhecimento compromete a capacidade de reconstrução identitária, uma vez que, conforme Honneth (2009), o desenvolvimento do “self” depende de relações sociais que confirmem o valor das experiências individuais.

Adicionalmente, Smith *et al.* (2025) destacam que a transição militar-civil, sob a perspectiva de gênero, tende a ser mais complexa e prolongada para mulheres, justamente porque suas identidades profissionais são construídas em contextos nos quais já enfrentam desafios de legitimação. Assim, ao deixarem a instituição, essas mulheres não apenas perdem um referencial identitário, mas também se deparam com um mercado de trabalho que não reconhece plenamente suas competências, aprofundando a sensação de deslocamento, evidenciando que a desorientação relatada não é meramente psicológica, mas estrutural, resultante da interseção entre desigualdades de gênero, segmentação ocupacional e fragilidade das políticas de reinserção.

Além disso, a sobreposição de identidades (profissional, mãe, cuidadora e veterana), longe de representar apenas uma multiplicidade de papéis, configura um campo de tensões no qual diferentes expectativas sociais entram em conflito (RATTRAY *et al.*, 2023). Desse modo, a necessidade de reorganizar essas dimensões em um contexto de baixa previsibilidade e reconhecimento limitado intensifica o desgaste emocional e cognitivo das participantes, revelando que a transição deve ser compreendida como um processo relacional e contínuo de negociação identitária.

O eixo 3 (inserção profissional e condições de trabalho no mercado civil) revelou-se marcado por dificuldades estruturais, especialmente no que se refere à conversão de competências militares em qualificações reconhecidas. P10 afirmou que “*o que eu fazia lá dentro não tem equivalência aqui fora*”, enquanto P22 destacou que “*é como começar do zero, mesmo com anos de experiência*”. Esses relatos corroboram a teoria da segmentação do mercado de trabalho (REICH *et al.*, 1973; DOERINGER; PIORE, 2020), indicando que essas mulheres são frequentemente direcionadas para segmentos menos valorizados.

Essa dificuldade de inserção é agravada pelas transformações contemporâneas do trabalho, caracterizadas pela precarização e flexibilização. P5 relatou que “*aceitei um trabalho com menos salário porque precisava trabalhar*”, enquanto P18 afirmou que “*não tinha estabilidade nenhuma*”, refletindo o conceito de precariado (STANDING, 2011), no qual a insegurança se torna uma condição estrutural. Para além da instabilidade econômica,

Standing (2011) destaca que o precariado é marcado pela ausência de identidade ocupacional estável e pela fragilidade de direitos sociais, o que compromete a capacidade de planejamento de longo prazo e a construção de trajetórias profissionais coerentes.

No caso das mulheres militares, essa condição é ainda mais complexa, pois a ruptura com uma carreira estruturada e previsível é substituída por vínculos frágeis e descontínuos, intensificando a sensação de desamparo e descontinuidade identitária. Sobre isso, P13 destacou que *“tive que mudar de área porque não consegui vaga na minha”*. Ademais, essa inserção precária tende a reforçar ciclos de vulnerabilidade, nos quais a necessidade imediata de subsistência sobrepõe-se à possibilidade de mobilidade profissional, limitando perspectivas de ascensão e consolidando posições periféricas no mercado de trabalho.

Tratando-se do eixo 4 (reconhecimento, discriminação e percepção social), as experiências relatadas pelas participantes revelam que o reconhecimento no mercado civil é marcado por ambivalência e, em muitos casos, por discriminação. P1 afirmou que *“alguns acham interessante, outros não levam a sério”*, enquanto P21 destacou que *“já ouvi que mulher não deveria estar no exército”*, evidenciando processos de estigmatização, conforme discutido por Goffman (2019).

Essa ambivalência está relacionada à construção social da identidade militar como intrinsecamente masculina, o que posiciona a presença feminina não apenas como exceção, mas como uma ruptura simbólica que tensiona normas institucionais profundamente enraizadas. Morgan (2007) e Crowley e Sandhoff (2017) argumentam que, nesses contextos, as mulheres são constantemente interpeladas a equilibrar atributos considerados “adequados” ao desempenho militar (firmeza, autoridade e resistência) com expectativas sociais de feminilidade, produzindo um processo contínuo de negociação identitária.

