

DO POTENCIAL LATENTE À RESERVA MOBILIZÁVEL: O SERVIÇO MILITAR INICIAL FEMININO NO PREPARO DA MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NO BRASIL

**FROM LATENT POTENTIAL TO A MOBILIZABLE RESERVE: WOMEN'S
INITIAL MILITARY SERVICE AND THE PREPARATION OF HUMAN-
RESOURCE MOBILIZATION IN BRAZIL**

Ciências Sociais Aplicadas • 14/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/791959777](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/791959777)

Márcio José Reis da Silva¹

RESUMO

O artigo analisa em que medida o Serviço Militar Inicial Feminino (SMIF), instituído pelo Decreto nº 12.154/2024, contribui para o preparo da mobilização militar de recursos humanos e para a função logística recursos humanos das Forças Armadas brasileiras. Trata-se de pesquisa qualitativa, documental e bibliográfica, que aplica análise de conteúdo a um corpus de legislação, documentos de alto nível de defesa (PND, END e LBDN aprovados pelo Decreto nº 12.725/2025), doutrina de mobilização e logística, o Plano Geral de Convocação do SMIF 2026 e dados públicos do primeiro ciclo de recrutamento. Os resultados indicam que o SMIF converte o dispositivo histórico da Lei do Serviço Militar, que sujeitava as mulheres apenas a "encargos do interesse da mobilização", em um fluxo regular de reservistas formadas e cadastradas. O primeiro ciclo registrou 33.721 alistadas e 1.467 incorporadas, razão próxima de 23 candidatas por vaga. A contribuição quantitativa para a reserva mobilizável ainda é modesta, mas a qualitativa é relevante: amplia a base de recrutamento, permite cadastrar qualificações civis de interesse e testa a integração de gênero na cadeia logística. Persistem lacunas doutrinárias, informacionais e de infraestrutura, para as quais se propõem medidas e uma agenda de pesquisa.

Palavras-chave: Mobilização Nacional; Serviço Militar; Mulheres nas Forças Armadas; Logística Militar; Reserva mobilizável.

ABSTRACT

This article examines the extent to which Brazil's Women's Initial Military Service (SMIF), established by Decree No. 12,154/2024, contributes to the preparation of military human-resource mobilization and to the human-resources logistics function of the Brazilian Armed Forces. It is a qualitative, documentary and bibliographic study that applies content analysis to legislation, high-

level defence documents (the National Defence Policy, National Defence Strategy and White Paper approved by Decree No. 12,725/2025), mobilization and logistics doctrine, the SMIF 2026 General Call-up Plan and public data on the first recruitment cycle. Findings show that SMIF turns the Military Service Law's provision subjecting women only to "duties in the interest of mobilization" into a regular flow of trained, registered reservists. The first cycle recorded 33,721 applicants and 1,467 enlistees, about 23 candidates per place. Its quantitative contribution to the mobilizable reserve is still small, but its qualitative contribution is significant: it widens the recruitment base, allows civilian skills of military interest to be registered and tests gender integration across the logistics chain. Doctrinal, information-management and infrastructure gaps remain; the article proposes measures and a research agenda.

Keywords: National Mobilization; Military Service; Women in the Armed Forces; Military Logistics; Mobilizable reserve.

1. INTRODUÇÃO

Em 2 de março de 2026, 1.467 mulheres foram incorporadas às Forças Armadas brasileiras como soldados e marinheiras recrutas: 157 na Marinha, 1.010 no Exército e 300 na Força Aérea (PODER360, 2026). Foi a primeira turma do Serviço Militar Inicial Feminino (SMIF), regulado pelo Decreto nº 12.154, de 27 de agosto de 2024, e operacionalizado pelo Plano Geral de Convocação do SMIF 2026 (PGC-SMIF/2026), aprovado pela Portaria GM-MD nº 5.151/2024 (BRASIL, 2024a; 2024b). Até então, o ingresso feminino nas Forças ocorria apenas por concursos para carreiras e quadros técnicos, iniciados na Marinha em 1980 e na Força Aérea em 1981 (BRASIL, 2020).

O debate público sobre o SMIF concentrou-se na igualdade de gênero e na abertura de oportunidades às jovens. Este artigo propõe outro ângulo, menos explorado: o da mobilização nacional e da logística militar. A Lei nº 4.375/1964, Lei do Serviço Militar, isenta as mulheres do serviço militar em tempo de paz, mas as mantém sujeitas, "de acordo com suas aptidões", aos "encargos do interesse da mobilização" (BRASIL, 1964, art. 2º, § 2º). O Livro Branco de Defesa Nacional (LBDN) de 2025 reitera essa condição, ao afirmar que as mulheres estão sujeitas, em tempo de guerra, a encargos ligados à "complementação da logística militar" (BRASIL, 2025). Por seis décadas, portanto, o Estado reconheceu formalmente o potencial feminino para a mobilização sem dispor de um mecanismo regular para formá-lo e cadastrá-lo.

A Mobilização Nacional é definida como o conjunto de atividades planejadas, orientadas e empreendidas pelo Estado, "complementando a Logística Nacional", para capacitar o País a realizar ações estratégicas diante de agressão estrangeira (BRASIL, 2007, art. 2º, I). Seu preparo ocorre desde a normalidade, "de modo contínuo, metódico e permanente" (BRASIL, 2007, art. 3º). A Estratégia Nacional de Defesa (END) de 2025 inclui entre suas ações "incrementar a capacidade de mobilização nacional" (AED-11) e "fortalecer o Serviço Militar Obrigatório e promover o Serviço Militar Voluntário" (AED-14), além de afirmar que o serviço militar "contribui para garantir a participação dos cidadãos como instrumento de mobilização" (BRASIL, 2025).

