

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Valores e Serviço Militar - A propensão para o alistamento da população jovem Portuguesa.

Eduardo de Sousa da Silveira Cabral

Mestrado em Sociologia

Orientador:

Doutor Nuno de Almeida Alves, Professor Associado, Iscte – Instituto
Universitário de Lisboa

Novembro, 2025



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Valores e Serviço Militar - A propensão para o alistamento da população jovem Portuguesa.

Eduardo de Sousa da Silveira Cabral

Mestrado em Sociologia

Orientador:

Doutor Nuno de Almeida Alves, Professor Associado, Iscte – Instituto
Universitário de Lisboa

Novembro, 2025

Agradecimentos

Ao Professor Nuno de Almeida Alves, pela ajuda no decorrer da tese, pelos conselhos e ensinamentos a que levaram a que esta pudesse ser concretizada. Mas acima de tudo, por aceitar o desafio de me apoiar nesta jornada de completar o Mestrado em Sociologia num espaço de tempo reduzido e pelas diligências que tomou para que tal pudesse acontecer. Sendo que neste último aspeto, não posso também deixar de agradecer ao Diretor do Mestrado, o Professor Pedro Vasconcelos.

À minha mãe, ao meu pai, à minha irmã Sara e às minhas amigas Joana Gato, Maria do Mar Faro e Sara Guerra pelo apoio que me deram, pela motivação e por estado lá sempre ao meu lado durante este percurso e pela ajuda na procura e aquisição de entrevistados.

Ao meu Chefe, Camarada e antigo Colega de Licenciatura em Sociologia no Iscte, Major de Artilharia Sociólogo Alexandre Roque Casinha, pelo apoio e pela compreensão no decorrer do Mestrado. Sem a flexibilidade que me proporcionou, não seria possível ter concluído este Mestrado.

Ao meu amigo e Camarada, Cláudio Jorge Monteiro, pela revisão de português da tese, serviço este que é tão fundamental e ao qual se ofereceu com prontidão e iniciativa.

Aos meus entrevistados, quer os civis, que os meus camaradas do Exército, também não posso deixar de agradecer pela sua colaboração e por despendarem do seu tempo para participarem neste estudo.

A todos, o meu sincero obrigado.

Abstract

In Portugal, as in other western countries, there has been an increasing difficulty in filling the ranks of the Armed Forces with young volunteers. In a panorama of increasing uncertainty regarding safety and geopolitical stability, it is important to understand the causes behind this hurdle through the perspective of the youth. This study attempts to outline a profile of young Portuguese people through interviews, both civilian and military service members, based on their experiences and habits in youth, contacts with the Portuguese Armed Forces and cultural representations of the military and their personal values, with the aim of trying to explain what led the service members to enlist and the civilians' enlistment propensity. Results show that in the sample military service members tend to have mid school performance, come from lower social classes with parents without higher education, even though civilians with propensity to enlist tend to have more diverse backgrounds, both groups tend to show personal values aligned with *conservation*. Civilian interviewees with no interest in military service show strong inclination toward *Universalist* personal values and tend to come from middle to upper social classes, have good school performance and vocation towards Higher Education. Military Service Members and civilians with propensity to enlist seem to have more frequent contact with the Armed Forces and cultural representation of the military compared to uninterested civilians, with the most relevant points of influence identified being movies, videogames and young people's inner circle (family, friends and colleagues).

Key Words: Youth; Armed Forces; Personal Values; Enlistment Propensity.

Resumo

Em Portugal, como noutros países do Ocidente, tem se verificado uma crescente dificuldade em preencher as fileiras das Forças Armadas com jovens voluntários. Num panorama de crescente incerteza face à segurança e estabilidade geopolítica, torna-se pertinente compreender as causas desta dificuldade na perspetiva dos jovens. Através de entrevistas a jovens Portugueses, civis e militares, procurou-se traçar os seus perfis com base nas suas experiências e práticas na juventude, contactos com e perceções sobre as Forças Armadas Portuguesas, representações culturais de Forças Armadas e o seus Valores Pessoais, a fim de averiguar e tentar explicar o que levou os militares a alistarem-se e a propensão para o alistamento dos civis. Os resultados da amostra revelam que os militares tendem a ter desempenho escolar mediano, a ser oriundos de classes sociais mais baixas com cuidadores sem Ensino Superior, ainda que os civis com propensão para o alistamento tenham perfis mais diversos, ambos são propensos a demonstrar valores pessoais orientados na dimensão *conservação*. Os entrevistados civis sem interesse apresentam fortes inclinações para os valores pessoais do *universalismo* e tendem a ser de classes sociais médias/altas, a ter bom desempenho escolar e vocação para o ensino superior. Militares e civis com propensão aparentam ter contactos com as Forças Armadas e representações culturais de Forças Armadas mais frequentes que os civis sem interesse, sendo que os pontos de influência mais relevantes que foram identificados foram os filmes, videojogos e o círculo próximo dos jovens (família, amigos e colegas).

Palavras-chave: Juventude; Forças Armadas; Valores Pessoais; Propensão para o alistamento.

Índice

Agradecimentos	i
Abstract	iii
Resumo	iv
Índice de Figuras	vii
Índice de Quadros	vii
Glossário	ix
Introdução	1
Capítulo 1: Revisão de Literatura	3
1.1: As Forças Armadas Portuguesas	3
1.1.1. Do Serviço Obrigatório ao Serviço Voluntário	3
1.1.2. Portugal num contexto de Serviço Militar totalmente voluntário	4
1.2: A propensão para o alistamento e a incorporação nas Forças Armadas.....	6
1.2.1. Propensão para o alistamento.....	6
1.2.2. Motivações Institucionais	8
1.2.3. Motivações ocupacionais.....	11
1.2.4. Fatores sociodemográficos e culturais	13
1.3: A Juventude e a transição para a Vida Adulta.....	16
Capítulo 2: Modelo de Análise e Hipóteses	19
Capítulo 3: Metodologia	21
3.1: Universo e amostra	21
3.2: Método e Técnica.....	21
3.3: Medidas e Variáveis	22
Capítulo 4: Análise de Dados	23
4.1: Caraterização da Amostra	23
4.2: (Des)motivações para o Alistamento e Perceções sobre o Serviço Militar	24
4.2.1. Institucionais Intangíveis.....	24
4.2.2. Institucionais Tangíveis	26
4.2.3. Ocupacionais Intangíveis	26
4.2.4. Ocupacionais Tangíveis	28
4.3: Experiências de Juventude	29
4.3.1. Experiência de Classe	29
4.3.2. Desempenho Escolar.....	31

4.3.3. Prática desportiva e atividade física	33
4.4: Contactos e Influências	34
4.5: Os valores e o Serviço Militar	36
Capítulo 5: Conclusões.....	39
5.1: Discussão.....	39
5.2: Limitações	42
Fontes.....	43
Referências Bibliográficas	44
Anexos.....	53
Figuras	53
Quadros.....	55
Anexo 1 – Guião da Entrevista	71

Índice de Figuras

Figura 1 – Militares no Ativo (N.º) por Regime de Prestação de Serviço	53
Figura 2 – Propensão para o Alistamento entre finalistas do Ensino Secundário dos EUA, '76-'97	54
Figura 3 – Sexo dos Militares no Ativo	54

Índice de Quadros

Quadro 1 – Organização Social de Forças Armadas	55
Quadro 2 – Nº de Militares no Ativo por Categoria (QP, RC e RV).....	56
Quadro 3 – Nº de Militares no Ativo por Regime de Prestação de Serviço	57
Quadro 4 – Nº de Militares no Ativo por Ramo	58
Quadro 5 – Ingressos e Saídas de Efetivos das Forças Armadas por Ramo	59
Quadro 6 – Tipologia Integrada das Motivações dos Jovens de Eighmey (2006)	59
Quadro 7 – Teoria Refinada dos Valores Básicos Individuais (Schwartz et al., 2012).....	61
Quadro 8 – Grelha de Análise.....	62
Quadro 9 – Matriz de construção do indicador individual de classe	67
Quadro 10 – Matriz de construção do indicador familiar de classe.....	68
Quadro 11 – Entrevistados Militares.....	69
Quadro 12 – Entrevistados Cívicos.....	70

Glossário

AM – Academia Militar

EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas

EESPM – Estabelecimento de Ensino Superior Público Militar

FA – Forças Armadas Portuguesas

FAP – Força Aérea Portuguesa

FES – Fora da Efetividade de Serviço

LSM – Lei do Serviço Militar

QP – Quadro Permanente

PAM – Prova de Aptidão Militar

RC – Regime de Contrato

RCE – Regime de Contrato Especial

RV – Regime de Voluntariado

SEN – Serviço Efetivo Normal

SMO – Serviço Militar Obrigatório

UEO – Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos

Introdução

O modelo de recrutamento das Forças Armadas Portuguesas (FA) baseado no serviço militar profissional e voluntário, o modo como as FA podem afirmar-se no mercado de trabalho, atrair o número necessário de voluntários para o preenchimento das suas fileiras, bem como as medidas que permitem a retenção do pessoal de carreira, constituem-se elemento fundamental para a respetiva ação.

A redução de efetivos e do tamanho das Forças Armadas na Europa Ocidental é uma realidade que se veio instaurar com o fim da Guerra Fria (The Economist, 2020), sendo que a falta de efetivos e a dificuldade em recrutar jovens não é um fenómeno exclusivamente Português. Outros Países Europeus também estão a experienciar esta realidade, nomeadamente, a Alemanha (Janjevic, 2025), Chéquia, Hungria, Polónia, Roménia e Eslováquia (Kahn, 2024 e Zachová, 2025), sendo que estes últimos 4 países fazem fronteira com a Ucrânia, um país atualmente em guerra.

Face a esta realidade no Ocidente (entenda-se, países da NATO), em que se torna cada vez mais difícil atrair jovens para as fileiras e cumprir os compromissos de investimento em defesa na NATO e garantir capacidades para um eventual conflito com a Rússia, alguns destes países, como a Alemanha, estão a procurar renovar os seus equipamentos e também tornar a carreira militar mais atrativa (Pitel, 2025). No entanto, levanta-se a questão sobre se serviços militares assentes exclusivamente no voluntariado conseguem, por si só, suprir as necessidades de recursos humanos das Forças Armadas. Em casos como o da Croácia (AP News, 2025) e da Letónia (Szymanowski, 2023), houve uma reintrodução do serviço militar obrigatório para a população masculina. Já na Dinamarca, no ano de 2025, o serviço militar foi alargado também à população feminina (Kleiderman, 2025).

Portugal não fica aquém desta realidade. Nos últimos anos, a falta de efetivos tem-se agravado, mantendo-se o número de militares abaixo do mínimo de 30 mil no ativo (Carreiras, 2019). Apesar de algum mediatismo da eventual possibilidade do restabelecimento do Serviço Militar Obrigatório, a vontade política neste momento não parece inclinada a avançar nesse sentido (Executive Digest, 2025). Desta forma, torna-se importante explorar as perceções dos jovens sobre as FA, perceber o que os cativará, o que gera desinteresse e que fatores influenciam essas escolhas. Tendo em consideração que as FA devem manter o seu papel na sociedade contemporânea, é fundamental compreender mais profundamente as dificuldades de recrutamento, olhando para os potenciais recrutados como para aqueles que já incorporaram.

Capítulo 1: Revisão de Literatura

1.1: As Forças Armadas Portuguesas

1.1.1. Do Serviço Obrigatório ao Serviço Voluntário

Até à aprovação da Lei n.º 30/87 – Lei do Serviço Militar (LSM), as FA atuavam sob um modelo de Serviço Militar Obrigatório (SMO) para toda a população masculina, ainda que essa mesma lei não o tenha abolido, algo que só ocorreria quase 20 anos mais tarde. Esta lei alterou a designação do SMO para Serviço Efetivo Normal (SEN) e manteve-o como dever (obrigação) dos cidadãos do sexo masculino, cuja incorporação ocorreria normalmente no ano em que completassem 20 anos de idade. A população feminina estava dispensada desta obrigação, mas foi também esta mesma lei que marcou o advento do serviço militar voluntário para as mulheres, que se mantém até aos dias de hoje.

Até às incorporações de 1993, o SEN tinha uma duração de 12 a 15 meses no Exército e 18 a 20 meses na Marinha e Força Aérea (FAP). Com a nova LSM, aprovada pela Lei n.º 22/91, de 19 de junho, os cidadãos incorporados a partir de 1993 tinham apenas de prestar 4 meses de SEN, independentemente do Ramo das FA.

No entanto, é nos anos que se seguem à entrada em vigor da LSM de 87, que se verifica em Portugal a migração de um modelo de recrutamento militar com base na conscrição, para o de uma força militar profissional completamente voluntária. Essa migração culminaria na abolição definitiva do SEN em 2004, com a aprovação da atual LSM (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro), que estatuiria uma eliminação gradual ao longo de um período de 4 anos (1999 a 2003).

Não obstante, já na LSM de 87 se contemplavam outras formas de serviços efetivo militar voluntário. O serviço efetivo no Quadro Permanente (QP), que de uma forma ou de outra sempre existira, compreendendo um serviço de carreira equiparável a um “contrato sem termo” e que por norma contempla requisitos de entrada mais exigentes e períodos de formação mais longos; e o serviço efetivo em Regime de Contrato (RC) que se destinava a cidadãos que já tivessem completado o SEN e pretendessem continuar/regressar nas/às fileiras por um período de 2 a 8 anos (Lei n.º 22/91).

Após 2004, são efetivamente estes dois regimes de prestação de serviços em conjunto com o serviço efetivo em Regime de Voluntariado (RV) (cuja duração é apenas de ano), que constituem as formas de prestação de serviço convencionais em tempo de paz, marcando a mudança definitiva do paradigma do recrutamento militar.

1.1.2. Portugal num contexto de Serviço Militar totalmente voluntário

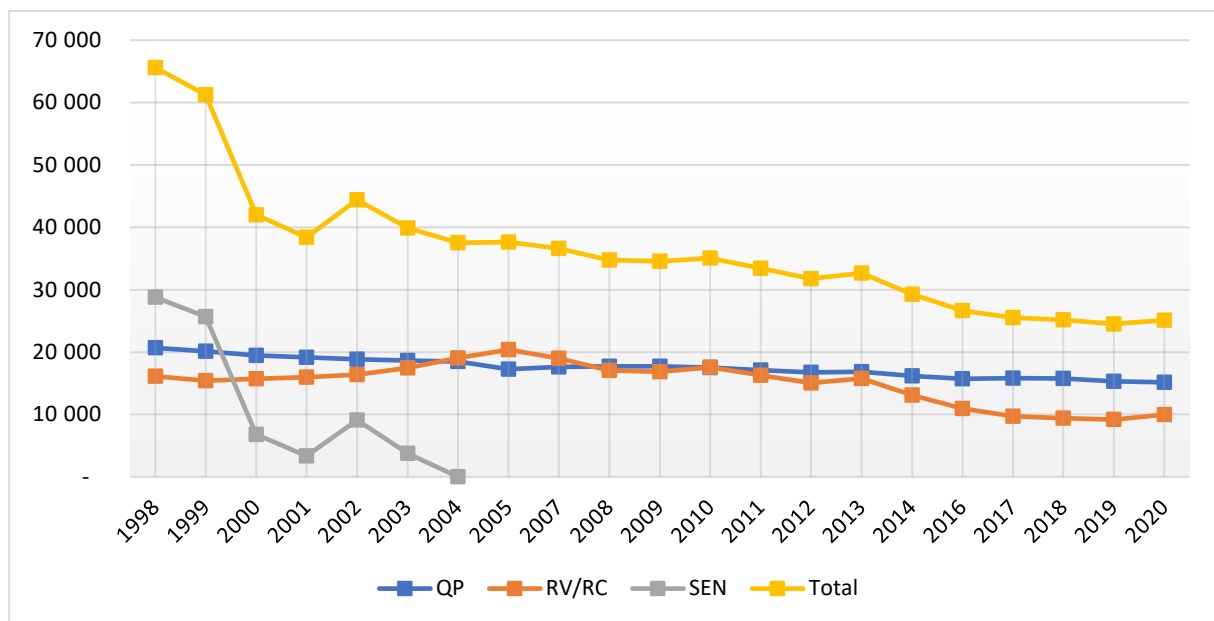
Existem duas formas de organização social de Forças Armadas: a institucional e a ocupacional (Moskos, 1977; 1986) (Quadro 1). As Forças Armadas com uma organização social institucional são aquelas que tipicamente seguem um modelo de recrutamento baseado na conscrição em que o serviço militar é visto como um dever normativo e coletivo para com a Pátria, tendo tipicamente sistemas legais próprios. Em contrapartida, a organização social de tipo ocupacional assenta em modelos de recrutamento exclusivamente voluntários, mantendo as Forças Armadas sob a autoridade de sistemas legais e civis. Como estas passam a competir com outras entidades no mercado de trabalho pela mesma mão de obra, tornam-se necessárias propostas salariais e benefícios suficientemente atrativos. Assim, enquanto o modelo institucional privilegia uma perspetiva coletiva com base nos valores e deveres, o modelo ocupacional muda o foco para a satisfação de necessidades, expectativas e interesses individuais dos militares e dos potenciais recrutas, competindo no mercado de trabalho para recrutar e manter efetivos nas fileiras (Moskos, 1977; 1986).

Assim, o fim efetivo do SEN e a extinção dos tribunais militares por virtude da aprovação do novo Código de Justiça Militar (Lei n.º 100/2003) – passando a jurisdição penal militar em tempo de paz para os tribunais judiciais comuns – assinalam o ano de 2004 como um momento marcante na aproximação das FA a uma organização social de tipo ocupacional. Deste modo, as FA, à semelhança de outras Forças Armadas ocidentais, como as do Reino Unido, as da Bélgica e da França que abandonaram a conscrição e passaram para modelos de recrutamento totalmente voluntários em 1957, 1992 e 1996 respetivamente, ficaram completamente dependentes da sua capacidade de atrair jovens no mercado de trabalho e de se ajustarem às pressões e flutuações desse mesmo mercado (Boene, 2009), incluindo mudanças de teor motivacional dos jovens relativamente à escolha de uma profissão.

O Serviço Militar exclusivamente voluntário não só incide na dimensão moral de salvaguardar o livre arbítrio do cidadão de escolher prestar ou não serviço militar (Evetts, 2004; Cardoso, 2008), como também no pressuposto de privilegiar a qualidade dos efetivos face à quantidade. Assim sendo, era expectável que a abolição da imposição de serviço militar conduzisse a uma diminuição dos números de pessoal ao serviço das FA (Cardoso, 2008).

Esta opção afeta, em particular, a categoria de Praças por serem a base do dispositivo humano de quaisquer Forças Armadas. Enquanto os Oficiais adotam funções técnico-científicas (mediante formação específica), de Estado-Maior e ocupam as principais posições de comando, liderança e chefia, os Sargentos adotam papéis de Adjuntos de Oficiais, podendo também ocupar funções de liderança e técnicas, e as Praças são quem adota as funções executantes do ponto de vista operacional (EMFAR, 2015). Nas FA, por cada Oficial deveria haver 3 Sargentos e 30 Praças (Major General Carlos Chaves apud. Expresso, 2022).

Figura 1 – Militares no Ativo (N.º) por Regime de Prestação de Serviço



Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

Assim, como se pode observar na Figura 1, desde a extinção do SEN que há uma tendência para a diminuição de efetivos. No entanto, essa redução parece ter sido mais acentuada do que era esperado, passando de quase 38 mil militares em 2004, imediatamente após o fim do SEN, para apenas 25 mil em 2020. A quebra é particularmente expressiva na categoria de Praças, com menos de 50% dos seus efetivos entre 2004 e 2020, verificando-se nesse ano uma relação de apenas 1,7 Praças por cada Oficial, quando o rácio de referência deveria ser de 30 (Quadro 2). Os militares em RV/RC são precisamente aqueles que apresentam maiores quebras, quando estes deveriam constituir a base do recrutamento militar e substituir funcionalmente o SEN, assegurando uma predominância numérica face aos militares do QP (Cardoso et al., 2009a), descendo para quase metade entre 2004 e 2020. Atualmente, existem mais militares no QP que no RV/RC, apesar que também os militares do QP terem sofrido uma redução, embora menos acentuadas (Quadro 3). O Ramo das FA mais afetado é o Exército, com uma quebra particularmente marcada de quase 75% de efetivos entre 1998 e 2020 (Quadro 4).

Este declínio deve-se a um número superior de saídas face aos ingressos, que vieram a sofrer uma descida acentuada de quase 75%, passando de 7 014 em 2004 (ano com maior registo de ingressos) para 1 913 em 2020 (ano com menor registo de ingressos) (Quadro 5).

Deste modo, verifica-se que a transição da conscrição para um modelo de recrutamento assente exclusivamente no serviço militar totalmente voluntário, não tem conseguido satisfazer as necessidades de Recursos Humanos das FA. Não só são escassos os anos em que se regista o aumento

de efetivos, como desde 2014 que as FA se encontram abaixo número mínimo militares no ativo (Quadro 2), fixado nos 30 mil (Carreiras, 2019).

1.2: A propensão para o alistamento e a incorporação nas Forças Armadas

1.2.1. Propensão para o alistamento

Bachman et al. (1998, 2000), Segal et al. (1999) e Woodruff et al. (2006, 2024) procuraram perceber que jovens demonstram maior propensão através de dados sociodemográficos e testaram a correlação entre a propensão para o alistamento e a incorporação nas fileiras através de inquéritos de *follow-up* realizados 5 a 6 anos após o primeiro, por forma a testar a viabilidade e utilidade do conceito.

Segundo Bachman et al. (1998), a definição e *propensão para o alistamento* “não inclui apenas os interesses e os desejos de um indivíduo, mas também os seu planos e expectativas face ao serviço militar” (61). O conceito assenta em três dimensões fundamentais. A primeira diz respeito à percepção que os jovens têm sobre a probabilidade de, no futuro, virem a prestar serviço militar. A segunda dimensão refere-se ao seu desejo de prestar serviço militar (mesmo quando não é possível). A terceira dimensão, não de forma tão direta, prende-se com os planos para o período após o término da escolaridade obrigatória, sendo uma das alternativas a prestação de serviço militar (Bachman, 1998 e 2000 e Woodruff, 2006).

