



# ESCOLA NAVAL

talant de bi-faire



João Martins Marecos Pedro

## Serviço militar - Novo modelo de recrutamento com recurso à conscrição

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares  
Navais, na especialidade de Marinha



Alfeite

2025





# ESCOLA NAVAL

ta san tde obifaire



**João Martins Marecos Pedro**

*Serviço militar - Novo modelo de recrutamento com recurso à conscrição*

**Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares Navais,  
na especialidade de Marinha**

Orientação: Professor Ivo Emanuel da Rocha Lima Costa dos Santos Soares e Professor  
Pedro Manuel Geada Borda de Água

O Aluno

O Orientador

---

ASPOF Marecos Pedro

---

Professor Ivo Soares

**Alfeite**

**2025**



*"Si vis pacem, para bellum – If you want peace, prepare for the war "* – **Publius Flávius Vegetius Renatus**



## **Agradecimentos**

A conclusão da dissertação marca o culminar de um intenso trabalho de investigação e o término de uma das etapas mais significativas da minha formação como futuro oficial de Marinha. Este percurso não teria sido possível sem o apoio, a orientação e a colaboração de diversas pessoas e instituições, a quem expresso o meu mais profundo reconhecimento.

Em primeiro lugar, agradeço aos meus orientadores. Ao Professor Ivo Soares, pela sua constante disponibilidade e pelos desafios propostos, que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. A sua orientação e exigência académica guiaram-me na superação de obstáculos e na concretização deste projeto que eu ambicionava. Ao Professor Pedro Água, cujo contributo foi essencial ao oferecer conselhos valiosos e ao dedicar tempo à revisão cuidadosa do texto. As suas sugestões enriqueceram significativamente a qualidade desta dissertação.

À Escola Naval, que me acolheu e moldou ao longo destes anos, agradeço a formação académica, profissional e cívica que me proporcionou. O seu ambiente de rigor e excelência contribuiu de forma decisiva para o que sou hoje e para o profissional que quero ser no futuro.

Aos entrevistados que, generosamente, disponibilizaram o seu tempo, experiência e conhecimento, agradeço pelo contributo inestimável. O material recolhido através das entrevistas moldou as conclusões desta dissertação, e a diversidade das perspetivas proporcionou uma solução mais completa e abrangente.

Aos camaradas do Curso Chefe de Divisão da Armada António Lopes da Costa e Almeida, em particular à camarata 107, manifesto o meu reconhecimento pelo espírito de entreajuda e pela camaradagem que sempre manifestaram.

Aos meus amigos de longa data, Francisco Molinar, Miguel Mestrinho, Afonso Gaspar e Tomás Felicíssimo, expresso o meu apreço pela amizade e pelo companheirismo que me acompanharam ao longo dos anos e que foram essenciais

durante este processo. Da mesma forma, agradeço aos meus padrinhos, Xavier Lopes e Miguel Cordeiro, pelo incentivo e apoio contínuos.

À minha família, cujo apoio incondicional foi a base deste percurso. Aos meus pais, Sérgio e Cláudia, e ao meu irmão Manuel, que desde os meus primeiros dias como candidato me incentivaram a continuar a dar o melhor de mim, mesmo nos momentos mais desafiantes. À minha avó Isabel, destaco o seu papel fundamental no meu último ano na Escola Naval, especialmente durante a realização desta dissertação. Estendo este agradecimento aos restantes familiares, do lado do meu pai, os Marecos Pedro, e do lado da minha mãe, os Martins, pelo seu constante apoio e carinho.

Por fim, um agradecimento especial à minha namorada, Marta Gonçalves, cujo suporte foi absolutamente indispensável. A sua paciência, compreensão e encorajamento foram fundamentais, especialmente nos momentos de maior exigência deste longo percurso.

A todos, o meu mais sincero obrigado. Este trabalho é, em grande medida, fruto do vosso apoio e da confiança que depositaram em mim.

## Resumo

A evolução do panorama geopolítico na Europa e na OTAN, ao longo da última década, tem vindo a intensificar a necessidade de reavaliar os modelos de recrutamento e de prestação de serviço militar. As dificuldades no recrutamento e retenção de efetivos nas Forças Armadas (FFAA) têm suscitado o debate em torno da viabilidade e necessidade de reintroduzir a conscrição em Portugal. Esta tendência acompanha o percurso de vários países europeus e da OTAN, onde a instabilidade e os constrangimentos em satisfazer os requisitos de efetivos conduziram à reintrodução, parcial ou total, de procedimentos de seleção obrigatória.

O presente estudo propõe explorar um modelo alternativo de serviço militar, estruturado em torno da seguinte questão central de investigação: Qual a viabilidade e quais os requisitos essenciais para a reintrodução de um sistema com recurso à conscrição em Portugal? Quatro questões subsidiárias orientam a análise: examinar o último modelo de serviço militar com conscrição aplicado em Portugal; identificar os elementos-chave e analisar as características dos modelos baseados na conscrição atualmente em vigor noutros países; avaliar a perceção atual dos jovens portugueses sobre o regresso de um serviço militar obrigatório; e determinar que tipo de modelo com um elemento de conscrição poderia ser introduzido de forma a minimizar a controvérsia social, em particular entre os jovens.

A investigação assenta numa abordagem metodológica mista, combinando dados qualitativos provenientes de sete entrevistas semiestruturadas realizadas a oficiais das FFAA e decisores políticos, com dados quantitativos obtidos através de 931 questionários aplicados a alunos do ensino secundário (10.º ao 12.º ano). As entrevistas evidenciam os desafios associados ao atual sistema voluntário e contratual, enquanto os questionários permitem aferir a perceção dos jovens relativamente à possível reintrodução de um modelo que envolva seleção obrigatória.

Para a conceção do modelo proposto, recorre-se a uma matriz que integra o quadro analítico “Fins–Meios–Modos” (Lykke, 1989). Esta metodologia possibilita a avaliação comparativa de diversos sistemas baseados na conscrição, identificando fatores estruturais cruciais à realidade nacional. Os resultados indicam uma crescente

aceitação da conscrição por parte dos jovens, sobretudo quando inserida em modelos flexíveis que conciliem o serviço militar com componentes do serviço cívico um modelo híbrido. Esta mudança parece refletir uma evolução nas perceções sobre segurança nacional, uma alteração no discurso político, bem como fatores económicos que afetam o mercado de trabalho e o emprego jovem.

O modelo delineado constitui uma base de trabalho para decisões de política pública, orientadas para a implementação de um sistema de conscrição flexível e adaptável, integrando os elementos mais vantajosos dos exemplos internacionais analisados.

Palavras-chave: Serviço militar, Juventude, Conscrição, OTAN, Sociedade Portuguesa.

## Abstract

The evolution of the geopolitical landscape in Europe and NATO over the past decade has heightened the need to reassess military recruitment and service models. Persistent challenges in the recruitment and retention of personnel within the Armed Forces have reignited the debate on the feasibility and necessity of reintroducing conscription in Portugal. This trend mirrors developments in several European and NATO member states, where instability and difficulties in meeting personnel requirements have led to the partial or full reinstatement of mandatory selection mechanisms.

This study seeks to explore an alternative model of military service, structured around the following central research question: *What is the feasibility and what are the essential requirements for the reintroduction of a conscription-based system in Portugal?* The analysis is guided by four subsidiary questions: examining the last conscription-based Military Service model implemented in Portugal; identifying key components and analysing the characteristics of conscription-based models currently in force in other countries; assessing contemporary Portuguese youth perceptions regarding the re-establishment of compulsory military service; and determining which type of model incorporating an element of conscription could be introduced in a way that minimises social controversy, particularly among young people.

The research is based on a mixed-methods approach, combining qualitative data obtained from seven semi-structured interviews with Armed Forces officers and policymakers, and quantitative data collected through 931 questionnaires administered to secondary school students (10th to 12th grade). The interviews highlight the limitations and challenges associated with the current voluntary and contractual system, while the questionnaires provide insight into young people's perspectives on the potential reintroduction of a model involving mandatory selection.

To design the proposed model, a matrix is used that integrates the “Ends–Ways–Means” analytical framework (Lykke, 1989). This methodology enables a comparative assessment of different conscription-based systems, identifying structural factors that are crucial for adaptation to the Portuguese context. The findings indicate a growing

acceptance of conscription among young people, particularly when implemented through flexible models that combine military service with civic service components — a hybrid model. This shift reflects changing perceptions of national security, an evolving political discourse, and economic factors impacting the labour market and youth employment.

The proposed model provides a structured foundation for public policy decisions aimed at implementing a flexible and adaptable conscription system, incorporating the most advantageous elements of the international examples analysed.

Keywords: Conscription, Military Service, NATO, Portuguese Society, Youth.

## Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	VII
<b>Resumo</b> .....	IX
<b>Abstract</b> .....	XI
<b>Índice</b> .....	XIII
<b>Índice de figuras</b> .....	XVI
<b>Índice de gráficos</b> .....	XVII
<b>Índice de tabelas</b> .....	XVIII
<b>Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos</b> .....	XIX
<b>Introdução</b> .....	1
<b>1.1. Enquadramento do tema</b> .....	1
<b>1.2. Justificação do tema</b> .....	2
<b>1.3. Objetivos da investigação</b> .....	4
<b>1.4. Estrutura da investigação</b> .....	5
<b>2. Revisão de literatura</b> .....	7
<b>2.1. Contexto Geopolítico Atual</b> .....	7
<b>2.2. Serviço militar português: O Início e a sua Evolução</b> .....	8
<b>2.2.1. O Início do Serviço militar em Portugal</b> .....	8
<b>2.2.2. Evolução Histórica e Reformas do Serviço militar</b> .....	9
<b>2.2.3. A Transição da Consciência para a Profissionalização nas Forças Armadas</b> .....	10
<b>2.3. Enquadramento Teórico</b> .....	16
<b>2.3.1. Princípios Gerais do Serviço militar</b> .....	16
<b>2.3.2. Modalidades de Recrutamento Militar</b> .....	17

2.3.3. Obrigações Militares dos Cidadãos.....	18
2.3.4. Serviço Efetivo e Regimes de Contrato e Voluntariado.....	19
<b>2.4. Modelos de Serviço militar Europeus &amp; Estados Unidos da América .....</b>	<b>20</b>
2.4.1. Finlândia - serviço militar obrigatório universal .....	21
2.4.2. Noruega - serviço militar obrigatório seletivo .....	23
2.4.3. Suécia - serviço militar obrigatório seletivo.....	25
2.4.4. Suíça - serviço militar milícia .....	28
2.4.5. Grécia - serviço militar obrigatório universal.....	31
2.4.6. Estados Unidos da América - serviço militar voluntário.....	33
<b>2.5. Síntese conclusiva.....</b>	<b>35</b>
<b>3. Metodologia .....</b>	<b>37</b>
3.1. Tipo de pesquisa.....	37
3.2. Validação do Questionário.....	38
3.3. População e amostra .....	40
3.4. Instrumentos de recolha e tratamento de dados.....	43
3.4.1. Questionário .....	44
3.4.2. Entrevistas semiestruturadas .....	44
3.4.3. Tratamento e Análise dos Dados.....	45
3.5. Limitações Metodológicas .....	46
<b>4. Análise e interpretação dos dados.....</b>	<b>49</b>
4.1. Análise do questionário .....	49
4.1.1. Caracterização Demográfica.....	49
4.1.2. Análise da Perceção dos Jovens através da Escala de Likert .....	53
4.1.3. Análise das perguntas com resposta aberta .....	57
4.1.4. Resultado dos questionários .....	59
4.2. Análise das Entrevistas .....	61

4.2.1. Entrevistas Militares.....	62
4.2.2. Entrevistas Cívicas .....	69
4.3. Comparação com os modelos internacionais.....	73
4.4. Lições e implicações para Portugal .....	78
5. Conclusões.....	86
5.1. Considerações Finais.....	86
5.2. Limitações do Estudo .....	89
5.3. Sugestões para Estudo Futuros.....	90
Bibliografia .....	92
Anexos.....	98
Anexo A - Matriz concebida para atribuir as respostas em categorias analíticas que correspondem às dimensões específicas da investigação .....	98
Anexo B - Matrizes de comparação dos modelos de Serviço militar internacionais	100
Anexo C - Matriz do modelo de Serviço militar proposto para Portugal .....	104
Apêndices.....	106
Apêndice A - Questionário Microsoft Forms .....	106
Apêndice B - Declaração de consentimento para tratamento de dados pessoais...	112
Apêndice C - Guião de entrevista semiestruturada.....	114

## Índice de figuras

Figura 1 - Razões para não querer ingressar nas FFAA (fonte: DGRDN, 2024).....	13
Figura 2 - Razões para querer ingressar nas FFAA (fonte: DGRDN, 2024) .....	13
Figura 3 - Caracterização do atual modelo de serviço militar (fonte: DGRDN, 2025).....	17

## Índice de gráficos

Gráfico 1 - Caracterização demográfica: Idade (fonte: elaboração própria).....	50
Gráfico 2 - Caracterização demográfica: Sexo (fonte: elaboração própria) .....	50
Gráfico 3 - Caracterização demográfica: Tipo de ensino (fonte: elaboração própria).....	51
Gráfico 4 - Caracterização demográfica: Ano de Escolaridade (fonte: elaboração própria) .....	52
Gráfico 5 - Caracterização demográfica: Nacionalidade (fonte: elaboração própria) .....	52
Gráfico 6 - Caracterização demográfica: Distribuição geográfica (fonte: PORDATA, 2025) .....	53
Gráfico 7 - Pergunta número 9 (fonte: elaboração própria) .....	54
Gráfico 8 - Pergunta número 10 (fonte: elaboração própria) .....	55
Gráfico 9 - Pergunta número 11 (fonte: elaboração própria) .....	55
Gráfico 10 - Pergunta número 12 (fonte: elaboração própria) .....	56
Gráfico 11 - Pergunta número 13 (fonte: elaboração própria) .....	56
Gráfico 12 - Pergunta número 14 (fonte: elaboração própria) .....	57

## Índice de tabelas

Tabela 1 - Profissionalização versus Conscrição (fonte: elaboração própria) .....	15
Tabela 2 - Fórmulas para o cálculo da População Infinita e Finita (fonte: Cochran, 1977) .....	41
Tabela 3 - Cálculo da População Infinita e Finita para as Margens de erros 3% e 5% (fonte: elaboração própria) .....	42
Tabela 4 - Universo de entrevistados (fonte: elaboração própria).....	43

## Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

ALM	Almirante
CALM	Contra-almirante
CFR	Capitão-de-fragata
COM	Comodoro
DDN	Dia da Defesa Nacional
DL	Decreto – Lei
DP	Direção de Pessoal
FFAA	Forças Armadas
INE	Instituto Nacional de Estatística
IUM	Instituto Universitário Militar
LSM	Lei do Serviço militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
NPO	Navio de Patrulha Oceânico
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PIB	Produto Interno Bruto
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
RCE	Regime de Contrato Especial
RH	Recursos Humanos
RV	Regime de Voluntariado
SC	Serviço Cívico
SE	Serviço Efetivo
SEN	Serviço Efetivo Normal
SM	Serviço militar
SMN	Salário Mínimo Nacional
SMO	Serviço militar obrigatório
TN	Território Nacional
UE	União Europeia
U/E/O	Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos
VALM	Vice-almirante

## **Introdução**

O presente capítulo tem como objetivo enquadrar a temática central desta dissertação, que analisa a hipótese da introdução de um modelo de serviço militar em Portugal no qual a conscrição existisse como forma de recrutamento. Inicia-se com a contextualização do tema, abordando os fatores que justificam a utilização de um modelo com estas características e as tendências observadas noutros países. Seguidamente, serão delineadas as principais questões da investigação, bem como os objetivos que orientam o estudo. Por fim, apresenta-se a estrutura geral da dissertação, explicando a organização dos capítulos.

### **1.1. Enquadramento do tema**

Portugal, até ao ano de 2004, utilizou a conscrição como uma forma de recrutamento para as Forças Armadas (FFAA), seguindo uma tendência comum na Europa durante a segunda metade do século XX. No entanto, com as mudanças geopolíticas e tecnológicas do início do século XXI, o serviço militar obrigatório (SMO) foi abolido, dando lugar a um modelo de recrutamento voluntário. A evolução das FFAA portuguesas foi marcada por uma transição de um modelo de conscrição para um modelo exclusivamente profissional. A conjuntura geopolítica atual, caracterizada por ameaças emergentes e pela necessidade de um reforço na segurança coletiva, tem levado vários países a reavaliar os seus sistemas de recrutamento militar.

A Europa enfrenta uma profunda instabilidade política e geopolítica, marcada pela fragmentação interna, pelo enfraquecimento da liderança na União Europeia e pelo aumento das ameaças externas, incluindo a incerteza quanto ao compromisso dos EUA com a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN). Diante deste cenário, os países europeus, incluindo Portugal, enfrentam uma crescente pressão para reforçar as suas capacidades de defesa. A Rússia, perante uma vasta planície que se estende da Polónia à França, permanece uma ameaça estratégica significativa, especialmente após a anexação da Crimeia (Marshall, 2017).

O *Joint White Paper for European Defence Readiness 2030* (EDA, 2025) alerta para a deterioração acelerada do ambiente de segurança na Europa, impulsionada pela invasão da Ucrânia pela Rússia, que levou novamente uma guerra de alta intensidade ao continente. A crescente competição tecnológica com a China, que amplia e moderniza constantemente as suas capacidades militares, sugere que os países europeus ajustem os seus serviços militares, de modo a terem uma capacidade de mobilização competitiva, e que desenvolvam competências em tecnologias disruptivas. O documento tem como finalidade uma indústria de defesa inovadora e pronta até 2030 que garanta a segurança coletiva e a autonomia estratégica da União Europeia (UE).

Paralelamente, a experiência internacional sugere que vários países europeus têm reintroduzido ou adaptado modelos de SMO, tem como exemplo dessa tendência a Suécia e a Noruega que através de uma conscrição seletiva, conciliam o voluntariado com a obrigatoriedade em determinadas situações. Além disso, a Suécia, a Noruega, a Finlândia e a Suíça apresentam um modelo de Serviço Cívico como uma solução, que também tem a capacidade de cultivar o sentimento de patriotismo e de cultura de defesa. Esta opção é apresentada como uma alternativa ao serviço militar com recurso à conscrição.

A Europa tem 16 países com SMO e o seu regresso está a ser discutido em alguns países europeus como resposta à escassez de efetivos (dificuldades de recrutamento e de retenção) e à crescente ameaça externa (contexto geopolítico). Em Portugal, o fim da conscrição em 2004 abriu espaço a um novo modelo de profissionalização, cuja sustentabilidade e equilíbrio entre eficácia operacional e ligação à sociedade civil tem sido objeto de debate político e académico.

## **1.2. Justificação do tema**

Portugal, como muitos outros países europeus, enfrenta um problema de escassez de recursos humanos nas FFAA, com uma redução de 32,4% nos efetivos entre os anos 2011 e 2023 (Associação de Oficiais das Forças Armadas [AOFA], 2023). A pirâmide demográfica de Portugal apresenta uma estrutura envelhecida, com uma base de

população jovem insuficiente para sustentar a renovação necessária dos efetivos militares (PopulationPyramid.net, 2025). O mesmo problema é observado noutros países europeus, como a Itália, a Alemanha e a França, onde as taxas de natalidade decrescentes e o envelhecimento da população colocam uma pressão crescente sobre as forças militares e de segurança.

As taxas de natalidade na UE têm vindo a diminuir continuamente desde a década de 1960, atingindo um mínimo histórico em 2023. A taxa de natalidade caiu para 1,38 nascimentos por mulher, o valor mais baixo já registado, refletindo uma descida de aproximadamente 10% em comparação com o ano de 2016.

Em Portugal, o número de efetivos nas FFAA tem diminuído de forma consistente. De 2015 a 2024, registou-se uma redução de 20% em relação ao número de militares, totalizando 23.220 militares no ano de 2024. As dificuldades existentes no recrutamento e principalmente na retenção (falta de atratividade da carreira militar), mostram o porquê do progressivo abandono do Serviço militar (Mercier, 2021).

Apesar da crescente instabilidade política e geopolítica, como evidenciado no enquadramento do tema, o debate sobre uma solução viável ao atual Serviço militar permanece estagnado. Os decisores políticos continuam a evitar uma análise aprofundada de modelos alternativos, não chegando a considerar soluções integradas que equilibrem a Defesa Nacional, a equidade social e o desenvolvimento cívico, como um Serviço Nacional de Cidadania (SNC) ou um Serviço Cívico. Esta inércia reflete uma desconexão entre as elites políticas e as necessidades de segurança a longo prazo, bem como uma subvalorização do potencial de sistemas híbridos que combinem voluntariado, obrigatoriedade parcial e formação cívica (Santos, 2024).

A necessidade de colmatar a escassez de efetivos militares tem impulsionado debates em vários países europeus, com alguns a analisar e efetivar modelos híbridos ou alternativos ao voluntariado puro, conforme apontado no artigo "*Universal, selective, and lottery-based: conscription in the Nordic and Baltic states*" publicado pelo *Centre for Eastern Studies* (Szymański, 2024).

Atualmente, os países nórdicos exploram e implementam sistemas que combinam o regime voluntário e a conscrição seletiva, integrando formação cívica e militar. Outros

países europeus, como a Polónia e a Alemanha também discutem soluções inspiradas nestes modelos, testando formas de aumentar as suas reservas de recrutamento sem depender apenas de forças profissionais (Szymański, 2024). Esta dinâmica de estudo, experimentação e aplicação de modelos híbridos ou alternativos evidencia uma limitação no debate português, onde tais alternativas ao voluntariado puro permanecem pouco exploradas.

O presente estudo diferencia-se por abordar a conscrição não apenas como uma resposta operacional às necessidades das Forças Armadas, mas também como um instrumento de coesão social, cidadania ativa e formação cívica, numa perspetiva integrada raramente explorada em contexto nacional. Deste modo, a investigação procura contribuir com uma reflexão original sobre um futuro modelo de recrutamento militar em Portugal.

### **1.3. Objetivos da investigação**

A investigação tem como objetivo analisar a viabilidade e os requisitos para a introdução de um modelo de serviço militar, onde o recrutamento pudesse utilizar como ferramenta a conscrição, ajustado à realidade política e geopolítica atual e com foco em complementar o presente sistema.

Tendo em vista a relevância do tema abordado neste capítulo, o estudo será orientado pela seguinte questão central (QC):

*Qual é a viabilidade e os requisitos para a introdução de um modelo de serviço militar, que pudesse também ter como recurso a conscrição em Portugal, de forma a responder às crescentes necessidades de defesa e segurança da Europa?*

Para especificar o âmbito da investigação e dividi-lo em várias etapas, foram definidas as seguintes questões derivadas:

QD1: Como podemos caracterizar a evolução do modelo de Serviço militar em Portugal?

QD2: Quais são as características e os elementos essenciais dos modelos de Serviço militar que utilizam a conscrição e que estão em vigor atualmente na Europa, membros da OTAN?