Diante disso, formula-se o problema de pesquisa: **em que medida o SMIF contribui para o preparo da mobilização militar de recursos humanos e para a função logística recursos humanos das Forças Armadas?** O objetivo geral é avaliar o SMIF como instrumento de

preparo da mobilização. Os objetivos específicos são: (a) situar o SMIF no arcabouço normativo e estratégico da defesa; (b) descrever o fluxo que leva a voluntária do alistamento à reserva mobilizável; (c) dimensionar o primeiro ciclo com dados públicos; e (d) identificar implicações logísticas, lacunas e propostas de aperfeiçoamento.

A justificativa é dupla. No plano acadêmico, a literatura brasileira sobre mobilização concentra-se no Sistema Nacional de Mobilização (SINAMOB), na base industrial e nos marcos legais (Ramos, 2016; 2020; Frota, 2020), enquanto os estudos sobre mulheres nas Forças Armadas tratam sobretudo de carreira, identidade e políticas de gênero (Neumann; Pagliari, 2024; Schwether *et al.*, 2024). Não se encontrou estudo que articule as duas agendas a partir do SMIF, cuja primeira incorporação data de 2026. No plano prático, a política está em expansão: para a classe de 2008, o alistamento feminino passou de 29 para 145 municípios e de 14 para 22 unidades da federação (CNN BRASIL, 2025), o que torna oportuno avaliar seus efeitos sobre o sistema de mobilização antes que o modelo se consolide.

Além desta introdução, o artigo apresenta o referencial teórico sobre mobilização, logística e modelos de recrutamento (seção 2), a metodologia (seção 3), os resultados e a discussão (seção 4) e as considerações finais (seção 5).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Mobilização e Logística: A Reserva Como Elasticidade do Poder Combatente

A doutrina brasileira trata logística e mobilização como atividades contíguas. Segundo a Doutrina de Mobilização Militar (MD41-M-01), a

mobilização provê "os meios que não puderem ser proporcionados de imediato" pela logística, que é, portanto, "o ponto de partida para a Mobilização" (BRASIL, 2015, p. 13). O Manual de Logística Militar Terrestre adota o mesmo entendimento, ao definir a mobilização como "a ferramenta de que o Estado dispõe para obter os recursos que não puderem ser providos de imediato pela logística nacional" (BRASIL, 2022, p. 2-3). Na fase de normalidade, as ações de logística e de preparo da mobilização são "concorrentes, porém não conflitantes" e dependem de recursos orçamentários ordinários; a compulsoriedade só surge com a decretação da mobilização (BRASIL, 2015).

A MD41-M-01 distingue duas fases. O preparo reúne as atividades empreendidas desde a normalidade para facilitar a execução, inclusive "exercícios de mobilização de recursos humanos". A execução, célere e compulsória, compreende a "convocação, incorporação e destinação dos recursos humanos" conforme o planejado (BRASIL, 2015, p. 17-19). A mesma doutrina define capacidade de mobilização, na expressão militar, como "o grau de aptidão que as FA possuem para absorver ou se beneficiar dos recursos humanos, materiais e de serviços que a Nação coloca ao seu dispor" e associa essa capacidade à dissuasão, por conferir "elasticidade na expansão do poder combatente" (BRASIL, 2015, p. 11; 17). Entre os métodos de obtenção de recursos humanos listados estão a formação, a convocação, a mobilização e o recrutamento (BRASIL, 2015, p. 15).

No nível operacional, a reserva alimenta a função logística recursos humanos, definida como o conjunto de atividades voltadas à sustentação do pessoal e ao "gerenciamento do capital humano" (BRASIL, 2022, p. 5-24). Uma de suas tarefas centrais é o

recompletamento, individual ou de frações constituídas, calculado com base na qualificação militar, no efetivo previsto e na "estimativa de perdas para um período considerado" (BRASIL, 2022, p. 5-27). O reservista treinado é, assim, um insumo logístico: sua existência, localização e qualificação determinam a velocidade com que claros são preenchidos em campanha.

O arcabouço institucional dessa atividade é o SINAMOB, criado pela Lei nº 11.631/2007, regulamentado pelo Decreto nº 6.592/2008 e orientado pela Política de Mobilização Nacional (Decreto nº 7.294/2010). O Ministério da Defesa é o órgão central, e o Sistema de Mobilização Militar (SISMOMIL) é o subsistema setorial da expressão militar (BRASIL, 2007; 2008; 2015). Ramos (2016) aponta que, apesar do marco legal, apenas o Ministério da Defesa avançou na operacionalização de sua política setorial, o que deixa lacunas na integração entre os demais integrantes do sistema. Frota (2020) acrescenta que a mobilização é atividade "necessária, permanente, metódica, progressiva" e que depende do envolvimento da sociedade, objetivo expresso da Política de Mobilização Nacional.

A experiência histórica brasileira mostra que a participação feminina na mobilização foi relevante, mas improvisada. Na Segunda Guerra Mundial, planejou-se um corpo de enfermeiras auxiliares para arregimentar cem mil mulheres; na prática, a formação dependeu de quatro escolas de enfermagem e do "curso de guerra" da Cruz Vermelha, que formou cerca de 2.500 voluntárias, e apenas 73 enfermeiras seguiram com a Força Expedicionária Brasileira e o 1º Grupo de Caça (Oliveira, 2020). A distância entre a meta e o resultado ilustra o problema central do preparo: recursos humanos não formados e não cadastrados em tempo de paz dificilmente são mobilizados a tempo na crise (Ramos, 2020).