Bachman et al. (1998, 2000) verificaram que dos finalistas do sexo masculino das turmas de 1984 a 1991 que responderam que “definitivamente” viriam a ingressar nas Forças Armadas, 70% acabaram de facto por fazê-lo num período de 5 anos e 61% ingressaram entre 1 a 2 anos após a conclusão do ensino secundário. Quanto à relação entre a propensão e a incorporação, “esta era distintamente mais fraca nas mulheres ($\eta = .375$) do que nos homens ($\eta = .571$)” (Bachman et al., 2000: 7) e o efeito desta propensão era mais forte nos estudantes finalistas do que nos estudantes que estão numa fase menos avançada do seu percurso escolar (Bachman et al., 1998).

No entanto, Segal et al. (1999) verificaram que, apesar da forte relação entre propensão e alistamento, a percentagem de jovens americanos que respondeu que “provavelmente alistar-se-ia” nunca atingiu valores muita acima de 10% e a que respondeu que “definitivamente alistar-se-ia” atingiu, no máximo, valores próximos desse. Ambas as opções de respostas estavam situadas nos 5% em 1997, com os registos de anos anteriores a demonstrarem uma tendência de declínio. Em contrapartida, aqueles que referiram que “definitivamente não se alistariam” registaram sempre valores acima dos 70% a partir de 1993 e demonstram uma tendência positiva desde que há registo (Figura 2). Woodruff et al. (2006) notaram também níveis de propensão baixos já numa realidade pós-

11 de Setembro numa amostra de militares combatentes do Exército norte-americano (Dois Batalhões de Infantaria¹), em que 70% não planeava alistar-se quando estava no final da sua adolescência.

Assim, este decréscimo da propensão para o serviço militar “veio levar a uma situação em que havia um número insuficiente de jovens com alta-propensão para ir ao encontro das necessidades de pessoal, o que requereu o recrutamento de jovens com pouca propensão” (Woodruff et al., 2024: 485).

Segal et al. (1999) procuraram contextualizar e explicar estas oscilações na propensão enquadrando-as em determinados contextos sociais/históricos e alterações na oferta de benefícios laborais das Forças Armadas dos EUA. Sugerindo que as quebras na propensão e no alistamento estão principalmente associadas a salários poucos competitivos, cobrança de benefícios de acesso ao ensino superior como o *Veteran's Educational Assistance Program* (VEAP) por via de deduções salariais e baixo desemprego jovem.

Importa referir que o próprio Segal, já em 1986, contribuíra para o estudo e compreensão de mecanismos subjacentes à propensão ao aplicar a teoria da organização social de Forças Armadas de Moskos sobre as motivações para o alistamento. Fê-lo não enquanto um espectro em que mais *institucionalismo* implica necessariamente menos *ocupacionalismo*, mas enquanto dimensões distintas.

Eighmey (2006) com base nesta perspetiva e recorrendo a análises fatorial exploratória e fatorial confirmatória de sondagens feitos pelo Departamento da Defesa Norte Americano a jovens em 2001, 2003 e 2004, desenvolveu uma tipologia integrada das motivações dos jovens para o serviço militar com base nos contributos de Segal (1896) (Quadro 6).

Segundo Eighmey (2006), as motivações podiam ser segmentadas em 7 áreas (fatores/temas) diferentes, enquadráveis em motivações de tipo institucional ou ocupacional, podendo ser ainda tangíveis ou intangíveis, sendo que esta tangibilidade remete para a materialização de benefícios concretos em oposição a motivações orientadas para aspetos mais simbólicos. As motivações de natureza institucional (*orientadas para os outros*) são de natureza mais coletivista e altruísta, na sua dimensão intangível podem ser intituladas de *Fidelidade*, estando direcionadas a um serviço militar orientado pelos valores, sentimento de honra, dever, patriotismo e/ou vontade de servir o país, enquanto a sua dimensão tangível centra-se em *benefícios para os outros* (extrínseco), numa motivação para alistamento potenciada pela possibilidade de participação em missões e operações militares como as de apoio civil, combate ao terrorismo, apoio à paz e da manutenção da Segurança

¹ A infantaria constitui uma força de manobra que tipicamente combate a pé e de forma direta, ainda que se possa deslocar por meios aéreos, terrestres e marítimos (Britannica, s.d.).

Nacional. Em contrapartida, as motivações de natureza ocupacional (*orientadas para o próprio*), remetem interesses individualistas, sendo que na sua vertente tangível, *benefícios para o próprio*, dizem respeito a motivações remuneratórias, mas também a outros benefícios como progressão de carreira, a formação e desenvolvimento de competências, acesso à educação, entre outros, enquanto a vertente intangível, intitulada de *Dignidade*, está associada à realização pessoal, o prestígio, o reconhecimento, respeito e tratamento justo pelos outros, mas também aspetos como a aventura e o entusiasmo por desempenhar uma função de risco (Eighmey, 2006).

Apesar de estes autores estudarem a realidade Norte-Americana, que é notoriamente distinta da Portuguesa, não deixam de existir semelhanças entre as duas realidades, na medida em que também os Estados Unidos têm cada vez mais dificuldade em recrutar efetivos (Vegun, 2023), seja daqueles com baixa propensão ou alta propensão (Woodruff et al., 2024). Ademais, as dimensões e motivações que vão sendo reveladas com diferentes estudos do caso americano podem ser verificadas no contexto português, visto que as motivações poderão ter preponderâncias diferentes, mas a sua natureza e tipologia não é exclusiva ao contexto americano.

Cardoso et al. (2009b) verificaram que a propensão para o alistamento era elevada nos jovens que frequentaram o Dia da Defesa Nacional entre 2004 e 2007, com 65,9% dos jovens com 8º ano ou menos e 51,3% dos jovens com ensino secundário a manifestarem interesse em alistar-se, registando uma relação inversamente proporcional entre a escolaridade e a propensão, com 54,3% dos jovens em frequência universitária a responderem que não queriam ingressar. Este aspeto complementa-se parcialmente com o estudo de Bachman et al. (1998) em que jovens com aspirações de frequentar o ensino superior e desempenho escolar mais elevado demonstravam propensão inferior. Não obstante as opiniões positivas dos jovens sobre as FA e a alta propensão verificada na recolha de dados, a realidade é que os anos que sucederem, como se verificou anteriormente, registaram estagnação e mais tarde declínio a nível efetivos. Esta aparente dissociação entre propensão e alistamento poderá estar relacionado com o facto de o inquérito ter sido conduzido num contexto em que os jovens estavam a participar numa iniciativa onde estavam a ser expostos às FA e às suas operações e cultura, efeito que no momento poderá ter inflacionado a propensão, mas que mais tarde não surtiu efeito no alistamento em si. No entanto, tal efeito é meramente especulativo, ainda que o Dia da Defesa Nacional possa efetivamente motivar jovens a incorporar as fileiras por via da apresentação das FA e da sua oferta de valor.

1.2.2. Motivações Institucionais

Mosko (1977, 1986) refere que o modelo Institucional de organização social de Forças Armadas está orientado para a preservação e legitimação de normas e valores como “dever, honra e pátria” (Moskos,

1986: 378). Desdobrando estes três valores, é possível verificar que existe um certo enquadramento naqueles que vieram a ser aprofundados por outros autores mais tarde. No entanto, é também necessário fazer uma reflexão mais crítica e aprofundada sobre a matéria dos valores em si.

A própria figura do Soldado, em particular do Soldado Combatente, é vista em alguns contextos como um ídolo da defesa da Pátria, como “o epitome do heroísmo tradicional: o indivíduo que atua altruisticamente a favor do coletivo à custa dos seus interesses egoístas e em simultâneo pondo-se em risco físico” (Girsh, 2019: 311). Woodruff et al. (2006), no seu estudo de dois batalhões de Infantaria, notaram que o serviço à pátria era das respostas mais frequentes, algo que também foi verificado por Grigorov (2020), não só em soldados americanos mas também das Forças Armadas Búlgaras, sendo que o mesmo se verificou no Exército Português na Categoria de Praças entre 2018 e 2020, em que quase 70% dos recrutas recém incorporados apontaram o serviço e defesa da Pátria como o seu principal motivo de ingresso (Andrade et al., 2023).

No entanto, esta disposição está sujeita a pressões políticas e geopolíticas para lutar e defender a pátria e é tendencialmente mais elevada em países que na última década estão ou estiveram envolvidos diretamente em conflitos armados, como a Guerra entre a Federação Russa e a Ucrânia ou a Guerra entre a Arménia e o Azerbaijão. Sendo que países mais distantes de conflitos revelam predisposições para lutar mais baixas, alguns até com declarações de que não lutariam pelo seu país a registarem mais respostas que a predisposição para o inverso (Gallup Polls, 2014 e 2024). No entanto, até os países na periferia da Guerra Russa na Ucrânia estão com dificuldades em recrutar efetivos, apesar de fazerem parte da NATO e serem os primeiros a ser afetados em caso de Guerra com a Rússia (Kahn, 2024), sendo que esta dificuldade de recrutamento se alastra também para a Ucrânia (Kostezh, 2025).

A ameaça à segurança ou até existência nacional parece ser um aspeto extremamente influenciador na disposição em lutar pelo país, visto que implicações e motivos políticos de conflitos defensivos não são os mesmos que os das guerras ofensivas com fins de expansão territorial. Em 2022, no Reino Unido, mais de metade dos jovens declararam que não havia nenhuma circunstância em que estariam dispostos a pegar em armas e lutar numa guerra, com os restantes divididos quase a meio entre a indecisão e a admissão de que há algumas circunstâncias em que estariam dispostos em pegar em armas e ir para a guerra (Dinic, 2022).

Para além da perceção de ameaças, os tempos de relativa paz que se vivem desde o fim da 2ª Guerra Mundial no Ocidente – com algumas exceções, como a Guerra Colonial, no caso Português –, os Estados deste bloco procuraram melhorar as condições de vida dos seus cidadãos, desinvestindo na Defesa, principalmente após o fim da Guerra Fria. Estas melhorias de condição de vida levam a que os cidadãos reorientem os seus valores para a liberdade de escolha e autorrealização, decrescendo em concomitância a disposição de se sacrificarem pelo país (Inglehart, Puranen e Wezel, 2015).

Deste modo, há que fazer uma reflexão mais aprofundada quando se fala em lutar pelo país ou até em até morrer pelo país, dos valores e orientações coletivistas e altruístas características das motivações institucionais, mas nas quais também se inserem algumas motivações ocupacionais, nomeadamente a aversão ao risco (de morrer, de trabalhar em situação de perigo, etc.) (Eighmey, 2006).

Durkheim define o altruísmo como um estado “em que o eu não se pertence, em que se confunde com algo que não ele mesmo, em que o polo do seu comportamento está situado fora de si, a saber, num dos grupos que faz parte” (Braga da Cruz, 2013: 353) e mais especificamente em relação ao contexto militar e ao Soldado o mesmo autor refere que este:

“deve estar pronto a sacrificá-la assim que isso lhe seja ordenado. (...) Mas, para isso, é necessário que haja uma abnegação intelectual pouco compatível com o individualismo” e “o princípio da conduta do soldado está fora dele, o que é característico do estado de altruísmo” (Durkheim, 2000: 293).

Verifica-se assim, que o altruísmo é uma exigência do serviço militar. Todos os militares juram bandeira, declarando estar sempre prontos a lutar pela liberdade e independência da Pátria, mesmo com o sacrifício da própria vida. Num contexto de serviço militar voluntário, é então necessário um certo nível de altruísmo para que alguém esteja disposto a levar a cabo tal compromisso, mesmo em tempo de paz, requerendo assim níveis de integração e coesão para com a norma do grupo. Grupo este a que se refere não só as FA, mas também o Estado, no sentido mais amplo do termo.

Parsons (1951) refere que a ação dos atores provem de sistemas comuns de valores que servem de base para os sistemas sociais, sistemas sociais esses em que os valores consistem em “padrões culturais normativos complexos que definem estados desejáveis, incluindo as direções da mudança do sistema social em questão” (Parsons, 1989: 577). Parsons (1989) acrescenta também que os valores, enquanto padrões normativos do sistema social, são também componentes normativos da cultura, assentes em e justificados por ideias existenciais, ideias estas que servem de “enquadramento para descrever ou analisar entidades, ou aspetos ou elementos destes, que são dados como adquiridos” (Parsons, 1938: 653). Assim, os atores evitam seguir cursos de ação e adotar comportamentos que vão contra os seus valores e crenças, gerando-lhes aversão, por forma a evitar a dissonância cognitiva, um estado de desconforto psicológico causado por estes conflitos de valores e ações (Festinger, 1957).

Estarão os jovens dispostos a desempenhar uma profissão na qual juram lutar pela liberdade e independência de um país, mesmo com o sacrifício da própria vida, se na perspetiva de Parsons e Festinger estiverem a incorrer numa contradição entre os seus valores e os valores normativos que estes associam ao Estado, ao Regime, às Forças Armadas e à Pátria?

Ademais, existem os valores que a instituição militar quer transmitir e existem os valores que a sociedade, as instituições e os Média passam das FA, que podem estar ou não em sintonia. Deste

modo, há que explorar que valores é que os jovens associam à instituição militar e quem ou o que é que transmite essas representações dos valores da instituição, sejam estes a família, amigos, os filmes, a comunicação social, etc.

1.2.3. Motivações ocupacionais

Os fatores ocupacionais, em primeira análise, parecem remeter primariamente para questões remuneratórias ou materiais. No entanto, a reformulação proposta por Eighmey (2006) altera o foco dos fatores ocupacionais para o interesse e benefício próprio num sentido mais lato, na medida em que o jovem só se alista se tiver algo a ganhar pessoalmente, seja um bom salário, respeito, competências, currículo, estatuto, etc.

Primeiramente, poderá pegar-se no ângulo que caracteriza esta perspetiva, o de ser militar enquanto profissão, entenda-se *Emprego*, tal como definido por Dubar, Tripier e Boussard (2015), ao qual é conferido uma classificação profissional própria e uma remuneração, aspetos que vão ao encontro dos *benefícios para o próprio* (Ocupacional Tangível) (Eighmey, 2006). No que cabe à remuneração, nenhum estudo foi encontrado que refira taxativamente que a remuneração é um fator decisivo na escolha do serviço militar, ainda que haja autores como Elder (1986), Seeborg (1994), Kleykamp (2006), Elder et al. (2010) e Bennet e McDonald (2013) que referem que grupos com menos recursos económicos nos EUA tenham procurado a profissão militar a fim de melhorar as suas condições de vida (económica).

Um dos aspetos importantes em qualquer profissão para além do salário são as competências aprendidas, sendo que autores como Girsh (2019) e Kleycamp (2006; 2009 e 2015) verificam que alguns jovens veem o serviço militar como uma garantia de assegurar um bom futuro profissional através da aquisição de competências que lhes sejam úteis, especialmente se as competências forem transferíveis para o mercado de trabalho civil. Dada à multiplicidade de profissões existentes nas FA, o serviço militar apresenta-se como uma forma de ter formação remunerada, seja para uma profissão técnica (como canalizador, por exemplo), ou mesmo para especialistas com elevada procura no mercado como pilotos aviadores, técnicos de aeronaves, técnicos de tráfego aéreo, etc. (Recrutamento Militar, s.d.).

O serviço militar pode também ser um meio que estabelece um estilo de vida estruturado e previsível, especialmente na fase de Instrução Inicial que por norma é caracterizada pelo internato e por um regime rigorosamente e disciplinarmente estabelecido (Eighmey, 2006), fomentando ainda um ambiente de espírito de camaradagem e entreatuda e a integração num grupo coeso com um sentimento de pertença forte que é difícil de atingir nos empregos civis (Spence et al., 2012).

Este estilo de vida estruturado oferece ainda uma previsibilidade no próprio percurso biográfico e de transição para a vida adulta em países com serviço militar obrigatório (Lahema, 2000 e 2005; Girsh, 2019), não muito dessemelhante da maneira como a escolaridade oferece um caminho estruturado na juventude e que levará mais tarde os jovens à vida adulta. Deste modo, o estilo de vida estruturado e regimentado que o serviço militar oferece, poderá ser uma forma de combater alguma desorientação na transição cada vez menos standard entre escola e emprego e ajudar no estabelecimento de propósito e novos objetivos para alguns jovens que se encontrem nessa situação.

Este ponto pode também ser importante para jovens com experiências de vida marcadas pela delinquência e que queiram quebrar com esse estilo de vida (Teachman e Tedrow, 2014). Estes autores argumentam que a existência desta relação poderá advir do facto de que “homens e mulheres delinquentes veem o serviço militar como um marcador adequado à sua idade de transição para a vida adulta e de desistência de comportamentos delinquentes acrescidos”, algo suportado pelo facto de o serviço militar “providenciar estatuto de adulto imediato, laços sociais recompensadores num estilo de vida regimentado e ambiente desafiante para aqueles que procuram aventura” (Teachman e Tedrow, 2014: 54).

À semelhança do estilo de vida estruturado e regimentado, a atividade física enquanto requisito e característica da condição militar (embora não exclusivamente) são um ponto focal muito importante e distinto que pode atrair, mas também afastar potenciais candidatos (Bachman et al., 2000; Eighmey, 2006). Outros aspetos particulares do serviço militar como a possibilidade de manuseamento de armento e prática de tiro (Grigorov, 2020) e a possibilidade de viajar e a aventura são também apontados como motivos de interesse para o serviço militar (Eighmey, 2006; Woodruff et al., 2006).

Lahema (2000 e 2005) refere ainda que não só o Serviço Militar na Finlândia é visto como uma transição para a vida adulta pelos jovens Finlandeses, mas é também visto como um ritual de masculinidade pelo qual os rapazes se tornam em homens, sendo que no caso Finlandês o serviço militar obrigatório aplica-se apenas à população masculina. Esta masculinização do serviço militar não é nada de novo. Ao longo da história, as mulheres têm sido sistematicamente excluídas do campo de batalha enquanto combatentes ou têm participado em circunstância muito específicas (Carreiras, 2004), normalmente em papéis auxiliares, como as enfermeiras paraquedistas da Guerra Colonial (Vale, 2011). Com a aprovação da LSM de 87, as mulheres puderam passar a ingressar nas fileiras como voluntárias nas FA, mas em Portugal nunca passaram dos 15% (Figura 3), à semelhança dos restantes países ocidentais e tendo um papel pouco expressivo em funções de combate (Carreiras, 2004). Logo, esta discrepância e a associação do serviço militar ao sexo masculino e à masculinização (Lahema, 2000 e 2005), podem ser elementos que afastam algumas mulheres do serviço militar.

Eighmey (2006) quando apresenta a tipologia integrada de motivações dos jovens (Quadro 6) refere que as motivações Ocupacionais (orientadas para o próprio) não tangíveis incluem a

autoestima, respeito (dos outros para com o próprio), o orgulho e fala também ainda em estatuto. Estas motivações, intituladas como *Dignidade* vão desde a possibilidade de trabalhar num ambiente justo e sem discriminação, a um enaltecimento do próprio estatuto e outras motivações de carácter eventualmente mais narcisista/egoísta.

1.2.4. Fatores sociodemográficos e culturais

A tipologia integrada proposta por Eighmey (2006) contempla apenas a natureza das motivações e não inclui variáveis que podem influenciar essas mesmas motivações no que cabe à origem dos jovens, como a Classe Social, o local de residência e o seu tipo (urbano, rural), entre outros, e também de outros fatores culturais como as influências por parte dos media.

Segundo Bachman et al. (1998 e 2000) e Segal et al. (1999), no caso americano, a propensão para o alistamento é maior nos homens e em afro-americanos (ainda que tenha descido drasticamente após 1990), mas também em estudantes com baixo desempenho escolar, estudantes oriundos do Sul dos EUA e estudantes que demonstram atratividade para com a carreira militar. Em contrapartida, a propensão para o alistamento é mais baixa em estudantes com pais com ensino superior e em estudantes que planeavam ir para a Universidade.

Quanto à origem geográfica, esta pode ser pertinente devido à sua composição demográfica, económica e social, que como se tem verificado, podem ser fatores que influenciam a propensão. Eighmey (2006) e Kleykamp (2006) verificaram também que a zona de residência poderá ter influência no recrutamento nos casos nos jovens que residem próximo de instalações militares, especulando que o contacto quotidiano com estas e os militares podem despertar o interesse pelo serviço militar.

Sobre o aspeto socioeconómico, Elder (1986), Seeborg (1994), Kleykamp (2006), Elder et al. (2010), Bennet e McDonald (2013) e Girsh (2019) referem que o serviço militar é visto por jovens de classes sociais mais baixas como uma forma de ascender de classe e melhorar a sua condição socioeconómica. Tal situação poderá sugerir não só de uma escassez de meios e maneiras de sair de situações económicas desfavoráveis para lá do emprego (como um Estado Social robustecido), como também de que uma profissão no âmbito militar é vista como um último recurso, quer pelas condições de emprego, quer pelo cruzamento de valores entre o potencial candidato e os valores que este associa às Forças Armadas.

Não obstante, há ainda que ressaltar que nem todas as profissões militares são iguais, havendo um leque vasto que vai desde empregos de cariz executante desprovidos de carácter técnico, analítico ou científico, normalmente destinado à categoria de Praças, e outras de Comando, Liderança, Técnico e Científico normalmente associadas às categorias de Sargentos e Oficiais (EMFAR, 2015). Deste modo, poderá existir uma maior diversidade entre Categorias no que cabe à Classe Social de Origem, tendo

em consideração os respetivos requisitos gerais de acesso (algumas exceções aplicam-se): Licenciatura ou Mestrado para Oficiais, Ensino Secundário para Sargentos e Ensino Básico completo para Praças (EMFAR, 2015).

Ademais, é também importante perceber no contexto da Classe Social de origem se o jovem vem de uma família de militares ou membros das Forças de Segurança. Carreiras et al. (2020) observaram que dos cadetes (alunos) dos EESPM, responsáveis pela formação dos Oficiais do QP das FA e GNR, 26,4 % eram oriundos de famílias em que um dos pais era militar ou polícia (16,6% se só considerarmos progenitores militares), sendo que nas cadetes do sexo feminino (Polícia e Militar, 34%; Militar, 23,7%) este registo é superior do que nos cadetes do sexo masculino (Polícia e Militar, 25%; Militar, 15,4%). Este fenómeno designa-se por *autorrecrutamento* e apesar de continuar a ser um conceito estatístico relevante neste tipo de análise – com Kleycamp (2006) a reconhecer a influência de pais militares na escolha de os filhos se alistarem – em Portugal, o *autorrecrutamento* está longe de se poder reconhecer como reprodutor de uma “casta militar” na sociedade Portuguesa (Carreiras et al., 2020).