QD3: Qual é a perceção atual dos jovens portugueses sobre o regresso de um serviço militar obrigatório e em que medida difere da perceção assumida no período pós-suspensão do SMO?

QD4: Que modelo de serviço militar com conscrição poderia ser implementado em Portugal de modo a minimizar a controvérsia social e manter a eficácia na Defesa Nacional?

#### **1.4. Estrutura da investigação**

Esta dissertação está organizada em cinco capítulos principais. O primeiro capítulo corresponde à introdução, onde se apresenta a contextualização do tema e a justificação da investigação. Além disso, são estabelecidos os objetivos da investigação e é apresentada uma estrutura geral do estudo, bem como do seu propósito.

O segundo capítulo consiste numa revisão da literatura, que explora conceitos fundamentais relacionados com o SMO, com o atual Serviço e Recrutamento militar e sobre a Defesa Nacional. Adicionalmente, é realizada uma análise a modelos de conscrição existentes na Europa.

O terceiro capítulo incide sobre a abordagem metodológica utilizada na investigação, abrangendo tanto métodos quantitativos quanto qualitativos. Detalha-se a população e a amostra, incluindo os critérios de seleção, a distribuição de questionários e a realização de entrevistas semiestruturadas. São explicados os procedimentos de recolha de dados e a validação dos instrumentos utilizados.

O quarto capítulo compreende a análise e discussão dos resultados obtidos, confrontando-os com a literatura existente e interpretando as suas implicações. É realizada uma análise descritiva dos dados quantitativos obtidos através dos questionários e uma análise qualitativa das entrevistas realizadas. Simultaneamente, discutem-se as principais dificuldades e desafios identificados.

Finalmente, no quinto e último capítulo, são sintetizadas as principais conclusões do estudo. Discutem-se as limitações do estudo e sugerem-se direções para futuras investigações. São apresentadas recomendações para os decisores políticos e institucionais.

A presente investigação pretende contribuir para um debate informado sobre o futuro do recrutamento militar em Portugal, fornecendo uma base sólida para a tomada de decisão sobre a pertinência e viabilidade de um Serviço militar, oferecendo propostas concretas e informadas para a eventual introdução de um modelo de conscrição seletiva ou um modelo híbrido.

## **2. Revisão de literatura**

Neste capítulo apresenta-se o resultado da revisão da literatura, por forma a proporcionar a contextualização da temática do Serviço militar em Portugal e a apresentação de conceitos estruturantes que permitam proceder à caracterização de outros modelos de Serviço militar existentes em cinco países europeus e nos Estados Unidos da América.

### **2.1. Contexto Geopolítico Atual**

A Europa atravessa um período de profunda instabilidade política e geopolítica, marcado pela fragmentação interna e pelo aumento das ameaças externas. A dificuldade em formar governos estáveis e a falta de liderança eficaz na UE impossibilitam uma resposta unificada aos desafios emergentes, comprometendo decisões estratégicas essenciais para a segurança continental. Paralelamente, a Europa é alvo de ataques híbridos como os cortes em cabos submarinos ao largo da sua costa (Wallace, 2025).

Tocci (2025) analisa a reconfiguração da Europa face à guerra na Ucrânia e ao reposicionamento estratégico dos EUA. A autora sustenta que a mobilização russa representa uma ameaça existencial para a Europa, que exige respostas que as atuais estruturas da UE e da OTAN têm dificuldade em assegurar. A ausência de garantias robustas de segurança e a crise de credibilidade da OTAN, acentuada pelo afastamento dos EUA, levam países como Reino Unido, Noruega, Canadá e Turquia a assumirem maior protagonismo na defesa europeia. Emergem, assim, tentativas de uma Europa mais autónoma e focada na sua segurança.

O envelhecimento populacional é outro dos desafios que a Europa enfrenta. O Eurostat projeta um aumento da idade média da população da UE de 44,7 anos em 2022 para 48,8 anos em 2050, acompanhado de uma redução de 12,8% da população com menos de 55 anos (Eurostat, 2023). Este declínio demográfico afeta o recrutamento militar. Desde o período compreendido entre 2011 e 2013, países como a Alemanha, a

Irlanda e Portugal registam quedas acentuadas no efetivo militar — em Portugal, de 29.178 para 23.220 militares entre 2015 e 2024. A diminuição da base de jovens aptos ao recrutamento, agravada pela emigração, compromete a capacidade operacional das FFAA (Saraiva, 2018).

## **2.2. Serviço militar português: O Início e a sua Evolução**

A trajetória do serviço militar em Portugal reflete profundas transformações históricas, sociais e políticas, que se entrelaçam com o desenvolvimento do país e as exigências do contexto internacional, desde as primeiras legislações que estruturaram o recrutamento e a prestação de serviço, passando pelas reformas implementadas ao longo do tempo — sobretudo a partir da segunda metade do século XX. A integração de Portugal em organizações internacionais, como a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), também impôs novas exigências, que levaram a uma modernização e reformulação nas FFAA.

### **2.2.1. O Início do Serviço militar em Portugal**

O serviço militar em Portugal tem raízes históricas profundas, tendo assumido contornos formais com a Lei n.º 2135/1968, que estabeleceu a obrigatoriedade do serviço militar para todos os cidadãos do sexo masculino, permitindo também o voluntariado feminino, sobretudo como resposta às exigências da Guerra Colonial. A duração do serviço era de dois anos, incluindo instrução e tempo nas fileiras. Este modelo de conscrição refletia tanto a ideologia do regime como as pressões do contexto geoestratégico, sendo o serviço militar encarado como uma obrigação cívica e um sinal de dissuasão externa. Barata (1996) sublinha que, historicamente, o "trazer armas" era também um símbolo de estatuto e liberdade: “a obrigação transformara-se num direito de alguns”.

O SMO foi historicamente associado à construção da cidadania, pois promovia a coesão nacional ao permitir que jovens de diversas regiões e de difícil acesso tivessem a oportunidade de se encontrar e partilhar vivências distintas e até então

desconhecidas, fortalecendo assim a identidade portuguesa. Por um lado, de acordo com o artigo 276.º da Constituição da República Portuguesa, todos os cidadãos têm o dever fundamental de defesa da Pátria, podendo este dever traduzir-se na prestação de serviço militar ou alternativo. Por outro lado, o serviço militar ofereceu oportunidades de alfabetização e mobilidade social para as classes mais baixas e com menos acesso à educação, promovendo equidade num país marcado por desigualdades regionais e sociais (Narciso, 1999).

A lei estabelecida em 1968 serviu de base para a organização e o recrutamento do serviço militar em Portugal. Este modelo, ainda que considerado eficaz para a época, viria a enfrentar a necessidade de uma reformulação com o passar dos anos, especialmente após os eventos políticos que abalaram a estrutura social e institucional do país.

A consolidação do SMO ao longo do século XX, em particular durante a guerra colonial, correspondeu à necessidade de mobilizações em larga escala. No entanto, a sua aplicação revelou-se progressivamente não universal. A partir da década de 1980, de um contingente recenseado de cerca de 100 mil jovens por ano, apenas cerca de 50% eram efetivamente incorporados, sendo essa percentagem ainda mais reduzida nos anos seguintes. Verificaram-se, além disso, distorções significativas, como o facto de apenas cerca de 15% dos jovens com escolaridade igual ou superior ao 12.º ano terem sido incorporados (Narciso, 1999).

### **2.2.2. Evolução Histórica e Reformas do Serviço militar**

A partir da década de 1970, e sobretudo após o 25 de abril de 1974, o panorama político e social português passou por profundas transformações. Este período de transição, que levou à democratização e à modernização das instituições, não poupou as FFAA, que tiveram de se adaptar ao novo contexto. O início do processo de independência dos territórios africanos e as orientações do Fundo Monetário Internacional (FMI) entre 1975 e 1985, também influenciaram as políticas de defesa (Zorrinho, 2018).

No período compreendido entre 1975 e a revisão constitucional de 1982, ano em que foi promulgada a Lei n.º 29/82 de 11 de dezembro, que definiu pela primeira vez o

conceito de Defesa Nacional, os efetivos militares continuaram a diminuir, passando de 175.000 para cerca de 70.000. A prestação do SMO mantinha-se, embora a sua duração tivesse diminuído para quinze meses, em julho de 1975, no Exército, e para dois anos, em outubro do mesmo ano, para as praças da Marinha (Monteiro, 2018).

A prestação do serviço militar em regime de voluntariado e contrato (RV/RC) iniciou-se com a Lei n.º 30/87, de 7 de julho, sendo posteriormente reformulada pela Lei n.º 22/91, a 19 de junho, que reduziu o tempo de serviço obrigatório para quatro meses. Contudo, essa alteração revelou-se ineficaz, tanto pela curta duração do serviço como pelos elevados encargos financeiros, conduzindo à descredibilização do modelo (Monteiro, 2018). A elevada rotatividade dos conscritos implicava custos acrescidos com fardamento, formação e manutenção de equipamentos, traduzindo-se em despesas operacionais contínuas sem retorno efetivo para as Forças Armadas.

Durante a década de 90, dá-se o início de algumas movimentações e protestos sociais que influenciaram a opinião pública nacional em relação ao SMO em vigor, o que levou ao seu progressivo abandono e por último à sua eliminação, com a revisão constitucional de 1997. A Lei n.º 174/99, de 21 de setembro fixou a prestação do serviço militar, exclusivamente baseada num modelo de voluntariado e de contrato, em tempo de paz, dando início a um modelo de profissionalização nas FFAA.

Desta forma, com a Lei Orgânica n.º 3/99, de 18 de setembro, e, em 2000, com a regulamentação da Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, a prestação de serviço militar passou a ser exclusivamente voluntária, após um período de transição de quatro anos fixado na Lei, fixando como data de implementação definitiva 19 de novembro de 2004 (Cardoso, 2008).

### **2.2.3. A Transição da Consciência para a Profissionalização nas Forças Armadas**

Desde o final do século XX, a conjuntura internacional e nacional apontava para a necessidade de reformas profundas nas FFAA. Após o fim da Guerra Fria, a distensão geopolítica e o surgimento de novas ameaças levaram à reestruturação das FFAA europeias. A conscrição, baseada em grandes efetivos, foi gradualmente substituída por modelos profissionais, mais adequados às missões internacionais e à complexidade dos equipamentos modernos (Telo & Pires, 2013).

A profissionalização das Forças Armadas permitiu ganhos significativos em termos de especialização, prontidão operacional e qualidade do efetivo, respondendo às exigências de novas missões em contexto internacional, como operações de paz e humanitárias. Neste enquadramento, o modelo de conscrição revelou-se desajustado face à crescente complexidade operacional. A integração de Portugal na OTAN e na União Europeia reforçou esta tendência, reduzindo a necessidade de forças de grande escala e promovendo uma lógica de segurança coletiva. Embora a profissionalização tenha sido inicialmente criticada pelo seu custo, estudos realizados entre 1993 e 2005 sugerem que, quando considerados os custos sociais da conscrição, o impacto económico da profissionalização é positivo — com ganhos estimados de 2% no bem-estar social, mesmo perante um aumento de 7% nos custos financeiros diretos (Cardoso, 2008).

Por outro lado, subsiste o argumento de que o Serviço militar obrigatório constitui um instrumento de consolidação da cidadania. No entanto, essa perspetiva tem sido desafiada por evidência internacional, já que países como o Reino Unido ou os Estados Unidos desenvolveram culturas cívicas e patrióticas robustas sem recorrerem à conscrição. Num contexto contemporâneo caracterizado pela sociedade da informação e por novas formas de participação cívica, o papel do SMO enquanto mecanismo de integração social tem vindo a perder centralidade. A cidadania pode ser promovida por meios alternativos, como a educação cívica, o voluntariado ou a participação em estruturas associativas (Narciso, 1999).

Portugal, alinhado com outros países da OTAN, ajustou a sua estrutura militar para se tornar mais flexível e eficiente. O primeiro passo significativo rumo à profissionalização ocorreu em 1991, quando o tempo de duração do Serviço militar obrigatório (SMO) foi reduzido para quatro meses. Esse modelo misto, que combinava conscrição com voluntariado, revelou-se ineficaz, pois não permitia uma gestão eficiente dos recursos humanos militares (Cardoso, 2008).

Serrano (2004), no seu estudo “O Fim da Conscrição e a Implementação de um Novo Modelo de Serviço militar – Implicações e Desafios” elenca um conjunto de medidas estratégicas para assegurar a eficácia da profissionalização das Forças Armadas

Portuguesas. Entre as recomendações, destacam-se a criação de Centros e Células de Recrutamento junto das unidades militares e equipas móveis de atendimento, com o objetivo de aproximar o processo de recrutamento do público-alvo. Defende ainda a modernização dos critérios de seleção, através de avaliações psicofísicas e técnicas, e a introdução de incentivos como melhoria salarial, apoios à mobilidade geográfica e alojamento, de forma a tornar a carreira militar mais atrativa e competitiva.

Apesar das diversas medidas adotadas para aumentar a atratividade das FFAA Portuguesas, Almeida (2022) identifica várias falhas estruturais e organizacionais que comprometem o recrutamento. Entre os principais entraves estão a rigidez do modelo de recrutamento, a ausência de articulação entre os três ramos e a falta de uma estratégia comum de divulgação. Estes fatores dificultam a captação de candidatos, sobretudo num mercado de trabalho em rápida transformação. Estudos da *Deloitte* e do Dia da Defesa Nacional (DDN) reforçam esta conclusão, evidenciando o desconhecimento generalizado das oportunidades militares e a desadequação da comunicação institucional face às expectativas das novas gerações.

O estudo realizado pela *Deloitte* em 2024 sobre Geração Z (indivíduos nascidos entre 1997 e 2010) e os *Millennials* (nascidos entre 1981 e 1996), indica que as principais razões para escolher um empregador são o equilíbrio na vida-trabalho (25% geração Z e 31% *Millennials*), as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento proporcionadas (21% geração Z e 21% *Millennials*), um salário elevado ou outros benefícios financeiros (19% geração Z e 22% *Millennials*), uma cultura organizacional positiva (19% geração Z e 20% *Millennials*), um horário flexível ou semana de trabalho reduzida (19% geração Z e 19% *Millennials*), oportunidades de progressão na carreira (18% geração Z e 19% *Millennials*) e um sentido de propósito no trabalho (17% geração Z e 21% *Millennials*).

Este estudo também faz referência às principais razões pelas quais os jovens saíram do emprego anterior, nomeadamente o salário insuficiente (26% geração Z e 29% *Millennials*), a falta de oportunidades de progressão na carreira (16% geração Z e 22% *Millennials*), o sentimento de *burnout* (14% geração Z e 17% *Millennials*), a perceção que o trabalho era prejudicial para a sua saúde mental (14% geração Z e 18% *Millennials*), o

considerar que o trabalho não o realizava ou não tinha um propósito (13% geração Z e 15% *Millennials*), a ausência de equilíbrio vida-trabalho (13% geração Z e 14% *Millennials*) e a falta de oportunidades de aprendizagem/desenvolvimento (13% geração Z e 13% *Millennials*) (Deloitte, 2024).

A análise dos inquéritos realizados aos participantes do DDN de 2024 revela os seguintes dados relativos aos jovens nas figuras 1 e 2 (DGRDN, 2024):

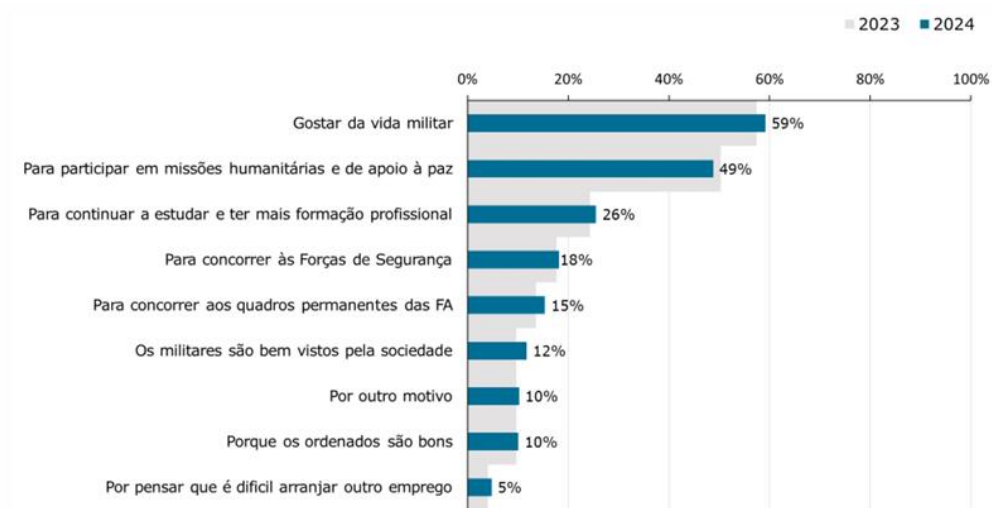


Figura 2 - Razões para querer ingressar nas FFAA (fonte: DGRDN, 2024)

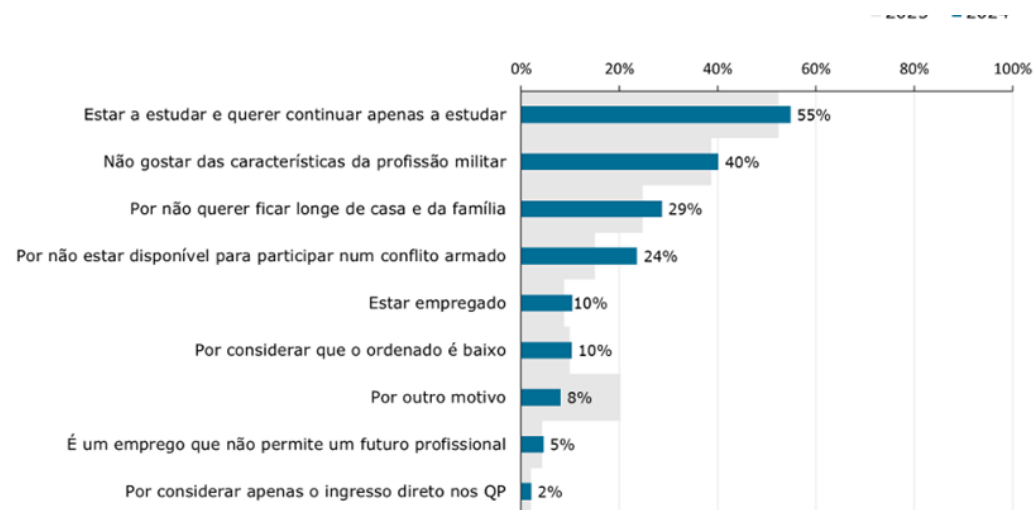


Figura 1 - Razões para não querer ingressar nas FFAA (fonte: DGRDN, 2024)

O inquérito conduzido em 2021 pela Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN) e pelo Instituto da Defesa Nacional (IDN) oferece uma análise rigorosa da perceção da população portuguesa sobre Defesa Nacional e FFAA, num

contexto que foi condicionado pelos constrangimentos pandémicos existentes naquela altura.

Das conclusões resultantes do referido estudo, as mais relevantes para a presente dissertação destacam que no que respeita ao Modelo de Serviço militar, a maioria dos inquiridos (60%) apoia o modelo voluntário, mas há também uma franja relevante que valoriza uma prestação de serviço que seja de natureza “obrigatória” (40%). No entanto, em termos de fatores sociodemográficos e da sua importância na variabilidade destes posicionamentos, constatou-se que as mulheres, os inquiridos mais jovens e os mais escolarizados são quem mais tende a valorizar a natureza voluntária do serviço militar.

Por outro lado, a obrigatoriedade do Dia da Defesa Nacional revelou uma elevada aceitação (72%), particularmente entre os mais jovens. O estudo também constatou uma preocupação significativa com a insuficiência de recursos humanos (44,9%) e orçamentais (66,9%), refletindo os desafios existentes nas FFAA. Contudo, estas mantêm um elevado nível de prestígio e confiança, com 73,4% dos inquiridos a manifestarem muita ou total confiança.

Por último, o estudo aborda a disponibilidade para participar, através das FFAA, na defesa ativa do País. Cerca de 24% assumiram-se disponíveis para o fazer em qualquer circunstância, incluindo em caso de ataque militar. Entre os restantes, uma parte significativa está disponível para esse contributo (43,7%), mas apenas para desempenhar missões de apoio à população, ao passo que 32% se manifestou indisponível. Os valores revelam uma limitada predisposição da população para o envolvimento direto em cenários de defesa nacional, especialmente em situações de maior exigência militar, o que pode comprometer significativamente a capacidade de mobilização do país em contextos de crise ou ameaça à sua segurança.

A análise comparativa realizada através de países da OTAN apresentada por Borges (2018), sugere que Portugal está atrasado na implementação de uma estratégia integrada de recrutamento. Estas dificuldades decorrem de vencimentos pouco competitivos, da ausência de progressão horizontal e da demora dos processos de seleção, que desmotivam facilmente os jovens face a alternativas no mercado de trabalho europeu. A análise reforça a necessidade de uma reestruturação profunda no

modelo de recrutamento, com uma estrutura centralizada de recrutamento e a adoção de uma estratégia unificada, coordenada pela Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional. Nos países onde o recrutamento militar tem maior sucesso, existe um equilíbrio entre salários competitivos, formação profissional certificada e campanhas de comunicação eficazes.

Por último, apesar dos benefícios da profissionalização, a redução dos efetivos permanentes das FFAA criou uma dependência maior em forças de reserva para reforçar as unidades em caso de necessidade. Em resposta a essa nova realidade, vários países europeus reformularam os seus sistemas de reserva, apostando na criação de uma reserva mais reduzida, mas altamente preparada e com maior prontidão, diferente do sistema de Reserva de Disponibilidade e da Reserva de Recrutamento previstos na lei. A proposta de Soares (2014) previa a criação de uma "Reserva Voluntária", composta por cidadãos que, sem a obrigação do serviço militar, optam por manter uma ligação às FFAA, garantindo assim um crescimento rápido da força em tempos de crise. Este modelo também podia promover uma maior integração entre as FFAA e a sociedade civil, pois permitia que os reservistas trouxessem conhecimentos de diferentes áreas profissionais e técnicas importantes para o contexto militar.

Critérios	Profissionalização	Conscrição
Formação	Especializados e Qualificados (Equipamentos modernos, funções cada vez mais técnicas e especializadas).	Formação Militar básica e rápida a um grande número de cidadãos.
Número de Efetivos	Limitado - com uma progressão de carreira dentro das FA	Número elevado de Efetivos - Alta rotatividade e perda de experiência acumulada.
Custo Financeiro	Maior investimento em Salários e Benefícios - dificuldades na atração e retenção devido à concorrência com o setor privado.	Custos diretos mais baixos (Despesas indiretas elevadas: Material, fardamento, formação, impacto económico ao retirar os jovens do mercado de trabalho durante o serviço militar).
Motivação	Voluntários motivados e dedicados - maior compromisso com a carreira militar e evolução profissional.	Muitos apenas cumprem a sua obrigação - Resistência Social
Missões e Flexibilidade Estratégica	Padrões de prontidão mais elevados, mas capacidade limitada de mobilização rápida em larga escala.	Capacidade rápida de mobilização, mas falta de preparação para operações complexas.