2.2. Modelos de Recrutamento e o Retorno da Conscrição

A forma de captar soldados é uma escolha política com efeitos sobre a mobilização. Kuhlmann (2001) sintetiza o debate clássico: Huntington associa o profissionalismo militar ao oficialato de carreira; Janowitz antevê, desde 1960, forças de pronto emprego e mais profissionalizadas; Moskos opõe o modelo institucional, ligado à obrigação cívica e ao recrutamento obrigatório, ao modelo ocupacional, regido pelo mercado, e reconhece formas plurais que combinam ambos (Huntington, 1996; Janowitz, 1960; Moskos, 1977). Para o caso brasileiro, Kuhlmann (2001) conclui que a permanência do serviço obrigatório se explica tanto por funções de defesa, como a formação de reservas, quanto por funções de integração nacional e cidadania. A END de 2025 mantém essa leitura, ao defender o caráter obrigatório do serviço como "uma das condições para a mobilização da população brasileira" e como instrumento de coesão (BRASIL, 2025).

Na última década, países que haviam suspenso ou restringido a conscrição voltaram a ampliá-la, agora incluindo mulheres. A Noruega aprovou a conscrição feminina em 2013 e a aplicou a partir de 2016; a Suécia reativou a conscrição em 2017 para ambos os sexos; a Dinamarca aprovou em 2025 a inclusão das mulheres no sorteio de conscrição em igualdade com os homens (EURONEWS, 2025). Strand (2024) mostra que o retorno sueco foi legitimado pela combinação de voluntarismo, individualismo e igualdade de gênero, e não pela retórica republicana do cidadão-soldado. Persson e Sundevall (2019) observam que, na Suécia, a militar foi vista ao mesmo tempo como problema e como solução para a escassez de pessoal. Em perspectiva comparada, Sundevall *et al.* (2024) identificam um "modelo nórdico" que, nos anos 1990, combinava

participação feminina voluntária e conscrição masculina obrigatória, em que a demanda de mão de obra militar foi fator decisivo das reformas. Esse modelo intermediário é o mais próximo do que o Brasil adotou com o SMIF.

2.3. Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras

A integração feminina nas Forças brasileiras foi gradual e segmentada. A Marinha regulamentou o ingresso em 1980, a Força Aérea criou o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica em 1981 e o Exército recebeu a primeira turma de oficiais mulheres em 1992 (BRASIL, 2020). A Lei nº 12.705/2012 abriu às mulheres o acesso à linha militar bélica do Exército, processo examinado por Schwether *et al.* (2024) como inovação organizacional. Hoje, cerca de 37 mil mulheres compõem aproximadamente 10% do efetivo das Forças (Agência BRASIL, 2025).

Neumann e Pagliari (2024), ao analisarem documentos de 1930 a 2020, concluem que a incorporação feminina foi motivada pela necessidade de força de trabalho, pelo alinhamento a convenções internacionais e pela projeção de uma imagem moderna das Forças, enquanto a paridade de gênero permaneceu objetivo secundário. Essa conclusão é útil para este estudo: se a demanda de pessoal é um motor histórico da integração, o SMIF pode ser lido também como política de ampliação da base de recursos humanos, e não apenas como política de igualdade. Carreiras (2006) mostra, em perspectiva internacional, que a ampliação da participação feminina depende menos da norma formal e mais de fatores organizacionais, como infraestrutura, cultura institucional e políticas de pessoal. Esses fatores são, em grande parte, logísticos.

3. METODOLOGIA

A pesquisa é qualitativa, descritiva e exploratória, com delineamento documental e bibliográfico (Gil, 2008). O caráter exploratório decorre da novidade do objeto: o SMIF teve seu primeiro ciclo completo de alistamento, seleção e incorporação entre janeiro de 2025 e março de 2026, de modo que ainda não há séries históricas nem avaliações oficiais publicadas.

O corpus foi organizado em quatro grupos (Quadro 1). As fontes acadêmicas complementares foram localizadas em bases de periódicos e no Portal de Periódicos CAPES, com os descritores "mobilização nacional", "serviço militar", "women conscription" e "mulheres nas Forças Armadas". Os dados quantitativos do primeiro ciclo foram obtidos de comunicados oficiais e da imprensa, conferidos entre fontes sempre que possível.

Quadro 1. Corpus documental da pesquisa

Grupo	Documentos	Uso na análise
Legislação	Lei nº 4.375/1964 (LSM); LC nº 97/1999; Lei nº 11.631/2007; Decreto nº 6.592/2008; Decreto nº 12.154/2024	Fundamento jurídico do serviço militar, da mobilização e do SMIF
Documentos de alto nível	PND, END e LBDN aprovados pelo Decreto nº 12.725/2025; END (2020); LBDN (2020)	Alinhamento estratégico e evolução do discurso oficial
Doutrina e normas executivas	MD41-M-01 Doutrina de Mobilização Militar (2015); EB70-MC-10.238 Logística Militar Terrestre (2022); PGC-SMIF/2026	Conceitos operativos e fluxo do recrutamento

Produção acadêmica e técnica	Kuhlmann (2001); Ramos (2016; 2020); Cunha (2018); Frota (2020); Oliveira (2020); literatura internacional sobre conscrição e gênero	Referencial teórico e interpretação dos achados
------------------------------	--	---

Fonte: elaboração própria.

O tratamento seguiu a análise de conteúdo de Bardin (2011), em três etapas: pré-análise e leitura flutuante do corpus; codificação dos trechos em categorias definidas *a priori* a partir do referencial; e inferência e interpretação. As categorias analíticas estão no Quadro 2.