Observando a Classe Social de Origem (pais/cuidadores) dos cadetes-alunos de EESPM, verifica-se uma sobrerrepresentação das classes sociais mais altas face à composição de classe da faixa etária dos 45-54 da população portuguesa. Os autores notam que, ao contrário das décadas anteriores, em que as classes sociais de origem dos cadetes-alunos eram mais diversas, os resultados atuais apresentam um “reforço dos setores mais qualificados e afluentes das classes médias e uma diminuição dos trabalhadores industriais e menos qualificados” (Carreiras et al., 2020: 12). No entanto, é importante salvaguardar que estes resultados dizem respeito a jovens que estão no percurso de se tornarem Oficiais do QP, podendo jovens noutras Categorias e Regimes de Prestação de Serviço apresentar resultados diferentes devido às suas particularidades e exigências.

Apesar de não ter sido feita esta análise com base na classe social dos pais, Bachman et al. (2000) notou que no caso americano, a propensão para o alistamento e o alistamento eram menores em jovens cujos pais tinham ensino superior. Ademais, estes autores verificaram também que os jovens com melhor desempenho escolar e com planos de ingressar no ensino superior tinham menor propensão para o alistamento, enquanto Kleycamp (2006) e Elder et al. (2010) constataram que jovens com aspirações de ingressar no Ensino Superior teriam uma maior probabilidade de se alistarem do que de ingressarem no mercado de trabalho civil, devido ao facilitamento de acesso do ensino superior nos Estados Unidos por via de incentivos ao Ensino, sendo que os últimos autores acrescentam que essa probabilidade aumenta se os jovens vierem de família não tradicionais (monoparentais, por exemplo) e se tiverem fracas redes sociais de apoio.

Gibson et al. (2006) verificam que os pais têm um impacto muito forte na decisão de os jovens se alistarem, especialmente através das suas crenças sobre eficácia (se acreditam que os seus filhos atingirão ou não sucesso enquanto militares) e das suas atitudes sobre as Forças Armadas, havendo

correlação positiva nas duas. Gelhaus (2021) fortalece esta hipótese, visto que os jovens falam com os seus pais sobre o alistamento quando planeiam fazê-lo, verificando ainda que estes e os amigos têm uma grande influência sobre esta propensão.

Adicionalmente, as atitudes e perceções que os jovens, a sua família, amigos e outros influenciadores relevantes como professores ou outros potenciais tutores, tanto poderão advir de experiências diretas com as Forças Armadas ou de experiências de pessoas que lhes são próximas, ou por outras vias como os media, quer os informativos (notícias), quer os culturais (filmes, jogos, séries, etc.).

A maneira como certos conflitos são retratados nos media poderá ter um impacto na sua perceção por parte da população. Por exemplo, notícias sobre baixas num conflito na qual a Nação está envolvida, especialmente se for um conflito visto de forma negativa, teve impactos negativos no recrutamento voluntário nos EUA após o 11/09 (Yastrzemsky, 2016). No caso da Guerra na Palestina, a maneira como o conflito tem sido representado pelos média ocidentais tem sido enviesado a favor de Israel, pelo que “a representação da guerra pelos média influencia significativamente como o público percebe as suas causas e as suas consequências, afetando frequentemente o apoio e oposição públicos” (Singh, 2024: 21). Esta influência que os media têm na perceção da opinião pública sobre os conflitos, as suas causas e as ações das fações envolvidas, poderá assim afetar o recrutamento militar se a Nação a que o potencial alistado pertencer estiver de alguma forma envolvida ou tiver marcado uma posição neste conflito.

No aspeto mais cultural, os filmes têm-se vindo a apresentar como uma ferramenta de recrutamento e propaganda militar extremamente eficazes para as Forças Armadas Norte Americanas (Chapin et al., 2017; Mirrless, 2025). O gabinete de Relações Públicas do Pentágono colabora diretamente com Hollywood na produção de filmes que representem as Forças Armadas (Mirrless, 2025). Por exemplo, o filme *Top Gun* não só recebeu financiamento por parte do Departamento de Defesa Norte Americano, como contou ainda com a colaboração da Marinha, sendo que no seguimento do lançamento do filme, o número de candidaturas para a Marinha Norte Americana disparou 400%, sendo o filme apontado como uma grande influência para a decisão de alistamento (Chapin et al., 2017). Este é apenas um exemplo e apesar de Portugal não ter um complexo idêntico ao Complexo DoD-Hollywood (termo cunhado por Mirrless, 2025), o impacto cultural destes filmes transcende as fronteiras dos EUA, podendo despertar o interesse e curiosidade pelo serviço militar em geral e não exclusivamente nas Forças Armadas Norte Americanas.

À semelhança dos filmes, os videojogos também poderão ter um impacto positivo no recrutamento e na perceção das Forças Armadas. Renic e Kaempff (2022) e Blackburn (2025) denotam que a exposição a jogos de guerra pode influenciar favoravelmente as perceções dos jogadores sobre o serviço militar, bem como fomentar atitudes militaristas ou pelo menos o interesse pelo

manuseamento de armas. Complementarmente, Gelhaus (2021) verificou que há uma correlação positiva entre o número médio de horas semanais que os jovens passavam a jogar e o alistamento nas Forças Armadas Norte Americanas.

1.3: A Juventude e a transição para a Vida Adulta

No discurso quotidiano, a juventude e os jovens muitas vezes são agrupados de forma homogénea, sendo eles concebidos enquanto grupo social que compreende um limite de idade um pouco incerto e subjetivo. Esta subjetividade do que separa um jovem de um adulto é, então, um ponto vital para se poder olhar sobre a juventude de forma crítica. Machado Pais (1990) refere que a juventude é um conceito que apesar de ter algum fundamento biológico associado ao crescimento humano, é também uma construção social marcada por um conjunto de mudanças sociais interligadas à cultura e instituições nas sociedades modernas que determinam a forma como os jovens se tornam adultos (Machado Pais, 1990).

À semelhança de Machado Pais (1990), Shanahan (2000) e Buchman e Kriesi (2011) identificam que os jovens passam por vários eventos/marcos no processo de transição para a vida adulta: conclusão dos estudos/saída da escola; ingresso num emprego fixo e remunerado; saída de casa dos pais para uma habitação própria; construção de família própria. Shanahan (2000), à semelhança da observação de Machado Pais, refere ainda que a juventude passa por um processo de estandardização através de leis que definem a duração da escolaridade obrigatória e a idade mínima para se trabalhar. A escolaridade obrigatória cria uma “alunização” da juventude, em que aluno e jovem quase que se tornam sinónimos durante parte substancial do percurso inicial de vida e a escola “passa a constituir-se como o pivô biográfico de referência dos jovens atuais, quase universalmente escolarizados” (Pappámikhail, 2022).

Também nos países onde a conscrição ainda prevalece sob a forma do serviço militar obrigatório, como a Finlândia, o serviço militar também é visto por alguns jovens como um marco de transição para a vida adulta (Lahema, 2000 e 2005; Girsh, 2019) para lá dos mais “clássicos” referidos anteriormente por Shanahan (2000), precisamente por se situar tipicamente no início da vida adulta legal e que tal como a escolaridade, é visto como mais um marco normativo a completar.

A corrente geracional da sociologia da juventude está assente no princípio de que nas sociedades existem culturas dominantes e dominadas e que ambas se formam no quadro de um sistema dominante de valores, sendo que “a questão essencial a discutir no âmbito desta corrente diz respeito à continuidade/descontinuidade dos valores intergeracionais” (Machado Pais, 1990: 152). Nesta perspetiva, os jovens não só partilham datas de nascimento num período de anos relativamente estreito entre eles, mas também reconhecem um sentimento de pertença a um grupo geracional

comum, distinto face aos outros grupos geracionais mais velhos e mais novos, reconhecendo ainda diferenças culturais e sociais (informação, valores, interesses, problemas, projetos, etc.) (Machado Pais, 1990). Estas diferenças culturais, sociais e vivenciais e episódios políticos e históricos marcam a transição de gerações por via da passagem de valores intergeracional, sendo alguns aceites e outros rejeitados.

No entanto, o habitualmente designado conflito entre gerações não advirá apenas no atrito da passagem de valores de uma geração para a próxima, mas também das experiências de classe dos jovens. A estratificação da sociedade em classes sociais não é alheia aos jovens, visto que a sua classe social é determinada por aquela de seus pais. Portanto, os jovens estão sujeitos aos desafios e oportunidades que este posicionamento socioeconómico lhes traz (Machado Pais, 1990; Pappámikhail, 2010). Afinal “os agentes pensam o que é socialmente pensável e agem o que é socialmente possível” (Almeida, 1981: 232), de modo a que numa corrente classista, mais se poderá falar em juventudes, visto que a experiência de privilégio/privação que os jovens vivenciam, a maneira como vêem e percebem a sociedade em que estão inseridos e as oportunidades que estão ou não ao seu alcance serão sempre diferentes em função da sua experiência de classe.

A Juventude Ocidental encontra-se num processo cada vez mais tardio no cumprimento dos marcos biográficos da transição para a vida adulta, sendo que 57% dos jovens até aos 35 anos de idade ainda vive em casa dos pais ou dos familiares, apesar de 74% terem trabalho assalariado, quase metade (49 %) gastam mais de 80 % dos seus rendimentos, gastando em média 73% deste para viver (Sagnier e Morell, 2021), algo que substancia a realidade de que os salários insuficientes e instabilidade contratual barram o acesso dos jovens ao mercado de habitação cada vez mais inacessível e, como consequência, prorrogam a sua permanência de casa dos pais (Nico, 2016). Muitos jovens portugueses sentem muita pressão para atingir alguns marcos de transição, nomeadamente o sucesso profissional e a independência financeira dos pais, sentimento esse que é agravado pela falta de correspondência de expectativas face ao que esperavam a sua vida adulta e que se reflete num sentimento geral de infelicidade (Sagnier e Morell, 2021). Neste contexto de incerteza, dificuldade e crescentes problemas sociais, os jovens encontram muitos obstáculos no seu trajeto para a vida adulta, sem conseguir ir ao encontro da estabilidade e sucesso que lhes é prometido e haviam definido para si próprios. Ademais, a crescente precariedade leva a que os jovens sintam cada vez mais ansiedade e insegurança face ao futuro e à sua capacidade de transitar para uma vida adulta, marcada pela autonomia e independência (Pappámikhail, 2022).

Capítulo 2: Modelo de Análise e Hipóteses

Segundo os autores e autoras supracitados, não só existe uma grande variedade de motivações para o serviço militar, como também uma grande variedade de fatores que poderão influenciar o interesse dos jovens em prestar serviço militar. No entanto, as motivações podem-se operacionalizar em dois tipos, por forma a perceber quais são os aspetos que mais os atraem: as ocupacionais e as institucionais, podendo ser estas tangíveis ou intangíveis.

Um aspeto fundamental para decifrar a maneira como estas motivações são moldadas centra-se precisamente nos valores, visto que são um aspeto fundamental da instituição militar. Assim, é importante estudá-los empiricamente para se descobrir como funcionam no mundo real através de “observações sistemáticas dos valores das pessoas e construindo hipóteses fundamentadas no que diz respeito à maneira como os valores operam em contextos sociais específicos” (Spates, 1983: 43). A Teoria dos Valores Básicos proposta por Schwartz (2003) para além de vir acompanhada de uma escala de medição da orientação dos valores, chega também a uma conclusão sobre a natureza dos valores que complementa Parsons (1951, 1989). Ambos reconhecem os valores como crenças, isto é, estruturas cognitivas relacionadas com o afeto, como objetivos desejáveis que transcendem ações e situações específicas, servindo como padrões ou critérios do comportamento.

Assim, sendo a ação guiada pelos valores, pode-se afirmar de que os atores em circunstâncias normais não agirão contra o seu padrão de valores (Frestinger, 1957). Deste modo, sendo as FA guiadas por modelos de valores próprios, quer na sua cultura interna, quer na persecução das suas missões, é importante perceber que valores os jovens portugueses associam às FA e como é que os padrões de valores dos jovens portugueses se contrastam com os das FA. Com esta reflexão, poderá redigir-se a seguinte hipótese: **(1) a propensão para o alistamento dos jovens variará de acordo com a compatibilidade dos seus valores com os que percecionam relativamente às FA.**

Schwartz, após uma revisão junto de outros autores em 2012, propõe 19 tipos motivacionais, elencados no Quadro 7, nos quais se consegue inserir um leque vasto de valores num contínuo circular em que são agrupados em várias dimensões, sendo que cada dimensão mantém sempre uma relação de oposição a outra. Os 19 valores podem ser segmentados quanto à sua motivação (*autotranscendência vs autopromoção, conservação vs abertura à mudança*), o seu foco (*social vs pessoal*) e a sua orientação (*Crescimento-Livre de Ansiedade vs. Autoproteção-Evitamento da ansiedade*).

Existem algumas associações que se podem fazer entre a teoria dos valores de Schwartz et al. (2012) e a tipologia integrada de motivações dos jovens proposta por Eighmey (2006). A *Autopromoção* parece ter uma forte sobreposição com a *Dignidade* e com os *benefícios para o*

próprio, precisamente por remeterem para motivações orientadas para o indivíduo, quer a nível de recursos, como a nível de poder, estatuto, etc. Enquanto a *Fidelidade* e o *Benefício para os outros* já não demonstram um enquadramento tão simples, o aspeto de serviço público e de querer servir a comunidade pode enquadrar-se em alguns aspetos com os valores *benevolentes*, que são de tipo motivacional *autotranscendente*, principalmente se estivermos a pensar na motivação de participar em missões de apoio civil. No entanto, parece haver uma sobreposição mais adequada com valores de *Segurança-Social* e *Conformistas*, que pertencem ao tipo motivacional da *conservação*. Na *abertura à mudança*, pode-se encontrar a *Estimulação* e a *autodeterminação* que se assemelham à procura do desafio e aventura, mais enquadráveis com a *Dignidade* (apesar de Eighmey não ter explicitamente associado esta motivação a esta dimensão).

No entanto, os valores não poderão servir de explicação singular das motivações para o serviço militar, efetivamente a vertente ocupacional apresenta-se como um fator fundamental como se viu nos estudos anteriores. Os jovens precisam de desempenhar uma profissão a fim de ganhar a independência financeira que desejam e que lhes é expectada pela sociedade. Logo, a oferta das FA, como qualquer outra entidade patronal, poderá ter um papel fundamental no alistamento se os valores pessoais dos jovens não entrarem em conflito com os que percecionam das FA e se estes forem compatíveis com o tipo de oferta de trabalho e carreira das FA (Abessolo et al., 2017 e Oliveira, 2025). Tendo em consideração a relação entre as preferências profissionais e os valores permite-se então estabelecer outra hipótese: **(2) jovens que não percecionem incompatibilidade entre os seus valores e os valores que percecionam das FA demonstrarão propensão mais elevada se reconhecerem que a oferta ocupacional das FA é compatível com as suas Preferências Profissionais.**

Assim, pode-se dizer que está estabelecido um espetro de motivações, em que os valores dos jovens são um *deal-breaker* na escolha de uma carreira militar, mas que só em casos de um alinhamento muito próximo entre os valores dos jovens e os aspetos *institucionais* (*fidelidade* e *benefício para os outros*) é que serão um *deal-maker*, sendo que no meio desse espetro entra como fator de maior influência na propensão o contraste da oferta ocupacional das FA em relação aos *benefícios para o jovem*, à *dignidade* e as *preferências profissionais* dos jovens.

Capítulo 3: Metodologia

3.1: Universo e amostra

O Universo a ser estudado consiste na população portuguesa até à idade limite da idade recrutável (até aos 27 anos inclusive, salvo algumas exceções em que poderá ir até mais tarde), não só por se enquadrar numa faixa etária que pode ser considerada jovem, visto que segundo o que se constatou anteriormente, muitos nessa idade ainda não atingiram todos os marcos de transição para a vida adulta, como também se relaciona adequadamente com a temática do recrutamento militar. A amostra foi selecionada de forma não-aleatória/não-probabilística com base no método de amostragem intencional que consiste na seleção de inquiridos com base “no julgamento do investigador sobre quais serão os mais uteis ou representativos” (Babbie, 2011: 207).

A amostra consiste em militares (no ativo e fora do ativo) e civis. Os militares da amostra servem o propósito de dar uma imagem retrospectiva da sua propensão pré-incorporação, à semelhança do estudo realizado por Woodruff et al. (2006). Esta amostra está ainda segmentada por Categorias, visto que a categoria de um militar diz muito acerca das funções que pretendia desempenhar ao candidatar-se, bem como o percurso que teve de tomar para lá chegar. O segmento militar compreende militares do QP e do RV/RC/RCE e militares no ativo e fora da efetividade de serviço.

Quanto aos jovens civis, procurou-se entrevistar desde jovens que tomaram a decisão de um dia mais tarde se candidatarem a um concurso de incorporação nas FA; com interesse, mas sem decisão tomada; e jovens sem interesse no serviço militar, por forma a estudar a maior variedade de propensões possíveis. Visto que a amostra militar está dividida por categorias, a amostra civil está dividida por escolaridade, tendo em consideração que a escolaridade é o critério principal de acesso a uma determinada categoria. Assim, entrevistou-se jovens com Ensino Superior, Ensino Secundário ou Ensino Básico.

3.2: Método e Técnica

Verificou-se nos capítulos anteriores da presente dissertação que existe uma multiplicidade de estudos que procuram explorar os motivos que levam jovens a alistar-se. No entanto, na sua maioria parecem haver aspetos que saem fora da consideração, certamente em muitos casos por questões científicas de aprofundamento de certos motivos ou por questões pragmáticas. Assim, optou-se pelo método qualitativo que produz uma compreensão mais rica e elaborada dos fenómenos sociais, permitindo assim aprofundar o objeto de estudo de forma mais abrangente do que uma abordagem quantitativa (Babbie, 2011).

Quanto à técnica, optou-se pelo recurso à entrevista qualitativa, ou entrevista semiestruturada, que “consiste essencialmente numa conversa na qual o entrevistador estabelece uma direção geral da mesma e na prossecução de tópicos específicos levantados pelo entrevistado” (Babbie, 2011: 340). A abertura desta técnica permite uma abordagem mais detalhada e rica dos conceitos, sendo que os entrevistados podem ainda fornecer outras justificações ou pontos de vista que até agora têm vindo a ficar de fora de análises quantitativas. A entrevista semiestruturada segue um modelo de guião que contém tópicos a abordar, sendo que a liberdade de resposta que confere, permite abordar temas durante a entrevista que estavam planeados em ser abordados mais tarde (Babbie, 2011).

A entrevista foi conduzida de forma narrativa, recorrendo a perguntas mais abertas, que permitiram não só a descrição de certas experiências e eventos, mas também o significado destas para o entrevistado (Merrill e West, 2009). No entanto, houve recurso a perguntas mais fechadas para abordar tópicos que não foram tocados no momento pretendido.

Seguindo as orientações de Merrill e West (2009) é importante por questões éticas garantir o consentimento da participação e uso dos dados junto dos entrevistados. Assim, foi dada informação relativamente aos objetivos, foram contextualizados os temas, solicitada a gravação da entrevista ao início, e garantidas a confidencialidade no tratamento dos dados, a exclusividade do seu uso no contexto desta investigação e de que podiam interromper a sua participação no estudo a qualquer momento.

3.3: Medidas e Variáveis

Para efeitos da análise de dados, foi utilizada o MaxQDA, codificando excertos da entrevista com base em indicadores e temas relacionados com a bibliografia recolhida e a operacionalização dos respetivos conceitos. Sendo que os conceitos e respetivas dimensões, subdimensões e indicadores, elencados na Grelha de Análise (Quadro 8).

Para efeitos de medição da propensão para o alistamento recorreu-se à avaliação direta (positiva ou negativa) do interesse, intenção e planeamento efetivo em vir a prestar serviço militar no futuro, em conformidade com o trabalho Bachman et al. (1998, 2000). As motivações para o serviço militar foram avaliadas segundo a tipologia integrada de motivações de Eighmey (2006) (Quadro 6). Os valores foram avaliados em função dos 19 valores propostos Schwartz et al. (2012), enquadrados nos respetivos tipos motivacionais, foco e orientação (Quadro 7).

Por fim, foram ainda identificados aspetos biográficos e da juventude tidos como pertinentes em diferentes estudos anteriores como o desempenho escolar, a classe social de origem, a escolaridade dos pais, o local de origem (e respetivas características), o género, a prática desportiva e contactos com as FA e representações culturais de Forças Armadas (Filmes, Videojogos, etc).

Capítulo 4: Análise de Dados

4.1: Caracterização da Amostra

A amostra recolhida consistiu em 17 entrevistados, dos quais 8 são militares do Exército Português e 9 são civis (Quadro 11 e Quadro 12), com idades entre os 16 e 28 anos de idade. Da subamostra militar, foram entrevistados 2 Oficiais, 3 Sargentos e 3 Praças, sendo que por categoria havia 1 entrevistado fora da efetividade de serviço e 1 entrevistado do QP (No caso dos Oficiais, o militar do QP é também o que já está fora da efetividade de serviço). Na subamostra militar procurou-se incluir pelo menos uma entrevistada do sexo feminina por categoria, no entanto, tal não foi possível para a Categoria de Praças.

Quanto à amostra civil, procurou-se maior diversidade possível quanto ao interesse face ao serviço militar, havendo entrevistados com interesse e até uma com uma candidatura formalizada (ESup-2, Fem) e outros com interesse (ESec-2, Masc e EB-1, Masc), mas incertos quanto à formalização de uma candidatura no futuro. No que cabe aos entrevistados sem interesse, existem aqueles que nunca tiveram (ESup-1, Fem; ESup-3, Fem; ESec-3, Masc; ESec-4, Masc; EB-2, Fem), um que tinha interesse, mas que não se alistou parcialmente por encontrar nos bombeiros aquilo que lhe interessava no serviço militar (ESec-4, Masc) e um que tinha interesse, mas perdeu-o por ter sido considerado inapto após uma candidatura às FA (ESec-1, Masc). Para além do fator interesse, procurou-se também alguma diversidade a nível da escolaridade, havendo entrevistados civis a estudar que ainda não ingressaram no mercado de trabalho, tanto a nível do ensino secundário como a nível do ensino superior, e também dos níveis de escolaridade completos, havendo 3 entrevistados com Ensino Superior, 4 com Ensino Secundário e 2 com Ensino Básico.