*Tabela 1 - Profissionalização versus Conscrição (fonte: elaboração própria)*

## **2.3. Enquadramento Teórico**

A Lei do Serviço militar (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro) consagra a transição do sistema de conscrição para um modelo baseado no voluntariado em tempo de paz, refletindo as mudanças geopolíticas e as novas exigências estratégicas da defesa nacional. Este novo enquadramento procura garantir a disponibilidade de efetivos qualificados para missões militares e de gestão de crises, em linha com os compromissos multilaterais de Portugal (MDN, Decreto-Lei n.º 289/2000). No entanto, o modelo de conscrição foi sendo abandonado por diversos Estados da UE, dando lugar a formas profissionalizadas de serviço militar. A LSM elimina o Serviço Efetivo Normal e mantém os regimes de voluntariado e contrato, prevendo ainda a possibilidade de convocação e mobilização em caso de necessidade.

Contudo, a realidade operacional tem vindo a sugerir que o regime baseado exclusivamente no voluntariado não tem sido suficiente para assegurar os recursos humanos necessários, devido às dificuldades de atração e, sobretudo, de retenção de militares. Esta disfunção revela uma dissonância entre o quadro legal e as exigências atuais, o que justifica a reavaliação crítica do modelo vigente.

### **2.3.1. Princípios Gerais do Serviço militar**

De acordo com o artigo 1.º da Lei n.º 174/99, a defesa da Pátria é um “direito e dever fundamental de todos os portugueses”. O serviço militar é, em tempo de paz, baseado no voluntariado, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 1.º. No entanto, os cidadãos portugueses estão sujeitos a obrigações militares desde o primeiro dia do ano em que completam 18 anos de idade até ao último dia do ano em que completam 35 anos de idade (n.º 6 do artigo 1.º da Lei do Serviço militar).

Este período de sujeição a obrigações militares aplica-se a todos os cidadãos, independentemente do género, conforme previsto no n.º 2 do artigo 1.º do Regulamento da Lei do Serviço militar (Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro).

O serviço militar abrange as seguintes situações: Serviço efetivo; Reserva de recrutamento; Reserva de disponibilidade.



Figura 3 - Caracterização do atual modelo de serviço militar (fonte: DGRDN, 2025)

### 2.3.2. Modalidades de Recrutamento Militar

O recrutamento militar em Portugal encontra-se regulamentado pela Lei do Serviço militar (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro), que estabelece os princípios, deveres e modalidades através das quais os cidadãos podem ser integrados nas FFAA. O artigo 7.º da referida lei define três modalidades principais de recrutamento - normal, especial e excecional cada uma com objetivos e enquadramentos distintos consoante as necessidades do sistema de defesa nacional e o contexto político-estratégico.

#### 1 - Recrutamento Normal:

O recrutamento normal constitui o modo ordinário de ingresso de cidadãos nas FFAA e destina-se à prestação de serviço militar efetivo em regime de voluntariado ou contrato, fora dos quadros permanentes. Esta modalidade, que decorre em tempo de paz e em situação de normalidade constitucional, responde às necessidades regulares de efetivos das FFAA, sem recorrer à obrigatoriedade ou mobilização forçada.

O regime de voluntariado (RV) permite aos cidadãos ingressar nas FFAA por um período inicial, normalmente de 12 meses, prorrogável. Por outro lado, o regime de

contrato (RC) é a prestação de serviço por períodos mais longos, com sucessivas renovações, normalmente até um máximo de 6 anos. Ambos os regimes são regulados por normas específicas, nomeadamente o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR). Esta modalidade predomina desde a profissionalização das FFAA em 2004.

## **2 - Recrutamento Especial:**

O recrutamento especial tem por objetivo assegurar o acesso aos quadros permanentes (QP) das FFAA. A sua especificidade reside no facto de abranger funções e carreiras de natureza profissional, técnica e de comando, que exigem formação específica e estabilidade prolongada na instituição militar. Realiza-se via concursos para academias militares (oficiais), cursos de formação para sargentos dos QP e processos seletivos para especializações técnicas (engenharia, medicina, comunicações, entre outras). O recrutamento especial garante a continuidade, a especialização e a liderança interna das FFAA.

## **3 - Recrutamento Excecional:**

O recrutamento excecional configura uma modalidade extraordinária, aplicável apenas em circunstâncias de exceção previstas na lei, como Estado de guerra, declaração do estado de emergência ou de sítio e necessidade urgente de reforço das FFAA em virtude de uma grave ameaça à segurança nacional.

Esta modalidade envolve a convocação ou mobilização de cidadãos, podendo mesmo incluir a reintrodução temporária do serviço militar obrigatório. A sua ativação exige deliberação política de alto nível, com base na gravidade da situação e nas necessidades operacionais.

A sua existência, porém, mantém-se como mecanismo legal de salvaguarda do interesse nacional.

### **2.3.3. Obrigações Militares dos Cidadãos**

Entre os 18 e os 35 anos, os cidadãos portugueses estão sujeitos a um conjunto de deveres associados ao serviço militar, conforme estabelecido na Lei n.º 174/99. Embora algumas obrigações tenham sido revogadas - comparência ao recrutamento militar

(Artigo 2.º da Lei Orgânica n.º 1/2008) - outras mantêm-se em vigor, como a participação no Dia da Defesa Nacional (artigo 11.º da Lei n.º 174/99), a comunicação de alterações de residência e a apresentação junto das autoridades competentes quando convocados.

O Dia da Defesa Nacional, em particular, assume hoje um papel central no modelo de serviço militar voluntário, funcionando como o principal mecanismo de contacto entre os jovens e as FFAA. Através dele procura-se promover e sensibilizar as novas gerações para os deveres de cidadania, os princípios da defesa nacional e as modalidades de prestação de serviço militar.

#### **2.3.4. Serviço Efetivo e Regimes de Contrato e Voluntariado**

O serviço efetivo ocorre quando os cidadãos servem nas FFAA, em diferentes regimes (artigo 3.º, Lei n.º 174/99):

##### **1 - Serviço efetivo nos quadros permanentes (QP):**

O serviço efetivo nos QP compreende a prestação de serviço pelos cidadãos que, tendo ingressado voluntariamente na carreira militar, adquirem um vínculo definitivo às FFAA, designado por nomeação.

##### **2 - Serviço efetivo em regime de contrato (RC):**

O serviço efetivo em RC compreende a prestação de serviço militar voluntário por um período definido na LSM, com vista à satisfação das necessidades das FFAA ou ao eventual ingresso do militar em RC nos QP. O serviço efetivo em regime de contrato tem a duração mínima de dois anos e a máxima de seis anos.

##### **3 - Serviço efetivo em regime de voluntariado (RV):**

O serviço efetivo em RV compreende a prestação de serviço militar voluntário pelo período definido na LSM, com vista à satisfação das necessidades das FFAA, ao ingresso do militar em RV no RC ou ao eventual recrutamento para os QP. O serviço efetivo em regime de voluntariado tem uma duração de 12 meses, incluída a instrução militar.

##### **4 - Serviço efetivo em regime de contrato especial (RCE):**

O serviço efetivo em Regime de Contrato Especial (RCE), conforme definido pelo Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro, refere-se à prestação de serviço militar voluntária por oficiais nas áreas de medicina, pilotagem de aeronaves e assistência

religiosa, com o objetivo de alcançar as necessidades específicas das FFAA. Este regime prevê uma duração mínima de 8 anos e máxima de 18 anos, garantindo uma vinculação prolongada em funções que requerem elevado grau de formação, treino, habilitações académicas específicas e exigências técnicas. O serviço efetivo em RCE possibilita a certificação profissional da formação ministrada e, eventualmente, o ingresso nos quadros permanentes conforme as necessidades dos ramos das FFAA.

#### **5 - Serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização:**

O serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização compreende o serviço militar prestado na sequência do recrutamento excecional:

**Serviço efetivo por convocação:** Os cidadãos que se encontrem na situação de reserva de recrutamento podem ser convocados para prestação de serviço efetivo com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a satisfação das necessidades fundamentais das FFAA seja afetada ou prejudicada a prossecução dos objetivos permanentes da política de defesa nacional, por períodos de 4 meses prorrogáveis até ao máximo de 12 meses. A convocação prevista no número anterior é proposta pelo Ministro da Defesa Nacional, assumirá a forma de decreto-lei, fixará os efetivos e a duração do serviço militar, discriminará os objetivos, ouvido o Conselho de Chefes de Estado-Maior, e entrará em vigor 30 dias após a sua publicação.

**Serviço efetivo por mobilização:** Os cidadãos nas situações de reserva de recrutamento e de disponibilidade podem ser mobilizados para prestarem serviço militar efetivo nas FFAA em casos de exceção ou de guerra, nos termos previstos em lei da Assembleia da República.

#### **2.4. Modelos de Serviço militar Europeus & Estados Unidos da América**

A organização e o recrutamento nas Forças Armadas variam significativamente entre países, refletindo diferentes realidades estratégicas, políticas, culturais e sociais. Neste subcapítulo, analisam-se distintos modelos de serviço militar: Finlândia, Suécia, Noruega, Suíça, Grécia e Estados Unidos da América, estruturando a comparação segundo a lógica de “*Ends, Ways and Means*”.

A seleção dos países analisados fundamenta-se na diversidade de modelos de serviço nacional atualmente em vigor, permitindo observar diferentes formas de articulação entre conscrição obrigatória, regimes voluntários e mecanismos alternativos de participação cívica. Estes casos representam realidades contrastantes em termos de cultura estratégica, enquadramento legal, percentagem de recrutamento e grau de integração com forças profissionais. A análise comparativa procura, assim, identificar boas práticas, desafios persistentes e elementos transferíveis que possam informar o debate sobre a eventual reintrodução de um modelo com conscrição em Portugal, à luz das suas especificidades históricas e sociopolíticas.

Serão, por isso, explorados os objetivos estratégicos (*ends*), que explicam a necessidade de garantir elevados padrões de prontidão operacional e a justificação para manter contingentes robustos. Em seguida, analisam-se os métodos e políticas de recrutamento e formação (*ways*), incluindo os diferentes modelos de instrução e seleção. Por fim, são descritos os recursos disponíveis (*means*), como o orçamento, infraestruturas, efetivos mobilizados e incentivos associados a cada modelo de serviço militar.

#### **2.4.1. Finlândia - serviço militar obrigatório universal**

##### **Ends**

A política de defesa finlandesa foi reforçada com a adesão à OTAN em abril de 2023, decisão impulsionada pela invasão da Ucrânia em 2022 e que consolidou o posicionamento geopolítico do país. Com cerca de 338 000 km<sup>2</sup> e 1.340 km de fronteira com a Rússia, a proteção territorial é prioridade estratégica. O sistema de conscrição universal – obrigatório para homens e voluntário para mulheres – sustenta uma reserva de cerca de 900 000 cidadãos treinados, essencial para uma mobilização rápida (Szymański & *Centre for Eastern Studies*, 2024). Um inquérito de 2024 revelou que 80% da população apoia o serviço militar (Advisory Board for Defence Information, 2024).

Ainda assim, persistem desafios: a proximidade com a Rússia intensificou ameaças híbridas, como ciberataques e campanhas de desinformação (Potter, 2025), e a sustentabilidade do recrutamento é comprometida por uma taxa de natalidade de 1,25

(Statistics Finland, 2024). Criado em 1922, o modelo convoca homens entre os 18 e 60 anos; em 2024 voluntariaram-se mais de 1500 mulheres, o terceiro maior número de sempre. Anualmente, cerca de 21.000 recrutas iniciam o serviço, com elevada taxa de conclusão, recebendo treino que vai desde operações em ambientes árticos até cibersegurança.

### **Ways**

A divulgação do serviço militar na Finlândia é promovida por entidades como a *Maanpuolustusluterus*, que oferece cursos práticos destinados a jovens interessados na defesa nacional. Estas formações incluem atividades como o uso de equipamento militar e pernoitas em ambiente natural, proporcionando uma experiência realista do serviço militar. Os cursos são acessíveis a todos e desenvolvem competências úteis para emergências, contribuindo para o aumento do interesse pela defesa. Complementarmente, a plataforma *Maanpuolustusluterus Moodle* (MPKMoodle) permite o acesso a materiais digitais, facilitando a aproximação dos jovens que preferem uma aprendizagem preliminar antes de assumirem o compromisso com o serviço (MPK, 2024).

O serviço militar é estruturado por fases, com durações de 165, 255 ou 347 dias, dependendo da especialidade. Cerca de 43% dos recrutas completam 347 dias, destinados a formar quadros de reserva e executar funções especializadas; 14% servem por 255 dias, em funções como infantaria especializada ou serviço desarmado; os restantes 43% realizam 165 dias, orientados para tarefas básicas. A atribuição das funções é feita com base nas necessidades das Forças de Defesa e nas aptidões e avaliações dos conscritos. Todos os recrutas iniciam com uma formação comum de seis semanas, focada em sobrevivência, proteção e segurança. Em 2024, apenas 16,1% interromperam o serviço, sobretudo por razões de saúde, um decréscimo face a 2023 (18,7%).

### **Means**

As Forças Armadas da Finlândia contam com 8.283 militares profissionais e um contingente mobilizável de cerca de 280.000 militares ativos, dos quais 95% são reservistas convocados nos últimos dez anos. Este modelo é sustentado por um orçamento de 6,2 mil milhões de euros para 2024, representando 2,3% do PIB. Os reservistas realizam entre 80 e 200 dias de treinos de refrescamento para manter a prontidão operacional.

De acordo com o documento *Personnel Strategy of the Finnish Defence Forces 2030+*, estão previstas medidas para reforçar a atratividade do serviço, incluindo melhorias nas condições financeiras dos conscritos, com novos apoios durante o serviço, em parceria com o Ministério da Defesa. Reservistas que participam em treinos regulares recebem incentivos adicionais e oportunidades de valorização profissional. Após o serviço, os antigos conscritos beneficiam de programas de reinserção, incluindo reconhecimento e certificação de competências adquiridas, úteis em áreas como logística, engenharia e cibersegurança. Está também previsto apoio psicológico e de transição para a vida civil, bem como a possibilidade de participação dos reservistas em tarefas associadas à OTAN e à defesa nacional, reforçando o vínculo e a valorização contínua do compromisso militar (Defence Command Finland Personnel Division, 2023).

#### **2.4.2. Noruega - serviço militar obrigatório seletivo**

##### **Ends**

A Noruega mantém uma política de defesa centrada na proteção da sua soberania e do Ártico, uma região estratégica devido ao aparecimento de novas rotas marítimas e recursos naturais, como o petróleo e o gás. A extensão territorial total é de 385.207 km<sup>2</sup>, incluindo as regiões árticas de Svalbard e Jan Mayen.

O sistema de recrutamento universal, implementado desde 2015, é obrigatório para homens e mulheres, refletindo um compromisso com a igualdade de género. Em 2021, 30% dos conscritos já eram mulheres, um aumento significativo, conforme relatado no estudo realizado das FFAA da Noruega (Olsson et al., 2022).

##### **Ways**

Segundo o artigo *In Norway, young people compete to serve in the military*, o modelo norueguês de conscrição é altamente seletivo e valorizado: apenas 17% dos jovens são aceites anualmente. A seleção rigorosa — baseada em testes físicos, psicológicos e questionários online — tornou o serviço militar uma oportunidade prestigiada, levando cerca de 25% dos conscritos a seguir carreira nas Forças Armadas (Braw, 2024). O sistema também permite alcançar diversos estratos sociais, com mais eficácia do que campanhas tradicionais de recrutamento.

A Noruega aplica conscrição universal desde 2015, incluindo homens e mulheres dos 18 aos 44 anos, sendo o primeiro país da OTAN a fazê-lo. O serviço militar tem duração de 19 meses, incluindo 12 meses de treino básico e posterior integração na reserva e Guarda Nacional. Anualmente, cerca de 10.000 jovens são selecionados de um universo inicial de 20.000 avaliados (Håland, 2020). O governo planeia aumentar os conscritos anuais para 13.700 até 2036. Existe também uma opção de serviço cívico para objetores de consciência, embora o seu acesso não seja automático e esteja sujeito a alguns critérios (Besch & Westgaard, 2024). Atualmente, decorre um debate sobre a introdução de um serviço cívico obrigatório, visando envolver mais cidadãos na defesa nacional sem os integrar nas FFAA.

### **Means**

Em 2023, as FFAA norueguesas contavam com cerca de 15 000 militares profissionais e em tempo de guerra têm uma capacidade de 70 000 militares. Em relação às suas reservas militares, 50 000 militares estão na reserva, mas continuam ativos, onde está planeado aumentar esse número para 63 700 até ao ano de 2036. Por outro lado, 120 000 estão na reserva sem missão atribuída em tempo de guerra. O Serviço realizado na reserva compreende várias semanas que são pré-planeadas até à idade dos 44 anos (Szymański, 2024).

O Governo norueguês propôs um aumento no orçamento da defesa em 2025 para 19,2 mil milhões de coroas norueguesas (1,6 mil milhões de euros), até um total de 110,1 mil milhões de coroas norueguesas (9,5 mil milhões de euros). A proposta excede o objetivo delineado pelos membros da OTAN, chegando aos 2,16% do seu PIB na defesa.

Na Noruega, os conscritos recebem vários benefícios após o período de serviço militar como uma compensação financeira substancial durante o serviço, além de um pagamento único ao concluírem o período de conscrição. Além dos benefícios financeiros, o serviço militar na Noruega também é visto como uma vantagem para o desenvolvimento profissional, proporcionando experiência prática e credibilidade no mercado de trabalho. O rigoroso processo de recrutamento dá prestígio ao serviço militar e pode oferecer uma vantagem competitiva no acesso ao mercado de trabalho.

### **2.4.3. Suécia - serviço militar obrigatório seletivo**

#### **Ends**

A política de defesa da Suécia passou por profundas transformações após o término da conscrição. Em 2010, o país historicamente reconhecido pela sua neutralidade e pelo seu modelo de defesa total, optou por reduzir a dimensão das suas FFAA e priorizar a sua profissionalização – enfatizando a participação em operações multilaterais no âmbito da ONU, UE ou OTAN.

Entretanto, diante da postura agressiva da Rússia e da necessidade de reforçar a defesa do território nacional, o governo reintroduziu a conscrição em 2017. Esta decisão, tomada sem amplo debate público, reposicionou o serviço militar como um instrumento moderno e progressivo, que alia a conscrição, o voluntarismo, a profissionalização e a igualdade de género. No modelo atual, o serviço é universal, mas seletivo na prática, com 7.310 conscritos efetivamente selecionados de um universo de 36.000 convocados em 2023. A meta é ampliar o número de convocados para atingir 10.000 a partir de 2030, enquanto as FFAA, que contam com aproximadamente 35.000 militares ativos, tentam fortalecer a mobilização e a prontidão num cenário de crescente insegurança regional (Szymański, 2024).

A Defesa Total sueca (*Totalförsvaret*) é um sistema que integra a defesa militar, o serviço cívico e a obrigação geral do serviço nacional para garantir a segurança do país em situações de crise, guerra ou catástrofe. Dividido em três tipos de deveres, envolvendo todos os cidadãos, empresas e organizações na preparação e na resposta a ameaças.

A obrigação Geral do Serviço Nacional permite que quem não está no serviço militar ou cívico cumpra tarefas essenciais em caso de crise, como continuar no emprego ou realizar atividades críticas nos setores mais debilitados. O Serviço Público de Emprego coordena essas funções. A recusa em cumprir o dever de defesa nacional pode resultar em multas ou uma pena de prisão de até quatro anos. Em períodos de crise, guerra ou catástrofe os municípios garantem cuidados infantis para os pais convocados, e pessoas com problemas de saúde servem conforme as suas capacidades. O *Total Defense* sueco reforça a ideia de que a segurança do país é responsabilidade de todos.

### **Ways**

A Suécia adota uma abordagem abrangente para envolver os jovens na defesa nacional, integrando o serviço militar no conceito de *Total Defense*. A Agência Sueca de Contingências Civas (MSB) desempenha um papel central, promovendo campanhas como o panfleto *If Crisis or War Comes*, enviado a todos os lares em 2018. A criação da Agência de Defesa Psicológica, dedicada ao combate à desinformação, reflete o reforço da resiliência nacional num contexto de instabilidade no Báltico e de adesão à OTAN. A comunicação com os jovens é feita também através de redes sociais e conteúdos digitais, como vídeos no YouTube, facilitando o acesso a informação sobre segurança e defesa (Sundelius & Eldeblad, 2022).

O processo de conscrição começa com um questionário obrigatório enviado aos jovens de 18 anos, que deve ser preenchido online. As respostas — sobre saúde, condição física e motivação — determinam a convocatória para uma fase presencial de dois dias, com testes físicos, avaliações médicas e entrevistas com profissionais de saúde. Os jovens considerados aptos seguem para a formação militar básica.

O treino inicia-se com uma fase intensiva de três meses, focada nos fundamentos da defesa e sobrevivência. Seguem-se módulos especializados de mais três meses e, posteriormente, formação em unidade de combate durante cinco meses, totalizando entre 9 e 15 meses de formação, conforme a especialidade atribuída. O processo valoriza a motivação individual, articulando a defesa com o desenvolvimento pessoal e profissional.

Paralelamente, existe a possibilidade de cumprir um Serviço Cívico alternativo, aplicado a setores estratégicos como saúde, educação e resgate. Embora não haja treino básico estruturado neste serviço, o governo pode reativá-lo. Em 2024, o serviço cívico foi mobilizado para áreas como o fornecimento de energia e serviços municipais, recrutando cidadãos com competências específicas para reforçar a capacidade de resposta do Estado em situações críticas.

### **Means**

As Forças Armadas suecas combinam um núcleo de militares profissionais com uma forte capacidade de mobilização. Em 2023, o efetivo ativo era de cerca de 35.000 militares, incluindo 15.969 profissionais e 11.732 em regime de contrato. A capacidade de mobilização ascende a 88.000 militares prontos para combate, com previsão de expansão para 130.000 até 2035. Os reservistas realizam formações de atualização até aos 47 anos, geralmente duas vezes por ano, com a duração total de até 34 dias por sessão. O orçamento de defesa registou um crescimento significativo entre 2024 e 2025, com um aumento de 13 mil milhões de coroas suecas (cerca de 1,18 mil milhões de euros), representando um crescimento de 10% face ao ano anterior. O total orçamentado para a defesa militar em 2025 atinge os 13 mil milhões de euros.

A Suécia concede benefícios abrangentes aos conscritos, assegurando o seu bem-estar durante o treino militar e facilitando a continuidade académica. Um dos principais apoios é o direito à licença para estudos, permitindo manter a vaga no ensino superior e retomá-lo após o serviço. Durante o período de formação, os conscritos recebem uma remuneração diária de cerca de 13 euros, isenta de impostos, equivalente a aproximadamente 400 euros mensais para despesas pessoais.