Essa negociação não se limita ao ambiente militar, mas se projeta no mercado civil, onde tais mulheres carregam uma identidade híbrida que desafia categorias convencionais de reconhecimento profissional. Nesse sentido, a ambivalência observada não é meramente perceptiva, mas estrutural, pois decorre da dificuldade de enquadrar a experiência feminina militar em referenciais normativos que continuam sendo definidos a partir de parâmetros masculinos, o que contribui para a persistência de estranhamento e deslegitimação.

Além disso, o reconhecimento das competências adquiridas no serviço militar revela-se frequentemente limitado e mediado por processos de incompreensão e desconfiança. P7 relatou que *“as pessoas não entendem o que eu fazia”*, enquanto P16 afirmou que *“parece que não confiam na minha experiência”*, evidenciando uma lacuna entre a experiência vivida e sua tradução no mercado civil. Essa dificuldade não se restringe à comunicação das

habilidades, mas reflete uma hierarquia simbólica que desvaloriza trajetórias que escapam aos modelos tradicionais de carreira.

À luz de Honneth (2009), tal cenário configura uma forma de reconhecimento parcial, na qual as capacidades dessas mulheres não são plenamente validadas, comprometendo sua integração social e profissional. Ademais, essa desconfiança revela um mecanismo de reprodução de desigualdades, no qual o capital profissional feminino, especialmente quando associado a espaços masculinizados, é sistematicamente questionado, dificultando sua legitimação e limitando suas possibilidades de inserção qualificada no novo contexto.

Ao avaliar de forma as responsabilidades familiares (eixo 5), as narrativas evidenciam que as responsabilidades de cuidado desempenham papel central na trajetória de transição. P6 afirmou que *“tive que conciliar tudo sozinha”*, enquanto P17 destacou que *“meus filhos influenciaram todas as minhas decisões”*. Conforme discutido por Machado e Gil (2017) e Araújo (2021), a divisão sexual do trabalho no contexto brasileiro atribui às mulheres a responsabilidade primária pelo cuidado, naturalizando sua centralidade nas atividades reprodutivas e, simultaneamente, desvalorizando esse trabalho no plano econômico e social.

Essa dinâmica implica que a transição para o mundo civil não se configura como um processo autônomo de escolha profissional, mas como uma negociação constante entre necessidades familiares e oportunidades disponíveis, frequentemente resultando em trajetórias marcadas por concessões. A literatura em economia feminista (FOLBRE, 2001; FRASER; SOUSA-FILHO, 2020) reforça que o trabalho de cuidado, embora essencial para a reprodução social, permanece invisibilizado e não remunerado, gerando um paradoxo no qual as mulheres são simultaneamente indispensáveis e marginalizadas.

No caso das mulheres militares, essa contradição é intensificada pela ruptura com uma carreira que, embora exigente, oferecia maior previsibilidade e estrutura organizacional, sendo substituída por um contexto civil que não reconhece nem acomoda essas demandas. Além disso, essas demandas limitam as possibilidades de inserção profissional. P12 relatou que *“aceitei um trabalho mais simples por causa da rotina da família”*, evidenciando a relação entre cuidado e subemprego.

Considerando todas as problemáticas até aqui evidenciadas, as participantes foram questionadas sobre suas estratégias individuais e coletivas de enfrentamento (eixo 6) dessas dificuldades. Nesse contexto, as participantes evidenciam a mobilização de estratégias de enfrentamento ancoradas na resiliência e na adaptação, as quais, embora relevantes, revelam-se profundamente condicionadas pelas estruturas sociais que moldam suas trajetórias.

P9 afirmou que “*usei a disciplina militar para me organizar*”, enquanto P25 destacou a importância das redes de apoio, indicando que competências internalizadas no contexto militar (planejamento, autocontrole e gestão de adversidades) são ressignificadas como recursos para a sobrevivência no ambiente civil.

Nesse sentido, tais estratégias podem ser compreendidas como formas de capital incorporado (BOURDIEU, 1986), que, embora não plenamente reconhecido institucionalmente, é mobilizado de maneira pragmática pelas participantes. Rattray *et al.* (2023) reforçam que a capacidade de atribuir sentido à experiência militar e de acionar redes de apoio constitui um elemento central para a reintegração, especialmente em contextos marcados por instabilidade e baixa previsibilidade.