Existem também outros elementos de diversidade sociodemográfica da amostra que não foram premeditados aquando a seleção dos entrevistados para a amostra, mas que se vieram a refletir no produto final. Nomeadamente, diversidade da Classe Social de origem (Machado et al., 2003; Quadros Quadro 9 e Quadro 10), existindo sete entrevistados com Classe Social de origem média-alta/alta, nomeadamente dois entrevistados (civis) oriundos da classe dos EDL e cinco (um militar e quatro civis) provenientes da classe social dos PTE; já num posicionamento de classe mais intermédio, dois entrevistados (militares) vêm da classe de TIpl e um (militar) oriundo da classe dos AI; nas classes sociais média-baixas/baixas existem três entrevistados (dois civis e um militar) com origem na classe Social dos EE e quatro (três militares e um civil) que vêm de um contexto familiar de classe enquadrada na dos OI.

4.2: (Des)motivações para o Alistamento e Percepções sobre o Serviço Militar

4.2.1. Institucionais Intangíveis

As percepções dos entrevistados face ao serviço militar e às FA, seja dos militares antes do seu ingresso, seja a dos civis, pautam-se por alguma diversidade. Muitos dos civis entrevistados mostram algum desconhecimento ou opiniões indiferentes face a questões referentes às condições e benefícios das FA, bem como dos trabalhos e missões das FA e dos seus militares. Não obstante, o desconhecimento ou a neutralidade de opinião sobre estas matérias foi algo que também se verificou em alguns militares na sua reflexão sobre aquilo que sabiam das FA antes de entrar para o Exército.

Numa perspetiva institucional intangível, quase todos os militares demonstravam opiniões positivas sobre aquilo que percecionavam ser os valores da instituição militar. Quando os entrevistados falavam positivamente sobre esta vertente, registaram-se expressões de admiração pela disciplina, o trabalho em equipa, o sacrífico (seja pelo país ou pelos camaradas), o zelo, entre outras. Por exemplo, no que concerne à camaradagem, a Oficial-2 (Fem, RV/RC/RCE) ao falar de um irmão que tinha sido militar antes de ela ingressar, expressou que “como o meu irmão levava lá camaradas a casa, eu via mesmo como família. Os camaradas eram, pronto, aquele sentido de camaradagem [sic]... sempre tive essa perspetiva que camaradas era como família”.

Já na amostra civil, a percepção sobre esta dimensão tendia a ser mais dividida, e carregada até de algumas nuances. Houve civis que demonstraram percepções positivas pelos aspetos suprarreferidos, nomeadamente os com interesse no serviço militar, como o entrevistado ESec-2 (Masc, Estudante Universitário), que coloca como possibilidade ingressar nas FA após acabar a licenciatura e expressou opiniões positivas sobre os aspetos mais tradicionalistas, por vezes associados à cultura militar, como a preservação da instituição família e da Pátria.

Já o entrevistado ESec-4 (Masc, Bombeiro), que apesar de expressar admiração sobre o papel das FA e os valores e cultura militar, verificou que uma carreira como Bombeiro Sapador veio dar resposta a esse conjunto de valores e vocação. No entanto, existem também casos como o entrevistado ESec-3 que expressou que “disciplina no contexto do exército é absolutamente essencial e, portanto, exigir a disciplina dos soldados é para mim impecável. Não tenho a mínima crítica, pelo contrário.” (ESec-3, Masc, Estudante Universitário), inclusive demonstrando opiniões positivas sobre a associação do contexto militar a um ambiente de camaradagem: “os soldados de certo grupo desenvolvem uma conexão bastante forte e eu acho que todos estes valores e todos estes atributos (...) são perfeitos para o Exército”. No entanto, este entrevistado refere que “não gostaria que me fosse aplicada (...) Não gostaria dessa questão da regimentação [sic], da hierarquia, do obedecer à ordem sem questionar (...) eu percebo a utilidade e respeito a cultura militar no seu contexto, mas eu não gostaria de fazer

parte desse contexto", sentimento este que também é partilhado pela entrevistada ESup-3 (Fem, Estudante Universitária).

Esta percepção vem demonstrar precisamente que por vezes não é necessário haver um contraste totalmente negativo entre os valores de um jovem e os valores que este associa às FA, podendo reconhecer a sua pertinência e relevância no contexto militar, mas não se identificar pessoalmente com estes, o que se torna decisivo (neste caso) na criação de desinteresse na prestação de serviço militar. Ademais, existem também nuances interessantes na amostra, nomeadamente na entrevistada ESup-2 (Fem, Estudante Universitária), que apesar de reconhecer aspeto positivos nos valores da instituição militar, nomeadamente a camaradagem, os valores que associa a um militar é de alguém "muito nacionalista, provavelmente também com alguns valores religiosos cristãos padrão", valores e ideologias que chocam com os seus valores pessoais.

No que compete a motivações Institucionais Intangíveis, apesar de alguns entrevistados civis expressarem percepções positivas quanto à sua representação dos valores associados à FA, apenas dois entrevistados identificaram motivações para o alistamento desta índole como uma das principais, o Sargento-1 e a Praça-3:

"Se alguém tem que fazer os sacrifícios, porque não eu? Porque é que tenho que estar à espera que outra pessoa faça os sacrifícios por mim? Se eu estou disposto a sacrificar-me ou dar a vida, seja o que for, pelo país, não preciso pedir isso a outra pessoa, ou seja, eu estou disposto a fazê-lo"
(Sargento-1, Masc, QP Aluno)

A Praça-3 (Masc, RV/RC/RCE FES) expressou um sentimento semelhante, querendo alistar-se parcialmente por querer corresponder à sua ideia de um militar: "uma pessoa que por norma tende a mostrar respeito, ou que tem o dever de mostrar respeito, não no sentido de 'eu sou maior', mas de que 'eu estou aqui e se for preciso, defendo o país, EU defendo o país'".

No entanto, na categoria de Oficiais destaca-se o testemunho do Oficial-1 (Masc, QP FES) que já após a sua candidatura para a Academia Militar (AM) com 18 anos, durante a Prova de Aptidão Militar (PAM) (fase final do processo de seleção) sentiu-se particularmente inspirado por um Cadete que fazia parte da equipa de instrução que já era militar de Tropas Especiais e que transmitia um sentido de liderança que intrinsecamente o fez decididamente querer continuar. A Oficial-2 (Fem, RV/RC/RCE) expressou que "sinto que a tropa não me deu valores, eu não mudei os meus valores por causa da tropa, porque já tinha valores que eu admiro", salientando a importância da correspondência de valores percebidos na decisão de ingressar.

Apesar de não terem a preponderância verificada por Woodruff et al. (2006), Grigorov (2020), e Andrade et al. (2023), o peso que das motivações institucionais intangíveis ainda é marcante no alistamento, pela aspiração a certos padrões de valores coletivistas e até a um ideal-tipo de militar enquanto figura de respeito com valores, pautada pelo rigor, disciplina e pelo espírito de sacrifício.

4.2.2. Institucionais Tangíveis

Tanto os entrevistados militares, como civis, não manifestaram opiniões ou motivações fortes de teor institucional intangível. De um modo geral, as poucas opiniões que expressaram eram algo vagas quanto ao papel que as FA desempenham, atribuindo alguma conotação neutra ou positiva quanto a este trabalho. As opiniões positivas centravam-se na pertinência das FA na defesa do Território Nacional, mas também no auxílio de países aliados. O entrevistado ESec-4 (Masc, Bombeiro) destacou a necessidade das FA receberem mais formação para “a proteção primeiro a nossa, e depois ajudar os outros países, por exemplo a União Europeia e a ONU”. No entanto, este envolvimento das FA nestas estruturas transnacionais alinhadas com um certo bloco ideológico da qual Portugal faz parte, nomeadamente a NATO, também mereceram perceções negativas na amostra, nomeadamente a entrevistada ESup-3 (Fem, Estudante) “Desde que a NATO existe, eu acho que não me lembro de nenhuma guerra que eles conseguissem ter travado e continuam a existir guerras (...) Não sei qual é o acréscimo que a NATO faz”.

4.2.3. Ocupacionais Intangíveis

As motivações ocupacionais intangíveis são as mais frequentes para o alistamento na amostra, principalmente, os desafios físico e psicológico associados ao serviço e formação militares. O Oficial-1 (Masc, QP FES) referiu que o seu motivo de ingresso apesar de ter sido uma convergência entre área de interesse académico associado ao curso que tirou na AM e a atividade física constante, destacou a importância do desafio, algo que assumiu ainda mais protagonismo após a PAM. Este aspeto do desafio foi também salientado pelo Sargento-3 (Masc, RV/RC/RCE FES) e pela Praça-2 (Masc, RV/RC/RCE), com este último a expressar expectativas elevadas face a esta componente: “Via a iminência todos os dias, acontecimentos que nunca pensei que pudessem vir a acontecer. Marcas, cicatrizes a contar histórias e lembranças constantes [sic]”. Também alguns civis apontaram o desafio como a principal motivação, como o ESec-1 (Masc, Segurança), associando o desafio à adrenalina, algo que procura muito na vida, e o entrevistado EB-1 (Masc, Estudante do Ensino Secundário): “eu gostava de ver como é que aquilo é, se não seria duro para mim”.

Na amostra, encontrou-se também um entrevistado que via o serviço militar como ritual de passagem de transição para a vida adulta dentro de um padrão de masculinidade, semelhante às identificadas por Lahema (2000, 2005). A Praça-1 (Masc, QP) manifestou que via as FA “como um ritual para me tornar um homem (...) ‘Não és homem se não fores à tropa’”. Assim, verifica-se que esta perceção consegue permanecer num contexto em que o ritual de se tornar num homem por via de um Serviço Militar Obrigatório foi descontinuado há mais de 20 anos, ainda que não se possa realmente saber o quão presente ainda é ou não com base numa só entrevista.

Outros entrevistados não mencionaram especificamente o desafio como motivação, mas revelaram o facto de ser uma experiência diferente que lhes despertou curiosidade, mas uma que carregou grande peso. Nomeadamente, a Sargento-2 (Fem, RV/RC/RCE), o Sargento-3 (Masc, RV/RC/RCE FES) e a Praça-1 (Masc, QP). A atividade física e o facto de ser uma profissão mais física e prática foram também motivações relevantes, nomeadamente para o Oficial-1 (Masc, QP FES), o Sargento-3 (Masc, RV/RC/RCE FES) e também para o ESec-2 (Masc, Estudante do Ensino Superior).

A questão de ganhar o respeito daqueles à sua volta e também de provar a si próprio e aos outros que consegue, apesar de não ter sido um motivo frequentemente enunciado, foi um dos principais motivadores para a Oficial-2 (Fem, RV/RC/RCE) e a Praça-3 (Masc, RV/RC/RCE FES):

“o meu pai nunca acreditou que eu conseguisse fazer a recruta, e isso também me deu força. No dia do juramento de bandeira (...) estava toda a gente a dar-me os parabéns e o meu pai sempre a dizer, ‘ah, não vamos já deitar foguetes antes da festa, depois do juramento de bandeira é que é difícil!’ e só quando eu cheguei da semana de campo é que dei um abraço ao meu pai e disse, ‘agora, já acreditas?’ E ele disse, ‘agora, já!’” (Oficial-2, Fem, RV/RC/RCE).

No caso da Praça-3, apesar de também querer provar à família que conseguia, isso também se alastrava a outras pessoas que lhe eram próximas, como aos amigos e conhecidos, com este a dizer que “eu acho que foi mais também para provar a mim mesmo e provar às pessoas à minha volta que eu era capaz de mais” (Praça-3, Masc, RV/RC/RCE FES).

Um aspeto reconhecido como positivo pela entrevistada EB-2 (Fem, Estudante do Ensino Secundário) é o facto de haver cada vez mais mulheres nas FA, o que reforça a ideia de que a instituição se está a tornar mais igualitária, “acho que é muito positivo que hoje em dia cada vez mais veja-se mais mulheres [sic] presentes nas forças armadas e no exército, acho que é uma coisa muito admirável (...) ver mulheres a ocuparem Cargos que são muito associados a homens”. No entanto, a EB-1 sente que ainda é um ambiente predominantemente masculinizado, sentimento partilhado pela ESup-1 (Fem, Estudante do Ensino Superior), algo que contribui para o desinteresse de ambas no serviço militar.

No entanto, na amostra civil também se verificaram desmotivações orientadas sob esta dimensão, em particular a perceção de que o meio militar é propício a abuso de autoridade, falta de empatia, e até misoginia e propício ao ódio, alicerçados por uma hierarquia rígida e ambiente autoritário (ESup-1). O ESec-3 e a EB-2 também expressaram uma aversão ao que percecionam ser um ambiente rígido, autoritário, hierarquizado e extremamente exigente do ponto de vista físico e psicológico. O entrevistado ESec-4, apesar de não mostrar aversão a trabalhos físicos e reconhecer compatibilidade de valores com as FA, o que em tempos se materializou num interesse em candidatar-se à Marinha, não chegou a candidatar-se parcialmente por achar que as provas físicas eram muito exigentes, o que ajuda a corroborar Bachman et al. (2000) e Eighmey (2006) na sua perspetiva de que a fisicalidade do serviço militar pode ser tanto uma motivação, como uma desmotivação.

4.2.4. Ocupacionais Tangíveis

Condições como a estabilidade salarial e contratual e a possibilidade de fazer carreira foram motivações de ingresso importantes para alguns entrevistados da categoria de Praças e Sargentos. A Sargento-2 (Fem, RV/RC/RCE), à semelhança da Praça-1, alistou-se na incerteza do que fazer após terminar a escola e também para ganhar mais autonomia financeira dos pais. Opiniões estas que vão ao encontro de Johnson e Kaplan (1991) por demonstrarem que alguns entrevistados viam nas FA uma forma de combate às incertezas e ansiedades de um mercado de trabalho marcadamente precário que adia a sua transição para a vida adulta (Nico, 2016; Sagnier e Morell, 2021; e Pappámikhail, 2022).

Já os entrevistados civis que expressaram percepções positivas sobre aspetos desta dimensão referiram que tinham ideia de os salários e progressão salarial serem atrativos (ESup-2, ESup-3, ESec-2, EB-1), com a entrevistada ESup-2 (Fem, Estudante Universitária) a referir que “o que eu vejo como o maior benefício é a progressão, porque (...) entro já com uma especialidade, mas, ao mesmo tempo, em comparação com o custo de vida neste momento cá, (...) é um salário bom”. Outro aspeto ocupacional tangível que alguns entrevistados viram como positivo foi o desenvolvimento de competências (ESec-2, EB-1), algo que Girsh (2019) e Kleycamp (2006; 2009 e 2015) identificam como pontos de interesse comuns para alistamento.

A ESup-2 refere que na especialidade que se está a candidatar nas FA (relacionada com a sua área de formação superior): “há várias valências dentro de uma só e que conseguia navegar por aí (...) e não ficar o tempo todo a fazer a mesma coisa” (ESup-2, Fem, Estudante Universitária). Diversidade de funções essa que o ESec-2 também identificou como ponto de interesse. A Oficial-2 mencionou ainda que o facto de poder trabalhar na sua área de formação (a mesma que a ESup-2 e ESup-3), foi um dos motivos principais de ter ingressado, ainda que o seu alistamento tenha sido algo mais espontâneo. Em contrapartida, a ESup-3 (Fem, Estudante Universitária) tem a percepção de que o trabalho na sua área no meio militar seria bastante restrito e que não lhe conferiria a diversidade de funções que procura. Não obstante, as percepções e motivações suprarreferidas mostram como alguns entrevistados conseguem ver nas FA uma forma de combater a incerteza comum de conseguir emprego e ser bem-sucedido na sua área (Sagnier e Morell, 2021).

Quanto às percepções negativas, algumas Praças entrevistadas não tinham opinião positiva dos salários antes de se alistarem (Praça-1 e Praça-3). A Praça-1, apesar de reconhecer que o Exército lhe ofereceria estabilidade profissional e mais autonomia financeira disse que: “o salário nem tanto (...) o meu primeiro salário foi 500 e poucos euros, o salário mínimo” (Praça-1, Masc, QP). Quando questionada que ideia tinha sobre as condições salariais e de trabalho das FA, a entrevistada ESup-2 (Fem, Economista) respondeu: “[Condições] Do pouco que eu sei, horríveis! Em termos de armamento desatualizado, de uniformes completamente danificados, de dinheiro, pouco ou nenhum”.

4.3: Experiências de Juventude

4.3.1. Experiência de Classe

Autores como Johnson e Kaplan (1991), Seeborg (1994), Kleykamp (2006) e Bennet e McDonald (2013) referem que jovens podem procurar o serviço militar como forma de atingir mobilidade de classe e que podem inclusive servir de forma de entrada no mercado de trabalho em alturas marcadas por desemprego jovem elevado, segundo Segal et al. (1999) e Yastrzemsky (2016).

Não obstante, pode-se tecer o argumento de que condições como uma oferta salarial digna e estabilidade contratual são necessárias para que ambos cenários possam ocorrer. Ainda que as FA ofereçam alojamento, fardamento e alimentação aos militares (Recrutamento Militar, s.d. c), os deslocamentos deixam de estar cobertos após o termo do período de instrução inicial. Ademais, um jovem pode de igual forma auferir de um salário sem despende nestes encargos se entrar no mercado de trabalho civil e permanecer na casa dos pais, um fenómeno muito comum (Sagnier e Morell, 2021).

Na amostra recolhida, os entrevistados militares eram geralmente oriundos de famílias de classes sociais mais baixas do que os entrevistados da amostra civil, havendo um maior número de entrevistados oriundos da Classe Social dos OI e apenas um entrevistado oriundo de uma classe social média (PTE). Assim, em primeira análise poderia fazer-se o argumento de que estes militares viram o Serviço nas FA como forma de mobilidade de classe. No entanto, o cenário é um pouco mais complexo.

Dos três militares oriundos de classes sociais mais baixas (OI), o Sargento-1 (Masc, QP Aluno) e a Praça-1 (Masc, QP) apontam como um dos motivos de terem ingressado ter sido a estabilidade conferida pelo serviço militar, algo que também os motivou a seguir carreira. Ademais, como referido anteriormente, a Praça-1 inclusive viu o Serviço Militar como uma forma de contribuir para a sua independência financeira e também por não ter condições económicas pra seguir o Ensino Superior.

Já a Praça-3 (Masc, RV/RC/RCE FES), oriunda também de uma família de OI, apesar de ter referido que a possibilidade de fazer carreira fosse algo que o interessou, as suas motivações remetiam para questões mais intangíveis (respeito e desafio). A Praça-2 (Masc, RV/RC/RCE) apesar de ter passado a parte final da sua infância num contexto de classe ligeiramente mais favorecido (TIPI), o seu percurso de classe teve um início bastante precário, tendo morado em “bairros de lata” que foram demolidos e com um dos cuidadores a sofrer um acidente de trabalho que o deixou tetraplégico. No entanto, algo em comum entre este dois é o facto de terem experienciado melhorias de condição socioeconómica ainda antes da idade adulta e também o facto de os motivos que os levaram a ingressar serem antes natureza Ocupacional Intangível ao invés de Tangível.

Esta passagem de interesses ocupacionais tangíveis para intangíveis em entrevistados militares que eram de Classe Baixa mas que experienciaram alguma melhoria de condições socioeconómicas, alinha-se com os interesses que levaram os entrevistados militares de Classe média a alistarem-se.

Ainda que outras motivações ocupacionais tangíveis sejam por vezes consideradas, bem como aspetos coletivistas (Institucionais Intangíveis), como a camaradagem, estes entrevistados tinham interesses mais individualistas e motivações para a realização psicológica através da experiência, desafio ou o respeito associados ao Serviço Militar. Apesar de nenhum militar entrevistado vir de Classes Sociais altas, esta tendência corresponde parcialmente à análise feita por Girsh do contexto israelita, em que jovens de classes sociais mais altas vêem o serviço militar como forma de atingir “ambições de autorrealização alinhadas com o seu estatuto social” (2019; 313).

No entanto, Girsh (2019) refere também que os jovens de classes sociais mais altas tendem a procurar especialidades tecnológicas prestigiadas. Apesar de nenhum militar na amostra desempenhar esse tipo de funções, o Oficial-1, a Oficial-2 e a ESup-2 alinham-se parcialmente com esta realidade. O Oficial-1 escolheu um curso numa Arma/Serviço relacionado com a Engenharia, escolha de área que veio do seu gosto pela matemática, e a Oficial-2 e a ESup-2 veem as FA como um bom meio para trabalhar na sua área conforme visto anteriormente.

A subamostra civil, como referido, é tendencialmente oriunda de Classes Sociais mais altas, sendo que apenas o entrevistado ESec-1 (Masc, Segurança) expressou ter passado dificuldades económicas na sua infância, vindo este de uma família monoparental da Classe OI. Apesar de este entrevistado ter tido interesse no serviço militar no passado (até ter sido considerado inapto após uma candidatura), as suas motivações incidiam sobre a experiência do desafio físico e psicológico e nas missões no estrangeiro, todas estas centradas na adrenalina, demonstrando interesse em especialidades relacionadas com Tropas Especiais, que têm uma forte vertente operacional. Aqui verifica-se um caso oposto à análise de Girsh (2019), na qual os jovens de Classe Social mais alta são os que costumam ir à procura de servir em Tropas Especiais para atingir a autorrealização supracitada.

Neste aspeto, o EB-1 (Masc, Estudante do Ensino Secundário), oriundo de uma Classe Social mais alta (EDL), já corresponde mais a essa análise de Girsh (2019), tendo um interesse semelhante ao ESec-1 por tropas especiais e pelo desafio. Em contrapartida, a outra entrevistada proveniente da mesma Classe Social, a ESup-1 (Fem, Economista), expressa total oposição à ideia de prestar serviço militar e tem uma perceção negativa do ambiente de trabalho e cultura organizacional das FA.

Nos entrevistados civis com origens de classe nos PTE verifica-se uma grande presença do Ensino Superior. Não só todos estes vêm de agregados familiares em que pelo menos um dos cuidadores principais tem Ensino Superior, como todos estes entrevistados ou têm Ensino Superior, ou estão a tirar uma Licenciatura ou planeiam tirar assim que terminarem o Ensino Secundário. Dos quatro jovens oriundos desta classe social, uma (ESup-2) tem interesse no serviço militar, o ESec-2 pondera alistar-se no final da licenciatura e os restantes dois não pretendem alistar-se. No entanto, olhando para os últimos três e também para a entrevistada ESup-1 (Fem, Economista), também de uma família com pelo menos um cuidador principal com Ensino Superior, constata-se algo já observado por Bachman

et al. (2000): jovens com planos de ingressar no ensino superior e oriundos de família com pais com Ensino Superior tinham uma menor propensão para o alistamento. Apesar de o ESec-2 fugir a esta regra, a sua decisão de ingressar ainda não é certa e um dos motivos pelo qual adiou a candidatura que tinha ponderado antes de entrar para a Universidade foi precisamente a priorização da educação: “mais valia ir para a faculdade, se não gostasse, iria para o Exército, está aberto todos os anos. Por isso, não perderia oportunidade e se estivesse no Exército e não gostasse, não poderia ir para a faculdade, já era mais difícil” (ESec-2, Masc, Estudante Universitário). Os restantes entrevistados civis desta classe social, em particular a ESup-1, o ESec-3 e a EB-2 mostram que os seus interesses, quer de formação, quer de profissão, incidem principalmente sobre funções mais “calmas”, ao invés de uma profissão nas FA que vêm como demasiado física, rígida e intelectualmente desestimulante (ESup-1 e o ESec-3).