Adicionalmente, ao concluir o treino — com duração de 9 a 15 meses — os conscritos recebem um bónus de treino, equivalente ao total acumulado das remunerações diárias. Por exemplo, nove meses de serviço resultam num bónus de cerca de 3.600 euros, reforçando o incentivo à conclusão do treino. O Estado cobre também as despesas de deslocação entre a residência e o centro de formação, eliminando encargos logísticos. Por fim, se os testes de aptidão escolar coincidirem com

o serviço militar, as Forças Armadas assumem os custos desses exames, assegurando que o conscrito possa realizá-los sem penalização financeira.

#### **2.4.4. Suíça - serviço militar milícia**

##### **Ends**

A Suíça mantém um sistema de serviço militar baseado no princípio da milícia, focado na defesa da sua neutralidade, soberania e segurança nacional, valores profundamente enraizados na identidade do país. Com uma área territorial de aproximadamente 41.285 km<sup>2</sup> e uma população de cerca de 8,8 milhões de habitantes, a política de defesa suíça visa proteger o território e a população contra ameaças externas, além de apoiar as autoridades civis em situações excepcionais, como desastres naturais ou crises de segurança interna. A neutralidade, formalmente reconhecida desde 1815 e um pilar central da estratégia suíça, exclui a participação em alianças como a UE ou a OTAN, reforçando a necessidade de uma força de defesa autossuficiente. Este sistema de milícia, que integra cidadãos de diferentes grupos linguísticos, tem sido crucial para superar a diversidade étnica e promover uma identidade cívica comum.

A vulnerabilidade geográfica da Suíça, um pequeno estado rodeado por nações mais poderosas, historicamente fomentou a cooperação entre os cantões, unindo-os contra as ameaças externas e consolidando uma cultura de segurança coletiva que a conscrição sustenta. Apesar das transformações sociais e económicas, o sistema de conscrição tem um forte apoio popular, com 73,2% dos eleitores rejeitando, em 2013, uma iniciativa de abolição deste sistema, um reflexo da legitimidade conferida pela democracia direta suíça, que permite aos cidadãos uma participação ativa na validação de políticas fundamentais. Assim, a conscrição não só assegura a defesa nacional, mas também atua como um instrumento de coesão social, reforçando a identidade política inclusiva que caracteriza a nação suíça (Nasr, 2021).

No entanto, pressões por maior igualdade entre sexos e adaptações às ameaças modernas têm fomentado novos debates sobre a necessidade de uma evolução do sistema (Jonsson *et al.*, 2024). O sistema enfrenta críticas significativas devido à inadequação do modelo de milícia para lidar com a crescente complexidade tecnológica

e as rápidas mudanças no ambiente internacional, que exigem habilidades especializadas e equipamentos avançados, desafiando a eficácia de um exército baseado em cidadãos com treino militar de duração limitada, não profissionais.

### **Ways**

O serviço militar suíço opera sob o modelo de milícia, no qual cidadãos são treinados como militares enquanto mantêm as suas vidas civis, promovendo coesão nacional e responsabilidade cívica. O serviço é obrigatório para homens a partir dos 18 anos, enquanto que para mulheres é voluntário, com participação limitada, atualmente apenas cerca de 1% dos conscritos. O processo de recrutamento começa com avaliações físicas, psicológicas e ao nível intelectual conduzidas ao longo de três dias. Aqueles considerados aptos iniciam o treino básico de 18 a 21 semanas, seguido por cursos anuais de refrescamento e de atualização até os 34 anos, totalizando aproximadamente 260 dias de serviço. Oficiais e sargentos são selecionados durante o treino e assumem papéis de liderança nas unidades de milícia a que pertencem (Jonsson et al., 2024).

Os que são considerados inaptos por razões médicas, psicológicas ou outras são isentos de participar no serviço militar, mas devem pagar uma multa, conforme estipulado pela Constituição da Suíça. Objetores de consciência podem optar por um serviço cívico, com uma duração máxima de 390 dias. No entanto, o enfraquecimento da conscrição é uma crítica recorrente, onde um número considerável de homens aptos, preferem integrar o serviço cívico ou a proteção civil, atraídos por privilégios como horários reduzidos e a possibilidade de dormir em casa, o que resulta numa redução anual do número de conscritos. Desde 2009, a ausência de um processo formal para verificar objetores de consciência facilitou esta fuga ao serviço militar, agravando a escassez do número de efetivos, com projeções indicando uma falta de 20.000 efetivos na defesa até 2030. O atual sistema militar permite à Suíça manter uma força militar robusta e motivada, sem os custos de um exército profissional permanente, mas a facilidade em evitar o serviço militar compromete a coesão e a capacidade de mobilização.

### **Means**

As Forças Armadas suíças possuem uma infraestrutura de formação avançada e uma organização militar rigorosamente estruturada, que sustentam de forma eficaz o sistema de milícia, complementado por uma extensa rede de estruturas defensivas estrategicamente posicionadas e com capacidade para responder a qualquer tipo de ameaça externa. A Suíça apresentou em 2024 uma capacidade de mobilização superior ao teto estabelecido de 140.000 militares, com aproximadamente 147.000 militares prontos, embora reformas recentes, como a *Weiterentwicklung der Armee* (WEA), proponham reduzir o tamanho das forças para aumentar a eficiência operacional. A WEA, foi um projeto de modernização do exército suíço, com o objetivo de adaptar o sistema de milícia às ameaças contemporâneas, como conflitos híbridos e ataques cibernéticos. A WEA equipou as unidades militares, especialmente as de alta prontidão, com materiais modernos e suficientes, além de garantir recursos adequados para os treinos militares constantes. A necessidade da reforma surgiu da crescente complexidade tecnológica e das mudanças no cenário geopolítico, preservando a essência da milícia, mas mais eficaz para os desafios do século XXI.

O financiamento das Forças Armadas Suíças tem sido amplamente criticado, com uma redução significativa do orçamento de defesa ao longo das décadas, passando de 37% do orçamento em 1960 para apenas 7% em 2018, e de 1,34% do PIB em 1990 para 0,67% em 2019. Foi aprovado um aumento para 1% do PIB até 2030, antecipando a meta original de 2035, expansão gradual que reflete o aumento da prioridade atribuída à modernização militar.

Os conscritos recebem uma compensação financeira durante o serviço, e os empregadores são legalmente obrigados a libertar os seus funcionários para o treino militar, o que continua a criar tensões, sobretudo nas pequenas e médias empresas, devido ao impacto na produtividade e na organização do trabalho. Para otimizar a integração dos conscritos no sistema de milícia, o Exército suíço adota um processo interativo de recrutamento, centrado nos *Rekrutierungstage* (dias de recrutamento), durante os quais são realizadas avaliações físicas, médicas e psicológicas, com o objetivo de alocar os conscritos a uma das mais de 100 funções disponíveis, distribuídas por quatro áreas principais: Combate, Técnico, Apoio e Ajuda. O processo é apoiado por

várias aplicações digitais que facilitam a organização dos conscritos para áreas de maior interesse dos próprios e das FFAA suíças. O *Team Finder*, por exemplo, é um questionário interativo que permite identificar as funções mais adequadas ao perfil e interesses do candidato, promovendo uma correspondência mais eficaz entre competências e necessidades do Exército. Já o *RS-Planer* ajuda os conscritos a planejar a sua entrada no recrutamento, ajustando o calendário do serviço militar às suas obrigações civis, como estudos ou trabalho. Estas ferramentas são complementadas pela aplicação *SwissRookie*, que fornece informações práticas, recursos de preparação e acompanhamento contínuo durante o processo de recrutamento. A utilização destas plataformas digitais aumenta a eficiência do sistema e melhora a experiência individual dos conscritos, o que contribui para uma gestão mais flexível e previsível do serviço militar.

#### **2.4.5. Grécia - serviço militar obrigatório universal**

##### **Ends**

A conscrição mantém-se como um dos pilares da defesa grega, num contexto marcado por tensões com a Turquia e disputas no mar Egeu. O sistema combina militares profissionais e conscritos, sendo obrigatório para homens e voluntário para mulheres, com o objetivo de garantir a dissuasão e a prontidão militar. No entanto, enfrenta críticas pela falta de treino adequado, evasão por parte de elites e perceção de desigualdade no cumprimento do serviço (Kamaras, 2022).

O atual modelo é herdeiro de práticas do período autoritário (1967–1974), sendo visto por muitos como desatualizado e ineficaz, especialmente face às exigências contemporâneas como cibersegurança ou guerra assimétrica. A conscrição obrigatória tende também a desmotivar o ingresso voluntário nas Forças Armadas, por ser encarada como um fardo mais do que uma oportunidade profissional. Propostas de reforma incluem a profissionalização progressiva das FFAA, melhoria dos salários, modernização da estrutura de comando e a criação de opções de serviço alternativo em áreas civis e técnicas. Apesar da necessidade de mudança, há resistência cultural, já que o serviço militar é amplamente visto como um dever patriótico. Esta tensão entre tradição e

modernização reflete-se na decisão do governo grego de aumentar a duração do serviço de 9 para 12 meses, gerando forte descontentamento entre jovens e estudantes, que consideram a medida um entrave ao progresso académico e à entrada no mercado de trabalho, num contexto já marcado por elevadas taxas de desemprego juvenil (Fotiadis & Karaoulanis, 2021).

A modernização do sistema de conscrição é considerada essencial para garantir a eficácia e a sustentabilidade das FFAA gregas no século XXI. Além de melhorar a formação e retenção, essas reformas visam reduzir a dependência de conscritos e alinhar a defesa nacional com padrões operacionais mais eficazes e democráticos (Kamaras, 2022).

### **Ways**

O serviço militar na Grécia é obrigatório para homens entre os 19 e os 45 anos e é estruturado em diferentes durações e modalidades, com foco na formação das reservas. A duração do serviço militar compreende o período entre os 9 e os 12 meses e é adequado à especialidade necessária às FFAA, com um sistema que inclui um treino básico inicial e a possibilidade de formações específicas para funções mais exigentes. Aproximadamente metade do Exército é composto por conscritos. A qualidade do treino tem sido um desafio. Existe uma falta de integração entre os militares profissionais e os conscritos, o que impacta a coesão das unidades mistas.

### **Means**

As FFAA gregas contam com um contingente total de aproximadamente 93.000 militares, dos quais 48.000 são profissionais e 45.000 são conscritos. O orçamento de defesa tem sido reforçado nos últimos anos, particularmente devido à necessidade de aquisição de equipamentos modernos para manter a paridade estratégica com a Turquia.

O Parlamento grego aprovou, em dezembro de 2024, o orçamento de Estado para 2025, que inclui um aumento significativo nos gastos com a defesa. O gasto com o Ministério da Defesa subirá de 3,6 mil milhões de euros em 2024 para 6,1 mil milhões

de euros em 2025, um aumento de quase 70%. Esse crescimento é justificado pelo aumento nas entregas de equipamentos militares programadas para 2025. A Grécia investe aproximadamente 3% do seu PIB anual em defesa, um percentual superior ao da maioria dos países da UE, mas necessário devido às tensões de longa data com a Turquia.

#### **2.4.6. Estados Unidos da América - serviço militar voluntário**

##### **Ends**

A política de defesa dos Estados Unidos da América baseia-se num modelo profissionalizado, estruturado em FFAA compostas exclusivamente por voluntários desde a suspensão do recrutamento obrigatório em 1973. A participação em operações multilaterais é um dos pilares da estratégia de defesa norte-americana, com presença global e alianças estratégicas, incluindo a OTAN. No entanto, o Sistema de Serviço Seletivo (*Selective Service System*) continua ativo, exigindo que todos os homens entre os 18 e 25 anos se registem para um eventual recrutamento em caso de emergência nacional.

Embora não haja conscrição ativa, o país conta com um sistema de Reserva e Guarda Nacional que permite a mobilização de forças em caso de necessidade. As FFAA norte-americanas estão entre as maiores a nível mundial, com um efetivo total que ultrapassa os 1,3 milhões de militares em serviço ativo, além de cerca de 811.000 na Reserva e Guarda Nacional. Adicionalmente dispõem de um orçamento alinhado com a sua dimensão, cifrado, para 2025, em cerca de 745 mil milhões de euros (para efeitos de comparação, o PIB de Portugal para 2025 está estimado em 257 mil milhões de euros).

A Guarda Nacional e os Reservas desempenham um papel crucial na defesa interna, respondendo a emergências domésticas, como desastres naturais, podendo também ser utilizados para servir em conflitos internacionais. A Força Espacial, criada em 2019, reflete a crescente importância do domínio espacial na defesa nacional. O serviço militar nos EUA é voluntário, com opções de serviço em *Full-Time (Active Duty)* que normalmente vivem na base/navios, em habitações militares, ou em residências

fora da base. A outra opção é em *Part-Time (Reserve)* que inclui a Reserva e a Guarda Nacional, que treinam um fim de semana por mês e duas semanas por ano.

### **Ways**

Os Estados Unidos investem amplamente na promoção do serviço militar por meio de campanhas publicitárias, programas de recrutamento e incentivos educacionais, como o *GI Bill*, que oferece apoio financeiro para estudos no ensino superior em troca da realização do serviço militar. O marketing de recrutamento utiliza estratégias multimídia, incluindo redes sociais, comerciais televisivos e uma participação ativa de selecionadores de recrutamento em diversas escolas e universidades.

Os requisitos de idade para entrar nas FFAA dos Estados Unidos variam conforme o ramo de serviço e o tipo de compromisso (ativo, reserva, Guarda Nacional ou para as Academias). Para o serviço ativo, a idade mínima são os 17 anos (com consentimento dos pais) ou 18 anos sem consentimento paterno, enquanto a idade máxima varia entre os ramos: 35 anos para o Exército, 28 anos para o Corpo de Fuzileiros, e 41 ou 42 anos para a Força Aérea, Força Espacial e Guarda Costeira. No caso das Academias, a faixa etária é mais restrita, entre os 17 e 23 anos.

O processo de ingresso nas FFAA inicia-se com o contacto com um selecionador de recrutamento e a realização do teste de aptidão ASVAB (*Armed Services Vocational Aptitude Battery*), que avalia as habilidades e conhecimentos do candidato. Dependendo do desempenho, o mesmo pode escolher entre diferentes especialidades militares. Os aprovados passam por exames médicos e avaliações físicas numa *Military Entrance Processing Station* (MEPS) antes de assinarem o contrato de início da recruta. Os recrutas também podem optar por não entrar diretamente no treino básico (*Boot Camp*) e participar no Programa de Entrada Tardia (*Delayed Entry Program*), que permite adiar o início do serviço durante um ano. O treino básico (*Boot Camp*) varia de acordo com a força militar escolhida, mas dura em média entre 7 e 13 semanas. O mesmo é seguido de treino especializado na área designada ao recruta, preparando-o para as funções específicas dentro das FFAA.

### **Means**

As FFAA dos Estados Unidos possuem um orçamento de defesa alto, o que lhes permite a manutenção de uma estrutura militar tecnologicamente avançada e altamente treinada.

Os militares em serviço recebem salários competitivos, que variam de acordo com o seu posto e tempo de serviço, subsídios para moradia e alimentação e acesso a programas educacionais. Por outro lado, os membros da Reserva e da Guarda Nacional têm direito a uma compensação proporcional ao tempo de serviço e podem ser chamados para missões temporárias, garantindo uma força de mobilização rápida em caso de necessidade.

Programas como o *GI Bill* cobrem até 100% das despesas de ensino superior, incluindo mensalidades, livros e um subsídio para alojamento. Os militares no serviço ativo recebem assistência médica e odontológica gratuita, com cobertura estendida aos familiares.

Após servir os militares têm acesso a treino técnico e especializado que pode ser transferido para carreiras civis. O sistema de aposentadoria militar oferece pensão vitalícia após 20 anos de serviço, com opções de pagamento mensal ou em parcela única. Adicionalmente, os militares têm acesso a descontos em viagens, lojas e serviços, bem como a programas de apoio familiar, como creches e assistência psicológica.

## **2.5. Síntese conclusiva**

A revisão da literatura permitiu compreender a evolução histórica e legal do serviço militar em Portugal, desde o modelo de conscrição até à profissionalização das Forças Armadas (FA). Este percurso foi fortemente condicionado pelas transformações político-sociais do país e pelas exigências internacionais decorrentes da integração na OTAN e na União Europeia. Os estudos analisados destacam as dificuldades de articulação entre os ramos das FFAA, a desatualização dos instrumentos de comunicação e o desalinhamento entre as expectativas da juventude e a proposta da carreira militar.

A análise dos modelos internacionais sugere que vários países europeus têm recorrido a modelos mistos, seletivos ou obrigatórios, que combinam flexibilidade, inclusão e eficácia operacional. Casos como o da Finlândia, Suécia, Noruega e a Suíça evidenciam estratégias bem-sucedidas de integração, através de políticas de comunicação ajustadas, benefícios tangíveis, valorização das competências adquiridas e articulação com percursos educativos e profissionais. Em contraste, modelos mais rígidos, como o da Grécia, enfrentam maior resistência social, enquanto que os Estados Unidos, com um modelo totalmente voluntário e profissionalizado, se destacam pela sofisticação dos incentivos e infraestruturas de recrutamento.

Assim, a revisão da literatura reforça a pertinência de se repensar como funciona o serviço militar em Portugal, à luz de boas práticas internacionais e da realidade sociodemográfica nacional. A escassez de efetivos, o envelhecimento da população e a crescente complexidade das missões militares exigem uma estratégia integrada de captação e fidelização de recursos humanos. Esta reflexão fundamenta a realização da presente investigação, cuja metodologia será apresentada no capítulo seguinte, com o objetivo de explorar soluções viáveis para reforçar a sustentabilidade do modelo nacional.

### **3. Metodologia**

O presente capítulo explora as abordagens metodológicas adotadas para a análise quantitativa e qualitativa dos dados. Ambos foram obtidos através da aplicação de questionários e da realização de entrevistas. Com o objetivo de assegurar a fiabilidade dos resultados, foi desenvolvido um banco de questões, estruturado em duas dimensões principais: questões para o questionário, concebidas para a recolha de dados quantitativos e qualitativos, e questões para o guião de entrevista semiestruturada, orientadas para a obtenção de dados qualitativos em profundidade.

Além disso, foi realizada uma análise comparativa dos sistemas de serviço militar em seis países, Finlândia, Noruega, Suécia, Suíça, Grécia e EUA, selecionados pela sua relevância geopolítica e diversidade de modelos de recrutamento. A recolha de dados foi realizada através de fontes rigorosas, incluindo documentos oficiais dos governos e ministérios da defesa, publicações académicas, relatórios de organizações internacionais como da OTAN e da Eurostat, bem como análises de especialistas no tema da defesa. Para garantir a fiabilidade da informação, foi aplicado um processo de validação cruzada entre diferentes fontes, privilegiando sempre dados oficiais e estatísticas atualizadas. A análise seguiu uma estrutura uniforme para todos os países, organizada em três dimensões principais: ENDS, WAYS e MEANS. Cada dimensão é caracterizada por mais do que um indicador, evidenciando os elementos cruciais da recolha de dados. Esta abordagem permitiu identificar padrões, encontrar diversos contrastes entre os sistemas e avaliar a eficácia de cada modelo. As limitações do estudo incluíram a disponibilidade desigual de dados atualizados entre países, particularmente no caso da Grécia. A apresentação dos resultados foi estruturada para facilitar a comparação direta entre os casos de estudo, destacando tanto as boas práticas como os desafios comuns.

#### **3.1. Tipo de pesquisa**

A metodologia de pesquisa adotada nesta dissertação baseia-se na Revisão Sistemática da Literatura, conforme apresentada por Kitchenham & Charters (2007).

Este método permite estruturar e organizar a pesquisa de forma rigorosa, garantindo uma seleção criteriosa de fontes relevantes.

O processo iniciou-se com o planeamento, onde se definiu a necessidade da investigação em função da QC. A formulação de questões derivadas orientou a seleção dos artigos, assegurando que os estudos encontrados contribuíssem para a dissertação. Seguiu-se a definição dos critérios de seleção e extração de artigos. A escolha foi feita com base na leitura do título e do seu resumo (*abstract*).

A pesquisa foi conduzida através de bases de dados como o *Google Scholar*, o *Microsoft Academic*, o Repositório Comum, o *B-On* e o Instituto Universitário Militar, uma vez que estas são plataformas que disponibilizam fontes verificadas com publicações científicas e trabalhos académicos sujeitos a revisão. Foram utilizadas palavras-chave alinhadas com o objeto de estudo de modo a selecionar os artigos mais relevantes de cada base, aplicando critérios de inclusão como a presença de termos específicos. A avaliação da qualidade dos artigos teve em conta a robustez metodológica, a validade das fontes e o perfil do autor, incluindo a sua formação académica, profissão e eventual ligação a grupos facciosos. Este processo garantiu que a revisão da literatura fosse sistemática e direcionada, contribuindo para uma base sólida na construção da dissertação.

### **3.2. Validação do Questionário**

A fiabilidade de um instrumento de investigação, como um questionário, é um dos pilares fundamentais para assegurar a qualidade e robustez dos resultados obtidos. Para garantir que os dados recolhidos são válidos e confiáveis, é essencial avaliar o grau de concordância entre os avaliadores envolvidos no processo de validação do questionário.

O questionário foi avaliado, através de um acordo de juízes, por um painel de três docentes de reconhecida experiência e qualificação académica. Os avaliadores envolvidos são todos doutorados e professores catedráticos, representando três instituições de ensino superior de referência em Portugal: a Universidade Lusófona, a Universidade Católica do Porto e a Universidade do Minho. Esta composição do painel

assegurou uma avaliação abrangente, criteriosa e diversificada, com contributos provenientes de diferentes perspetivas académicas e científicas.

O processo de avaliação decorreu entre novembro e dezembro de 2024 e seguiu uma abordagem rigorosa, na qual cada avaliador analisou e classificou individualmente os itens do questionário. Para aferir o grau de concordância entre as avaliações, foi utilizado o coeficiente *Kappa* de Cohen. Este coeficiente é amplamente reconhecido na literatura científica como uma métrica robusta para avaliar a concordância entre avaliadores, ajustando os resultados para a concordância que poderia ocorrer ao acaso.

A interpretação dos valores de  $\kappa$  é baseada na escala proposta por Landis e Koch (1977), que classifica a concordância em seis níveis: nenhuma ( $\kappa \leq 0$ ), ligeira ( $0,01 \leq \kappa \leq 0,20$ ), fraca ( $0,21 \leq \kappa \leq 0,40$ ), moderada ( $0,41 \leq \kappa \leq 0,60$ ), substancial ( $0,61 \leq \kappa \leq 0,80$ ) e quase perfeita ( $\kappa \geq 0,81$ ).

Com base nesta metodologia, o coeficiente  $\kappa$  obtido para o questionário em análise foi de 0,62, indicando um grau de concordância substancial entre os avaliadores. Este resultado reflete uma validação sólida e confirma a fiabilidade do instrumento de recolha de dados. Antes da aplicação final, o questionário foi testado com uma amostra piloto com a colaboração de camaradas do mesmo curso, garantindo, assim, uma avaliação crítica e contextualizada das questões propostas.