Quadro 2. Categorias de análise

Categoria	Pergunta orientadora	Fontes principais
C1 – Alinhamento normativo-estratégico	O SMIF está ancorado nos objetivos de mobilização da PND e da END?	LSM, Lei nº 11.631/2007, Decreto nº 12.725/2025
C2 – Fluxo de geração de reserva	Que etapas levam a voluntária à reserva mobilizável?	Decreto nº 12.154/2024, PGC-SMIF/2026
C3 – Escala e alcance	Qual a dimensão do primeiro ciclo e sua distribuição?	Dados públicos do MD e da imprensa
C4 – Gestão da informação	Como a reserva feminina é cadastrada e acompanhada?	PGC-SMIF/2026, Cunha (2018)
C5 – Implicações logísticas	Que demandas o SMIF impõe às funções logísticas?	EB70-MC-10.238, PGC-SMIF/2026

Fonte: elaboração própria.

Duas limitações devem ser registradas. Primeiro, não houve acesso a dados internos do Sistema Eletrônico de Recrutamento Militar e Mobilização (SERMILMOB), como taxas de evasão na seleção ou qualificações declaradas. Segundo, a primeira turma ainda está em serviço, de modo que efeitos sobre a reserva são projetados, e não observados. As estimativas apresentadas têm, portanto, caráter ilustrativo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Alinhamento Normativo-Estratégico (C1)

O SMIF está alinhado aos objetivos de mobilização da PND e da END, mas não é nomeado por elas. A PND de 2025 inclui entre os pressupostos da defesa uma "mobilização nacional estruturada em tempo de paz" e o "envolvimento da sociedade brasileira nos assuntos de Defesa". A END traduz esses pressupostos em ações: incrementar a capacidade de mobilização (AED-11), fortalecer o serviço obrigatório e promover o voluntário (AED-14) e "preparar e manter reservas em condições de expandir a capacidade de combate das Forças Armadas" (AED-26). A mesma estratégia determina que o serviço militar obrigatório e o voluntário sejam empregados "em função das características e necessidades funcionais e profissionais das Forças Singulares" (BRASIL, 2025).

O SMIF responde diretamente a essas ações: é um serviço voluntário (AED-14) que, ao final, gera reservistas (AED-26) e amplia a base humana mobilizável (AED-11). O Decreto nº 12.154/2024 apoia-se na LSM e no seu regulamento, que já admitiam o serviço de voluntárias, e define que as mulheres incorporadas "passarão a compor a reserva

não remunerada das Forças Armadas" (BRASIL, 2024a, art. 14). O PGC-SMIF/2026 explicita a ligação com a mobilização: nos cinco anos seguintes ao licenciamento, as reservistas "integrarão a reserva mobilizável" e deverão participar do Exercício de Apresentação da Reserva (EXAR) e, se convocadas, do Exercício de Mobilização (BRASIL, 2024b, item 8.9).

Há, contudo, um descompasso documental. O LBDN aprovado em novembro de 2025 ainda descreve as mulheres apenas como isentas do serviço obrigatório e sujeitas, em guerra, a encargos de complementação da logística militar, sem mencionar o SMIF já regulamentado (BRASIL, 2025). A explicação provável é temporal: os textos foram submetidos à consulta pública entre março e maio de 2024, antes do decreto. O efeito, porém, é relevante: o documento que comunica a política de defesa à sociedade não reconhece a principal inovação recente em recrutamento. O achado converge com Schwether *et al.* (2022), que apontam a ausência de políticas de gênero nos documentos oficiais de defesa brasileiros. A revisão quadrienal, prevista para começar em julho de 2026 (BRASIL, 2025, art. 3º), é a oportunidade natural para corrigir a lacuna.