Em contrapartida, a entrevistada ESup-2 é muito semelhante à Oficial-2 (Fem, RV/RC/RCE), não só pela área de formação, mas também por virem da mesma Classe Social Média e por terem ingressado por motivos semelhantes e na categoria de Oficiais. Nomeadamente (mas não exclusivamente), por verem as FA como uma boa instituição para o desempenho de uma profissão associada à sua área de formação. Algo que tal como referido anteriormente, já se alinha mais com a análise feita por Girsh (2019) da realidade Israelita no que cabe à procura de desempenho de funções técnicas por parte de jovens oriundos de Classes Sociais mais elevadas.

Já o entrevistado e entrevistada civis (ESup-3 e ESec-4), oriundos de um meio familiar dos EE, não apresentam interesse atualmente, ainda que o ESec-4 já tenha demonstrado no passado, mas tenha desistido pelos motivos referidos em pp. 27. Não obstante, a entrevistada ESup-3, apesar de ter seguido o Ensino Superior, não tem nenhum cuidador principal com mais do que o Ensino Secundário, e mesmo que não tivesse seguido o Ensino Superior, nunca demonstrou qualquer interesse no Serviço Militar.

4.3.2. Desempenho Escolar

Bachman et al. (2000) refere que jovens americanos com melhor desempenho escolar apresentam menores níveis de propensão o serviço militar em comparação aos seus congéneres, visto que os primeiros costumam aspirar seguir o Ensino Superior, análise que mostra semelhanças com os contextos observados nas Entrevistas.

Dos nove entrevistados civis, cinco descreveram que tiveram um bom desempenho escolar (e que seguiram ou querem seguir o Ensino Superior), com os restantes a descrevê-lo como mediano. Observando o interesse dos jovens com bom desempenho escolar, apenas um tem interesse, ainda

que não formalizado, o ESec-2. Nos militares, apenas dois descrevem que tiveram um desempenho escolar acima da média, sendo apenas estes dois que detêm Ensino Superior, o Oficial-1 e a Oficial-2.

Assim, consegue-se verificar que existe na amostra uma correlação forte entre o desempenho escolar acima da média (conforme percebido pelos entrevistados) e a persecução do Ensino Superior, ainda que a ESup-2 e a Sargento-2, que descreveram ter um percurso mediano, estejam neste momento a terminar e iniciar (respetivamente) uma formação superior. Ademais, estas duas entrevistadas, o ESec-2 e os Oficiais da amostra revelam uma realidade um pouco mais complexa. Olhando mais atentamente para o caso dos Oficiais, para se ser Oficial do Exército Português é necessário ter Ensino Superior (EMFAR, 2015). Logo, por virtude da competitividade do acesso a este Ensino, é de expectar que o serviço militar na Categoria de Oficial tenda a atrair jovens com um bom desempenho escolar.

No entanto, a correlação observada por Bachman et al. (2000) também se reflete parcialmente nos restantes jovens da amostra. Apesar de o número de jovens que descreveram o seu desempenho escolar como mediano ser igual nas duas subamostras (quatro), o peso destes quatro é maior na militar (quatro num total de oito) e os únicos dois jovens entrevistados que indicaram ter um desempenho escolar abaixo da média eram militares. Logo, verifica-se que os jovens da subamostra militar, no geral, revelam um desempenho escolar abaixo da subamostra civil. Para além disso, todos os jovens da subamostra civil com desempenho mediano têm ou já tiveram alguma forma de interesse no serviço militar: A ESup-2 candidatou-se às FA; o SEc-1 idem, mas foi dado como inapto; o SEc-4 já teve interesse, mas preferiu dedicar-se aos bombeiros; e o EB-1 tem curiosidade no serviço militar, ainda que não tenha tomado a decisão de se alistar no futuro.

Não obstante estas correlações com a análise de Bachman et al. (2000), é importante não ficar apenas pela superfície. Apesar de estes autores não terem aprofundado a temática, as implicações da análise são que os jovens com melhor desempenho escolar descartam o serviço militar em prol do Ensino Superior. Efetivamente, os jovens com melhor desempenho escolar seguiram o Ensino Superior, mas também os Oficiais apresentaram um bom nível de desempenho e existem dois elementos na amostra que seguiram o Ensino Superior e mantêm o interesse. Ademais, nenhum jovem com desempenho escolar mediano ou abaixo da média referiu que seguiu o Serviço Militar para lhe dar meios para poder estudar mais tarde, ainda que existam benefícios nesse sentido no Regulamento de Incentivos. De facto, a Praça-1 (Masc, QP) refere que se alistou no Exército em vez de ingressar no Ensino Superior, mas isto não se deveu a questões de desempenho escolar, mas sim questões materiais que o impossibilitavam de o seguir, em conjunto com outros motivos, como o não saber o que gostaria de fazer para além de ir para as Forças Armadas, entre outros motivos já acima referidos.

4.3.3. Prática desportiva e atividade física

Bachman et al. (2000) e Eighmey (2006) apesar de não explorarem uma correlação entre atividade física pré-alistamento e o interesse no serviço militar, estes autores referem de que a atividade física pode servir tanto como ponto de interesse como desinteresse nos jovens. De facto, de um modo geral, todos os entrevistados na amostra veem (ou viam, no caso dos militares antes de se alistarem) uma profissão nas FA como uma profissão com uma componente física intensa. Para alguns, veem esta aspeto como desafiante, no sentido de os fazer curiosos para saber se são capazes ou para testar os seus limites, enquanto outros veem como algo “intimidante”.

Não obstante, no que cabe à prática desportiva, verifica-se que quase todos os entrevistados da amostra têm uma atividade física regular, até mesmo alguns que não têm interesse no serviço. Ainda que exista o caso de dois entrevistados militares, a Sargento-2 (Fem, RV/RC/RCE) e o Sargento-3 (RV/RC/RCE FES), que não praticavam qualquer desporto, ainda que o Sargento-3 tivesse uma vida muito ativa por morar no campo e ajudar os pais, que são agricultores por conta própria. Já no segmento civil, a ESup-3 (Fem, Estudante Universitária) e a EB-2 (Fem, Estudante do Ensino Secundário), ambas sem interesse no serviço militar, são as únicas entrevistadas do segmento civil da amostra sem uma prática desportiva regular.

No entanto, apesar de, num modo geral, todos os militares da amostra terem uma atividade física regular pré-alistamento (à exceção da Sargento-2), o mesmo também se observa nos civis, ainda que ambas apresentem as suas particularidades nesta vertente. Na subamostra militar, existe um entrevistado por categoria que viram a prática de atividade física como um dos principais motivos para a sua decisão de se alistarem: o Oficial-1 (Masc, QP FES), o Sargento-3 (RV/RC/RCE FES) e a Praça-2 (Masc, RV/RC/RCE).

Na subamostra civil, três entrevistados indicaram como pontos de interesse para o alistamento a atividade física associada (especialmente os últimos dois): o ESec-1 (Masc, Segurança), o ESec-2 (Masc, Estudante Universitário) e o EB-1 (Masc, Estudante do Ensino Secundário). Em contrapartida, entrevistados civis como a ESup-1 (Fem, Economista) e o ESec-3 (Masc, Estudante Universitário), apesar de terem uma vida física ativa, percecionam que nas FA é demasiado intensa para si.

Para além das observações acima, existe também uma correlação interessante na amostra entre a prática de atividade física e a propensão para o alistamento: o aumento de atividade física como forma de preparação para os concursos de ingresso. A entrevistada ESup-2 (Fem, Estudante do Ensino Superior), apesar de ter praticado vários desportos ao longo da vida, refere que a sua intensidade e regularidade eram mais para manter um estilo de vida saudável ao invés da procura por uma vida ativa. No entanto, após decidir que queria ingressar nas FA, esta atividade física aumentou como forma de preparação para o concurso das FA a que se candidatou.

4.4: Contactos e Influências

No que concerne a contactos com as FA e com representações culturais de Forças Armadas no geral (p.e. filmes e videojogos), verifica-se que existe um espectro vasto de contacto em ambas as subamostras. Desde entrevistados que tiveram muito pouco contacto com as FA (especialmente aqueles os entrevistados civis desinteressados) a entrevistados que tiveram contactos muito frequentes, principalmente por via de familiares ou amigos/colegas.

Começando pelos contactos mais escassos, o Oficial-1 (Masc, QP FES), apesar de ter um pai que foi militar, este refere que: “o meu pai nunca falou de armas, nunca falou de tropa, nunca falou de nada mesmo” (Oficial-1, Masc, QP FES). Também o Sargento-1 (Masc, QP Aluno) não teve qualquer contacto que considerasse relevante. Notoriamente, estes militares expressaram ainda que quando decidiram alistar-se, houve sinais de oposição por parte dos pais, no caso do Oficial-1, esta oposição levou a grandes discussões com o pai, mas no caso do Sargento-1, a oposição já foi mais silenciosa.

À semelhança destes dois entrevistados, a Oficial-2 (Fem, RV/RC/RCE) e a Praça-3 (Masc, RV/RC/RCE FES) também observaram alguma apreensão ou dúvida por parte dos pais, ainda que não fosse oposição. No entanto, como referido na pp. 27, esta dúvida serviu como motivação. A Oficial-2, apesar de ter um irmão que foi militar, não viu isso como influência, apesar dos comentários positivos feitos a propósito da camaradagem referidos na pp. 24, aspeto esse que sempre valorizou nas FA.

No caso da amostra civil, excetuando a EB-2 (Fem, Estudante do Ensino Secundário), todos os entrevistados que desinteressados no serviço militar (ESup-1, ESup-3, ESec-2 e ESec-4) tiveram contactos muito escassos com as FA. Excetuando o Dia da Defesa Nacional, a única destes entrevistados com um contacto relevante foi a ESup-1 (Fem, Economista), que conhece militares cujos testemunhos contribuíram para as suas perceções negativas das FA.

No que cabe ao contacto por via de familiares e amigos, colegas ou conhecidos, verifica-se que estes se mostram como pontos focais da origem de tanto interesse como desinteresse no serviço militar em alguns entrevistados. A Sargento-2 (Fem, RV/RC/RCE) reconhece a forte influência que os seus pais tiveram na sua decisão de se alistar. Ambos os pais foram militares antes de esta ter nascido e refere ter muitos militares na família, incluindo a madrinha. Esta entrevistada refere que os pais a incentivaram a alistar-se após o termo da escola e que conversas dos mesmos sobre o seu tempo nas FA era algo frequente. Inclusive, o pai da Sargento-2 introduziu-a a filmes e jogos de guerra, algo que a entrevistada refere que também lhe despertou o interesse sobre o serviço militar. Outros entrevistados apontam a família como uma influência forte, nomeadamente as três Praças da amostra, por via das histórias que os familiares lhes contavam sobre o seu tempo nas FA. Estas histórias despertaram um certo fascínio, em particular à Praça-2 e à Praça-3, enquanto na Praça-1, apesar de

também lhe ter despertado o interesse, tinha noção que como o familiar tinha servido há muito tempo, a realidade de hoje seria bastante diferente.

No entanto, existem militares, como o Oficial-1 e Oficial-2 que não conseguem identificar uma influência concreta, sendo que o primeiro apenas teve contacto com a cultura militar por via dos filmes e jogos, e a segunda pelo irmão que tinha sido militar. No entanto, ambos referem que nenhum dos seus familiares com experiência militar os tentaram influenciar.

Já na subamostra civil, tanto o EB-1 (Masc) como a EB-2 (Fem) (ambos estudantes do Ensino Secundário), têm um progenitor militar no ativo. No caso do EB-1, este contacto proporcionou-lhe idas ao local de trabalho do progenitor e participação em atividades organizadas pelo respetivo Ramo das FA, despertando nele a curiosidade sobre o serviço militar. Em contrapartida, a entrevistada EB-2, apesar de ter um contacto recorrente com as FA por via do progenitor militar, muito semelhante ao EB-1, este contacto foi um dos elementos que a permitiu perceber que não teria interesse no serviço militar. Esta influência negativa deve-se à sua associação do serviço militar a alguma instabilidade familiar, tendo em consideração os deslocamentos e por vezes até missões ou outros empenhamentos que colocam os militares longe da família.

No que diz respeito aos amigos, a Praça-3 (Masc, RV/RC/RCE FES) e o SEC-1 (Masc, Segurança) afirmaram que o facto de terem amigos militares foi algo que lhes despertou o interesse por via dos seus relatos e também por incentivo direto a alistarem-se. Inclusivamente, a Praça-3 ficou particularmente motivado por ter visto um conhecido da sua terra que tinha feito o curso de Comandos, algo que o surpreendeu na altura. O Sargento-3 (Masc, RV/RC/RCE) teve uma influência semelhante, mas por via dos camaradas dos Bombeiros, muitos deles militares (no ativo e fora do ativo), que lhe explicaram muito sobre as FA e que o motivaram a alistar-se.

Existem outros pontos de contacto que se revelaram como influências fortes na decisão de alguns entrevistados se alistarem. Alguns contactos pontuais, como uma entrevista da Praça-2 (Masc, RV/RC/RCE) num centro de emprego com um representante do Exército e uma palestra de um militar da área de formação da ESUP-2 (Fem, Estudante Universitária) numa aula na Universidade, foram pontos fundamentais para a decisão de se candidatarem. A exposição a quartéis/bases e contacto com atividades proporcionadas pelas FA foi também algo que a Praça-1 refere que serviu de grande influência para se alistar, nomeadamente uma demonstração cinotécnica das FA que assistiu na escola e ver todos os dias, quando era criança, o Quartel/Base da sua zona:

“Na Ilha Terceira (...) consegue ver o Monte Brasil, que é onde está o RG1, e vê-se logo o Castelo, vê-se logo o Porta de Armas lá ao pé da Marina, e dá sempre aquele bichinho desde pequeno para entrar no Exército e fazer qualquer coisa. Acho que começou a formar mais ou menos disso.” (Praça-1, Masc, QP).

Reorientado o foco para contactos com representações culturais de Forças Armadas, verifica-se que para alguns entrevistados militares, este foi um ponto de contacto que lhes despertou alguma

curiosidade ou até interesse em alistarem-se. Vários entrevistados referiram que gostam de filmes de guerra, cujas representações culturais incidem frequentemente sobre as Forças Armadas Norte Americanas. No entanto, apenas entrevistados militares referem que estes filmes tiveram alguma influência sobre a sua decisão de se alistar, nomeadamente o Sargento-1 e as Praças-2 e 3, especialmente o Sargento-1 (Masc, QP Aluno): “comecei a ver [filmes de guerra americanos] e comecei a ver os meus valores a alinharem-se com o que eles defendiam, por assim dizer, o porquê de estarem a lutar”. Já o Oficial-1, Sargento-2, Sargento-3 e Praça-1 notam que estes filmes também lhes podem ter despertado alguma curiosidade, ainda que talvez de forma mais subtil. Numa ótica semelhante, os entrevistados ESec-2 e ESec-4, notam também que estes filmes lhes despertam alguma curiosidade sobre o serviço militar, mas outros entrevistados civis como a ESUp-2 e o ESec-3 apesar de já terem visto filmes deste género, não retiraram destes filmes qualquer tipo de curiosidade sobre o serviço militar. Esta relação ajuda a reforçar as conclusões de Chapin et al. (2017) e Mirrless (2025) que verificaram que os filmes podem ser um meio de estimulação do interesse pelo serviço militar.

Ainda que não tenham apontado como influência forte, muitos dos entrevistados militares e civis interessados jogam/jogavam videojogos de guerra. Nomeadamente, o Oficial-1, o Sargento-1, a Sargento-2, o Sargento-3, aPraça-1, a Praça-3, o ESec-2, e o EB-1. Sendo que estes jogos são também uma potencial influência para o alistamento, identificada por Renic e Kaempf (2022), Gelhaus (2021) e Blackburn (2025). No entanto, existem entrevistados que jogam videojogos regularmente, como a ESep-1 e o ESec-3, ambos sem interesse no Serviço Militar, mas que não deste género.

4.5: Os valores e o Serviço Militar

No decorrer das entrevistas, os participantes responderam a várias questões a propósito das suas formas de agir e pensar a fim de revelar os valores de cada um, enquadrados na tipologia refinada dos 19 valores de Schwartz et al. (2012). Uma das hipóteses deste estudo centrava-se na premissa de que jovens que sentiam que os seus valores entravam em choque com os valores que percecionavam das FA, rejeitariam o serviço militar. Esta relação está orientada sob a perspectiva de Festinger (1957) de que os indivíduos evitam seguir cursos de ação ou adotar crenças que entrem em conflito com os seus valores.

Como se verificou acima, existe um conjunto de entrevistados no segmento civil que rejeita a hipótese do serviço militar, nomeadamente a ESUp-1, ESUp-3, ESec-3, ESec-4 e a EB-2. De todos estes entrevistados, apenas o ESec-4 (Masc, Bombeiro) identifica um choque de valores como o motivo de não ter interesse no serviço militar. Pelo contrário, este entrevistado expressa algum alinhamento com que perceciona serem os valores das FA, mas sente que os Bombeiros vieram substituir as FA nessa correspondência. Os civis sem interesse, para além de geralmente não demonstrarem alinhamento

com estes valores, revelam uma inclinação muito mais vincada para os valores motivados pela *Autotranscendência*, nomeadamente os três tipos de valores do *Universalismo: a preocupação, natureza e tolerância*. No entanto, existem exceções a referir, nomeadamente a de que até os civis com interesse no serviço militar, em particular a ESup-2, o ESec-2 e o EB-1 seguem também este padrão de valores *Universalistas* dos seus congéneres desinteressados. Ademais, apesar de o ESec-4 não ter interesse no serviço militar e também demonstrar alguns destes valores, é com menor intensidade que os restantes.

Entre os entrevistados com valores *Universalistas* mais fortes, verifica-se que o choque se encontra assente sobre questões sociais ou políticas/ideológicas que se poderão considerar Institucionais Intangíveis e organizacionais, que se podem considerar Ocupacionais Intangíveis. A primeira remete para um choque causado pela perceção de que as FA são um ambiente conservador ou até repressivo a nível social: “sinto que (...) são ambientes [FA] muito misóginos, muito agressivos, muito racismo, muito ódio” (ESup-1, Fem, Economista). A Sargento-2, apesar de ter demonstrado formas de pensar muito alinhadas com o *Universalismo-Tolerância*, não registou valores *Universalistas* tão expressivos como os entrevistados civis desinteressados. Ainda assim, quando questionada sobre o porquê de querer sair a dada altura (p.e. no final das renovações contratuais) das FA em vez de fazer lá carreira, respondeu que: “Não me identifico muito com o Exército a nível de ideologias, se calhar, não sei. Porque acho que Exército Português ainda é muito retrógrado [a nível social] em muitas coisas e eu não me identifico nada com isso” (Sargento-2, Fem, RV/RC/RCE).

Até mesmo entre os entrevistados civis interessados, nomeadamente a ESup-2 (Fem, Estudante do Ensino Superior), como referido anteriormente, associa ao militar estereotípico valores que vão contra os seus, ainda que reconheça que isso possa mudar em função da categoria do militar. Ademais, a entrevistada não associou esses valores à instituição em si, reforçado pelo facto de achar que estes valores que vê no militar estereotípico não é porque são passados pela instituição, mas sim porque as FA atraem pessoas com estes valores.

No entanto, estes choques de valores podem também assumir dimensões políticas e ideológicas. A entrevistada ESup-3 (Fem, Estudante Universitária) tem uma opinião negativa sobre a NATO, colocando em causa a sua pertinência. Sendo que apesar de esta não ter referido que este é um dos motivos do seu desinteresse para com o serviço militar, o facto é que sendo Portugal um país da NATO e estando esta entrevistada em oposição a esta organização, existe um ponto de conflito político e dos seus valores face aos das FA, por associação àquela organização.

Não obstante, a oposição desta entrevistada e do ESec-3 (Masc, Estudante Universitário) centram-se mais em questões relacionadas com o ambiente organizacional das FA, nomeadamente uma perceção de autoritarismo, que na opinião da ESup-3 faz com que seja um meio propício a abusos de autoridade por parte de militares mais antigos para com militares mais modernos. Em primeira análise,

os valores que mais poderiam entrar em conflito com estas questões seriam os valores de autodeterminação e efetivamente esta entrevistada demonstra uma grande inclinação para estes valores. No entanto, não há diferenças relevantes nestes valores entre as duas subamostras, algo que também se aplica aos restantes valores com orientação para o próprio. Havendo muitos entrevistados militares e civis com interesse no serviço militar que revelam orientação para valores com motivação para *Abertura à mudança* e *Autopromoção*, nomeadamente os de autopromoção. Logo, não parece que a autodeterminação por si seja um fator de aversão ao serviço militar, mas a concomitância destes valores com valores de universalismo muito vinculados, parecem estar relacionados com o desinteresse no serviço militar, na maioria dos casos da amostra.

Em contrapartida, os entrevistados da subamostra militar demonstram formas de agir e pensar que demonstram valores orientados sob a motivação da *Conservação*, nomeadamente (e principalmente) a *Segurança-Sociedade*, *Conformismo-Regras* e a *Tradição*. A identificação de inclinações sobre estes valores deve-se a questões como uma perceção generalizada de que a criminalidade está a aumentar, comumente associada por alguns entrevistados à imigração, e de que a solução para a redução da criminalidade se centra num maior reforço das Forças de Segurança e das FA; uma tendência geral de comportamentos que se alinham com o cumprimento de regras e da lei; uma opinião não generalizada, mas comum entre os entrevistados, sobre a importância da preservação da cultura e das tradições e também de um sentimento de indiferença generalizado face a culturas diferentes, ainda que com tons de tolerância sob a forma de “desde que trabalhem e não cometam crimes, não me importo que estejam aqui”.