Para aferir a fiabilidade interna do questionário aplicado, foi realizada uma análise estatística utilizando o coeficiente *Alfa de Cronbach*. Esta medida permite avaliar a consistência das respostas dadas pelos inquiridos a um conjunto de itens que pretendem medir o mesmo construto. Neste caso, a análise incidiu sobre a perceção sobre o serviço militar. Aqui foram incluídos itens relacionados com benefícios pessoais, importância da formação em defesa e segurança, responsabilidade cívica, igualdade de género no serviço militar, valorização de incentivos não financeiros e existência de alternativas cívicas ao serviço militar obrigatório. Para o efeito foram colocadas 6 questões e utilizada uma escala do tipo *likert* de 6 níveis.

O valor de *Alfa de Cronbach* obtido é de 0,734, o que indica níveis de consistência interna entre aceitáveis a elevados, segundo George & Mallery (2003). De acordo com estes autores, valores acima de 0,70 são geralmente considerados aceitáveis, sendo que

valores acima de 0,80 revelam boa fiabilidade. Estes resultados validam estatisticamente a coerência interna das questões, reforçando a confiança na qualidade do instrumento de medição utilizado.

Esta análise complementa o processo de validação qualitativa já realizado (revisão por peritos e pré-teste piloto), conferindo robustez adicional ao instrumento de recolha de dados. A análise detalhada da fiabilidade, aliada à diversidade e experiência do painel de avaliadores, confere credibilidade ao processo de validação e assegura a robustez científica do instrumento. Assim, considera-se que o questionário está apto para ser utilizado no estudo, proporcionando dados confiáveis e válidos para a análise dos fenómenos em investigação.

### **3.3. População e amostra**

A presente investigação tem como objetivo compreender a perceção da juventude portuguesa sobre o eventual regresso da conscrição, no contexto de um novo modelo de recrutamento militar. Para tal, definiu-se como população-alvo os estudantes do ensino secundário regular e profissional, que, em Portugal continental e ilhas, representam um universo de 394.694 indivíduos, de acordo com os dados da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC, 2023).

A escolha deliberada de inquirir jovens a frequentar o ensino secundário justifica-se pelo facto de este grupo etário se encontrar numa fase muito próxima da idade de potencial incorporação militar, seja por introdução de um modelo de conscrição, seja nas modalidades de recrutamento militar atualmente existentes. Considerando que a legislação nacional, historicamente, estabeleceu os 18 anos como idade de alistamento obrigatório, os estudantes do ensino secundário constituem o segmento da população que, a curto prazo, seria diretamente abrangido por qualquer alteração legislativa nesta matéria. Assim, o foco nesta faixa etária permite captar perceções atuais e expectativas realistas sobre o tema, proporcionando uma base sólida para aferir o grau de aceitação ou resistência dos jovens a um eventual regresso da conscrição. Esta delimitação populacional é, por isso, intencional e alinhada com os objetivos centrais do estudo.

Para garantir a validação externa do estudo, ou seja, a possibilidade de generalizar os resultados à população total, procedeu-se à definição de uma estratégia de amostragem estratificada, considerando variáveis relevantes do ponto de vista sociológico e metodológico, tais como: distribuição geográfica por distrito, tipo de ensino frequentado (regular ou profissional), sexo, idade e tipologia do estabelecimento (público/privado).

Com base nestes critérios, procurou-se alcançar uma amostra diversificada e representativa, ainda que não estratificada de forma proporcional por quotas. A recolha foi realizada através do envio do questionário digital por correio eletrónico institucional para agrupamentos escolares de todo o país, de forma a assegurar um alcance alargado e heterogéneo. Foram também contactadas direções regionais de educação e estabelecimentos com ensino secundário profissional, procurando colmatar desigualdades de acesso.

Para determinar o tamanho da amostra, recorreu-se à fórmula de Cochran (1977), que permitiu calcular o tamanho da amostra para uma população infinita. Posteriormente, aplicou-se uma correção para a dimensão finita da população.

Cálculo para População Infinita	Cálculo para População Finita
$n = \frac{(Z^2 \times p \times (1 - p))}{e^2}$	$n_{ajustado} = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}} = 1065$
<p>Z: Valor crítico associado ao nível de confiança (Z = 1,96 para 95%);</p> <p>p: Proporção esperada da característica na população (p = 0,5, assumindo máxima variabilidade);</p> <p>e: Margem de erro (e = 0,03 para 3% e e = 0,05 para 5%).</p>	<p>N: Dimensão da população (394,694 estudantes).</p>

Tabela 2 - Fórmulas para o cálculo da População Infinita e Finita (fonte: Cochran, 1977)

A literatura metodológica utilizada nas ciências sociais reconhece que margens de erro entre os 3% e os 5% são consideradas adequadas, dependendo do tipo de dados e do grau de precisão desejado. Segundo Krejcie e Morgan (1970), uma margem de erro de 5% é aceitável para dados categóricos, embora para dados contínuos seja recomendada de uma margem mais restrita de 3%, com o objetivo de aumentar a fiabilidade dos

resultados. Babbie (2013) corrobora os mesmos resultados, referindo que margens de erro inferiores a 5% são práticas comuns em estudos empíricos que têm como objetivo garantir a representatividade estatística da amostra face à população-alvo.

Margem de Erro	Cálculo para População Infinita	Amostra (População Infinita)	Cálculo para População Finita	Amostra Ajustada (População Finita)
3%	$n = \frac{(1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5))}{0,03^2} = 1067,11$	1068	$n_{ajustado} = \frac{1068}{1 + \frac{1068 - 1}{394694}} = 1065$	1065
5%	$n = \frac{(1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5))}{0,05^2} = 384,16$	385	$n_{ajustado} = \frac{385}{1 + \frac{385 - 1}{394694}} = 384$	384

Tabela 3 - Cálculo da População Infinita e Finita para as Margens de erros 3% e 5% (fonte: elaboração própria)

No total, foram obtidas 931 respostas válidas, o que representa um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 3,2%, de acordo com a fórmula de cálculo do tamanho da amostra para populações finitas, onde:  $N = 394.694$  (população total);  $Z = 1,96$  (nível de confiança de 95%);  $p = 0,5$  (maior variabilidade possível);  $e = 0,03$  (margem de erro). Este resultado demonstra uma amostra robusta e representativa, considerando a extensa população, assegurando a fiabilidade dos dados para análise estatística.

A amostra recolhida revela uma distribuição equilibrada entre os diferentes distritos, assegurando representatividade nacional. De igual modo, verifica-se uma representação equilibrada entre os tipos de ensino, sendo incluídos alunos de vias técnico-profissionais e de percursos científico-humanísticos, o que permite captar diferentes perfis de expectativas e valores em relação ao serviço militar.

Em termos de idade, a amostra centrou-se predominantemente na faixa dos 16 aos 18 anos, respeitando o segmento etário de transição para a maioridade, em que o serviço militar se torna uma possibilidade prática, sendo esta também a idade dominante no universo dos inquiridos, o que se encontra em conformidade com o expectável. O equilíbrio por sexo também foi tido em consideração, tendo sido registada uma proporção próxima da paridade entre rapazes e raparigas, o que é particularmente

relevante face ao debate sobre a igualdade de género na conscrição, que surge frequentemente nas respostas dos participantes.

Esta abordagem metodológica procura proporcionar robustez e diversidade adequadas aos objetivos exploratórios e analíticos do estudo, ainda que seja reconhecida a ausência de uma amostragem estratificada por quotas estatísticas formais.

Foram ainda realizadas sete entrevistas semiestruturadas. Os entrevistados foram militares e civis que desempenharam ou desempenham funções relacionadas com os Recursos Humanos das FFAA ou com o seu Recrutamento.

Data	Tipo de Contacto	Nome	Cargo
25/fev	Presencial	Vice-almirante Luís Pedro Proença Mendes	Superintendente do Pessoal
10/mar	Presencial	Capitão-de-fragata Marta da Conceição dos Santos Gabriel	Chefe do Centro de Recrutamento da Armada
03/abr	Presencial	Almirante Jorge Manuel Nobre de Sousa	Chefe do Estado-Maior da Armada e Autoridade Marítima Nacional
13/abr	Email	Comodoro David Almeida Pereira	Diretor de Pessoal
16/abr	Presencial	João Guilherme Nobre Prata Fragoso Rebelo	Ex-Secretário Coordenador da Comissão de Defesa Nacional
29/abr	Presencial	António Valdemar Ideias Cardoso	Diretor de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar da DGRDN
06/mai	Email	Marcos da Cunha e Lorena Perestrello de Vasconcellos	Vice-Presidente da Assembleia da República, Presidente da Comissão de Defesa Nacional e ex-Secretário de Estado da Defesa Nacional

*Tabela 4 - Universo de entrevistados (fonte: elaboração própria)*

### **3.4. Instrumentos de recolha e tratamento de dados**

Conforme previamente referido, a investigação recorreu a uma estratégia metodológica mista, combinando dados quantitativos obtidos por via de um questionário aplicado a estudantes do ensino secundário, e dados qualitativos recolhidos através de entrevistas semiestruturadas a decisores estratégicos e altos responsáveis das FFAA portuguesas. Esta abordagem permitiu captar tanto a perceção generalizada da juventude portuguesa relativamente à conscrição, como a visão

institucional sobre os desafios e possibilidades de um novo modelo de recrutamento militar.

#### **3.4.1. Questionário**

O instrumento quantitativo consistiu num questionário estruturado, desenvolvido através da plataforma digital *Microsoft Forms*, com o intuito de garantir acessibilidade e facilidade de disseminação. O questionário foi direcionado a alunos do ensino secundário regular e profissional, tendo como objetivo central recolher dados sobre as suas representações, disposições e reservas face à eventual reintrodução de um modelo de conscrição em Portugal.

O questionário foi estruturado em duas secções. A primeira destinou-se à caracterização sociodemográfica da amostra, contemplando variáveis como o distrito de residência, a idade, o sexo, a nacionalidade, o tipo de ensino frequentado, entre outras. Esta caracterização permitiu proceder à segmentação das respostas em subgrupos considerados relevantes para a análise dos dados. A segunda secção foi composta por um conjunto de afirmações relacionadas com o Serviço militar obrigatório, o voluntariado, o dever cívico, a igualdade de género e a atratividade da carreira militar, entre outros temas. As respostas foram recolhidas através de uma escala de Likert de seis pontos, variando entre 1 – "Discordo totalmente" e 6 – "Concordo totalmente", possibilitando aferir o grau de concordância dos inquiridos relativamente a cada uma das afirmações apresentadas.

Foram fornecidas instruções de preenchimento, acompanhadas de uma nota introdutória sobre os objetivos da investigação. Foram garantidos o anonimato e a confidencialidade das respostas, conforme os princípios éticos em investigação com seres humanos. A aplicação digital permitiu ainda recolher automaticamente os dados para posterior tratamento estatístico, assegurando a integridade e consistência da base de dados.

#### **3.4.2. Entrevistas semiestruturadas**

Para complementar os dados quantitativos com uma perspetiva institucional aprofundada, serão analisadas, em primeiro lugar, entrevistas semiestruturadas

realizadas com quatro militares das FFAA – Marinha Portuguesa: o Chefe do Estado-Maior da Armada e Autoridade Marítima Nacional, Almirante Nobre de Sousa, o Superintendente do Pessoal, Vice-Almirante Proença Mendes, o Diretor de Pessoal, Comodoro Almeida Pereira, e a Chefe do Centro de Recrutamento da Armada, Capitão-de-Fragata Marta Gabriel. A seleção destes entrevistados baseou-se na sua relevância estratégica e vasta experiência em defesa nacional e recrutamento militar. Num segundo momento, serão examinadas entrevistas com entidades civis, nomeadamente sete, cuja inclusão tem como objetivo captar visões externas ao contexto militar, enriquecendo a análise com perspetivas complementares sobre políticas de recrutamento, dinâmicas sociais e perceções públicas, que são essenciais para uma melhor compreensão do tema.

As entrevistas foram previamente agendadas com base na disponibilidade dos participantes, tendo sido realizadas presencialmente em ambiente reservado e institucional, com uma duração média de 35 a 45 minutos. A grelha de entrevista foi construída com base nos objetivos da investigação e orientada por tópicos como:

- Sustentabilidade do modelo de recrutamento atual;
- Desafios da atratividade da carreira militar para os jovens;
- Viabilidade e implicações da reintrodução da conscrição;
- Estrutura e duração de um possível novo modelo de conscrição.

Durante o processo de recolha, foram plenamente garantidos os princípios éticos e legais aplicáveis, nomeadamente através da assinatura da Declaração de Consentimento Informado para Tratamento de Dados Pessoais, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). As entrevistas foram registadas com autorização expressa dos entrevistados e posteriormente transcritas integralmente para análise temática.

### **3.4.3. Tratamento e Análise dos Dados**

Os dados do questionário foram analisados recorrendo a estatística descritiva (frequências, percentagens, médias) com o apoio da funcionalidade de exportação da plataforma *Microsoft Forms*. Algumas variáveis foram desagregadas por género e tipo de ensino para explorar variações significativas no perfil de respostas.

As entrevistas foram submetidas a um processo de análise temática, com codificação manual orientada por categorias previamente definidas, mas também com abertura à emergência de subtemas relevantes. Para assegurar a precisão e a confiabilidade dos dados qualitativos, todas as entrevistas foram transcritas utilizando a aplicação *Turboscribe*, garantindo a fidelidade das informações. Posteriormente, os dados foram organizados e limpos, removendo redundâncias e inconsistências que pudessem comprometer a análise. Os dados foram submetidos a um processo de verificação manual para identificar e eliminar duplicações, informações menos relevantes e observações informais dos entrevistados.

Tendo em conta a natureza mista da investigação, foi adotada uma estratégia de triangulação metodológica, com o objetivo de reforçar a validade interna dos resultados e proporcionar uma compreensão mais abrangente do fenómeno em estudo. Nesse sentido, os dados quantitativos recolhidos através do questionário serão analisados em articulação com os contributos qualitativos obtidos nas entrevistas semiestruturadas, permitindo confrontar as perceções dos jovens com as visões institucionais dos responsáveis militares. Adicionalmente, os resultados serão também cotejados com os dados secundários e as evidências provenientes da literatura nacional e internacional sobre modelos de serviço militar, possibilitando um diálogo crítico entre a realidade portuguesa e outras experiências internacionais. Esta abordagem integrada assegura uma análise mais robusta, capaz de captar tanto a dimensão subjetiva das perceções como a complexidade estrutural das opções políticas e organizacionais em causa.

### **3.5. Limitações Metodológicas**

Apesar do rigor metodológico aplicado, importa reconhecer algumas limitações que podem afetar a generalização dos resultados. A amostra do questionário, embora representativa de jovens do ensino secundário regular e profissional, foi obtida maioritariamente por conveniência, o que pode introduzir enviesamentos relacionados com o grau de interesse pelo tema da Defesa Nacional. As entrevistas semiestruturadas, por sua vez, foram condicionadas pela disponibilidade dos participantes, podendo limitar a diversidade de perspetivas, apesar da inclusão de peritos relevantes.

A análise comparativa internacional baseou-se em fontes secundárias, cuja qualidade e atualidade variaram entre países, com limitações mais evidentes no caso da Grécia. Por fim, a dimensão descritiva de alguns itens do questionário, embora útil para captar percepções gerais, não permite inferências causais robustas. Estas restrições não comprometem a validade do estudo, mas devem ser consideradas na interpretação dos seus resultados e implicações políticas.



## **4. Análise e interpretação dos dados**

O presente capítulo tem como objetivo proceder à análise e interpretação dos dados recolhidos, consolidando os resultados obtidos para a formulação de considerações finais. Inicialmente, será realizada uma interpretação detalhada das respostas provenientes dos questionários aplicados aos alunos do ensino secundário, explorando as perceções e atitudes destes jovens face ao tema em estudo. Complementarmente, este capítulo integra uma análise aprofundada das entrevistas conduzidas com oficiais militares e entidades políticas, com o intuito de identificar convergências, divergências e perspetivas inovadoras que enriqueçam a compreensão sobre a viabilidade e os contornos de uma possível implementação de um modelo de Serviço militar com recurso à conscrição em Portugal.

### **4.1. Análise do questionário**

A análise dos questionários aplicados aos alunos do ensino secundário e profissional em Portugal tem como objetivo avaliar as perceções sobre a implementação de um serviço militar com recurso à obrigatoriedade, incluindo os seus potenciais impactos no desenvolvimento pessoal, na responsabilidade cívica e na igualdade de género, bem como as consequências e os benefícios associados.

#### **4.1.1. Caracterização Demográfica**

A amostra contempla 931 inquiridos, dos quais a distribuição etária é diversificada, abrangendo diferentes etapas do período adolescente e da transição para a idade adulta, coincidindo com a próxima geração de recrutamento militar. A faixa etária mais representada corresponde aos 16 anos (28,3%), seguida dos 17 anos (24,6%), 15 anos (20,9%) e 18 anos (13,0%), enquanto um grupo residual de 9,1% possui idade superior a 18 anos, como é demonstrado no gráfico 1. Esta composição reflete uma amostra predominantemente constituída por adolescentes em idade típica do ensino secundário em Portugal, o que assegura a pertinência do estudo. A presença de um pequeno

contingente acima dos 18 anos pode sugerir situações de repetência ou percursos educativos alternativos.

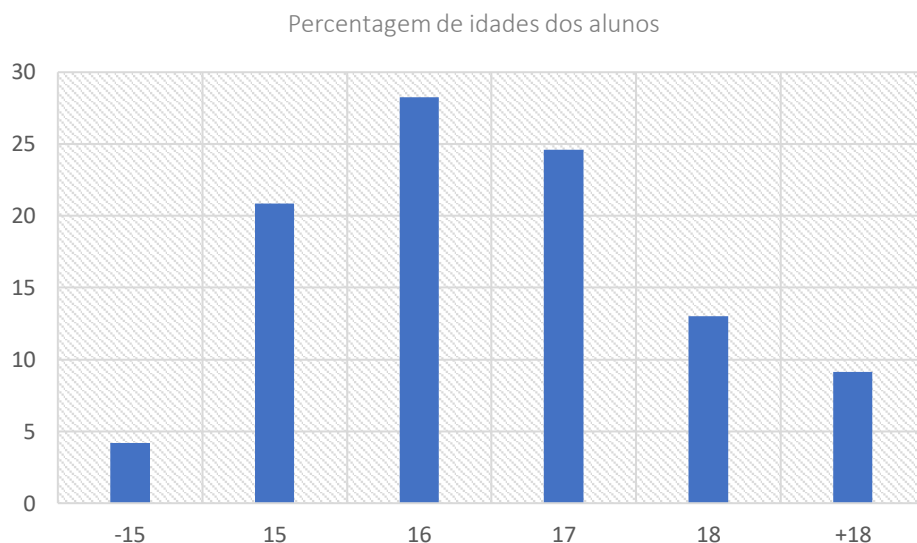


Gráfico 1 - Caracterização demográfica: Idade (fonte: elaboração própria)

Por outro lado, a variável do sexo revela uma distribuição equilibrada, com 49,4% de participantes do sexo masculino e 50,6% do sexo feminino, como é demonstrado no gráfico 2. Esta paridade constitui uma mais-valia metodológica, garantindo uma representação equitativa entre os sexos. O equilíbrio adquire particular importância neste estudo, ao abordar a questão da inclusão das mulheres num modelo de serviço militar com obrigatoriedade, à semelhança dos homens, numa perspetiva mais inclusiva e ajustada à realidade contemporânea.

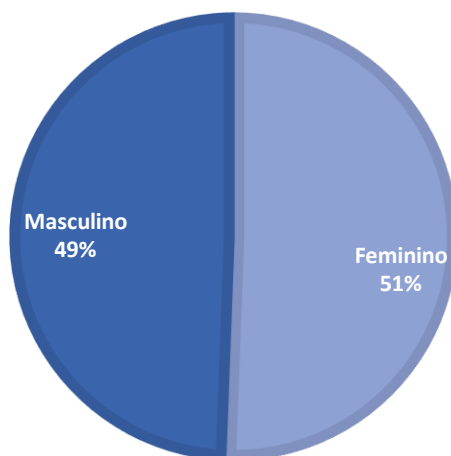
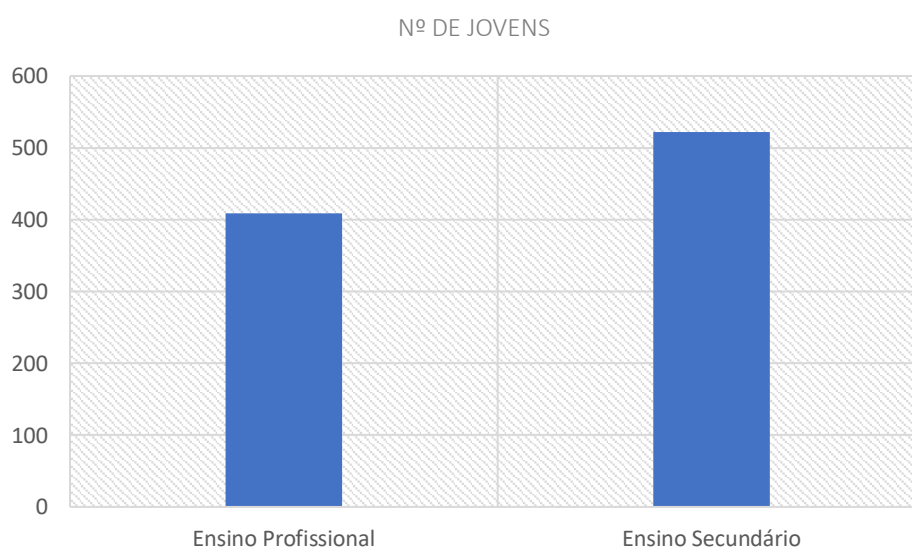


Gráfico 2 - Caracterização demográfica: Sexo (fonte: elaboração própria)

No que respeita ao ensino que frequentam, 56,1% dos inquiridos estão matriculados no ensino secundário regular, enquanto 43,9% frequentam o ensino profissional, conforme evidenciado na representação do gráfico 3. Esta repartição evidencia a heterogeneidade dos percursos escolares na amostra, abrangendo tanto o ensino de cariz mais teórico como o de orientação prática e vocacional. Os distintos percursos académicos poderão influenciar as várias perceções, dado que os objetivos formativos e as expectativas profissionais diferem, constituindo uma variável que mereceria exploração mais aprofundada em investigações futuras.



*Gráfico 3 - Caracterização demográfica: Tipo de ensino (fonte: elaboração própria)*

A distribuição por ano de escolaridade indica que 40,4% dos inquiridos frequentam o 10.º ano, 31,3% o 11.º ano e 28,3% o 12.º ano, tal como ilustrado no gráfico 4. Esta dispersão transversal aos três anos do ensino secundário assegura uma representatividade abrangente das diferentes fases do percurso escolar, captando potenciais variações nas perceções em função do grau de maturidade académica ou da proximidade da transição para o ensino superior ou para o mercado de trabalho. Por exemplo, os alunos do 12.º ano, mais próximos destas decisões, poderão apresentar atitudes distintas face aos do 10.º ano.