4.2. O Fluxo de Geração da Reserva Feminina (C2)

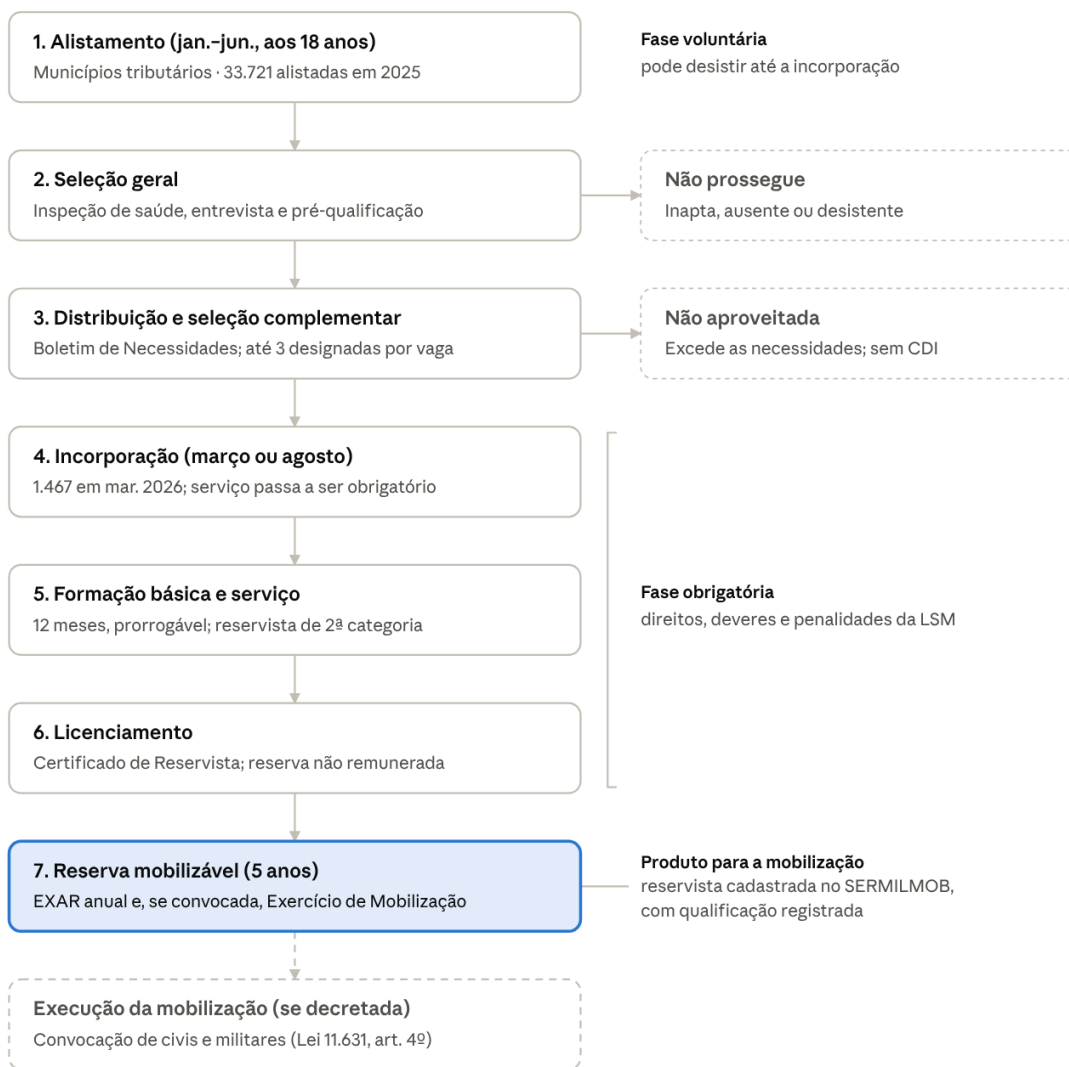
O SMIF adota um modelo híbrido: o ingresso é voluntário, mas, "a partir do ato oficial de incorporação", o serviço "se tornará de cumprimento obrigatório" e a militar fica sujeita aos mesmos direitos, deveres e penalidades da LSM (BRASIL, 2024a, art. 10). Antes da incorporação, a alistada pode desistir a qualquer momento, e a ausência a qualquer etapa da seleção implica desistência definitiva (BRASIL, 2024a, arts. 6º e 9º). Por isso, o PGC-SMIF/2026 afasta as figuras de refratária e insubmissa e não prevê Certificado de

Dispensa de Incorporação (BRASIL, 2024b, itens 3.4.1.1 e 3.7). Na tipologia de Moskos (1977), trata-se de uma forma plural: a entrada segue a lógica da escolha individual, própria do modelo ocupacional, enquanto a permanência segue a lógica institucional da obrigação.

O fluxo completo está sintetizado na Figura 1. Cada etapa tem um papel no preparo da mobilização. O alistamento, digital ou presencial entre janeiro e junho do ano em que a jovem completa 18 anos, ocorre apenas nos municípios tributários definidos anualmente. A seleção geral inclui inspeção de saúde eliminatória e entrevista, na qual a comissão deve registrar no SERMILMOB a "pré-qualificação" da candidata, dando prioridade àquelas com "habilitação profissional de interesse das Forças Armadas" (BRASIL, 2024b, item 3.3.16). A distribuição é processada pelo sistema a partir do Boletim de Necessidades das organizações militares, com majoração de até três designadas por vaga para cobrir perdas na seleção complementar. Segue-se a incorporação, em duas turmas anuais (março e agosto), e a formação básica, que visa formar o reservista de 2ª categoria. Após o serviço, de 12 meses e prorrogável, a militar é licenciada, recebe o Certificado de Reservista e passa à reserva não remunerada (BRASIL, 2024a; 2024b).

Figura 1. Fluxo do SMIF, do alistamento à reserva mobilizável

O SMIF converte voluntárias em reserva mobilizável



Fonte: elaboração própria com base em Brasil (2007; 2024a; 2024b) e Poder360 (2026).

Do ponto de vista da mobilização, dois elos merecem destaque. O primeiro é o registro da pré-qualificação. Ele transforma o recrutamento em fonte de informação sobre competências civis, como saúde, tecnologia da informação e transporte, exatamente o tipo de dado de que a função logística recursos humanos precisa para planejar recompletamentos por qualificação (BRASIL, 2022). O segundo é o EXAR. Durante cinco anos, as reservistas devem apresentar-se anualmente, quatro vezes pela internet e a última presencialmente, o que, segundo o próprio PGC, serve para "analisar a eficácia do sistema de mobilização militar" e atualizar cadastros (BRASIL, 2024b, item 8.9.2). O SMIF, portanto, não termina na

incorporação: seu produto mobilizável é a reservista localizável, treinada e com qualificação conhecida.

4.3. Escala e Alcance do Primeiro Ciclo (C3)

O primeiro ciclo revelou demanda muito superior à oferta (Tabela 1). Foram 33.721 alistadas para 1.465 vagas, cerca de 23 candidatas por vaga, e 1.467 incorporações, o equivalente a 4,4% das alistadas (Exército Brasileiro, 2025; PODER360, 2026). Para efeito de comparação, cerca de 1,5 milhão de jovens homens se apresentam anualmente ao alistamento obrigatório e menos de 10% são incorporados (Agência BRASIL, 2025). Nos dois casos, a restrição não está na oferta de pessoas, mas na capacidade das Forças de absorvê-las, isto é, em vagas, infraestrutura e orçamento.