No entanto, estes valores orientados para a sociedade motivados para a *conservação*, já não são algo tão generalizado no que concerne aos entrevistados da subamostra civil. De facto, apenas o ESec-2 (Masc, Estudante Universitário) e o ESec-3 (Masc, Segurança) parecem seguir este padrão, ainda que estes tenham demonstrado inclinações mais forte sobre valores Universalistas do que os entrevistados militares, algo que também se verificar de forma semelhante na Oficial-2 (Fem, RV/RC/RCE) e na Sargento-2 (Fem, RV/RC/RCE). O ESec-4 (Masc, Bombeiro) também segue o mesmo padrão que estes quatro entrevistados no que concerne a estes valores, ainda que de momento não tenha interesse, mas pode, ainda assim, incluir-se no reconhecimento deste padrão de valores conservadores devido ao facto de já ter tido interesse no passado.

Capítulo 5: Conclusões

5.1: Discussão

Conforme as hipóteses formuladas, partiu-se do pressuposto de que os jovens que percecionassem incompatibilidade entre os seus valores pessoais e os valores das FA rejeitariam o Serviço Militar à partida, independentemente de outros fatores Ocupacionais, como condições de trabalho e salário. Efetivamente, entre os jovens desinteressados, o conflito entre os seus valores pessoais e as FA foi o ponto principal de rejeição do serviço militar, ainda que esse atrito incida frequentemente também sobre questões ocupacionais tangíveis. Neste grupo enquadram-se a ESup-1, ESup-3, ESec-2, ESec-4 e a EB-2.

Por um lado, o conflito de valores podia atingir contornos políticos/ideológicos, ou derivava de perceções como as FA serem um ambiente muito masculinizado – obstáculo esse já identificado em estudos anteriores, segundo Carreiras (2004) –, e por serem vistas como uma instituição marcada por algum conservadorismo/repressão social (Institucional Intangível). Sendo esta perceção de conservadorismo um fator que leva uma das entrevistadas militares a querer sair das FA. Contudo, mais frequentemente, quando os entrevistados desinteressados identificavam confrontos de valores, a sua oposição centrava-se em trabalhar num ambiente que percecionavam como sendo autoritário, por vezes até abusivo, rígido (por via da disciplina) e também muito físico, mesmo naqueles que praticam desporto regularmente.

Os valores pessoais que mais diferenciaram estes jovens dos militares e dos entrevistados com interesse eram, sobretudo, os associados aos três valores do *Universalismo* (*Tolerância*, *Preocupação* e *Natureza*). Apesar de estes entrevistados também apresentarem valores pessoais fortemente orientados para a *autodeterminação*, o que pode explicar o choque com a disciplina e com a perceção de um ambiente autoritário dentro das FA. No entanto, importa salientar que os próprios militares, de um modo geral, revelaram uma forte inclinação para estes valores. Assim, é plausível supor que este atrito de valores pessoais que leva à rejeição do serviço militar possa ocorrer em jovens com valores pessoais muito orientados para a *autodeterminação* e *universalismo*. Ainda assim, é importante referir que é necessário que os jovens percecionem que haja choque com esses valores, visto que a ESup-2 (Fem, Estudante do Ensino Superior) também se insere este quadro de valores, mas não perceciona choque entre estes e os da instituição militar.

Não obstante, o contacto com as FA e representações culturais das Forças Armadas, bem como a qualidade deste contacto, tornam-se decisivos na formalização destas perceções. A ESup-2 e do EB-1 também se enquadram nos valores *universalistas*, especialmente a ESup-2, mas os contactos diretos que tiveram com as FA (a ESup-2 por via de uma palestra na Universidade e o EB-1 por via de atividades

e idas a quartéis proporcionadas pelo progenitor militar), moldaram uma percepção positiva das FA e desenvolveu-lhes o interesse no alistamento.

Em contrapartida, jovens que associam uma compatibilidade elevada entre os seus valores e os valores que percecionam das FA apresentam maior propensão para o alistamento. Aqui enquadram-se o Oficial-1, o Sargento-1, a Sargento-3, a Praça-2, a Praça-3, o ESec-1 e o EB-1. Isto porque o que os militares e os jovens interessados associam a uma forte compatibilidade entre os seus valores e as FA, por norma incidia sobre questões intangíveis, mas mais de natureza ocupacional do que institucional. Excetuando a camaradagem e a disciplina, os entrevistados que demonstraram forte alinhamento ao ponto de não considerarem com tanto peso as questões ocupacionais tangíveis, como o salário, tendiam a demonstrar atração mais forte por questões ocupacionais intangíveis, como o desafio, o respeito em ser militar, a correspondência de padrões de masculinidade e o exercício físico. Elementos estes já identificados como potenciais pontos de interesse por Bachman et al. (2000), Eighmey (2006) e Woodruff et al. (2006).

O único entrevistado que se alistou devido a uma forte orientação Institucional Intangível foi o Sargento-1 (Masc, QP Aluno). Os restantes militares e civis entrevistados que mais declararam alinhamento pelo que percecionavam ser os valores militares, na verdade tinham atração por questões com uma conotação mais individualista e da realização psicológica e pessoal que o serviço militar lhes traria, ao invés de questões coletivistas, como sentimento de dever em servir o País. Algo que contraria a predominância destas motivações para o alistamento identificado por Woodruff et al. (2006) e Grigorov (2020) no contexto das Forças Armadas Norte Americanas, e por Andrade et al. (2023) nas Praças do Exército Português.

Apesar de nem sempre ser fácil discriminar o peso do alinhamento que os entrevistados veem entre os seus valores pessoais e aqueles que percecionam das FA, a segunda hipótese também se verificou. Efetivamente, quando os entrevistados não reconhecem este atrito, entra mais em jogo a ponderação de questões ocupacionais tangíveis na sua decisão de incorporar, como a estabilidade profissional, a independência financeira e as funções que vão desempenhar. Aqui podem-se enquadrar a Oficial-2, a Sargento-2, a Praça-1, a ESUP-2 e o ESec-2.

Estes entrevistados, excetuando a Oficial-2 e a ESUP-2, revelam forte orientação para Valores Pessoais como a *Segurança-Sociedade*, *Conformismo-Regras* e *Tradição*, que se enquadram na dimensão da *conservação*. A forte presença do valor pessoal do *Conformismo-Regras* na subamostra militar (numa reflexão pré-alistamento) e subamostra civil, mesmo nos entrevistados de classe social mais baixa, não correspondeu à análise de Teachman e Tedrow (2014) sobre a procura do serviço militar por jovens delinquentes que procuram corrigir esse curso de ação.

Verificou-se ainda que entre os militares e os civis interessados, tendia a haver uma maior ponderação de motivações ocupacionais em entrevistados oriundos de classes sociais mais baixas,

especialmente na questão da estabilidade profissional, ainda que o salário não fosse reconhecido por estes como sendo atrativo. Apesar de Elder (1986), Seeborg (1994), Kleykamp (2006), Elder et al. (2010), Bennet e McDonald (2013) e Girsh (2019) verificarem que jovens de classes sociais mais baixas procuram o serviço militar como forma de mobilidade de classe, nenhum entrevistado viu as FA como a única forma de melhorarem a sua situação financeira, ainda que tenham mostrado interesse pela estabilidade, algo que serve de combate à precariedade, uma das maiores preocupações dos jovens Portugueses (Pappámikhail, 2022). Este interesse pela estabilidade serve também como corroboração da correlação positiva entre valores pessoais da *conservação* e valorização pela estabilidade/segurança de carreira identificada por Abessolo et al. (2017) e Oliveira (2025).

Não obstante o suprarreferido, os interesse ocupacionais intangíveis referidos anteriormente serviram também de motivação para o ingresso, mesmo entre os militares e civis interessados de classes sociais mais baixas. No entanto, os interesses ocupacionais intangíveis assumem um papel de maior protagonismo nos entrevistados oriundos de classes sociais média a alta e nos entrevistados que experienciaram mobilidade de classe na sua juventude.

A nível de outras experiências na juventude para além das de Classe, verifica-se que tal como em Bachman et al. (2000), os civis desinteressados tendiam a ter melhor desempenho escolar, ensino superior (ou a frequentar ou com desejo de o frequentar após termo do ensino secundário) e por norma tinham pais com ensino superior. Sendo exceção a esta regra a Categoria de Oficiais, visto que ambos tinham Ensino Superior (requisito de acesso à categoria), mas também declararam ser bons alunos durante os seus percursos escolar e académico. Este protagonismo do Ensino Superior na sociedade contemporânea, marcado por um aumento de 14,4% da população residente com Ensino Superior completo em 1992 para 43,2% em 2024 (Pordata, 2025), pode ser também ele uma das causas das quebras de efetivos das FA na categoria de Praça e Sargentos das últimas décadas. Apesar de a detenção de Ensino Superior não barrar o serviço militar nessas categorias, a sua frequência adia a potencial incorporação de um jovem (como é o caso do ESec-2), podendo, entretanto, desconsiderar por completo o alistamento pela abertura de outras portas e mudanças de expectativas trazidas pelo Ensino Superior. Ademais, um jovem com Ensino Superior poderá ter maior interesse pela categoria de Oficiais, visto que as funções podem corresponder à sua área de formação superior e os salários são os mais elevados das três categorias (interesses ocupacionais tangíveis), como é o caso da Oficial-2 e da ESUp-2, bem como lhes ser associado algum prestígio e respeito por ser a categoria no topo da hierarquia militar (Girsh, 2019).

Por fim, quanto às influências, verifica-se que apesar de contactos chave com as FA, como os referidos acima com a ESUp-2 e o EB-1, como exposição a quartéis, participação em atividades ou palestras com militares potenciadas pelas FA, o fator de influência mais regular a favor do serviço militar são a família e amigos/colegas, em linha com os estudos de Gibson et al. (2006) e Gelhaus

(2021). Esta influência pode vir por via da influência direta e do incentivo ao alistamento, como a Sargento-2 (família), o Sargento-3 (colegas nos bombeiros), a Praça-3 e o ESec-1 (amigos), mas também por outras vertentes como a exposição a histórias sobre o serviço militar, que podem despertar a curiosidade. A família e os amigos podem também servir como um ponto de referência para a motivação quando os jovens procuram provar que conseguem estar a par do desafio, mesmo quando os familiares mostram oposição ou não acreditam que o jovem seja capaz de concluir o curso de formação inicial. No entanto, estes contactos podem também ser fonte deste atrito, como é o caso da EB-2 (Fem, Estudante do Ensino Secundário), que por ter um progenitor militar apercebeu-se que esta carreira pode ser um potenciador de instabilidade familiar, devido aos deslocamentos e empenhamentos desta profissão que os podem colocar longe da família por longos períodos de tempo.

A exposição a filmes e videojogos demonstrou-se também como um ponto de interesse e influência comum entre os militares e civis com interesse, em linha com os estudos de Chapin et al., (2017), Gelhaus (2021), Renic e Kaempff (2022), Blackburn (2025) e Mirrless (2025). No entanto, estes apenas parecem servir como potenciadores de interesse, especialmente os videojogos, ainda que os filmes em alguns militares, como o Sargento-1, tenham tido uma influência mais forte na decisão de incorporar devido ao foco dos filmes na representação dos valores militares e do porquê de lutarem.

5.2: Limitações

O presente estudo teve como principal limitação a participação de jovens interessados no serviço militar, sendo que muitos destes entrevistados ou já não tinham interesse no momento ou tinham adiado a decisão. No entanto, outro obstáculo também encontrado foi a dificuldade em contar com a participação de uma Praça do Sexo feminino, algo que contribuiu para o desequilíbrio de género da amostra e para a ausência de uma voz feminina nesta categoria.

Sendo um estudo qualitativo, o número de entrevistados está dependente do tempo e capacidade de angariação, que foram limitados. Sendo que a conveniência foi um fator de colmatação na recolha da amostra. Deste modo, a diversidade de participantes da amostra, nomeadamente a nível geográfico e em particular no segmento civil, foi também mais desequilibrado a favor da área da Grande Lisboa.

A nível metodológico, verifica-se que a utilização da matriz de valores de Schwartz et al. (2012) é pouco adequada em entrevistas visto que está desenhada para ser utilizada em perguntas fechadas quantitativas, às quais são atribuídas um valor numérico pelo inquirido. Num contexto de entrevista, fica ao critério subjetivo do entrevistador fazer estas ponderações de orientações para os valores com base nas respostas abertas dos entrevistados, algo que pode ficar desfasado do resultado que estes obteriam se respondessem ao PVQ de Schwartz et al. (2012).

Fontes

- Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro – Regulamento da Lei do Serviço Militar.
- Decreto-Lei n.º 90/2015 de 29 de maio - Estatuto dos Militares das Forças Armadas.
- Lei n.º 2135, de 11 de julho de 1968 – Lei do Serviço Militar.
- Lei n.º 30/87, de 7 de julho – Lei do Serviço Militar.
- Lei n.º 22/91, de 19 de junho – Lei do Serviço Militar.
- Lei n.º 174/99 de 21 de setembro – Lei do Serviço Militar.
- Lei Orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho – Regulamento de Disciplina Militar.

Referências Bibliográficas

- ABESSOLO, Marc, Jérôme Rossier e Andreas Hirschi (2017), “Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships”, *Psychol. 8 (1556)*, pp. 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01556.
- ALMEIDA, João Ferreira de (1981), “Alguns problemas da teoria das classes sociais”, *Análise social, XVII (66)*, pp. 231-251.
- ALMEIDA, João Ferreira de, Rui Brites e Anália Torres (2010), “Valores e Classes Sociais: diferenças e semelhanças de género em Portugal”, *Sociologia Online 1*, pp. 1-16.
- AMBLER, Tim & Barrow, Simon (1996), “The employer brand”, *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206. DOI: <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>.
- ANDRADE, Miguel, Rui Eusébio e Marco Santos Silva (2023), “O Soldado do Exército Português. perfis iguais ou diferentes”, *Coleção Meira Mattos 17 (59)*, pp. 175-186. DOI: 10.52781/cmm.a098.
- AP News (2025), *Croatia reintroduces military conscription as Europe worries about Russia-Ukraine war (Online)*, atualizado pela última vez a 24 de outubro, visualizado pela última vez a 29.10.2025, disponível em: <https://apnews.com/article/croatia-compulsory-military-service-ukraine-32c84a8c4afc8790bee82644d8366e46>.
- BABBIE, Earl (2011), *The Basics of Social Research*, Wadsworth CENGAGE Learning, Belmont.
- BACHMAN, Jerald G., David Segal e Patick O'Malley, (1998), “Does Enlistment Propensity Predict Accession? High School Seniors' Plans and Subsequent Behavior”, *Armed Forces e Society 25 (1)*, pp. 59-80.
- BACHMAN, Jerald G., David R. Segal, Peter Freedman-Doan e Patrick M. O’Malley (2000), “Who Chooses Military Service? Correlates of Propensity and Enlistment in the U.S. Armed Forces”, *Military Psychology 12(1)*, pp. 1–30.
- BENNETT, Pamela e Katrina McDonald (2013) “Military service as a pathway to early socioeconomic achievement for disadvantaged groups”, em: WILMOTH, Janet e Andrew London (Eds.), *Life-course Perspectives on Military Service*. Routledge, Nova Iorque, pp. 119–143.
- BLACKBURN, Greg (2020), *Military-Themed Video Games and the cultivation of related Beliefs and attitudes in Young Adult Males*, Dissertação de Doutoramento em Comunicação da University of Massachusetts Amherst, DOI: 10.7275/18820211.
- BOENE, Bernard (2009), “Shifting to All-Volunteer Armed Forces in Europe”, *Forum Sociológico 19 (Online)*, DOI: <https://doi.org/10.4000/sociologico.347>.

- BRAGA DA CRUZ, Manuel (2013), *Teorias Sociológicas . Os Fundadores e os Clássicos (Antologia de Textos) Vol. I – 7ª Edição*, Fundação Calouste Gulbenkian: Lisboa.
- Britannica (s.d.), *Infantry* (Online), visualizado pela última vez a 20.07.2025, disponível em: <https://www.britannica.com/topic/infantry>.
- BUCHMANN, Marlis C. e Irene Kriesi (2011), “Transition to Adulthood in Europe”, *Annual Review of Sociology* 37, pp. 481-503.
- CARDOSO, António (2008), “O Benefício da Profissionalização das Forças Armadas”, *Nação e Defesa Nº 120 - 3ª Série*, pp. 77-101;
- CARDOSO, António Ideias, Isabel Madeira, Francisco Sousa Marques, Cristina Poças Vilhena, Luís Vicente Baptista, José Manuel Resende e Paulo Antunes Ferreira (2009b), “Jovens e Forças Armadas: contornos de uma nova relação num contexto de profissionalização”, *Fórum Sociológico* 19, pp. 1-20. DOI: 10.4000/sociologico.113.
- CARREIRAS, Helena (2004), *Gender and the Military - A Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*, Dissertação de Doutoramento em Ciências Sociais e Políticas do Instituto Universitário Europeu (Florença).
- CARREIRAS, Helena (2019), “As Forças Armadas não conseguem atrair e reter os profissionais de que necessitam”, em Ricardo Paes Mamede e Pedro Adão e Silva (Ed.), *O Estado da Nação e as políticas, públicas 2019: menos reformas, melhores políticas.*, pp. 79-83.
- CARREIRAS, Helena, Fernando Bessa, Patrícia Ávila e Luís Malheiro (2020), “Cadets in portuguese military academies: a sociological portrait”, *Sociologia, Problemas e Práticas* 93, pp. 1-20.
- CARRILHO, Maria (1982), “O Processo de Profissionalização Militar no Exército Português”, *Nação e Defesa*, pp. 130-146;
- CHAPIN, John, Marissa Mendoza-Burcham e Mari Pierce (2017), “Third-Force Influences: Hollywood's War Films”, *The US Army War College Quarterly: Parameters* 47 (3), pp. 79-88. DOI: 10.55540/0031-1723.2874.
- DINIC, Milan (2022), “YouGov Study of War: Britons on serving in the armed forces” (Online), *YouGov*, publicado a 21 de setembro, visualizado pela última vez a 05/04/2025, disponível em: <https://yougov.co.uk/politics/articles/43813-yougov-study-war-britons-serving-armed-forces>.
- DUBAR, Claude, Pierre Tripier e Valérie Bousard (2015), *Sociologie des Professions*, Armand Colin, Paris;
- DURKHEIM, Émile (2000), *O Suicídio*, Martins Fontes: São Paulo;

- EIGHMEY, John (2006), "Why Do Youth Enlist? Identification of Underlying Themes", *Armed Forces e Society* 32 (2), pp. 307-328.
- ELDER, Glen H. (1986), "Military Times and Turning Points in Men's Lives", *Developmental Psychology* 22 (2), pp. 233-245.
- ELDER et al. (2010), "Pathways to the All-Volunteer Military", *Social Science Quarterly* 91 (2), pp. 455-475. DOI: 10.1111/j.1540-6237.2010.00702.x.
- EVETTS, Julia (2004), "Explaining the construction of professionalism in the military: history, concepts and theories", *Revue française de Sociologie Vol 44*, pp. 759-776;
- EXECUTIVIE DIGEST (2025), "Serviço militar obrigatório "está fora de questão", garante ministro da Defesa" (Online), publicado a 30 de junho, visualizado pela última vez a 29.10.2025 disponível em: <https://executivedigest.sapo.pt/servico-militar-obrigatorio-esta-fora-de-questao-garante-ministro-da-defesa/>.
- Expresso (2022), *Número de efetivos nas Forças Armadas volta a cair: em 2021 há menos 401 militares* (Online), publicado a 11 de janeiro, visualizado pela última vez a 20.07.2025, disponível em: <https://expresso.pt/sociedade/2022-01-11-numero-de-efetivos-nas-forcas-armadas-volta-a-cair-em-2021-ha-menos-401-militares>.
- ForcesWatch (2017), *Does the military give young people a 'leg up'? The Armed Forces and Social Mobility* (Online), publicado em maio, visualizado pela última vez a 16/03/2025, disponível em: https://www.forceswatch.net/wp-content/uploads/2017/07/armed_forces_and_social_mobility.pdf
- FRESTINGER, Leon (1957), *A theory of cognitive dissonance*, Evanston, Row, Peterson and Company.
- Gallup (2015), *WIN/Gallup International's Global Survey Shows Three in Five Willing to Fight for Their Country* (online), visualizado pela última vez a 14/03/2025, disponível em: https://gallup.com.pk/bb_old_site/Polls/180315.pdf.
- Gallup (2024), *Fewer people are willing to fight for their country compared to ten years ago* (online), publicado a 03 de março, visualizado pela última vez 14/03/2025, disponível em: <https://www.gallup-international.com/survey-results-and-news/survey-result/fewer-people-are-willing-to-fight-for-their-country-compared-to-ten-years-ago>.
- GEHLHAUS, Diana (2021), *Youth Information Networks and Propensity to Serve in the Military*, Dissertação de Doutoramento em Políticas Públicas da Pardee RAND Graduate School, Santa Monica.
- GIBSON, Lee Gibson, Brian K. Griepentrog e Sean M. Marsh (2007), "Parental influence on youth propensity to join the military", *Journal of Vocational Behavior* 70, pp. 525-541.