Entretanto, a ênfase na resiliência individual demanda uma leitura crítica, na medida em que pode obscurecer as condições estruturais que tornam tais estratégias necessárias. Como argumenta Eichler (2022), a transição de mulheres militares é atravessada por processos de invisibilização que deslocam a responsabilidade da adaptação para o indivíduo, desconsiderando a ausência de mecanismos institucionais de suporte.

Nesse sentido, a resiliência, frequentemente celebrada como atributo positivo, pode operar como um dispositivo de normalização da precariedade, na medida em que legitima a permanência de condições adversas ao invés de questioná-las. Essa interpretação é corroborada por Fraser (2008), ao destacar que soluções centradas no indivíduo tendem a reforçar desigualdades quando não articuladas a políticas de redistribuição e reconhecimento.

Adicionalmente, a mobilização de redes de apoio, especialmente entre mulheres veteranas, emerge como um elemento central nas narrativas, como evidenciado por P14: “*o apoio de outras mulheres fez diferença*”. Para a participante, essas redes funcionam como espaços de troca, validação e suporte emocional, contribuindo para a reconstrução identitária e para o enfrentamento das dificuldades cotidianas.

Sob a perspectiva de Collins (2020), tais articulações podem ser compreendidas como práticas de resistência coletiva, nas quais experiências compartilhadas de marginalização dão origem a formas de solidariedade e produção de conhecimento situado. Contudo, embora relevantes, essas redes não substituem a necessidade de suporte institucional, operando muitas vezes como mecanismos compensatórios frente à ausência de políticas estruturadas.

Ressalta-se que é fundamental reconhecer que, embora essas estratégias evidenciem agência e capacidade adaptativa, elas não são suficientes para alterar as condições estruturais que produzem desigualdade. Como apontam Smith *et al.* (2025), a reintegração de mulheres

militares tende a reproduzir padrões de exclusão quando não há intervenções institucionais que enfrentem as barreiras de gênero no mercado de trabalho.

Assim, as estratégias de enfrentamento identificadas neste estudo devem ser compreendidas menos como soluções definitivas e mais como respostas situadas a um contexto adverso, no qual a adaptação individual coexiste com a persistência de desigualdades estruturais. Essa constatação reforça a necessidade de deslocar o foco analítico da resiliência individual para a transformação das condições sociais que tornam essa resiliência indispensável.

Por fim, o eixo 7 (avaliação crítica e proposições) evidencia, de maneira contundente, a convergência das participantes em torno da insuficiência e, em muitos casos, da ausência, de políticas públicas específicas voltadas à reinserção de mulheres militares no mercado civil. P2 afirmou que “*falta apoio estruturado*”, enquanto P13 destacou a necessidade de programas direcionados, revelando não apenas lacunas operacionais, mas uma negligência institucional mais ampla em reconhecer as especificidades dessa transição.

Essa ausência de suporte sistemático indica que o processo de reintegração tem sido historicamente concebido sob uma lógica universalizante, que desconsidera as particularidades de gênero e as trajetórias diferenciadas dessas mulheres, reforçando um modelo implícito de política pública centrado no sujeito masculino como referência normativa (EICHLER, 2022).

Nesse contexto, as demandas apresentadas pelas participantes evidenciam que a reinserção tem sido tratada predominantemente como uma responsabilidade individual, deslocando para as próprias mulheres o ônus de superar barreiras estruturais. Tal configuração dialoga diretamente com a crítica de Fraser (2008), ao apontar que a justiça social não pode ser alcançada por meio de estratégias que privilegiam exclusivamente o reconhecimento simbólico ou a adaptação individual, sendo necessária uma articulação efetiva com mecanismos de redistribuição de recursos e oportunidades.

Ao negligenciar essa dimensão, as políticas existentes, quando presentes, tendem a reproduzir desigualdades, ao invés de mitigá-las, perpetuando um cenário no qual a vulnerabilidade se torna uma condição naturalizada do processo de transição.

Adicionalmente, as propostas apresentadas pelas participantes (programas de capacitação, apoio psicológico e iniciativas de empregabilidade) revelam uma compreensão prática das lacunas existentes, ao mesmo tempo em que indicam caminhos possíveis para a formulação de políticas mais eficazes.