Tabela 1. Indicadores do primeiro ciclo do SMIF (alistamento 2025, incorporação 2026)

Indicador	Valor
Alistadas (classe de 2007)	33.721
Vagas ofertadas	1.465 (Marinha 155; Exército 1.010; Força Aérea 300)
Incorporadas em março de 2026	1.467 (Marinha 157; Exército 1.010; Força Aérea 300)
Candidatas por vaga	23,0
Incorporadas / alistadas	4,4%
Abrangência	29 municípios em 13 estados e no Distrito Federal
Alistadas no Rio de Janeiro	8.102 (24,0% do total)

Alistadas nos cinco estados com mais inscrições (RJ, SP, DF, AM, PA)	18.120 (53,7% do total)
--	-------------------------

Fonte: elaboração própria com dados de Agência Brasil (2025), Exército Brasileiro (2025), Rádio Fandango (2025), Poder360 (2026) e Brasil (2024b).

A distribuição geográfica é concentrada. No primeiro ciclo, os municípios tributários eram sobretudo capitais e cidades com grandes guarnições, e o Rio de Janeiro respondeu sozinho por cerca de um quarto das alistadas. Essa concentração reflete a lógica de tributação do PGC: só há alistamento onde há organização militar apta a selecionar e incorporar (BRASIL, 2024b, Apêndice 4). Para a mobilização, isso significa que a reserva feminina nascerá concentrada nos mesmos polos da reserva masculina, sem contribuir, por ora, para a capilaridade territorial que a END associa à presença do Estado. A ampliação para 145 municípios e 22 unidades da federação na classe de 2008 (CNN BRASIL, 2025) tende a atenuar o problema.

Uma projeção simples ajuda a dimensionar o efeito sobre a reserva. Mantido o patamar de cerca de 1.500 incorporações por ano, serviço de 12 meses e permanência de cinco anos na reserva mobilizável, o estoque de reservistas femininas mobilizáveis se estabilizaria em torno de 7.500 pessoas a partir do sexto ano do programa, descontadas as prorrogações e perdas, que o reduzem. Em termos absolutos, é um contingente pequeno diante do efetivo das Forças e do fluxo anual de reservistas masculinos. A contribuição quantitativa do SMIF para a mobilização é, portanto, marginal no curto prazo. Seu valor está em outro plano, discutido a seguir.

4.4. Gestão da Informação Sobre a Reserva (C4)

Uma reserva só é mobilizável se puder ser localizada e convocada. Todo o ciclo do SMIF, do alistamento à apresentação na reserva, é registrado no SERMILMOB, administrado pela Diretoria de Serviço Militar do Exército (BRASIL, 2024b, item 2.2). O alistamento online exige o CPF, validado pela Receita Federal, e o plano prevê auditorias anuais de acesso ao sistema (BRASIL, 2024b, itens 3.2.4 e 8.7). Cunha (2018) mostra que o SERMILMOB mantém os dados atualizados enquanto o cidadão presta o serviço e durante o EXAR, mas perde o rastro do reservista ao fim desse período. O autor propõe integrar o sistema a bases da Receita Federal, do Tribunal Superior Eleitoral e de órgãos de trânsito, para localizar reservistas e suas habilitações, como motoristas profissionais.

O SMIF herda essa fragilidade, mas também oferece uma oportunidade. Por ser um contingente pequeno, voluntário, de alta escolaridade relativa e com pré-qualificação registrada desde a entrevista, a reserva feminina é um caso adequado para pilotar a gestão integrada de reservistas por competência. O Decreto nº 10.046/2019, citado no próprio PGC, já disciplina o compartilhamento de dados na administração federal e oferece base jurídica para isso. A ausência de indicadores públicos de conversão, como desistência na seleção, conclusão da formação, licenciamento e comparecimento ao EXAR, impede hoje qualquer avaliação externa da eficácia do programa como instrumento de mobilização.

4.5. Implicações Logísticas (C5)

O SMIF impõe demandas concretas a várias funções logísticas, o que confirma a observação de Carreiras (2006) de que a integração

feminina depende de condições organizacionais. O Quadro 3 resume as principais.

Quadro 3. Demandas do SMIF sobre as funções logísticas

Função logística	Demanda identificada	Base documental
Recursos humanos	Seleção em horários distintos dos homens; comissões com profissionais de saúde preferencialmente mulheres; registro de qualificações; gestão de prorrogações e da reserva	PGC-SMIF/2026, itens 3.3.13, 3.3.14, 3.3.16 e Apêndice 1
Saúde	Inspeção com exames clínicos e laboratoriais; proteção à maternidade e licença à gestante das militares	Decreto nº 12.154/2024, art. 7º; Lei nº 13.109/2015
Engenharia (instalações)	Compartimentos individuais para inspeção; adequação de alojamentos e instalações sanitárias nas OM	PGC-SMIF/2026, item 3.3.13
Suprimento	Fardamento, equipamento individual e material de dotação em numerações e modelagens femininas	Inferência a partir do fluxo de incorporação
Gestão orçamentária	Planejamento anual de recursos do Fundo do Serviço Militar com plano de trabalho e relatório	PGC-SMIF/2026, item 8.8; Portaria GM-MD nº 173/2023

Fonte: elaboração própria.

Duas implicações se destacam para o planejamento de mobilização. A primeira é que a capacidade de absorção, e não a disposição das voluntárias, é o fator limitante. A MD41-M-01 define capacidade de mobilização justamente como a aptidão das Forças para "absorver"

os recursos que a Nação disponibiliza (BRASIL, 2015, p. 17). Se, em tempo de paz, faltam alojamentos, fardamento e instrutores para mais de 1.500 mulheres por ano, também faltarão na execução da mobilização, quando o fluxo de convocadas seria muito maior. O SMIF funciona, assim, como teste de estresse em escala reduzida da infraestrutura logística necessária à mobilização de mão de obra feminina.