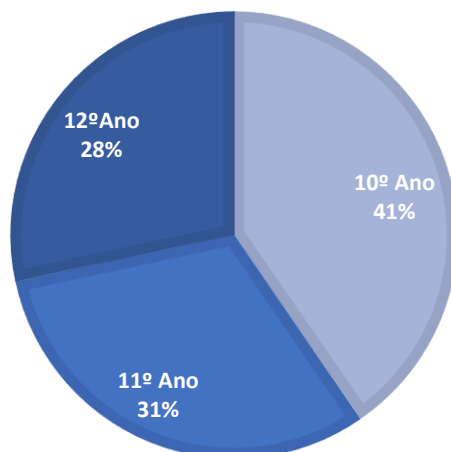


Gráfico 4 - Caracterização demográfica: Ano de Escolaridade (fonte: elaboração própria)

A maioria dos inquiridos possui a nacionalidade portuguesa (88,1%), como é demonstrado no gráfico 5. Este resultado era expectável num estudo de âmbito nacional, mas a presença de uma minoria com alguma expressividade (11,9%) de outras nacionalidades introduz uma dimensão multicultural que enriquece a análise. A diversidade cultural poderá influenciar os resultados sobre o serviço militar, especialmente se os jovens de origem estrangeira provierem de países com tradições distintas em relação à conscrição, à defesa nacional ou a um serviço cívico.

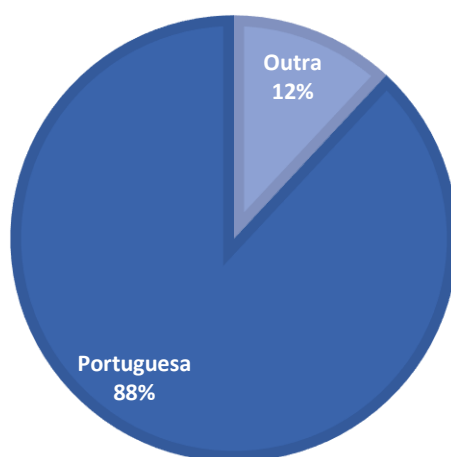


Gráfico 5 - Caracterização demográfica: Nacionalidade (fonte: elaboração própria)

A distribuição geográfica foi delineada com base no número de alunos inscritos em 2023 por distrito, conforme dados fornecidos pela PORDATA e apresentados no gráfico 6. O distrito de Beja destacou-se com uma taxa de incidência de aproximadamente 2%, sugerindo uma representatividade proporcionalmente elevada face aos outros distritos. Em contrapartida, o distrito de Lisboa revelou maiores dificuldades na recolha de respostas, possivelmente devido à sua elevada densidade populacional e aos desafios associados à disseminação da informação junto do público-alvo. Os distritos do Porto, Coimbra e Beja registaram o maior número absoluto de questionários preenchidos, o que poderá refletir um maior envolvimento local em relação ao tema.

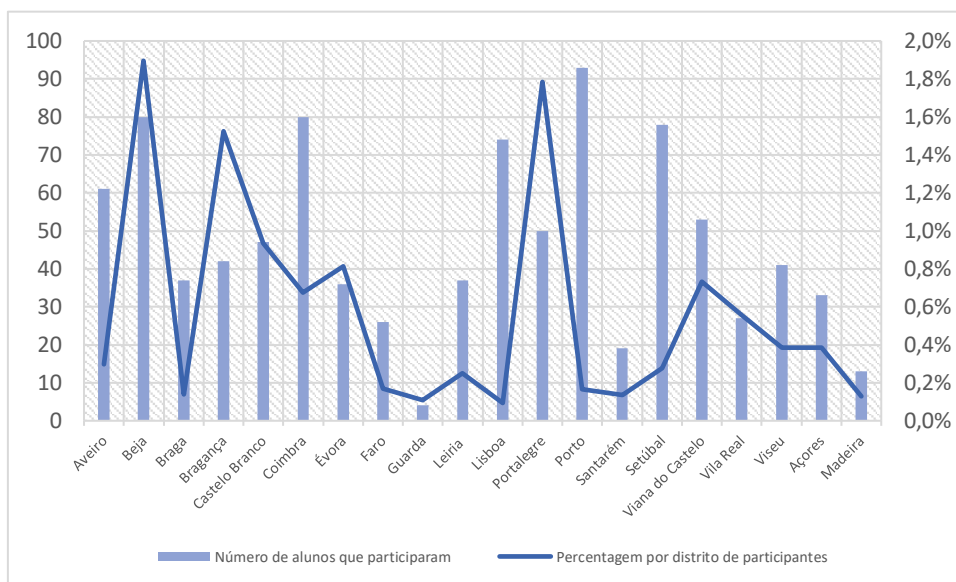


Gráfico 6 - Caracterização demográfica: Distribuição geográfica (fonte: PORDATA, 2025)

#### 4.1.2. Análise da Perceção dos Jovens através da Escala de Likert

Os resultados obtidos através da escala de *Likert* evidenciam uma tendência favorável ao desenvolvimento de um modelo de serviço militar que tenha como instrumento a conscrição, com implicações percebidas ao nível da formação individual e da coesão social.

Quanto ao potencial do serviço militar para desenvolver competências pessoais e profissionais, cerca de 72% dos jovens manifestaram algum grau de concordância (intervalo de valores entre o 4 e o 6 da escala, inclusive), como se pode observar no gráfico 7. Este resultado sugere uma perceção amplamente positiva do valor formativo

da obrigatoriedade, possivelmente associada à aquisição de competências como a disciplina, a capacidade de trabalho em equipa e a resiliência – atributos frequentemente destacados nas perguntas de resposta aberta do questionário.

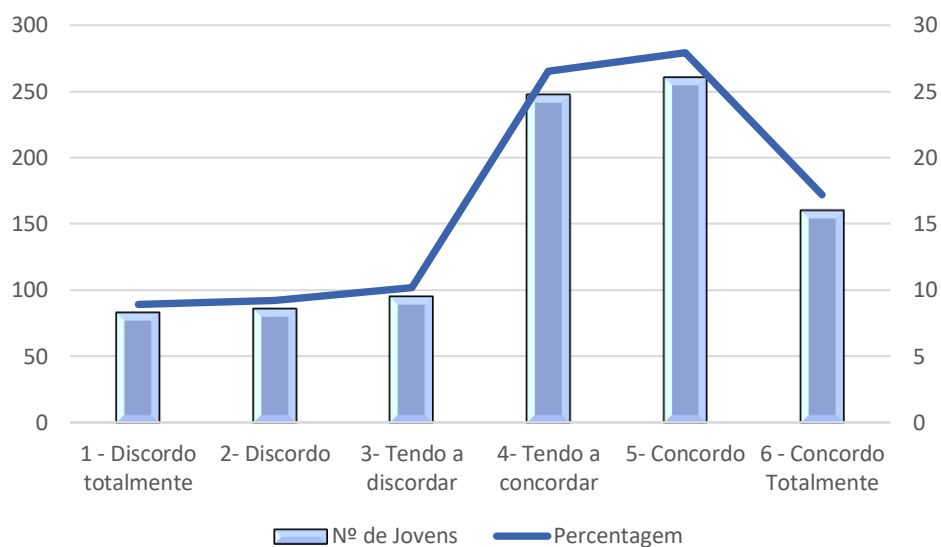


Gráfico 7 - Pergunta número 9 (fonte: elaboração própria)

Relativamente à necessidade de uma formação mais aprofundada em defesa e segurança nacional, superior à oferecida pelo atual Dia da Defesa Nacional, 79% dos inquiridos manifestaram-se a favor, como se pode verificar no gráfico 8. Este elevado nível de concordância aponta para um reconhecimento generalizado da pertinência de uma preparação mais substancial nesta área, possivelmente motivado por um contexto internacional de crescente instabilidade geopolítica ou por uma consciencialização acrescida da importância da soberania nacional. A crítica implícita ao modelo vigente sugere que os jovens consideram o Dia da Defesa Nacional insuficiente para promover uma compreensão efetiva das questões de segurança.

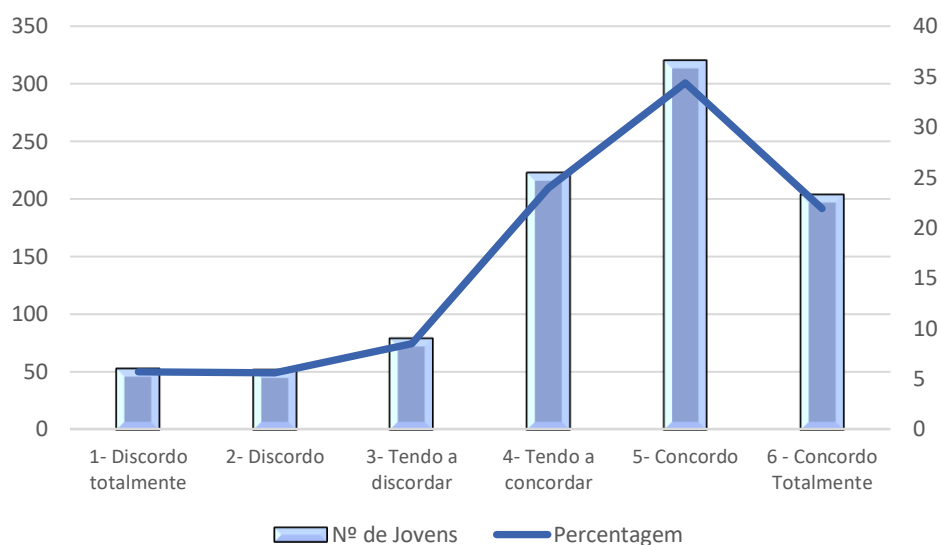


Gráfico 8 - Pergunta número 10 (fonte: elaboração própria)

A percepção de que um serviço militar generalizado na população jovem portuguesa promoveria a responsabilidade cívica obteve uma concordância de 75%, conforme se pode constatar no gráfico 9. Este resultado evidencia uma predisposição significativa para a valorização do serviço militar enquanto ferramenta de reforço da responsabilidade cívica.

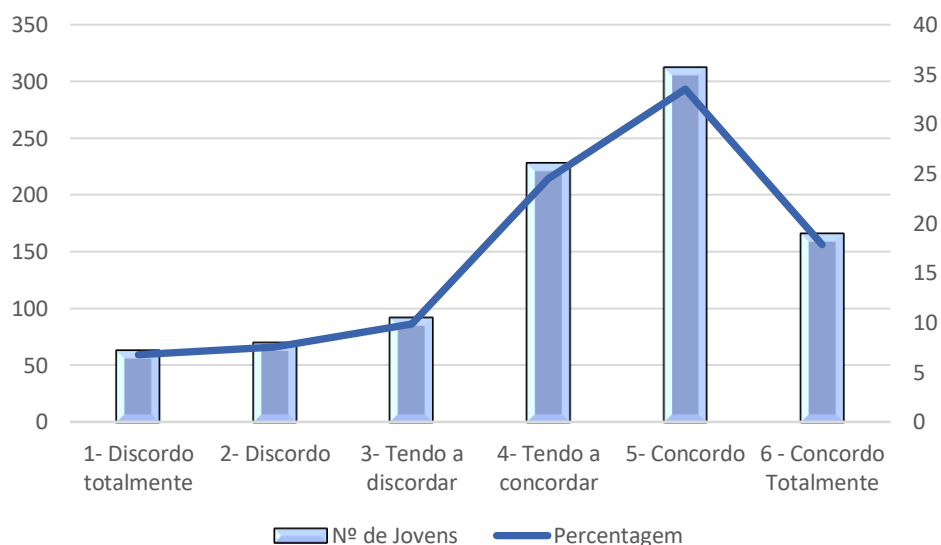


Gráfico 9 - Pergunta número 11 (fonte: elaboração própria)

Adicionalmente, 74% dos inquiridos concordam com a implementação de um modelo de serviço militar sem distinção no sexo, como se pode observar no gráfico 10. A elevada aceitação da implementação sem distinções do serviço militar com recurso à

obrigatoriedade a homens e mulheres sugere uma crescente aceitação dos princípios de cidadania igualitária e do cumprimento dos deveres cívicos perante o Estado em ambos os sexos.

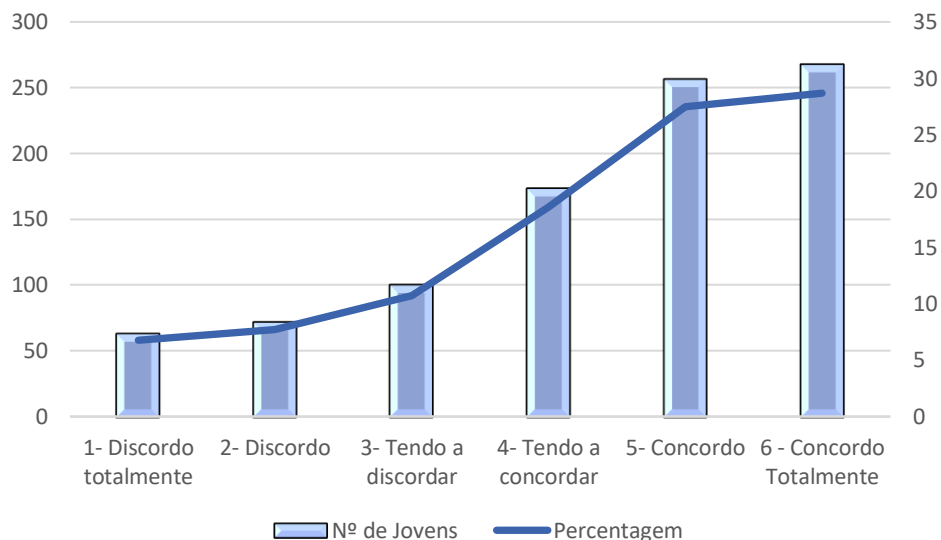


Gráfico 10 - Pergunta número 12 (fonte: elaboração própria)

No que diz respeito aos incentivos não financeiros, como créditos académicos ou benefícios sociais, 82% dos inquiridos concordaram com a sua relevância, como se pode verificar no gráfico 11. Este elevado grau de aceitação sugere que os jovens valorizam recompensas tangíveis que complementem os benefícios intangíveis do serviço militar, que promovam o desenvolvimento pessoal. Este resultado sublinha a importância de um modelo de conscrição que articule o dever cívico com vantagens práticas.

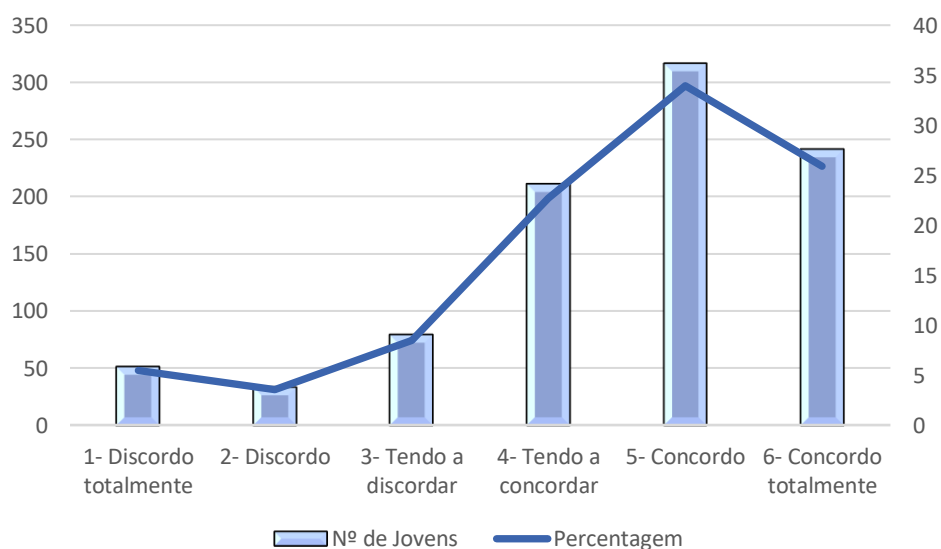


Gráfico 11 - Pergunta número 13 (fonte: elaboração própria)

Por fim, 78% dos inquiridos consideraram essencial a existência de alternativas ao serviço militar, como o serviço cívico, conforme se pode constatar no gráfico 12. Este dado reflete uma sensibilidade à diversidade de valores e preferências individuais identificadas nas respostas às perguntas não estruturadas, indicando que, apesar do amplo apoio à conscrição, alguns jovens preferem um sistema flexível que respeite a autonomia pessoal. A valorização de opções como o serviço comunitário poderá estar associada a uma predisposição para formas de contributo cívico que não impliquem o recurso a armas ou a subordinação a hierarquias militares.

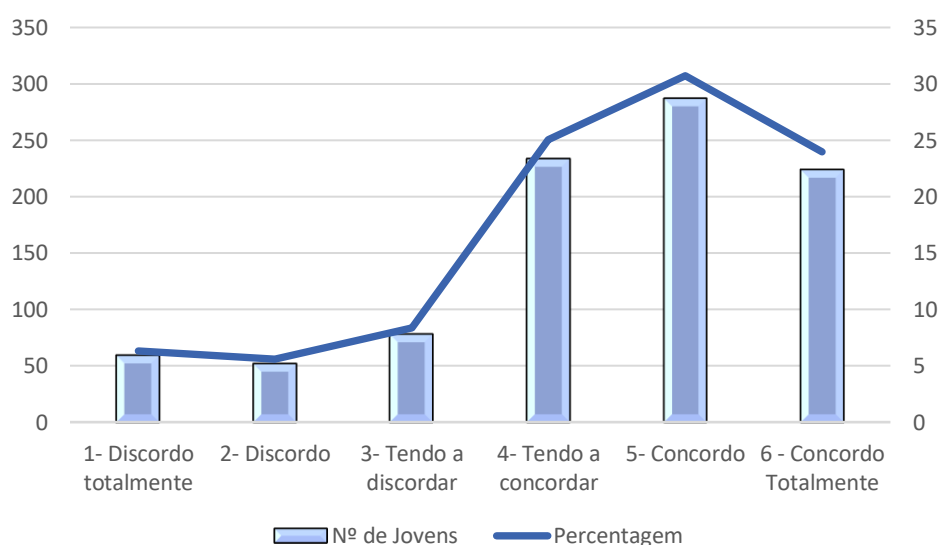


Gráfico 12 - Pergunta número 14 (fonte: elaboração própria)

#### 4.1.3. Análise das perguntas com resposta aberta

A análise qualitativa das respostas à pergunta “Quais seriam as maiores consequências para os jovens de um Serviço militar com recurso à conscrição (obrigatório)?”, constatou que os jovens mostram uma preocupação expressiva quanto à interrupção dos seus percursos académicos e carreiras. A expressão “perda de tempo” evidencia uma associação frequente entre a obrigatoriedade do serviço e a interrupção do percurso pessoal. Para muitos, o impacto negativo no desempenho académico constitui um fator urgente a ser considerado na avaliação de um eventual modelo de conscrição.

A limitação da liberdade é uma condicionante que pode ser detetada através de expressões como “falta de liberdade” e “perda de autonomia”. Estas expressões

sublinham uma apreensão considerável de que o Serviço militar poderia impor restrições significativas à autodeterminação dos jovens. Este padrão de respostas reflete uma valorização elevada da autonomia pessoal na população jovem portuguesa, que interpreta a obrigatoriedade como uma limitação direta aos seus direitos fundamentais e à gestão independente do seu percurso de vida.

Por último, torna-se ainda relevante o impacto psicológico ao enfrentar as exigências inerentes ao serviço militar, através da utilização de termos como “stress”, “impacto emocional” e “trauma”. Estas ocorrências quantitativas indicam que, apesar de reconhecerem o potencial formativo do serviço militar, os inquiridos também expressam incertezas quanto à capacidade de todos os jovens se adaptarem a um ambiente hierarquizado e exigente, sensibilizando para a necessidade de políticas que contemplem o cuidado psicológico e as adaptações individuais.

A análise qualitativa das respostas à pergunta “Quais seriam os maiores benefícios para os jovens de um Serviço militar com recurso à conscrição (obrigatório)?”, identifica uma valorização recorrente do desenvolvimento pessoal e cívico. As palavras “disciplina” e “respeito” surgem com uma elevada frequência, o que sugere a perceção generalizada de que o serviço militar contribuiria significativamente para a alteração da conduta e da responsabilidade dos jovens. Ambas as palavras sugerem uma valorização da aprendizagem de normas de convivência e hierarquia como elementos benéficos para viver em sociedade.

Outro grupo de respostas destacou o papel do Serviço militar no fortalecimento de competências interpessoais e sociais. Palavras como “união”, “espírito de equipa” e “convivência” são repetidas, sugerindo que o contexto militar proporciona experiências de cooperação, solidariedade e partilha, consideradas enriquecedoras para o desenvolvimento social da geração mais jovem. Vários inquiridos abordam também o Serviço militar como uma “preparação para a vida” e algo necessário para um maior “sentido de responsabilidade”, associando a conscrição a um processo formativo com impacto positivo no futuro desempenho profissional. Adicionalmente, surgem algumas menções à componente física e à preparação para emergências. Os benefícios identificados pelos jovens portugueses estão centrados no desenvolvimento de valores,

comportamentos e competências que muitos destes consideram úteis tanto para a vida pessoal como para a vida profissional, depois de participar num eventual modelo de Serviço militar.

A análise qualitativa das respostas à pergunta “Gostaria de acrescentar algum comentário ou partilhar alguma opinião adicional sobre o tema?”, é possível identificar perspetivas distintas em torno do Serviço militar com recurso à conscrição. Apesar de existir uma elevada concordância quanto à utilização de um modelo de serviço militar com obrigatoriedade, evidenciada pelo forte apoio expresso no questionário e pela multiplicidade de benefícios identificados na pergunta anterior, as respostas revelam a persistência de posições que defendem a manutenção do serviço militar como uma opção voluntária. Em número pouco expressivo, alguns jovens reforçam a ideia de que o serviço militar deve ser destinado apenas a quem deseja participar, argumentando que a obrigatoriedade pode ser percebida como uma afronta à sua liberdade individual.

#### **4.1.4. Resultado dos questionários**

A análise dos resultados obtidos através dos questionários aplicados a jovens do ensino secundário e profissional fornece as perceções atuais relativamente à possível implementação de um modelo de serviço militar obrigatório em Portugal. Atendendo ao objetivo central desta investigação - analisar a viabilidade e os requisitos para a introdução de um modelo de serviço militar, onde o recrutamento pudesse utilizar como ferramenta a conscrição, ajustado à realidade política e geopolítica atual e com foco em complementar o presente sistema - os dados empíricos sugerem tendências favoráveis, mas também destacam preocupações críticas que devem orientar futuras decisões políticas nesta matéria.