- GIRSH, Yaron (2019), "Negotiating the uniform youth attitudes towards military service in Israel", *Young* 27 (3), pp. 307-328. DOI: 10.1177/0095327X05281017.
- GRIGOROV, Grigor (2020), "Motivation for Choosing and Practicing the Military Profession", *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION Vol. XXVI (2)*, pp. 162-169.
- INGLEHART, Ronald F, Bi Puranen e Christian Welzel (2015), "Declining willingness to fight for one's country: The individual-level basis of the long peace", *Journal of Peace Research* 52 (4), pp. 418-434. DOI: 10.1177/0022343314565756.
- JANJEVIC, Darko (2025), "German military faces massive shortage of soldiers" (Online), *DW*, publicado a 11 de março, visualizado pela última vez a 05/04/2025, disponível em: <https://www.dw.com/en/german-military-faces-massive-shortage-of-soldiers/a-71888740>.
- JOHNSON, Robert J. e Howard B. Kaplan (1991), "Psychological Predictors of Enlistment in the All-Voluntary Armed Forces . A Life-event-history Analysis", *Youth e Society* 22 (3), pp. 291-317.
- KAHN, Michael (2024), "Eastern Europe's armies struggle to enlist young people with war not far away" (Online), *Reuters*, publicado a 9 de agosto, visualizado pela última vez a 05/04/2025, disponível em: <https://www.reuters.com/world/europe/eastern-europes-armies-struggle-enlist-young-people-with-war-not-far-away-2024-08-09/>.
- KLEYKAMP, Meredith (2006), "College, Jobs, or the Military", *Social Science Quarterly* 87 (2), pp. 272-209.
- KLEYKAMP, Meredith (2009), "A Great Place to start? The Effect of Prior Military Service on Hiring", *Armed Forces e Society* 35 (2), pp. 266-285. DOI: 10.1177/0095327X07308631.
- KLEYKAMP, Meredith (2015) "Labor Market Outcomes among Veterans and Military Spouses", em: WILMOTH, Janet e Andrew London (Eds.), *Life-course Perspectives on Military Service*. Routledge, Nova Iorque, pp. 120-146.
- KLEIDERMAN, Alex (2025), "Danish women to face conscription by lottery" (Online), *BBC*, publicado a 1 de julho, visualizado pela última vez a 29.10.2025, disponível em: <https://www.bbc.com/news/articles/c1e0094n5d3o>.
- KOSTEZH, Sergii (2025), "Recruiting: A New Dimension of the Ukrainian Armed Forces. Will It Help?" (Online), *Kyiv Post*, publicado a 24 de outubro, visualizado pela última vez a 29.10.2025, disponível em: <https://www.kyivpost.com/post/62832>.
- LAHEMA, Elina (2000), "Going into the army. A gendered step in transition to adulthood", *Young* 8 (4), pp. 1-15.

- LAHELMA, Elina (2005), “Finding communalities, making differences, performing masculinities: reflections of young men on military service”, *Gender and Education* 17 (3), pp. 305–317, DOI: 10.1080/09540250500145080.
- MACHADO, Luís Machado, António Firmino da Costa, Rosario Mauritti, Susana da Cruz Martins, José Luís Casanova e João Ferreira de Almeida (2003), “Classes sociais e estudantes universitários: Origens, oportunidades e orientações”, *Revista Crítica de Ciências Sociais* 66, pp. 45-80.
- MDN (2004), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2003*;
- MDN (2005), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2004*;
- MDN (2006), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2005*;
- MDN (2007), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2006*;
- MDN (2008), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2007*;
- MDN (2009), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2008*;
- MDN (2010), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2009*;
- MDN (2011), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2010*;
- MDN (2012), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2011*;
- MDN (2013), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2012*;
- MDN (2014), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2013*;
- MDN (2015), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2014*;
- MDN (2016), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2015*;
- MDN (2017), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2016*;
- MDN (2018), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2017*;
- MDN (2019), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2018*;
- MDN (2020), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2019*;
- MDN (2021), *Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2020*;
- MERRIL, Barbara & Linden West (2011), *Using Biographical Methods in Social Research*, SAGE, Londres.
- MIRREES, Tanner (2025), “The Militarization of Movies and Television” (online), *Watson Institute for International & Public Affairs*, publicado a 25 de fevereiro, visualizado pela última vez a 10/05/2025, disponível em: <https://home.watson.brown.edu/research/research-briefs/militarization-movies-and-tv>.
- MOSKOS, Charles C. (1977), “From Institution to Occupation: Trends in Military Organization” *Armed Forces e Society* 4 (1), pp. 41-50.

- MOSKOS, Charles C. (1986), “Institutional/Occupational trends in Armed Forces: an Update” *Armed Forces e Society* 12 (3), pp. 377-382.
- NICO, Magda (2016), “Ritmos classistas e geracionais da mudança social. Discussão sociológica a propósito da saída de casa dos pais na Europa”, *Revista de Cultura Política, Dossiê*, pp. 29–52.
- OLIVEIRA, Lúcia (2025), “What do young adults want? A study about their job preferences”, *Brazilian Business Review* 22, pp. 1-20, DOI: 10.15728/bbr.2023.1341.en.
- PAIS, José Machado (1990), “A Construção Sociológica da Juventude – alguns contributos”, *Análise Social*, vol. XXV, pp. 139-165;
- PAPPÁMIKHAIL, Lia (2010), “Juventude(s), autonomia e Sociologia: questionando conceitos a partir do debate acerca das transições para a vida adulta”, *Sociologia: Revista do Departamento de Sociologia da FLUP*, Vol. XX, pág. 395-410;
- PAPPÁMIKHAIL, Lia (2022), “Futuro incerto e transição para a vida adulta: as novas gerações diante do projeto de vida” em BONILHA, Martha Lucía Gutiérrez e Vanessa Araújo Correia (eds.), *Aproximações aos mundos juvenis. Diálogos Ibero-Americanos*, pág. 13-29.
- PARSONS, Talcott (1938), “The Role of Social Action”, *American Sociological Review* 3 (5), pp. 652-664, DOI: <https://doi.org/10.2307/2084684>.
- PARSONS, Talcott (1951), *The Social System*, Routledge e Kegan Paul Ltd: Londres.
- PARSONS, Talcott (1989), “A Tentative Outline of American Values”, *Theory, Culture e Society* 6, pp. 577-612.
- PITEL, Laura (2025), “Germany’s cabinet approves voluntary military service for teenagers” (Online), *Financial Times*, publicado a 27 de agosto, visualizado pela última vez a 29.10.2025, disponível em: <https://www.ft.com/content/943824a2-1828-4a8b-9515-29c801caa297?sharetype=blocked>.
- Pordata (2025), *População 15-64 anos por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (%)* (Online), atualizado pela última vez a 16 de junho, visualizado pela última vez a 27.10.2025, disponível em: <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/educacao/qualificacoes-da-populacao/populacao-15-64-anos-por-sexo-grupo-etario-e-nivel>.
- Recrutamento Militar (s.d. a), *Técnico Superior de Apoio*, visualizado pela última vez a 13/05/2025, disponível em: <https://recrutamentomilitar.bud.gov.pt/profissao/tecnico-superior-de-apoio>.
- Recrutamento Militar (s.d. b), *canalizador*, visualizado pela última vez a 15/03/2025, disponível em: <https://recrutamentomilitar.bud.gov.pt/profissao/canalizador>.

- Recrutamento Militar (s.d. c), *Regulamento de Incentivos - Financeiros e Materiais*, visualizado pela última vez a 23/10/2025, disponível em: <https://recrutamentomilitar.bud.gov.pt/financeiros-e-materiais>.
- RENIC, Neil C. e Sebastian Kaempf (2022), “Modern Lawfare: Exploring the Relationship between Military First-Person Shooter Video Games and the “War is Hell” Myth”, *Global Studies Quarterly* 2, pp. 1–11. DOI: <https://doi.org/10.1093/isagsq/ksab045>.
- RESENDE, José Manuel (2009), “O lugar do Dia da Defesa Nacional e a profissionalização das Forças Armadas: dilemas e desafios”, *Fórum Sociológico (Online)*, 19, pp. 11-24, DOI: <https://doi.org/10.4000/sociologico.103>;
- SAGNIER, Laura e Alex Morell (cord.) (2021), *Os Jovens em Portugal, hoje . Quem são, que hábitos têm, o que pensam e o que sentem*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa.
- SANTOS, J. Loureiro dos (2012), *Forças Armadas em Portugal*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa;
- SAMPSON, Robert J. e John H. Laub (1996), “Socioeconomic Achievement in the Life of Disadvantaged Men”, *American Sociological Review* 61 (3), pp. 347-367.
- SCHWARTZ, Shalom H. (2003), “A Proposal for Measuring Value Orientations across Nations”, *Questionnaire Development Package of the European Social Survey*, pp. 259-319.
- SCHWARTZ, Shalom H., Jan Cieciuch, Michele Vecchione, Eldad Davidov, Ronald Fischer, Constanze Beierlein, Alic Ramos, Markku Verkasalo, Jan-Erik Lönnqvist, Kursad Demirutku, Ozlem Dirilen-Gumus, Mark Konty (2012), “Refining the theory of basic individual values”, *Journal of Personality and Social Psychology* 103(4), pp. 663-688. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0029393>.
- SEEBORG, M. C. (1994), “Race, Poverty, and Enlistment: Some Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth”, *Journal of Economics* 20 (1), pp. 15-24.
- SEGAL, David R. (1986), “Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis”, *Armed Forces e Society* 12 (3), pp. 351-76.
- SEGAL, David, Jerald G. Bachman, Peter Freedman-Doan e Patick O'Malley (1999), “Propensity to serve in the US Military”, *Armed Forces e Society* 25 (3), pp. 407-427.
- SEGAL, David e Mady Wechsler Segal (2004), “America’s Military Population”, *Population Bulletin* 59 (4), pp. 1-42.
- SHANAHAN, Michael J. (2000), “Pathways to Adulthood in Changing Societies: Variability and Mechanisms in Life Course Perspective”, *Annual Review of Sociology* 26, pp. 667-692. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.667>.

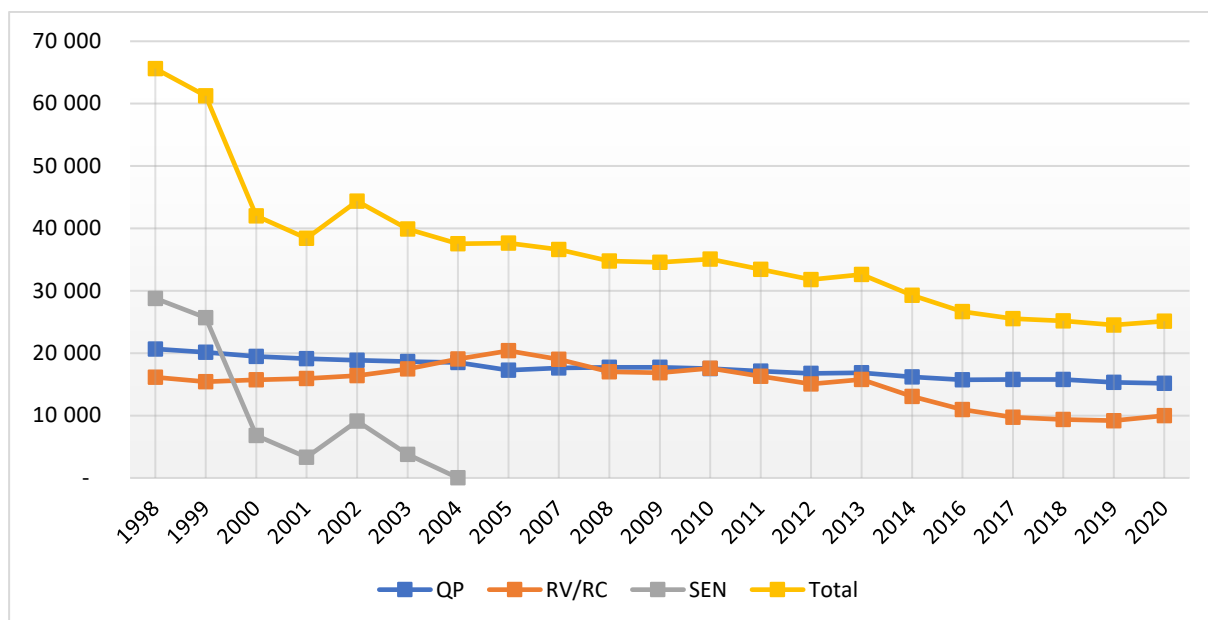
- SINGH, Pyar (2024), *Media Shapes Public Perception on War: A Critical Analysis of International Media Coverage with Reference to Israel-Hamas Conflict (Online)*, publicado a 20 de dezembro, visualizado pela última vez a 10/05/2025, SSRN. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5013142>.
- SPATES (1983), "The Sociology of Values", *Annual Review of Sociology* 9 (1), pp. 27-49.
- SPENCE, Naomi J. e Kathryn A. Henderson (2012), "Does Adolescent Family Structure Predict Military Enlistment? A Comparison of Post – High School Activities", *Journal of Family Issues* 34 (9), PP. 1194-1216.
- SZYMANOWSKI, Grzegorz (2023), "Latvia reintroduces compulsory military service" (Online), *DW*, publicado a 4 de julho, visualizado pela última vez a 29.10.2025, disponível em: <https://www.dw.com/en/latvia-with-the-war-in-ukraine-conscription-returns/a-65257169>.
- TEACHMAN, Jay e Lucky Tedrow (2014), "Delinquent behavior, the transition to adulthood, and the likelihood of military enlistment", *Social Science Research* 45, pp. 46-55.
- The Economist (2020), *Western European armies have shrunk dramatically (Online)*, publicado a 2 de março, visualizado pela última vez a 05/04/2025, disponível em: <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/02/western-european-armies-have-shrunk-dramatically>.
- VALE, José Lemos (2011), *Sopros De Vida*, Lisboa: Fonte da Palavra.
- VEGUN, David (2023), "DOD Addresses Recruiting Shortfall Challenges" (online), *U.S. Department of Defense*, publicado a 13 de dezembro, visualizado pela última vez a 21/03/2025, disponível em: <https://www.defense.gov/News/News-Stories/Article/Article/3616786/dod-addresses-recruiting-shortfall-challenges/>.
- WOODRUFF, Todd, Ryan Kelty e David Segal (2006), "Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers", *Armed Forces e Society* 32 (3), pp. 353-366. DOI: 10.1177/0095327X05283040.
- WOODRUFF, Todd e David Segal (2024), "Revisiting propensity to serve and motivations to enlist insights and implications for contemporary Military Recruitment Challenges and Research", *Armed Forces e Society* 51 (2), pp. 482-491. DOI: 10.1177/0095327X241259465.
- YASTRZEMSKY, Ross J. (2016), *The Propensity to serve in the Armed Forces: an examination into the factors associated with Military Propensity during the Post-9/11 Era*, Dissertação de Doutorado em Sociologia da University of Maryland, College Park.
- ZACHOVÁ, Aneta (2025), "Czech army faces critical shortage of soldiers" (Online), *Euractiv*, publicado a 26 de fevereiro, visualizado pela última vez a 05/04/2025, disponível em:

<https://www.euractiv.com/section/politics/news/czech-army-faces-critical-shortage-of-soldiers/>.

Anexos

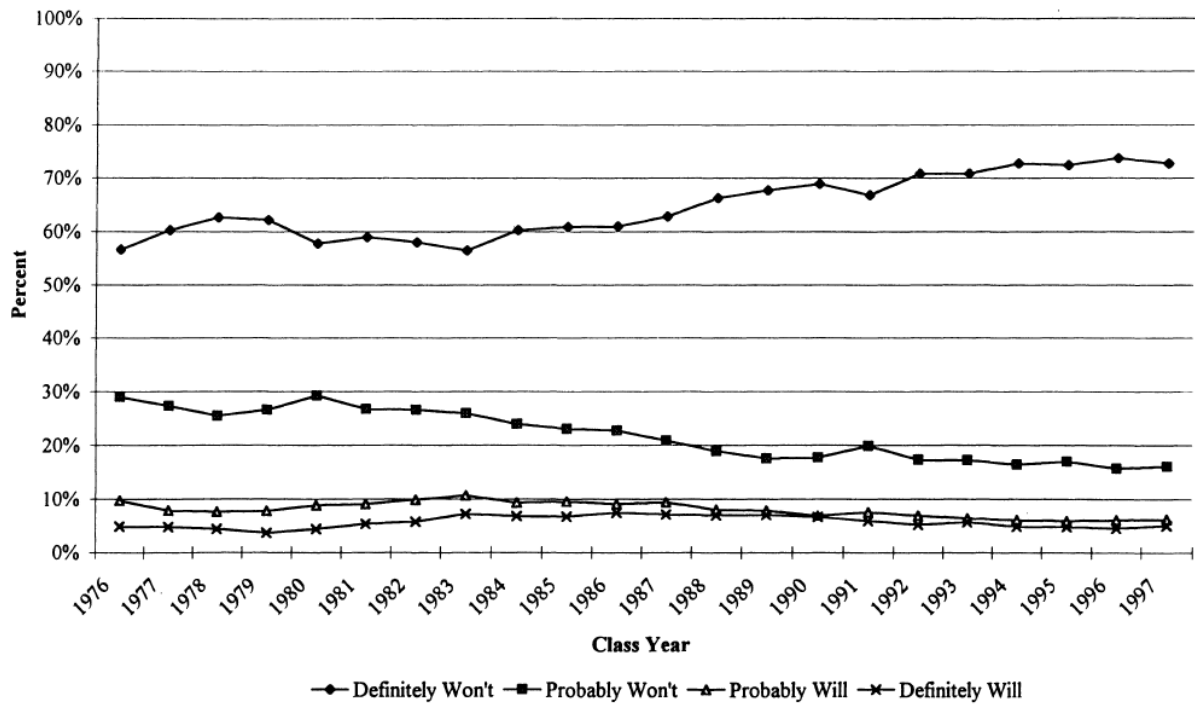
Figuras

Figura 1 – Militares no Ativo (N.º) por Regime de Prestação de Serviço



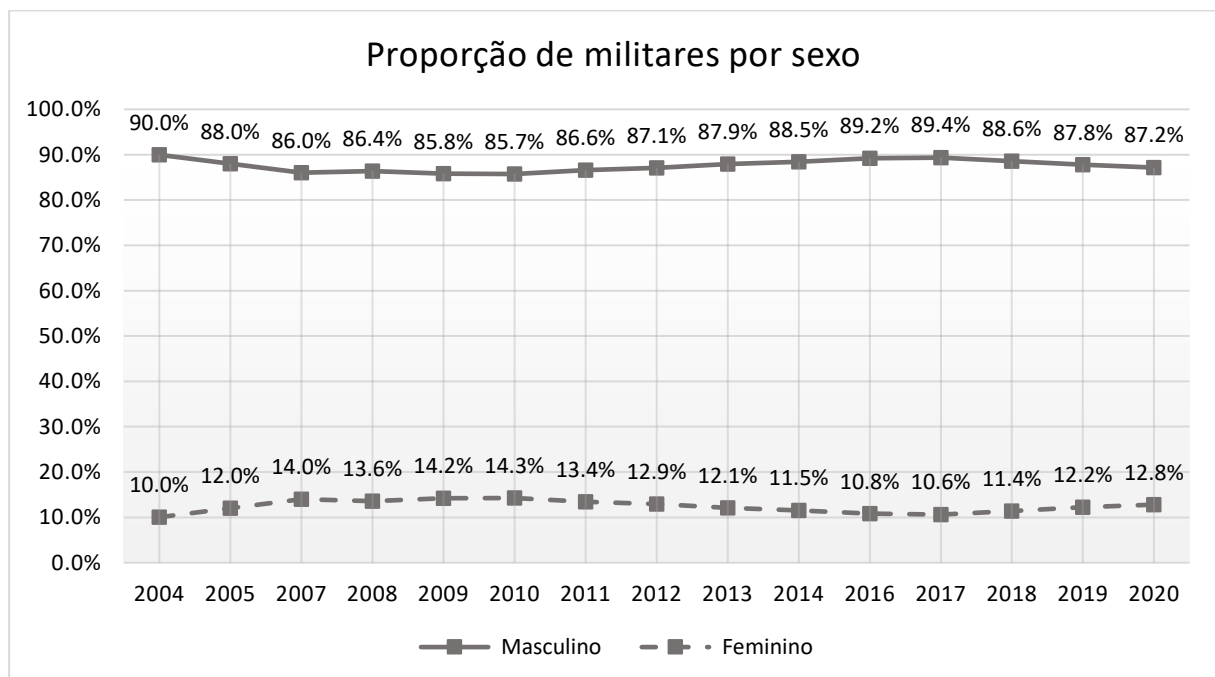
Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

Figura 2 – Propensão para o Alistamento entre finalistas do Ensino Secundário dos EUA, '76-'97



Fonte: Segal et al. (1999)

Figura 3 – Sexo dos Militares no Ativo



Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Quadros

Quadro 1 – Organização Social de Forças Armadas

Variável	Institucional	Ocupacional
Legitimidade	Valores Normativos	Economia de Mercado
Âmbito das Competências	Difusas	Específicas
Base da Compensação	Posto e Antiguidade	Nível de Competência e recursos humanos
Modo de Compensação	Maioritariamente não-monetária ou pagamento adiado	Salário e abonos
Nível de Compensação	Descomprimido; baixos salários para os recrutas	Comprimido; salários altos para os recrutas
Residência	Locais de residências adjacentes ao local de trabalho	Separação de locais de residência e local de trabalho
Cônjuge	Parte integral da comunidade militar	Removido da comunidade militar
Estatuto na Sociedade	Estima baseada na noção de serviço	Prestígio baseado no nível de compensação
Grupo de Referência	“Vertical” – dentro da organização	“Horizontal” – Externo à organização
Avaliação do Desempenho	Holístico e qualitativo	Segmentado e Quantitativo
Sistema Legal	Justiça Militar	Jurisprudência Civil
Estatuto após o Serviço	Benefícios e privilégios para ex-Combatentes	Os mesmos que no civil

Fonte: Moskos (1986: 378)

Tradução própria

Quadro 2 – Nº de Militares no Ativo por Categoria (QP, RC e RV)

Ano	Oficiais	Sargentos	Praças	Total
2003	6 607	10 969	18 559	36 135
2004	6 646	10 712	20 191	37 549
2005	6 576	10 050	21 006	37 632
2007	6 432	9 963	20 413	36 808
2008	6 337	10 109	18 310	34 756
2009	6 430	10 293	17 842	34 565
2010	6 465	10 291	18 301	35 057
2011	6 333	9 859	17 238	33 430
2012	6 139	9 300	16 367	31 806
2013	6 055	9 346	17 237	32 638
2014	5 632	8 711	14 910	29 253
2016	5 611	8 397	12 667	26 675
2017	5 879	8 448	11 219	25 546
2018	6 118	8 484	10 542	25 144
2019	5 956	8 312	10 248	24 516
2020	6 115	8 372	10 636	25 123

Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Quadro 3 – Nº de Militares no Ativo por Regime de Prestação de Serviço

Ano	QP	RV/RC	SEN	Total
1998	20 678	16 147	28 788	65 613
1999	20 154	15 436	25 672	61 262
2000	19 484	15 734	6 777	41 995
2001	19 138	15 959	3 333	38 430
2002	18 865	16 411	9 109	44 385
2003	18 659	17 476	3 768	39 903
2004	18 489	19 060	0	37 549
2005	17 275	20 382	0	37 657
2007	17 610	18 991	0	36 601
2008	17 723	17 033	0	34 756
2009	17 705	16 860	0	34 565
2010	17 502	17 555	0	35 057
2011	17 131	16 299	0	33 430
2012	16 747	15 059	0	31 806
2013	16 848	15 790	0	32 638
2014	16 173	13 080	0	29 253
2016	15 719	10 956	0	26 675
2017	15 803	9 743	0	25 546
2018	15 773	9 387	0	25 160
2019	15 333	9 183	0	24 516
2020	15 166	9 957	0	25 123

Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Quadro 4 – Nº de Militares no Ativo por Ramo

Ano	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
1998	13 141	45 574	6 898	65 613
1999	11 179	43 289	6 884	61 352
2000	10 786	24 258	6 951	41 995
2001	11 020	21 388	6 022	38 430
2002	10 732	26 384	7 269	44 385
2003	10 579	22 077	7 247	39 903
2004	10 614	19 716	7 219	37 549
2005	10 021	19 435	7 214	36 670
2007	10 046	19 622	6 933	36 601
2008	9 852	17 824	7 080	34 756
2009	9 694	17 781	7 090	34 565
2010	9 584	18 351	7 122	35 057
2011	9 193	17 590	6 647	33 430
2012	8 636	16 712	6 098	31 446
2013	8 658	17 637	6 343	32 638
2014	8 204	15 071	5 978	29 253
2015	6 762	14 004	5 957	26 723
2016	7 380	13 351	5 944	26 675
2017	7 367	12 497	5 682	25 546
2018	7 596	11 963	5 601	25 160
2019	7 552	11 509	5 455	24 516
2020	7 399	12 053	5 671	25 123

Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Quadro 5 – Ingressos e Saídas de Efetivos das Forças Armadas por Ramo

Ano	Ingressos				Saídas			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
2003	941	3 861	645	5 447	873	3 150	428	4 451
2004	936	5 487	591	7 014	878	2 973	457	4 308
2005	768	5 574	515	6 857	1 386	4 868	461	6 715
2007	774	2 463	693	3 930	891	4 032	650	5 573
2008	776	2 845	708	4 329	983	3 998	607	5 588
2009	529	2 827	786	4 142	807	3 338	562	4 707
2010	693	4 145	646	5 484	983	4 161	628	5 772
2011	282	5 517	193	5 992	815	6 175	674	7 664
2012	259	1 612	178	2 049	802	2 979	684	4 465
2013	597	2 962	480	4 039	638	2 128	646	3 412
2014	320	1 230	496	2 046	388	2 753	684	3 825
2016	396	1 877	493	2 766	688	3 013	565	4 266
2018	503	1 393	378	2 274	495	2 054	311	2 860
2019	184	1 632	371	2 187	228	2 142	588	2 958
2020	128	1 414	371	1 913	451	1 026	314	1 791

Fonte: MDN (2004, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Quadro 6 – Tipologia Integrada das Motivações dos Jovens de Eighmey (2006)

	Tangíveis	Intangíveis
Orientados para o próprio	Benefícios para o próprio Bom salário Bom estilo de vida Preparação para o futuro	Dignidade Realização pessoal Respeito por si próprio Respeito por parte dos outros
Orientados para os outros	Benefícios para os outros Proteção Assistência Sistemas Democráticos	Fidelidade Dever para com a Pátria Liderança Trabalho em equipa

Fonte: Eighmey (2006), pp. 325.