A segunda implicação é doutrinária. A MD41-M-01, de 2015, e o Manual de Logística Militar Terrestre, de 2022, não tratam da reserva feminina nem de requisitos específicos para convocá-la, recebê-la e empregá-la. O único tratamento normativo do tema continua sendo a fórmula genérica dos "encargos do interesse da mobilização" da LSM de 1964. O resultado é que o Brasil passou a formar reservistas mulheres antes de definir, em doutrina, como pretende mobilizá-las.

4.6. Síntese: O Valor Qualitativo do SMIF para a Mobilização

A análise das cinco categorias permite responder ao problema de pesquisa. A contribuição quantitativa do SMIF para a reserva mobilizável é pequena, mas sua contribuição qualitativa ao preparo da mobilização é significativa em quatro dimensões. Primeiro, ele converte o potencial latente reconhecido pela LSM em reserva formada, certificada e cadastrada, superando o padrão de improvisado observado na Segunda Guerra Mundial (Oliveira, 2020). Segundo, amplia a base de recrutamento num contexto em que países com ameaças mais imediatas estendem a conscrição às mulheres por necessidade de pessoal (Strand, 2024; Sundevall *et al.*, 2024). Terceiro, cria um canal para cadastrar competências civis de interesse militar, essenciais ao recompletamento por qualificação. Quarto, testa, em escala controlada, a capacidade logística de

absorver mão de obra feminina, revelando gargalos que, numa mobilização real, seriam críticos.

Essa leitura dialoga com Neumann e Pagliari (2024): também no SMIF a demanda funcional das Forças convive com o discurso de modernização e igualdade. A diferença é que, aqui, a função de defesa não está apenas no preenchimento de vagas na ativa, mas na formação de um estoque de reservistas, que é justamente a dimensão menos visível e menos debatida da política.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou responder em que medida o Serviço Militar Inicial Feminino contribui para o preparo da mobilização militar de recursos humanos e para a função logística recursos humanos. A resposta é que o SMIF contribui pouco em quantidade e muito em qualidade. Com cerca de 1.500 incorporações anuais, a reserva feminina mobilizável tende a estabilizar-se em poucos milhares de pessoas, volume marginal diante das necessidades de uma mobilização. Em contrapartida, o programa transforma em fluxo regular um potencial que a legislação reconhecia desde 1964 sem instrumento para concretizá-lo, cria um canal de registro de competências civis e expõe, em escala reduzida, as condições logísticas de que o Estado precisará para absorver mão de obra feminina numa crise.

O primeiro ciclo mostrou também que a restrição não está na disposição das jovens: houve 23 alistadas por vaga. O fator limitante é a capacidade de absorção das Forças, que é, por definição doutrinária, o núcleo da capacidade de mobilização. Esse é o principal achado para a área de logística: ampliar o SMIF é menos

uma questão de recrutamento e mais uma questão de infraestrutura, suprimento, saúde e gestão de pessoal.

Com base nos resultados, propõem-se cinco medidas:

1. Incluir o SMIF e a reserva feminina na revisão da PND, da END e do LBDN iniciada em 2026, vinculando-os expressamente às ações AED-11, AED-14 e AED-26.
2. Atualizar a MD41-M-01 e os manuais de logística e de planejamento da mobilização para prever requisitos de convocação, recebimento, instrução e emprego da reserva feminina.
3. Instituir e publicar indicadores de conversão do SMIF no SERMILMOB: alistadas, selecionadas, incorporadas, formadas, prorrogadas, licenciadas e apresentadas no EXAR.
4. Usar a reserva feminina como piloto de gestão de reservistas por competência, com integração de bases federais nos termos do Decreto nº 10.046/2019, como sugerido por Cunha (2018) para a reserva em geral.
5. Incluir reservistas femininas nos Exercícios de Mobilização previstos no PGC, de modo a testar a capacidade logística de absorvê-las antes de uma necessidade real.

O estudo tem limitações. Baseia-se em documentos e dados públicos, sem acesso a informações internas do SERMILMOB, e analisa um programa cujo primeiro contingente ainda não chegou à reserva. As projeções sobre a reserva são ilustrativas. Por isso, propõe-se uma agenda de pesquisa com quatro frentes:

acompanhar longitudinalmente as primeiras turmas até o fim do EXAR; comparar o modelo brasileiro, voluntário na entrada e obrigatório após a incorporação, com os modelos nórdicos de conscrição neutra quanto ao gênero; estimar os custos logísticos por incorporada; e investigar as motivações das voluntárias e seu interesse em permanecer vinculadas à defesa após o licenciamento.

O SMIF nasceu como política de oportunidade e de igualdade, e assim tem sido debatido. Este artigo sugere que ele deve ser avaliado também como política de mobilização. Nessa chave, seu sucesso não se medirá apenas pelo número de jovens que vestem a farda, mas pela capacidade do Estado de saber onde estão, o que sabem fazer e como recebê-las, se um dia for preciso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. Forças Armadas iniciam alistamento voluntário feminino. Brasília: EBC, jan. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2025-01/forcas-armadas-iniciam-alistamento-voluntario-feminino>. Acesso em: 6 out. 2026.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Decreto nº 10.046, de 9 de outubro de 2019. Dispõe sobre a governança no compartilhamento de dados no âmbito da administração pública federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2019.

BRASIL. Decreto nº 12.154, de 27 de agosto de 2024. Dispõe sobre o serviço militar inicial feminino. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ed. 166, seção 1, p. 1, 28 ago. 2024a.

BRASIL. Decreto nº 12.725, de 18 de novembro de 2025. Aprova a Política Nacional de Defesa, a Estratégia Nacional de Defesa e o Livro Branco de Defesa Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ed. 221, seção 1, p. 2, 19 nov. 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.592, de 2 de outubro de 2008. Regulamenta o disposto na Lei nº 11.631, de 27 de dezembro de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2008.