#### **1- Atitudes face à Conscrição Militar**

A análise quantitativa (escala de *Likert*) revela uma aceitação maioritária e significativa da ideia de introduzir um serviço militar obrigatório, com 72% dos jovens a reconhecerem benefícios na aquisição de competências pessoais e profissionais. Esta

perceção positiva do valor formativo da conscrição pode facilitar a aceitação social e reduzir possíveis resistências iniciais à implementação de tal modelo.

Paralelamente, 79% dos inquiridos afirmam a necessidade urgente de uma formação mais profunda em defesa e segurança nacional, considerando o atual modelo do Dia da Defesa Nacional insuficiente. Este resultado sugere um aumento da consciencialização dos jovens portugueses relativamente às ameaças contemporâneas e à importância da soberania nacional. É essencial esclarecer que servir o país não é sinónimo de restringir a liberdade individual dos jovens, e sim o contrário.

A elevada aceitação da inclusão igualitária por género (74%) reflete uma visão moderna dos deveres cívicos, sugerindo que um modelo justo, equitativo e não discriminatório será fundamental para a aceitação social alargada da conscrição militar.

## **2 - Incentivos e alternativas como fatores decisivos**

Uma maioria expressiva (82%) dos jovens valoriza a inclusão de incentivos não financeiros, tais como créditos académicos ou benefícios sociais associados ao serviço militar obrigatório. Este resultado sublinha a importância de complementar o sentido de dever cívico com benefícios práticos e concretos para os jovens, aumentando a atratividade e a motivação em participar.

Outro dado particularmente relevante é a forte concordância (78%) relativamente à disponibilização de alternativas ao serviço militar tradicional. Esta preferência reforça a ideia de um modelo híbrido e flexível, que respeite e acomode diversas sensibilidades e valores individuais, crucial para a redução da controvérsia e resistência social face à conscrição.

## **3 - Preocupações e Potenciais Constrangimentos**

A análise qualitativa das respostas abertas evidencia preocupações significativas, tais como a interrupção dos percursos académicos, com a conscrição percecionada frequentemente como uma potencial "perda de tempo". Este resultado implica que qualquer modelo futuro deverá prever formas de minimizar a interrupção dos estudos ou incluir compensações académicas concretas e eficazes.

A perda de autonomia e a restrição da liberdade individual surgem como receios recorrentes entre os inquiridos, o que reforça a pertinência de propostas híbridas que conciliem o dever cívico com o serviço militar e que permitam a preservação de uma margem razoável de escolha pessoal.

Por último, emerge também uma preocupação significativa com o impacto psicológico de uma experiência militar obrigatória, sublinhando a necessidade de políticas robustas de acompanhamento psicológico e social para jovens que fossem admitidos e potencialmente mais vulneráveis ou menos adaptados a um contexto altamente estruturado e hierarquizado.

#### **4 – Considerações finais**

Estes resultados sugerem claramente que um modelo de conscrição pode ser viável, desde que adequadamente desenhado e implementado. A perceção dos jovens revela predisposição positiva em geral, condicionada à existência de medidas compensatórias (académicas, sociais e financeiras), alternativas flexíveis (serviço cívico), e garantias sólidas relativamente à duração, equidade e apoio psicológico. Assim, os resultados do questionário recomendam um modelo híbrido e faseado, capaz de integrar estas interpretações da geração mais jovem ao mesmo tempo que responde às suas preocupações legítimas. Uma implementação bem-sucedida exigirá comunicação clara dos benefícios do modelo, garantias de equidade e flexibilidade, e apoio robusto ao desenvolvimento pessoal e académico dos jovens envolvidos.

#### **4.2. Análise das Entrevistas**

O presente capítulo tem como objetivo proceder à análise crítica e sistemática dos dados obtidos através das entrevistas realizadas no âmbito da investigação empírica, complementando os resultados do questionário aplicado a jovens do ensino secundário e profissional, apresentados anteriormente.

A análise das entrevistas segue uma abordagem qualitativa, estruturada através de uma matriz temática (Anexo A) que organiza as respostas de acordo com as questões previamente definidas no guião de entrevista. Esta matriz foi concebida para mapear as

respostas em categorias analíticas que correspondem às dimensões específicas da investigação nomeadamente: (1) os desafios e a necessidade de um modelo de serviço militar obrigatório, considerando a ameaça geopolítica e os objetivos da defesa nacional; (2) as características do modelo, incluindo a modalidade do serviço, a duração do serviço e a existência de um serviço alternativo; e (3) a implementação estratégica do modelo, abrangendo efetivos/conscritos, capacidade de mobilização e emprego, bem como benefícios e incentivos financeiros e não financeiros. Cada entrada da matriz corresponde a uma pergunta do guião de entrevista, permitindo uma análise comparativa das respostas das entidades entrevistadas. Este método de análise, inspirado em técnicas de análise de conteúdo qualitativo (Bardin, 2013), garante uma abordagem sistemática e rigorosa, possibilitando a identificação de padrões e divergências nas perspetivas dos entrevistados.

#### **4.2.1. Entrevistas Militares**

As entrevistas militares foram conduzidas com quatro militares das FFAA, todos pertencentes à Marinha: o Chefe do Estado-Maior da Armada, Almirante Nobre de Sousa (CEMA), o Superintendente do Pessoal, Vice-Almirante Proença Mendes, o Diretor de Pessoal, Comodoro Almeida Pereira, e a Chefe do Centro de Recrutamento da Armada, Capitão-de-Fragata Marta Gabriel com o intuito de recolher perspetivas especializadas sobre a viabilidade e os desafios associados à reintrodução de um modelo de serviço militar em Portugal, bem como sobre a perceção das gerações mais jovens face à defesa nacional.

##### **1- Os desafios e a necessidade de um modelo de serviço militar obrigatório**

A Capitão-de-Fragata Marta Gabriel enfatiza que a sustentabilidade do atual modelo de recrutamento voluntário é gravemente comprometida por fatores demográficos. Salienta a redução significativa da população jovem recrutável, referindo estudos que projetam uma diminuição substancial até 2050, corroborada por dados do Dia da Defesa Nacional, que indicam uma queda de cerca de 100 mil para menos de 80 mil jovens disponíveis anualmente. Para a Chefe do Centro de Recrutamento da Armada,

a escassez de jovens não é apenas uma percepção, mas um facto que afeta não só Portugal, como outros países europeus, independentemente das ameaças geopolíticas. Além disso, aponta que a ausência de uma experiência histórica de conflitos entre as gerações mais jovens, moldadas num contexto de paz, reduz a credibilidade das FFAA como uma carreira atrativa.

O Comodoro Almeida Pereira argumenta que o modelo de recrutamento voluntário, baseado em contratos de curta duração, mostra claros sinais de esgotamento face às exigências contemporâneas e futuras da Defesa Nacional. Identifica como desafio central a dificuldade em reter efetivos qualificados, especialmente em áreas técnicas altamente especializadas, devido a condições salariais pouco competitivas e à ausência de perspetivas de carreira a longo prazo. Para o Diretor de Pessoal, a perda de talento para o setor civil após poucos anos de serviço compromete a capacitação tecnológica e a prontidão das FFAA. Reforça, ainda, a crise demográfica como um fator agravante, com uma população envelhecida e uma juventude cada vez menos interessada na carreira militar, o que limita a base de recrutamento. Defende, por isso, a necessidade de reformas estruturais, incluindo a melhoria das condições salariais, a valorização social da profissão, o reforço da formação técnica e tecnológica, e a revisão do sistema de reformas. Sublinha que é inaceitável que um militar, que jura defender a Pátria com o sacrifício da própria vida, receba como reforma apenas 52% do vencimento que auferia no ativo, o que desvaloriza o compromisso a longo prazo com as FFAA.

O Vice-Almirante Proença Mendes considera o modelo de recrutamento voluntário adequado e funcional em termos operacionais, mas identifica como principal limitação a insuficiente procura por parte dos jovens. Atribui esta baixa atratividade à falta de competitividade das FFAA face ao mercado de trabalho, como empresas privadas ou forças de segurança, que oferecem melhores condições salariais e benefícios. Para o Superintendente do Pessoal, o modelo não está esgotado, mas requer uma oferta mais robusta, capaz de valorizar o esforço e o compromisso exigidos aos jovens, através de melhores incentivos e condições de carreira, de modo a aumentar o interesse pelo serviço militar.

O Almirante Nobre de Sousa defende que o modelo atual é equilibrado e eficaz em tempos de paz, mas a sua sustentabilidade a longo prazo vai depender da atratividade da carreira militar. Argumenta que o modelo de recrutamento não é o principal entrave no número de efetivos, mas sim a necessidade de valorizar a profissão militar através de formação de qualidade, benefícios financeiros competitivos e apoio social adequado. O Chefe do Estado-Maior da Armada destaca a especificidade dos ramos das FFAA, com a Marinha e a Força Aérea a exigirem competências técnicas avançadas, e o Exército a depender de um maior número de efetivos. No contexto de um conflito geopolítico, reconhece a eventual necessidade de aumentar os efetivos, possivelmente através da conscrição, mas insiste que qualquer modelo, seja voluntário ou obrigatório, requer uma carreira devidamente valorizada.

As quatro perspetivas convergem na identificação de desafios críticos à sustentabilidade do modelo de recrutamento voluntário, nomeadamente a crise demográfica, a baixa atratividade da carreira militar e a necessidade de adaptação às exigências geopolíticas atuais. Contudo, as entidades entrevistadas divergem ao escolher qual a principal limitação. A Capitã-de-Fragata Marta Gabriel centra-se na crise demográfica como fator limitativo estrutural, destacando a escassez de jovens e a sua desconexão com a cultura militar. O Comodoro Almeida Pereira, por sua vez, crítica a incapacidade de reter talento qualificado, propondo reformas estruturais que incluam a revisão do sistema de reformas para garantir a sustentabilidade e a valorização da profissão militar. O Vice-Almirante Proença Mendes foca-se na competitividade da oferta das FFAA, defendendo ajustes no modelo voluntário para atrair mais candidatos e competir com o mercado de trabalho. O Almirante Nobre de Sousa adota uma visão estratégica mais ampla, enfatizando a atratividade da carreira como elemento determinante para a eficácia de qualquer modelo, voluntário ou obrigatório, especialmente em cenários de instabilidade geopolítica.

## **2- As características do modelo**

A Capitã-de-Fragata Marta Gabriel manifesta ceticismo quanto à conscrição, argumentando que o contexto demográfico e social atual, com jovens excessivamente

salvaguardados em virtude de uma educação caracterizada por um elevado grau de proteção parental, tornaria o seu impacto limitado ou até contraproducente. Sublinha a dificuldade em incorporar e reter efetivos, destacando que a perda de pessoal experiente é mais prejudicial do que a entrada de novas pessoas, dado o tempo necessário para alcançar competências equivalentes. Em alternativa, propõe um serviço cívico obrigatório, com uma duração aproximada de seis meses, que envolva os jovens em diversas áreas, incluindo obrigatoriamente a defesa, com objetivo de promover um sentido de pertença e patriotismo ao estar incorporado nestas atividades. A Chefe do Centro de Recrutamento da Armada acredita que, sem uma narrativa clara de missão ou sem mostrar qual o propósito, a conscrição militar poderia afastar potenciais voluntários.

O Comodoro Almeida Pereira reconhece os desafios do atual modelo voluntário, mas vê a conscrição como uma ferramenta complementar viável, desde que modernizada e integrada numa estratégia de cidadania. Propõe um modelo universal, sem discriminação de género, com duração de 6 a 12 meses, focado em funções de apoio logístico, proteção civil e reserva militar. Este modelo deve oferecer formação técnica, como cibersegurança ou primeiros socorros e cívica, promovendo coesão social e cultura de defesa. Para superar a resistência dos jovens, sugere formatos flexíveis, como serviço cívico, e incentivos não financeiros, como créditos académicos e certificações. Os conscritos devem atuar prioritariamente em missões nacionais de interesse público, com vencimentos inferiores aos de praças voluntárias, mas dignos. No entanto, ao preferir o modelo voluntário, o Comodoro Almeida Pereira sugere para o atual modelo medidas como melhoria de condições contratuais, campanhas de sensibilização e parcerias com instituições de ensino.

O Vice-Almirante Proença Mendes considera a conscrição uma ferramenta viável para suprir as lacunas de efetivos, especialmente na categoria de praças, mas enfatiza a necessidade de uma implementação seletiva e bem estruturada. Propõe uma duração de 6 meses, suficiente para uma formação básica e um estágio, mas reconhece os elevados custos logísticos, como uniformes e alojamentos. Sugere direcionar a conscrição a jovens com percursos académicos não tão bem-sucedidos, que poderiam

beneficiar de uma experiência transformadora, funcionando como uma base de recrutamento para retenção ou integração numa reserva territorial, com contribuições periódicas em exercícios. No entanto, o acesso aos navios exigiria uma transição para o regime de voluntariado (RV), devido à necessidade de formação adicional. O modelo deve ser justo, desafiante e separado do recrutamento voluntário para respeitar motivações distintas.

O Almirante Nobre de Sousa é cauteloso quanto à aplicabilidade da conscrição na Marinha, devido à elevada dependência tecnológica e à necessidade de formação prolongada para operar sistemas complexos, como os de uma fragata, o que torna períodos curtos, como os 4 meses do antigo SMO, ineficazes. Considera a conscrição mais eficaz para os fuzileiros, rejuvenescendo e aumentando o número de efetivos, pois exige alta disponibilidade física, mas menos especialização técnica. Propõe o seu uso em funções técnicas, onde não há hipótese de realizar formação na Marinha, para colmatar défices persistentes nestas áreas e libertar pessoal qualificado para operações. Sugere uma duração mínima de dois anos para justificar o investimento em formação e garantir retorno operacional, mas privilegia reforçar o modelo voluntário, tornando a carreira mais atrativa com melhores condições para regimes de contrato e quadros permanentes.

As quatro perspetivas convergem na identificação de desafios como a escassez de efetivos e a baixa atratividade da carreira militar, mas divergem nas soluções propostas e na abordagem à conscrição. A Capitã-de-Fragata Marta Gabriel rejeita a conscrição militar, defendendo um serviço cívico inclusivo de seis meses, que inclua a defesa como área obrigatória, para promover valores coletivos sem desmotivar jovens habituados a maior autonomia. O Comodoro Almeida Pereira, embora reconheça o valor da modernização do modelo voluntário, apresenta uma visão otimista da conscrição, propondo um modelo universal, formativo e flexível, com duração de 6 a 12 meses, que combine formação técnica, coesão social e incentivos para jovens, integrando-a numa estratégia ampla de cidadania. O Vice-Almirante Proença Mendes apoia uma conscrição seletiva de seis meses, focada em praças, como forma de atrair talentos e integrá-los numa reserva territorial, mantendo a separação do modelo voluntário. O Almirante

Nobre de Sousa considera a conscrição mais viável para os fuzileiros ou funções técnicas específicas, com uma duração mínima de dois anos, mas prioriza o reforço do modelo voluntário. Estas diferenças refletem uma tensão entre a valorização do profissionalismo voluntário e a exploração de modelos alternativos que promovam inclusão, formação e adaptação às necessidades contemporâneas das FFAA.

### **3 - A implementação estratégica do modelo de serviço militar**

A Capitão-de-Fragata Marta Gabriel defende um modelo de serviço cívico, em vez de conscrição militar, direcionado a jovens entre os 17 e 18 anos, idealmente após o secundário e antes da entrada no ensino superior. Este serviço seria rotativo, abrangendo áreas como FFAA, saúde, educação ou apoio social, com o objetivo de promover um sentido de pertença e responsabilidade cívica. Na Marinha, sugere períodos curtos a bordo de navios, de cerca de um mês, para proporcionar uma experiência realista da vida naval, semelhante a uma versão alargada do Dia da Defesa Nacional. Quanto à mobilização, alerta que uma transição abrupta para a conscrição militar poderia ser ineficaz, dado o perfil da geração atual, descrita como frágil ao nível físico, psicológico e emocional, devido à falta de autonomia, consequente da proteção excessiva dos pais. Propõe que o serviço seja remunerado, com um vencimento justo que valorize a função, acompanhado de incentivos não financeiros, como créditos académicos ou benefícios sociais, para reforçar a atratividade e reconhecer a contribuição dos jovens, mesmo que não permaneçam nas FFAA.

O Comodoro Almeida Pereira reconhece as limitações do modelo voluntário, como a escassez de efetivos e a baixa retenção, e apoia a conscrição como uma ferramenta complementar, desde que modernizada. Propõe um modelo universal, sem discriminação de género, direcionado aos jovens após finalizar o secundário, com uma mobilização ampla e inclusiva. Para o emprego, sugere integrar conscritos em unidades de apoio logístico, proteção civil ou reserva militar, em missões de interesse público no território nacional, como apoio a emergências ou vigilância costeira, evitando funções técnicas complexas devido à formação limitada. Defende um vencimento inferior ao de praças voluntárias, mas digno, para equilibrar equidade e atratividade do voluntariado,

complementado por benefícios como alimentação e alojamento. Quanto a incentivos não financeiros, propõe créditos académicos, certificações de competências e acesso prioritário a programas de formação, para valorizar o serviço e facilitar o regresso à vida civil.

O Vice-Almirante Proença Mendes apoia a conscrição como uma solução para aumentar o número de efetivos, especialmente no posto de praças, sugerindo uma duração de seis meses, ao longo da qual se mantivesse sempre a possibilidade de transitar para o regime de voluntariado (RV). Para um eventual emprego, propõe uma abordagem seletiva, integrando os conscritos em unidades de apoio a missões cívicas, como prevenção de incêndios ou vigilância de praias, exclusivamente em território nacional, devido à sua formação limitada, consequência dos 6 meses. Defende que o vencimento dos conscritos seja cerca de 50% do de um praça em regime de voluntariado, complementado por benefícios como alimentação, alojamento e transporte, para manter a equidade sem desvalorizar o compromisso voluntário. Quanto a incentivos não financeiros, considera justo oferecer vantagens, como acesso facilitado ao emprego público, mas com cotas diferenciadas em relação aos regimes de contrato, para equilibrar o reconhecimento entre quem presta serviço obrigatório de curta duração e quem permanece por períodos mais longos.

O Almirante Nobre de Sousa enfatiza a necessidade de um modelo adaptado às especificidades da Marinha, propondo uma conscrição com duração mínima de dois anos. Para um eventual emprego, considera que os conscritos estariam melhor alocados a unidades com menor complexidade tecnológica, ou em funções técnicas necessárias à Marinha, que não tem disponibilidade para dar formação. A conscrição também iria dar a possibilidade de rejuvenescer os fuzileiros. Por outro lado, alerta para o risco de erros do passado, como o emprego de conscritos em tarefas menores e de baixo prestígio, que criam desmotivação e prejudicam a imagem das FFAA. Quanto aos benefícios, defende uma remuneração diferenciada, com uma diferença a favor dos voluntários, para valorizar o compromisso de longo prazo, mas equitativa durante o serviço operacional, como o subsídio de embarque. Propõe incentivos não financeiros,

como reduções fiscais por dois anos após o serviço ou equivalências ao nível da educação e formação, para apoiar o regresso à vida civil.

As quatro perspetivas convergem na necessidade de um modelo estratégico que equilibre eficácia operacional, atratividade e coesão cívica, mas divergem nas prioridades e na implementação. A Capitão-de-Fragata Marta Gabriel privilegia um serviço cívico inclusivo de seis meses, com mobilização ampla, focado em valores coletivos e incentivos não financeiros. O Comodoro Almeida Pereira defende uma conscrição universal de 6 a 12 meses, com emprego em missões de apoio no território nacional, vencimentos dignos, mas diferenciados e incentivos como créditos académicos, integrando-a numa estratégia de cidadania. O Vice-Almirante Proença Mendes propõe uma conscrição seletiva de seis meses, com emprego limitado a missões cívicas, vencimentos reduzidos e vantagens diferenciadas para promover retenção parcial. O Almirante Nobre de Sousa, mais cauteloso, defende uma conscrição de dois anos, restrita a funções menos técnicas ou aos fuzileiros, com remuneração diferenciada e incentivos financeiros e não financeiros, priorizando a profissionalização da Marinha. Estas diferenças refletem uma tensão entre a modernização do voluntariado e a introdução de modelos de conscrição que promovam inclusão, formação e adaptação às exigências contemporâneas das FFAA.

#### **4.2.2. Entrevistas Civas**

As entrevistas civis foram conduzidas com: João Guilherme Nobre Prata Fragoso Rebelo, antigo deputado, membro da Assembleia Parlamentar da NATO e ex-Secretário Coordenador da Comissão de Defesa Nacional; António Valdemar Ideias Cardoso, Diretor dos Serviços de Profissionalização do Serviço militar, com uma extensa trajetória na gestão de políticas de recrutamento militar e estudos sobre a defesa nacional e Marcos da Cunha e Lorena Perestrello de Vasconcellos, atual deputado e Vice-Presidente da Assembleia da República, ex-Secretário de Estado da Defesa Nacional e Presidente da Assembleia parlamentar da OTAN. Estas entrevistas tiveram como objetivo integrar perspetivas civis às visões militares, combinando a experiência política e legislativa com o conhecimento técnico sobre o recrutamento, conceitos

fundamentais para avaliar a viabilidade de um novo modelo de serviço militar com recurso à conscrição.

### **1- Os desafios e a necessidade de um modelo de serviço militar obrigatório**

João Rebelo defende que o modelo de recrutamento voluntário é insustentável a longo prazo devido à deterioração dos incentivos, à baixa taxa de natalidade e à falta de competitividade salarial nas FFAA face ao setor privado e às forças de segurança. Destaca a crise demográfica e a perceção de que a atual geração útil para recrutamento exhibe uma menor resiliência e valores desalinados com os desafios militares, fatores que podem condicionar a adesão da população a um modelo com recurso à obrigatoriedade. Enfatiza que as crescentes tensões globais tornam a conscrição uma solução inevitável para garantir o número de efetivos e a resiliência nacional necessários em conflitos de grande escala.

António Cardoso considera o modelo voluntário sustentável, desde que bem gerido, apontando que os cerca de 9 mil candidatos anuais indicam uma adesão razoável, apesar da crise demográfica existente em Portugal. Rejeita a conscrição como resposta a problemas de recrutamento, argumentando que as missões atuais requerem elevada especialização técnica, que é incompatível com o tempo de formação de conscritos existente nos antigos modelos. Sugere que um modelo obrigatório só seria justificado por uma necessidade nacional clara, previamente debatida com a sociedade, e observa que a legislação já prevê a ativação da conscrição em caso de emergência. Considera que o aprimoramento constante do modelo voluntário é a solução ideal, ajustando as condições necessárias para garantir um equilíbrio no recrutamento, na retenção e na reinserção, os três R's identificados como caracterizadores de um modelo de Serviço militar. António Cardoso defende também que há uma necessidade por parte das FFAA de se adaptarem aos jovens da atualidade, uma vez que acontecer o contrário é algo implausível. Afirma ainda que é necessário competir em alguns pequenos aspetos com o setor privado, que são essenciais no conceito do equilíbrio vida-trabalho, importantíssimos para cativar a geração mais jovem.