No entanto, uma análise crítica dessas sugestões permite observar que, embora necessárias, tais iniciativas ainda operam, em grande medida, no nível da mitigação dos efeitos, sem necessariamente enfrentar as causas estruturais da exclusão. Nesse sentido, como apontam Smith *et al.* (2025), intervenções que não incorporam uma perspectiva de gênero tendem a apresentar resultados limitados, pois não alteram os mecanismos que produzem desigualdade no acesso e na permanência no mercado de trabalho.

Dito isso, a análise deste eixo reforça que a transição de mulheres militares para o mundo civil não pode ser compreendida como um evento pontual, mas como um processo estruturalmente condicionado, que exige respostas institucionais integradas e sensíveis às múltiplas dimensões da experiência feminina. Ademais, a ausência de políticas articuladas não apenas dificulta a reinserção profissional, mas também compromete a construção de trajetórias sustentáveis e equitativas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender, a partir de um estudo de caso com abordagem qualitativa, como se configuram os desafios, as formas de exploração e os riscos de exclusão vivenciados por mulheres militares no processo de transição para o mundo civil.

A análise evidenciou que esse processo não se limita a uma mudança ocupacional, mas envolve uma reconfiguração profunda das identidades, das condições materiais de existência e das formas de reconhecimento social, sendo atravessado por dinâmicas estruturais de gênero, segmentação do mercado de trabalho e desigualdades institucionais. Ao longo dos eixos analisados, tornou-se possível identificar que a transição é marcada por descontinuidades simbólicas e materiais, nas quais a perda de reconhecimento, a dificuldade de inserção qualificada e a sobrecarga de responsabilidades de cuidado se articulam na produção de vulnerabilidades específicas.

No plano teórico, a pesquisa contribui ao evidenciar empiricamente a necessidade de articulação entre diferentes perspectivas analíticas, especialmente a teoria do reconhecimento, a abordagem da redistribuição, a segmentação do mercado de trabalho, a interseccionalidade e a economia feminista. Os resultados indicam que tais abordagens, quando integradas, permitem uma compreensão mais robusta do fenômeno, ao demonstrar que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres militares não são isoladas ou circunstanciais, mas resultam da interdependência entre dimensões simbólicas e materiais da desigualdade.

Além disso, a pesquisa reforça a crítica contemporânea de que o reconhecimento institucional, quando não acompanhado por mecanismos de redistribuição, tende a ser insuficiente para garantir inserção equitativa no mercado civil, ampliando o debate teórico sobre transições profissionais em contextos marcados por desigualdades de gênero.

No âmbito prático, os achados apontam para a necessidade de formulação de políticas públicas e institucionais mais sensíveis às especificidades da transição feminina. A ausência de programas estruturados de apoio, evidenciada nos relatos, indica a urgência de iniciativas que contemplem não apenas a capacitação profissional, mas também o suporte psicológico, a mediação com o mercado de trabalho e o reconhecimento formal das competências adquiridas no serviço militar.

Ademais, a centralidade das responsabilidades de cuidado sugere que políticas de reinserção devem incorporar mecanismos que considerem a divisão sexual do trabalho, como flexibilização de jornadas, apoio à parentalidade e incentivo à equidade de gênero nas organizações. Nesse sentido, a pesquisa contribui ao fornecer subsídios empíricos para a construção de programas mais eficazes e inclusivos.

Como contribuição geral, o estudo avança ao dar visibilidade às experiências de mulheres militares em transição, um grupo ainda pouco explorado na literatura nacional, especialmente sob uma perspectiva crítica e interseccional. Ao articular relatos empíricos com referenciais teóricos consolidados, a pesquisa amplia a compreensão sobre como desigualdades de gênero se reproduzem em contextos institucionais distintos, evidenciando a continuidade de mecanismos de exclusão entre o ambiente militar e o civil. Além disso, contribui metodologicamente ao demonstrar a potencialidade da análise de conteúdo como ferramenta para captar dimensões subjetivas e estruturais de fenômenos sociais complexos.