BRASIL. Decreto nº 7.294, de 6 de setembro de 2010. Dispõe sobre a Política de Mobilização Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Exército Brasileiro. Comando de Operações Terrestres. **EB70-MC-10.238**: Logística Militar Terrestre. 2. ed. Brasília: COTER, 2022.

BRASIL. Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1999.

BRASIL. Lei nº 11.631, de 27 de dezembro de 2007. Dispõe sobre a Mobilização Nacional e cria o Sistema Nacional de Mobilização – SINAMOB. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2007.

BRASIL. Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2012.

BRASIL. Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015. Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2015.

BRASIL. Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964. Lei do Serviço Militar. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1964.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Estratégia Nacional de Defesa**. Brasília: MD, 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Livro Branco de Defesa Nacional**. Brasília: MD, 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. **MD41-M-01: Doutrina de Mobilização Militar**. 2. ed. Brasília: MD, 2015.

BRASIL. Ministério da Defesa. Portaria GM-MD nº 5.151, de 6 de novembro de 2024. Aprova o Plano Geral de Convocação para o serviço militar inicial feminino nas Forças Armadas em 2026 (PGC-SMIF/2026). Brasília: MD, 2024b.

CARREIRAS, H. **Gender and the military: women in the armed forces of Western democracies**. London: Routledge, 2006.

CNN BRASIL. Alistamento feminino: Forças Armadas ampliam para 22 Estados e 145 cidades. São Paulo, 13 dez. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/alistamento-feminino-forcas-armadas-ampliam-para-22-estados-e-145-cidades/>. Acesso em: 6 out. 2026.

CUNHA, A. C. C. da. **O aperfeiçoamento do sistema de mobilização de recursos humanos do Exército Brasileiro, para os cidadãos que realizaram o Serviço Militar Obrigatório**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Política, Estratégia e Alta Administração Militar) – Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de Janeiro, 2018.

EURONEWS. Which European nations require women to do military service? Lyon, 2 jul. 2025. Disponível em: <https://www.euronews.com/my-europe/2025/07/02/which-european-nations-require-women-to-do-military-service>. Acesso em: 6 out. 2026.

EXÉRCITO BRASILEIRO. Alistamento militar em 2025: um marco histórico. **EBlog**, Brasília, 24 out. 2025. Disponível em: <https://eblog.eb.mil.br/en/w/alistamento-militar-em-2025-um-marco-hist%C3%B3rico>. Acesso em: 6 out. 2026.

FROTA, J. A. D. A importância do SINAMOB para a nação brasileira. **Velho General**, 24 jan. 2020. Disponível em: <https://velhogeneral.com.br>. Acesso em: 6 out. 2026.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUNTINGTON, S. P. **O soldado e o Estado**: teoria e política das relações entre civis e militares. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1996.

JANOWITZ, M. **The professional soldier**: a social and political portrait. Glencoe: Free Press, 1960.

KUHLMANN, P. R. L. **O serviço militar, democracia e defesa nacional**: razões da permanência do modelo de recrutamento no Brasil. 2001. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

MOSKOS, C. C. From institution to occupation: trends in military organization. **Armed Forces & Society**, v. 4, n. 1, p. 41-50, 1977.

NEUMANN, I.; PAGLIARI, G. de C. Unveiling motivations: military women's incorporation into the Brazilian Armed Forces. **Journal of Global Security Studies**, v. 9, n. 2, ogae010, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1093/jogss/ogae010>.

OLIVEIRA, D. de. Mobilização de massa e conflito mundial: a experiência histórica brasileira na Segunda Guerra Mundial (1942-1945). *In*: OLIVEIRA, M. A. G. de (org.). **Defesa cibernética e mobilização nacional**. Recife: Ed. UFPE, 2020. p. 49-78.

PERSSON, A.; SUNDEVALL, F. Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018. **Women's History Review**, 2019.

PODER360. Forças Armadas incorporam mulheres ao serviço militar pela 1ª vez. Brasília, 2 mar. 2026. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-governo/forcas-armadas-incorporam-mulheres-ao-servico-militar-pela-1a-vez/>. Acesso em: 6 out. 2026.

RÁDIO FANDANGO. Ministério da Defesa comemora as mais de 33 mil mulheres alistadas para o serviço militar. 3 jul. 2025. Disponível em: <https://www.radiofandango.com.br/ultimas/2025/07/03/100984/>. Acesso em: 6 out. 2026.

RAMOS, C. E. de F. Evolução histórica da mobilização nacional e da requisição no Brasil. *In*: OLIVEIRA, M. A. G. de (org.). **Defesa cibernética e mobilização nacional**. Recife: Ed. UFPE, 2020. p. 79-106.

RAMOS, C. E. de F. **Os desafios da mobilização nacional na segunda edição do Livro Branco de Defesa Nacional**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia) – Escola Superior de Guerra, Rio de Janeiro, 2016.

SCHWETHER, N. D. *et al.* Defence innovation and women's participation in the armed forces: an analysis of PISFLEMB. **Contexto Internacional**, Rio de Janeiro, 2024.

SCHWETHER, N. D. *et al.* Gênero e defesa: uma questão de preferências. **Brasiliana: Journal for Brazilian Studies**, 2022.

STRAND, S. The reactivation and reimagination of military conscription in Sweden. **Armed Forces & Society**, v. 50, n. 4, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X231164740>.

SUNDEVALL, F. *et al.* A Nordic model of gender and military work? Labour demand, gender equality and women's integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. **Scandinavian Economic History Review**, v. 72, n. 1, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/03585522.2022.2142661>.

¹ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Ciências Militares (PPGCM), Instituto Meira Mattos, Escola de Comando e Estado-Maior do Exército (ECEME), Rio de Janeiro, RJ.