Tradução própria.

Quadro 7 – Teoria Refinada dos Valores Básicos Individuais (Schwartz et al., 2012)

		Antecedente	Tipo Motivacional	Subtipo	Definição Concetual em termos de objetivos motivacionais	
Autoproteção evitando a ansiedade	Orientação para o próprio	Abertura à Mudança	Autodeterminação	Pensamento	Liberdade para cultivar as ideias e habilidades do próprio	
				Ação	Liberdade para determinar as ações do próprio	
			Estimulação	-	Entusiasmo, novidade e mudança	
			Hedonismo	-	Prazer e gratificação sensorial	
Crescimento livre de Ansiedade		Autopromoção		Realização	-	Sucesso de acordo com os padrões sociais
				Poder	Dominância	Poder através do exercício de controlo sobre pessoas
					Recursos	Poder através do controlo de recursos materiais e sociais
				Aparência	-	Segurança e poder através da preservação da imagem pessoal e da evitação da humilhação
		Conservação	Segurança	Pessoal	Segurança no ambiente imediato do próprio	
				Sociedade	Segurança e estabilidade da sociedade em geral	
	Tradição		-	Manter e preservar tradições culturais, familiares e religiosas		
	Conformismo		Regras	Cumprimento das regras, leis e obrigações formais		
			Interpessoal	Evitamento da perturbação ou a ofensa das outras pessoas		
	Humildade		-	Reconhecimento da insignificância do próprio no panorama geral		
Autoproteção evitando a ansiedade	Orientação Social (para com os Outro)	Autotranscendência	Benevolência	Confiabilidade	Ser um membro fiável e confiável do grupo interno	
				Cuidado	Dedicação para com o bem-estar dos membros do grupo interno	
			Universalismo	Preocupação	Compromisso para com a igualdade, justiça e proteção de todos	
				Natureza	Preservação do ambiente natural	
				Tolerância	Aceitação e compreensão daqueles que são diferentes do próprio	

Quadro 8 – Grelha de Análise²

Conceito	Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Abordagem metodológica
Variáveis de Controlo	Género	-	<ul style="list-style-type: none"> • Género (Homem, Mulher, Outros). 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência de género e perspetiva sobre o serviço militar; • Representações de género sobre o serviço militar.
	Origem Geográfica	Naturalidade	<ul style="list-style-type: none"> • Freguesia; • Posicionamento Geográfico (Norte, Sul, etc.); • Tipologia (Rural/Urbano). 	<ul style="list-style-type: none"> • Proximidade a UEOs; • Contrastar com experiência de classe e valores.
		Residência (Passada e atual)		
	Situação Militar (M)	-	<ul style="list-style-type: none"> • Posto; • Regime de Prestação de Serviço; • Arma, Serviço, Quadro Especial ou Especialidade; • Função. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contraste com o tipo de carreira e profissão militar do entrevistado.
Juventude	Classista ³	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Profissão; • Situação na profissão; 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência de Classe; • Dificuldades vs. Oportunidades;

² Só aplicável a entrevistados Militares

³ Indicadores referentes aos cuidadores principais na infância e juventude

			<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspetivas de classe sobre o serviço militar do ponto de vista institucional e ocupacional.
		Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Nível de escolaridade mais elevada completa; • Área de ensino/formação. 	
Valores	-	-	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos e subtipos motivacionais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perceber posicionamento Autotranscendência vs. Autopromoção; • Perceber posicionamento Abertura para a mudança vs Conservação; • Perceber orientação Social vs. Para o Próprio; • Perceber posicionamento Crescimento livre de Ansiedade vs. Autoproteção evitando a ansiedade; • Contrastar tipos de valores e posicionamentos com as representações sociais sobre o serviço militar.
Serviço Militar	Familiaridade	-	<ul style="list-style-type: none"> • Familiaridade com as FA; • Contacto com as FA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar perceção sobre grau de familiaridade com as FA e o trabalho que desempenham; • Identificar principais fontes de informação sobre as FA e o serviço militar (família, amigos, notícias, jogos, filmes, contacto direto, etc.);

				<ul style="list-style-type: none"> • Identificar avaliação do próprio sobre percepções passadas pelas diferentes fontes de informação sobre as FA e o serviço militar.
Perceção Institucional	Tangível	<ul style="list-style-type: none"> • Relevância da Missão e Missões das FA; • Perceção sobre o trabalho desempenhado pelas FA; 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar representações sociais numa vertente institucional sobre as FA. 	
	Intangível	<ul style="list-style-type: none"> • Perceção dos Valores passados pelas FA; • Posicionamento face aos valores e valor militar 		
Perceção Ocupacional	Tangível	<ul style="list-style-type: none"> • Condições de Trabalho; • Funções desempenhadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar representações sociais numa vertente ocupacional sobre as FA. 	
	Intangível	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente; • Relações sociais. 		
Propensão para o alistamento ⁴	-	<ul style="list-style-type: none"> • Planos futuros; • Planeamento efetivo em candidatar-se; 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar propensão para o alistamento; • Avaliar posicionamento dos militares em ingressar se voltassem atrás sabendo o que sabem hoje. 	

⁴ Retrospetiva, no caso dos entrevistados militares.

			<ul style="list-style-type: none">• Interesse em ingressar, independentemente da possibilidade;• Contraste da expectativa com a realidade (M).	
--	--	--	--	--

Quadro 9 – Matriz de construção do indicador individual de classe

Profissões (grandes grupos/CNP 94)	Situação na profissão		
	Patrões	Trabalhadores por conta própria (+trab. familiares)	Trabalhadores por conta de outrem (+m.a.c. +outros)
1. Quadros sup. da adm. pública, dirigentes e quadros sup. de empresas	EDL	EDL	EDL
2. Especialistas das profissões intelectuais e científicas	EDL	EDL	PTE
3. Técnicos e profissionais de nível intermédio	EDL	EDL	PTE
4. Pessoal administrativo e similares	EDL	TI	EE
5. Pessoal dos serviços e vendedores	EDL	TI	EE
6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	EDL	AI	AA
7. Operários, artífices e trabalhadores similares	EDL	TI	OI
8. Operadores de instalações e máquinas e trab. da montagem	EDL	TI	OI
9.1 Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	EDL	TI	EE
9.2 Trabalhadores não qualificados da agricultura e pesca	EDL	AI	AA
9.3 Trabalhadores não qualificados da construção, indústria e transportes	EDL	TI	OI

EDL Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais
PTE Profissionais Técnicos e de Enquadramento
TI Trabalhadores Independentes
AI Agricultores Independentes
EE Empregados Executantes
OI Operários Industriais
AA Assalariados Agrícolas

Fonte: Machado et al. (2003)

Quadro 10 – Matriz de construção do indicador familiar de classe

	Homem						
Mulher	EDL	PTE	TI	AI	EE	OI	AA
EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL
PTE	EDL	PTE	PTE	PTE	PTE	PTE	PTE
TI	EDL	PTE	TI	Tlpl	Tlpl	Tlpl	Tlpl
AI	EDL	PTE	Tlpl	AI	Alpl	Alpl	Alpl
EE	EDL	PTE	Tlpl	Alpl	EE	AEpl	AEpl
OI	EDL	PTE	Tlpl	Alpl	AEpl	OI	AEpl
AA	EDL	PTE	Tlpl	Alpl	AEpl	AEpl	AA

EDL Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais
 PTE Profissionais Técnicos e de Enquadramento
 TI Trabalhadores Independentes
 Tlpl Trabalhadores Independentes Pluriactivos
 AI Agricultores Independentes
 Alpl Agricultores Independentes Pluriactivos
 EE Empregados Executantes
 OI Operários Industriais
 AA Assalariados Agrícolas
 AEpl Assalariados Executantes Pluriactivos

Fonte: Machado et al. (2003)

Quadro 11 – Entrevistados Militares

Designação	Sexo	Origem Geográfica (NUTS II)	Escolaridade	Classe Social de Origem (ACM)	Escolaridade mais elevada completa dos Cuidadores	Regime de Prestação de Serviço⁵
Oficial-1	Masculino	Norte	Ensino Superior	PTE	Ensino Secundário	QP (FES)
Oficial-2	Feminino	Centro	Ensino Superior	Tlpl	Ensino Básico	RCE/RC/RV
Sargento-1	Masculino	Oeste e Vale do Tejo	Ensino Secundário	OI	Ensino Secundário	QP (Aluno)
Sargento-2	Feminino	Norte	Ensino Secundário	EE	Ensino Secundário	RCE/RC/RV
Sargento-3	Masculino	Norte	Ensino Secundário	AI	Ensino Secundário	RCE/RC/RV (FES)
Praça-1	Masculino	Açores	Ensino Secundário	OI	Ensino Secundário	QP
Praça-2	Masculino	Grande Lisboa	Ensino Básico	Tlpl	Ensino Secundário	RCE/RC/RV
Praça-3	Masculino	Centro	Ensino Secundário	OI	Ensino Básico	RCE/RC/RV (FES)

⁵ FES – Fora da Efetividade de Serviço

Quadro 12 – Entrevistados Civis

Designação	Sexo	Origem Geográfica (NUTS II)	Escolaridade	Classe Social de Origem (ACM)	Escolaridade mais elevada completa dos Cuidadores	Interesse no Serviço Militar
ESup-1	Feminino	Oeste e Vale do Tejo	Ensino Superior	EDL	Ensino Superior	Não
ESup-2	Feminino	Grande Lisboa	Ensino Superior	PTE	Ensino Superior	Sim
ESup-3	Feminino	Alentejo	Ensino Superior	EE	Ensino Secundário	Não
ESec-1	Masculino	Centro	Ensino Secundário	OI	Ensino Básico	Sim
ESec-2	Masculino	Grande Lisboa	Ensino Secundário	PTE	Ensino Superior	Algum
ESec-3	Masculino	Grande Lisboa	Ensino Secundário	PTE	Ensino Superior	Não
ESec-4	Masculino	Grande Lisboa	Ensino Secundário	EE	Ensino Secundário	Não
EB-1	Masculino	Península de Setúbal	Ensino Básico	EDL	Ensino Superior	Algum
EB-2	Feminino	Grande Lisboa	Ensino Básico	PTE	Ensino Superior	Não

Anexo 1 – Guião da Entrevista

Pré-Entrevista:

- Agradecimento
- Autorização de gravação
- Contextualização do estudo
- Garantia do anonimato e do uso dos dados para fins exclusivamente académicos
- Dar liberdade de interromper a gravação e retirar qualquer excerto da entrevista a qualquer momento (durante ou após)
- Reforçar que a qualquer questão feita especialmente as que procuram explicar o porquê por detrás de certas declarações e opiniões, serve apenas para elucidação e compreensão do pensamento, e não no sentido de julgar ou colocar em causa o que está a ser dito.

Grande Pergunta 1) “Conta-me a tua história. Desde o momento em que nasceste, até hoje, nenhum detalhe é irrelevante.”

Objetivos Principais: Informação sociodemográfica, consumo e estilos de vida e Valores (Poder, Humildade, Autodeterminação-Pensamento, Hedonismo, Realização).

Tópicos a abordar:

- a) Locais de nascimento e residência;
- b) Classe social
 - i) Experiência de classe;
 - ii) Dificuldades vs. Oportunidades.
 - iii) Materialismo e importância dada ao dinheiro (**Poder-Recursos_2**)
 - iv) Importância dada ao não pedir mais que aquilo que se tem (**Humildade_3**)
- c) Escolaridade dos cuidadores
- d) Escola
 - i) Desempenho escolar
 - ii) Questões sobre criatividade e originalidade (**Autodeterminação-Pensamento_1**)
 - iii) Questões sobre vontade de aprender e maneira como olha para a escola e o seu desenvolvimento (**Autodeterminação-Pensamento_2+3**)
- e) Consumo e estilos de vida
 - i) Consumo de filmes, jogos e series
 - ii) Atividade desportiva e exercício físico

- iii) Atitudes face à aventura, à adrenalina e em experimentar coisas novas e desconhecidas
(**Estímulo_1+2+3**)
- iv) Atitude face ao risco da sua segurança (**Segurança-Pessoal_1+2**)
- v) Atitude face ao prazer e prioridade dada ao lazer e aos momentos de diversão
(**Hedonismo_1+2+3**)
- f) Perceção da influência dos cuidadores nas suas escolhas de vida
- g) Ambições
 - i) Planos para o futuro e objetivos de vida
 - ii) Competitividade e importância dada ao sucesso e à admiração por parte dos outros
(**Realização_1+2+3**).
 - iii) Importância dada ao estatuto e ao poder (**Poder-Recursos_1+3**)
 - iv) Questionar se se vê como um líder e sobre o seu protagonismo na tomada de decisão de grupos a que pertence (**Poder-dominância_1+2+3**)
 - v) Perceções sobre a importância da humildade (**Humildade_2**)

Grande Pergunta 2) “O que mais te preocupa na sociedade e mundo de hoje?”

Objetivos Principais: Valores (Segurança, Tradição, Universalismo)

Tópicos a abordar:

- a) Preocupações com a sociedade e o mundo
 - i) Sentimento de segurança (**Segurança-Pessoal_3**)
 - ii) Perceções sobre a manutenção da ordem social, segurança, defesa e o papel do estado nesta vertente (**Segurança-Sociedade_1+2+3**)
 - iii) Perceções sobre a religião e as tradições
 - iv) Perceção sobre grupos vulneráveis (**Universalismo-Preocupação_1+2+3**)
 - v) Preservação dos valores culturais e da tradição (**Tradição_1+2+3**)
 - vi) Preocupação com causas ambientais e ação climática (**Universalismo-Natureza_1+2+3**)
 - vii) Preocupação com causas sociais (direitos dos imigrantes, pessoas LGBT+, etc.)
(**Universalismo-Tolerância_1**)
 - viii) Perceções sobre opiniões políticas diferentes da sua (**Universalismo-Natureza_2+3**)
- b) Eventos históricos marcantes que tenha vivenciado
 - i) Perceção sobre impacto no próprio
 - ii) Perceção de impacto na sua geração e na sociedade em geral
 - iii) Foco em conflitos armados

Grande Pergunta 3) “Como descreverias a relação com as pessoas à tua volta?”

Objetivos Principais: Valores (Benevolência, Autodeterminação-Ação, Conformismo, Aparência, Humildade)

Tópicos a abordar:

- a) Relações pessoais (Benevolência-Dependabilidade_1+2+3 e Benevolência-Cuidado_1+2+3)**
 - i) Descrição de relação como amigos**
 - ii) Descrição do que é a amizade**
 - iii) Como é que os amigos lhe descreveriam**
- b) Relação com gerações anteriores e com a autoridade**
 - i) Relação com os pais;**
 - ii) Importância dada à liberdade de decisão e à independência (Autodeterminação-Ação_1+2+3)**
 - iii) Comportamento desviante e atitude face a figuras de autoridade (Conformismo-Regras_1);**
 - iv) Cumprimento das leis e normas, mesmo quando ninguém está a olhar (Conformismo-Regras_2+3);**
 - v) Opinião sobre valores das gerações anteriores**
 - vi) Absorção, atrito ou rejeição na passagem de valores**
- c) Relação com outros jovens ao longo da vida**
 - i) Opinião sobre brincadeiras feitas a seu respeito (Aparência_1+3)**
 - ii) Integração vs. Exclusão**
 - iii) Opinião sobre valores da sua geração**
 - iv) Sentimento de pertença geracional no sentido dos valores**
 - v) Preocupação com a sua imagem pública e aquilo que os outros pensam de si (Aparência_2)**
 - vi) Perceber se tenta passar despercebido e evitar ser o centro da atenção (Humildade_1)**
 - vii) Perceção sobre conformismo e em evitar que outros tenham opiniões negativas sobre si (Conformismo-Interpessoal_1+2+3)**

Grande Pergunta 4) “Como te definirias os teus valores?”

Objetivos Principais: Conclusão da abordagem dos valores a fim de complementar as perguntas anteriores

Grande Pergunta 5) “O que mais valorizas na procura de um emprego? Ou qual é o emprego ideal?”

Objetivos Principais: Preferências Profissionais

Tópicos a abordar:

- a) Importância dada às condições de trabalho (**Salário e Benefícios, flexibilidade, estabilidade e segurança contratual**)
 - i) Tipo de funções que procura (**Risco e Segurança, Carga de Trabalho, rotina vs resolução de problemas**)
 - ii) Importância dada ao desenvolvimento e progressão de carreira (**desenvolvimento, crescimento e progressão de carreira**)
 - iii) Importância dada aos valores e reputação de uma empresa (**Reputação, Cultura Organizacional, CSR**).

Grande Pergunta 6) “Qual a tua perceção sobre as Forças Armadas Portuguesas?”

(Antes de prestar serviço, no caso dos entrevistados militares. Pedir também para contrastar com a experiência atual com a expectativa antes de incorporar)

Objetivos Principais: Motivações Ocupacionais e Institucionais face ao Serviço Militar

Tópicos a abordar:

- a) Familiaridade
 - i) Contactos com as FA ao longo da vida e representações sociais construídas
 - ii) Contactos com cultura militar ao longo da vida e representações sociais construídas
 - iii) Grau de familiaridade
- b) Perceção sobre o papel das FA
- c) **Perceção Institucional**
 - i) Opinião sobre o uso de poder militar (**Tangível e Intangível**);
 - ii) Opinião sobre o posicionamento geopolítico de Portugal em matérias de segurança e defesa (**Tangível e Intangível**);
 - iii) Perceções sobre os valores militares (**Intangível**);
 - iv) Perceções sobre a cultura militar (**Intangível**);
 - v) Perceções sobre o trabalho, missão e missões das FA (**Tangível**).
- d) **Perceção Ocupacional**
 - i) Perceções sobre as ofertas (benefícios, salários e outras de carácter mais material) das FA (**Tangível**);

- ii) Perceções sobre as funções desempenhadas por militar (**Tangível**);
- iii) Representação militar do “Militar” enquanto ícone (**Intangível**);
- iv) Perceções sobre o ambiente, relações sociais e cultura organizacional nas FA (**Intangível**);
- v) Perceções sobre o trabalho, missão e missões das FA (**Tangível**);
- vi) Perceções sobre as competências possíveis de ser desenvolvidas ao prestar serviço nas FA (**Intangível**);
- vii) Perceções sobre vantagens e desvantagens de uma profissão/carreira militar (**Tangível e Intangível**).

Grande Pergunta 7) “Estás a pensar em candidatar-te num concurso de ingresso para as Forças Armadas Portuguesas?”

(Antes de prestar serviço, no caso dos entrevistados militares. Pedir também para contrastar com a experiência atual com a expectativa antes de incorporar)

Objetivos Principais: Propensão para o Serviço Militar

Tópicos a abordar:

- a) Resposta positiva, negativa ou indecisa:
 - i) Motivo
 - ii) Principais influências;
 - iii) Balanço dos prós e contras de prestar serviço militar
- b) Resposta positiva:
 - i) Há quanto tempo tomou a decisão;
 - ii) Ramo, categoria, regime de prestação de serviço e especialidade pretendidos (motivos de escolha).
- c) Resposta negativa:
 - i) No caso de impossibilidade, questionar se gostaria de prestar serviço militar, apesar de não poder.
- d) Entrevistados militar:
 - i) Quando soube que queria prestar serviço militar
 - ii) Principais motivos
 - iii) Principais influências
 - iv) Balanço sobre a escolha de incorporar;
 - v) Questionar se voltaria a incorporar e/ou se escolheria outro ramo, categoria, regime de prestação de serviço e especialidade e respetivos motivos;
 - vi) Questionar se recomendaria serviço militar e os motivos por detrás da resposta.