Não obstante, a pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas. Por se tratar de um estudo de caso com amostra específica, os resultados não podem ser generalizados para todas as mulheres militares, ainda que ofereçam indicativos relevantes para contextos similares. Diante dessas limitações, sugere-se que pesquisas futuras considerem desenhos longitudinais para compreender a evolução das trajetórias de reinserção ao longo do tempo. Por fim, investigações que articulem métodos quantitativos e qualitativos podem contribuir para a consolidação de evidências mais abrangentes, fortalecendo o campo de estudos sobre transição militar-civil sob a perspectiva de gênero.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, M. C. P. (2021). Capitalismo moderno e divisão sexual do trabalho: reflexões sobre trabalho doméstico não-remunerado. **Revista Textos Graduados**, 7(2), 88-97. <https://doi.org/10.26512/2447-70442021e38955>
- BARDIN, L. (2015). **Análise de conteúdo**. Edições 70.
- CASTRO, C. (2021). **O espírito militar**: um antropólogo na caserna. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- COLLINS, P. H. (2020). Defining black feminist thought. In: *Feminist Theory Reader* (pp. 278-290). **Routledge**.
- CRENSHAW, K. (1989). **Demarginalizing the intersection of race and sex**: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *Universit of Chicago Legal Forum*, 8. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- CROWLEY, K., SANDHOFF, M. (2017). Just a girl in the army: U.S. Iraq war veterans negotiating femininity in a culture of masculinity. **Armed Forces & Society**, 43(2), 221-237. <https://doi.org/10.1177/0095327X16682045>
- DOERINGER, P. B., PIORE, M. J. (2020). *Internal labor markets and Manpower analysis*. **Routledge**.
- EICHLER, M. (2022). Making military and veteran women (in)visible: the continuity of gendered experiences in military-to-civilian transition. **Journal of Military, Veteran and Family Health**, 8(1), 36-45. <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2021-0077>
- FOLBRE, N. (2001). **The invisible heart**: economics and Family values. New Pr.
- FRASER, N. (2008). *Social justice in the age of identity politics*. **Routledge**.
- FRASER, N., SOUSA-FILHO, J. I. R. (2020). Contradições entre capital e cuidado. Princípios: **Revista de Filosofia** (UFRN), 27(53), 261-288. <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/16876>
- GOFFMAN, E. (2019). **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. LTC.
- HONNETH, A. (2009). **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Editora 34.
- LESLIE, L. A., KOBLINSKY, S. A. (2017). Returning to civilian life: Family reintegration challenges and resilience of women veterans of the Iraq and Afghanistan wars. **Journal of Family Social Work**, 20(2), 106-123. <https://doi.org/10.1080/10522158.2017.1279577>
- MACHADO, R. C. F., GIL, V. (2017). Economia feminista: desvalorização, trabalho doméstico e desigualdade. *Historiæ*, 7(1), 96-112. <https://periodicos.furg.br/hist/article/view/6714>

MORGAN, E. (2007). **Masculinity and femininity in the corps**. *Race, Gender & Class*, 14(3/4), 117-130. <https://www.jstor.org/stable/41675293>

RATTRAY, N.A *et al.* (2023). Learning from women veterans who navigate invisible injuries, caregiving, and reintegration challenges. **BMC Women's Health**, 23(1), 665. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02815-0>

REICH, M., GORDON, D. M., EDWARDS, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. **The American Economic Review**, 63(2), 359-365. <https://www.jstor.org/stable/1817097>

SILVA, S. K. G., SILVA, L. H., PASSOS, A. P. P. (2024). O peso da farda no âmagô feminino: transição de carreira civil para militar de mulheres no Exército Brasileiro. In: XXVII Seminário em Administração (SemeAd), 2024, São Paulo, São Paulo, Brasil. **Anais...** <https://login.semead.com.br/27semead/anais/arquivos/368.pdf>

SMITH, A *et al.* (2025). A systematic review of military-to-civilian transition, the role of gender. **PloS One**, 20(2): e0316448. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0316448>

STANDING, G. (2011). **The precariat: the new dangerous class**. Bloomsbury academic.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

MARINHO, C. S; FAUSTINO-DIAS, A. F. Transição de Carreira de Mulheres Militares e Riscos de Exclusão no Mundo Civil. **Rev. FSA**, Teresina, v. 23, n. 6, art. 1, p. 3-25, jun. 2026.

Contribuição dos Autores	C. S. Marinho	A. F. Faustino- Dias
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X