Marcos Perestrello argumenta que o atual modelo de recrutamento voluntário contém instrumentos suficientes para assegurar os níveis necessários de efetivos, face às ameaças atuais e previsíveis que determinam as missões das FFAA. Atribui o baixo número destes a uma opção política de limitar as contratações anuais, em vez de a uma falha do próprio modelo. Contudo, reconhece a necessidade de melhorias em incentivos, prazos contratuais, remunerações e condições de passagem à reserva e reforma. Sobre a conscrição, Marcos Perestrello opõe-se à sua adesão nas atuais circunstâncias, afirmando que está em desuso na maioria dos países que integram a OTAN, exceto em casos únicos como a Turquia, Grécia e nos países nórdicos e bálticos.

As entidades entrevistadas divergem nas soluções para um modelo de Serviço militar sustentável a longo prazo. João Rebelo defende a conscrição como uma possível solução perante as atuais ameaças geopolíticas e a perceção de uma crise de valores existente nas gerações mais jovens, enquanto Cardoso e Perestrello apostam no aperfeiçoamento do atual modelo voluntário, reservando a conscrição para cenários de necessidade extrema, já previstos na legislação.

## **2- As características do modelo**

João Rebelo defende a conscrição como uma solução para o número decrescente de efetivos, propondo um modelo misto, universal e sem discriminação de género, com duração de dois anos. O modelo utilizaria o Dia da Defesa Nacional, alargado a três ou quatro dias, para avaliar os jovens possíveis de recrutar através de testes físicos e psicológicos, criando uma amostra de recrutamento. João Rebelo defende que os conscritos teriam um papel fundamental nas funções administrativas e logísticas das FFAA, de modo a libertar efetivos para o contexto operacional.

António Cardoso opõe-se à conscrição como solução para o decréscimo no número de efetivos, argumentando que as missões atuais requerem elevada especialização técnica, incompatível com períodos curtos de formação como o último modelo de SMO. Considera que, caso implementada por uma necessidade evidente, a conscrição deveria ser universal, abrangendo ambos os géneros, com uma duração mínima que deve ser estudada por cada ramo e que contemple um período de formação

mais básico e um mais específico, necessário para atribuir funções complexas aos conscritos e garantir a eficácia operacional das FFAA também através deles. Contudo, para funções menos exigentes, onde apenas é necessária a formação básica, reconhece que períodos mais curtos poderiam ser viáveis, mas insuficientes para sustentar as Forças Armadas.

Marcos Perestrello apresenta uma visão crítica sobre a conscrição, considerando que, atualmente os desafios superam os benefícios. Destaca que a elevada rotação no pessoal resultaria em perdas na formação necessária para operar equipamentos sofisticados, o que comprometeria a eficácia das FFAA. Além disso, aponta que o recrutamento seletivo de uma minoria de jovens poderia criar sentimentos de injustiça, afetando a coesão social. Marcos Perestrello contesta a ideia de que um Serviço militar com recurso à conscrição possa suprir a alegada crise de valores cívicos ou mitigar o défice cultural de segurança e defesa, argumentando que, se 20 anos na escola e na universidade não tiverem sido capazes de criar um quadro de valores humanos, cívicos, morais e culturais ou uma cultura de segurança e defesa, não serão seis meses ou um ano que resolverão esse problema. O mesmo considera que a geração mais jovem e os seus pais não estariam dispostos a aderir à conscrição, devido à ausência de uma perceção de ameaça iminente, embora reconheça que uma mudança significativa no ambiente geoestratégico poderia alterar essa disposição. Quanto às características de um eventual modelo de conscrição, Perestrello defende que deveria ser universal, sem discriminação de género, e que a duração de quatro meses, como no último modelo de SMO em Portugal, seria insuficiente. A duração adequada dependeria das necessidades específicas, a serem determinadas pelos vários ramos das FFAA.

As perspetivas convergem na ideia de que, caso a conscrição seja implementada, a mesma deve ser universal e abranger ambos os géneros e ter uma duração que deve ser estudada pelos vários ramos das FFAA. No entanto, divergem radicalmente na visão sobre a conscrição como uma possível solução. João Rebelo apoia um modelo misto de dois anos, dos quais os conscritos desempenhem funções administrativas ou logísticas, utilizando um Dia da Defesa Nacional alargado para recrutamento. António Cardoso rejeita a conscrição, argumentando que as missões atuais exigem elevada especialização

técnica, incompatível com formações de curta duração. Marcos Perestrello alinha-se com as ideias de António Cardoso na rejeição da conscrição nas circunstâncias atuais, realçando novamente os desafios técnicos e sociais que a mesma traria para o Serviço militar em Portugal.

### **3 - A implementação estratégica do modelo de serviço militar**

João Rebelo defende que o vencimento dos conscritos deve ser próximo do dos voluntários e acompanhado de subsídios de reintegração e incentivos, como equivalências académicas, para facilitar o regresso à vida civil e valorizar o serviço prestado nas FFAA.

António Cardoso, por sua vez, defende a existência de incentivos não financeiros para os conscritos, caso a conscrição seja necessária, adaptando o atual regulamento de incentivos para os mesmos, com benefícios que protejam o regresso à vida civil sem discriminar quem prestou serviço militar.

Marcos Perestrello considera que a origem do recrutamento (conscrito ou voluntário) não deve determinar diferenças salariais, sugerindo que os vencimentos devem ser equiparáveis. Perestrello também apoia a existência de incentivos não financeiros para facilitar a reintegração na sociedade, como créditos académicos ou benefícios sociais, observando que o atual sistema de incentivos já prevê essa diferenciação, embora necessite de melhorias.

As perspetivas convergem na importância de incentivos que valorizem o serviço prestado e facilitem o regresso à vida civil. No entanto, Marcos Perestrello alinha-se parcialmente com António Cardoso, reconhecendo a importância de equiparar as condições entre os conscritos e os voluntários, e de melhorar os incentivos de reintegração na vida civil.

### **4.3. Comparação com os modelos internacionais**

A análise comparativa dos modelos internacionais constitui um elemento essencial na avaliação da viabilidade e na definição dos requisitos necessários para

implementar um modelo com recurso à conscrição em Portugal. A revisão de literatura permitiu identificar e comparar modelos existentes nos países europeus aliados (Finlândia, Noruega, Suécia, Suíça, Grécia) e nos Estados Unidos, destacando elementos estratégicos (*ends*), metodológicos (*ways*) e os recursos utilizados (*means*). Para estruturar esta comparação, utilizou-se uma matriz analítica adaptada das dimensões previamente definidas na investigação, que facilita a visualização dos modelos segundo as três dimensões também utilizadas para a análise das entidades entrevistadas: (1) os desafios e a necessidade de um modelo de serviço militar obrigatório, considerando a ameaça geopolítica e os objetivos da defesa nacional; (2) as características do modelo, incluindo a modalidade do serviço, a duração do serviço e a existência de um serviço alternativo; e (3) a implementação estratégica do modelo, capacidade de mobilização, bem como benefícios e incentivos financeiros e não financeiros. Esta análise comparativa tem o objetivo de encontrar lições aplicáveis ao contexto português para a conceção de um modelo que tenha como recurso a conscrição.

### **1- Os desafios e a necessidade de um modelo de serviço militar obrigatório**

A análise comparativa dos modelos de serviço militar em vigor na Finlândia, Noruega, Suécia, Suíça, Grécia e Estados Unidos revela abordagens distintas, moldadas por ameaças geopolíticas específicas e objetivos estratégicos de mobilização e coesão nacional. A comparação evidencia como a proximidade de ameaças externas e a perceção do risco influenciam a adoção de modelos obrigatórios ou voluntários, que têm sempre implicações para a eficácia e aceitação social do serviço militar.

A Finlândia utiliza uma conscrição universal como resposta direta à ameaça representada pela sua extensa fronteira com a Rússia, priorizando a capacidade de mobilização rápida em caso de conflito. Este modelo, amplamente apoiado pela sociedade, promove a coesão social e prepara os cidadãos para enfrentar não apenas ameaças convencionais, mas também desafios híbridos.

Em contraste, a Noruega e a Suécia adotam modelos de conscrição seletiva, adaptados às suas prioridades de defesa territorial e mobilização rápida e eficaz. Ambos os países apresentam um modelo de serviço militar que é valorizado como um símbolo

de prestígio social, reforçando a coesão nacional. O foco está na formação de uma força qualificada. A Suécia integra a conscrição no conceito de Defesa Total, que combina esforços militares e cívicos para preparar a sociedade para várias tipologias de crises. Este modelo promove a participação universal dos cidadãos, enfatizando a igualdade e a responsabilidade coletiva.

A Suíça adota um sistema de milícia com conscrição obrigatória para homens e voluntária para mulheres, onde as opções são o serviço militar ou, como alternativa, o serviço cívico. O modelo promove a coesão social, unindo regiões com línguas e culturas distintas numa identidade cívica comum. Cercada por diversos países, a Suíça depende de uma força autossuficiente, com foco na defesa da sua neutralidade.

A Grécia mantém a conscrição como instrumento de dissuasão face às tensões com a Turquia, marcadas por disputas territoriais. Contudo, o modelo é criticado pela sua ineficiência, desigualdade de acesso e baixa qualidade de formação, criando uma elevada resistência entre os jovens, que o associam a um entrave às suas progressões pessoais.

Os Estados Unidos distinguem-se pela ausência de conscrição ativa, apostando numa força armada profissionalizada, altamente especializada, para sustentar a sua projeção global. Um sistema de registo para emergências nacionais permanece como recurso latente, mas a confiança no voluntariado reflete um contexto geopolítico menos pressionado por ameaças imediatas, embora exija incentivos robustos para atrair os jovens.

A análise indica claramente que países com ameaças geopolíticas próximas (Finlândia, Noruega, Grécia) tendem a justificar mais facilmente o uso de conscrição, todavia, também é possível aferir que há uma necessidade de aceitação generalizada na sociedade do próprio país (Suíça).

## **2 - As características do modelo**

Os métodos de Serviço militar adotados internacionalmente evidenciam elementos que poderão ser considerados no contexto português. O modelo utilizado na Finlândia caracteriza-se por uma conscrição universal e uma elevada flexibilidade na

duração dos programas de formação militar, os quais variam entre 165 a 347 dias, permitindo uma resposta eficaz tanto às necessidades operacionais das FFAA como às características individuais dos recrutas conscritos. A Noruega e a Suécia, por sua vez, apresentam um sistema de recrutamento altamente seletivo e competitivo, no qual apenas uma minoria dos jovens elegíveis é incorporada. Esta seletividade contribui para o aumento do prestígio social e profissional associado ao serviço militar, revelando-se eficaz na captação de jovens para carreiras militares permanentes. A Suécia também adota um modelo híbrido que combina o serviço militar com formas de serviço cívico, integrando ambos no conceito abrangente da "Defesa Total", valorizando fortemente a autonomia individual e a liberdade de escolha dos cidadãos.

O sistema de milícia da Suíça é caracterizado por um sistema obrigatório para homens e voluntário para mulheres. A opção do serviço cívico ou de apoio à proteção civil, disponível para os objetores de consciência ou para os não aptos ao serviço militar, possibilita servir o país e a comunidade, sem a utilização de armas, promovendo coesão social e sentido patriótico. Os considerados inaptos por razões médicas, assim como os que recusarem participar no serviço militar ou cívico, pagam uma multa, conforme estipulado pela Constituição da Suíça, como alternativa. O serviço cívico tem uma maior duração que o serviço militar, no entanto, os militares que pertencem à reserva das FFAA da Suíça, realizam treinos periódicos de refrescamento e de atualização, necessários para manter a prontidão dos efetivos. Assim, a Suíça apresenta também um sistema misto e inclusivo, que abrange os cidadãos em diversas áreas necessárias em caso de conflito, tendo em conta as necessidades do país e as suas preferências.

Em contraste com os exemplos anteriores, a Grécia enfrenta dificuldades significativas no que respeita à aceitação social do seu modelo de conscrição. A ineficácia de alguns dos seus métodos e a perceção pública negativa que os rodeia salientam a necessidade de desenvolver um sistema de recrutamento mais justo, transparente e adaptável à realidade social contemporânea.

O serviço militar nos EUA é voluntário e contempla opções de serviço em *Full-Time (Active Duty)* e em *Part-Time (Reserve)* que incluem a Reserva e a Guarda Nacional, que treinam um fim de semana por mês e duas semanas por ano. Não existe uma conscrição

ativa, mas todos os homens entre os 18 e os 25 anos devem registar-se no Sistema de Serviço Seletivo, permitindo um eventual recrutamento em caso de emergência nacional.

A análise sugere que os vários modelos evidenciam a importância de adotar um sistema de recrutamento que, para além de responder às exigências operacionais das FFAA, seja também socialmente legítimo, atrativo para os jovens e compatível com os valores democráticos.

### **3- A implementação estratégica do modelo**

A Finlândia, a Noruega, a Suécia e a Suíça destacam-se pela oferta de benefícios significativos durante e após o serviço militar. Estes incluem compensações financeiras competitivas, reconhecimento académico do período de serviço e apoios robustos ao regresso profissional da vida civil, como programas de formação e acesso prioritário a oportunidades de emprego. Tais medidas não só incentivam a participação, mas minimizam também resistências sociais, ao mitigar o impacto da interrupção de percursos académicos ou profissionais. As recompensas tangíveis e intangíveis são essenciais para promover uma perceção positiva da conscrição. Ferramentas digitais, como *Team Finder* e *RS-Planer*, utilizadas pelas FFAA da Suíça, facilitam a compatibilização do serviço com as obrigações civis e a colocação dos conscritos nas diversas funções existentes, de acordo com as necessidades do país e as preferências do conscrito.

Por outro lado, o modelo utilizado nos Estado Unidos da América ilustra um investimento substancial em benefícios financeiros, sociais e educacionais, como bolsas de estudo e programas de apoio à habitação, que tornam o serviço militar apelativo para os militares e para as suas próprias famílias, passando a ser competitivo face ao mercado de trabalho. Contudo, a escala deste investimento representa um desafio económico significativo para um país como Portugal.

Em contraste, a experiência grega revela as limitações de um sistema com menor investimento em benefícios práticos. A ausência de incentivos adequados e a falta de

uma estratégia clara de comunicação e valorização do serviço resultam numa resistência social significativa e críticas recorrentes.

Para facilitar a comparação e a visualização dos diversos modelos de serviço militar analisados, foram elaboradas tabelas que sintetizam os indicadores mais relevantes, permitindo uma avaliação clara e sistemática das práticas internacionais e a sua potencial aplicabilidade ao contexto português (**Anexo B**).

#### **4.4. Lições e implicações para Portugal**

A construção de um modelo de Serviço militar para Portugal fundamenta-se numa análise integrada das perceções dos jovens, das perspetivas das entidades entrevistadas e das práticas internacionais. As entrevistas realizadas complementaram os resultados dos questionários e forneceram perspetivas cruciais. Os entrevistados foram unânimes em reconhecer que o atual modelo de recrutamento enfrenta diversos desafios, sugeridos pelo número decrescente de efetivos ano após ano. Contudo, os entrevistados apresentaram divergências quanto às soluções propostas, o que possibilitou um entendimento mais amplo e abrangente das diversas hipóteses em consideração para abordar o problema, englobando tanto a perspetiva militar como a civil. A proposta organiza-se nas três dimensões analíticas utilizadas ao longo da análise dos resultados.

##### **1- Os desafios e a necessidade de um modelo de serviço militar obrigatório**

A necessidade de um Serviço militar com recurso à conscrição em Portugal é suportada pelos desafios demográficos, pelo aumento das incertezas geopolíticas e pela urgência de reforçar a responsabilidade cívica (dever cívico), promovendo a preparação da população para diversas tipologias de crise. Este modelo deve fortalecer valores como o sacrifício, a responsabilidade e a solidariedade, essenciais para a compreensão da noção de comunidade e nação. Contrariamente à posição de Marcos Perestrello, que questiona a capacidade do Serviço militar obrigatório para superar a crise de valores cívicos, argumentando que, se 20 anos de educação formal não inculcaram esses valores,

seis meses ou um ano também não o conseguirão executar, observa-se que as gerações mais jovens não apresentam avanços significativos neste domínio. A educação formal, apesar de essencial, tem-se mostrado insuficiente para promover a resiliência, a disciplina e o sentido de comunidade necessários em contextos de crise. O Serviço militar, com a sua abordagem prática e estruturada, oferece um ambiente intensivo para desenvolver essas competências, necessárias às exigências contemporâneas. Adicionalmente, o modelo proposto garante uma oportunidade única para afastar os jovens das suas rotinas quotidianas, frequentemente marcadas pela dependência de telemóveis e outras tecnologias, incentivando-os a ultrapassar o seu espaço de conforto. Ao promover o contacto direto com indivíduos de diferentes regiões e contextos culturais, o modelo proporciona a descoberta de novas perspetivas e a criação de laços interpessoais autênticos entre os conscritos. Apesar da nova tecnologia facilitar a divulgação de informações e a comunicação através das redes sociais, esta interação digital não substitui o enriquecimento pessoal decorrente do convívio presencial com realidades diversas, um benefício amplamente reconhecido no antigo SMO em Portugal.

A redução da população jovem, conforme destacado pelas entidades militares, compromete a sustentabilidade do atual modelo. Os dados dos questionários revelam que 72% dos jovens reconhecem benefícios formativos no serviço obrigatório, enquanto 79% defendem uma formação mais robusta em defesa, superior ao atual Dia da Defesa Nacional. Modelos internacionais, existentes nos países nórdicos e bálticos, evidenciam a importância da conscrição na antecipação de ameaças geopolíticas, como medidas preemptivas. Ao invés de adiar o estudo e a preparação até à eclosão de um conflito, Portugal deve adotar uma abordagem preventiva. A mobilização prevista na legislação não garante a prontidão necessária caso um conflito ecloda, destacando o carência de preparação antecipada para potenciais instabilidades.

## **2 - As características do modelo**

O modelo de Serviço militar com recurso à obrigatoriedade proposto baseia-se numa conscrição seletiva, dentro de um modelo de Serviço Cívico universal, direcionado a jovens entre os 18 e os 25 anos, com o objetivo de garantir os efetivos necessários às

FFAA portuguesas, adaptando-se às exigências operacionais e às especificidades de cada ramo. Inspirado nas práticas do modelo sueco e suíço, o Serviço militar é uma alternativa que complementa um Serviço Cívico Obrigatório (SCO) universal, que abrange diversas áreas como a proteção civil, a saúde, a educação ou o apoio social, promovendo inclusão, flexibilidade e trazendo para Portugal o conceito “Defesa Total”, conforme sugerido pela Capitão-de-fragata Marta Gabriel.

Todos os jovens, aos 18 anos, preenchem um formulário com informações relevantes para a identificação de candidatos com potencial para integrar o Serviço militar. As informações podiam incluir dados pessoais, nível de escolaridade, aptidões físicas (desportos praticados) e interesses profissionais, essenciais para avaliar a adaptabilidade dos candidatos às exigências do serviço e garantir a seleção dos indivíduos mais capacitados.

Este processo seria complementado pelo DDN, alargado para três ou quatro dias, conforme proposto por João Rebelo, para realizar avaliações de aptidão física e psicológica. O DDN passa a servir como base de dados para a seleção de conscritos ou para a necessidade de um recrutamento excecional, garantindo que apenas os mais aptos fossem alocados às funções militares, libertando mais pessoal para o SCO.

A duração do SCO seria de um ano, alinhada com a preferência de 78% dos inquiridos por alternativas ao serviço militar, promovendo maior adesão e compatibilidade com percursos académicos e profissionais. O SCO deveria promover missões de interesse público, como prevenção de incêndios ou apoio comunitário, alinhando-se com o conceito “Defesa Total”. Por outro lado, o Serviço militar teria uma duração flexível, com duração mínima de 1 e máxima de 2 anos, conforme a função atribuída ao conscrito. Cargos menos complexos teriam a duração mínima, enquanto funções mais exigentes e com maior tempo de formação exigiriam até 2 anos. Essa flexibilidade garantiria que cargos mais complexos, com maior investimento em formação, oferecessem recompensas proporcionais tanto às FFAA como ao conscrito, como incentivos financeiros, equivalências académicas ou subsídios de regresso à vida civil superiores, alinhados com a duração do serviço.

O Almirante Nobre de Sousa defende que podiam ser empenhados conscritos com formação técnica, como licenciados, para colmatar áreas técnicas específicas das quais as FFAA não conseguem proporcionar formação, mas que necessitam nas suas fileiras, desempenhando funções de apoio que não exigem envolvimento direto em operações. Nesse mesmo sentido, João Rebelo sugeriu que os conscritos pudessem assumir tarefas administrativas e logísticas, contribuindo para mitigar os défices de pessoal e otimizar a distribuição dos recursos humanos, libertando militares profissionais para o contexto operacional. O Comodoro Almeida Pereira acrescenta que, num modelo de conscrição, os conscritos devem ser integrados em unidades onde tragam valor operacional ou logístico, sem comprometer o profissionalismo das forças armadas, oferecendo uma experiência formativa e segura. Exemplos de unidades adequadas incluem unidades de reserva e mobilização, unidades de apoio à proteção civil, unidades de apoio logístico e administrativo ou ciberdefesa e serviços técnicos especializados (conscritos com competências técnicas específicas).

O empenhamento dos conscritos deveria ser proporcional ao nível de formação e à duração do serviço. Em tempo de paz, os conscritos deveriam ser prioritariamente empenhados em missões no território nacional, com foco em atividades de interesse público. O seu envolvimento em missões no estrangeiro deveria ser excepcional, voluntário e restrito a operações de baixo risco e caráter humanitário. Este equilíbrio garantiria o respeito pelos limites do serviço obrigatório, a proteção dos conscritos e um contributo real e valorizado para a sociedade, como defende o Comodoro Almeida Pereira.

Os diversos ramos das FFAA deviam definir a duração estimada do Serviço militar para as várias funções que um conscrito pudesse desempenhar. Para promover a aceitação deste modelo entre a geração mais jovem, minimizando impactos como a interrupção académica, o Serviço militar e o Serviço Cívico deveriam permitir o adiamento até aos 25 anos, garantindo compatibilidade com os percursos pessoais e académicos.

Por último, tomando como referência o sistema de milícias suíço, Portugal deve implementar treinos periódicos obrigatórios para a reserva territorial, conforme

proposto pelo Vice-Almirante Proença Mendes. Esta medida assegurará a prontidão dos conscritos, respondendo às preocupações sobre défices de preparação para crises, à semelhança da eficácia apresentada pela Suíça.

### **3- A implementação estratégica do modelo**

A aceitação social é fundamental para a viabilidade de um modelo de serviço militar com recurso à conscrição em Portugal, como enfatizado por António Cardoso, que destaca a necessidade de um debate social claro para justificar tal medida. A implementação estratégica deve promover um sistema inclusivo, flexível e alinhado com as exigências contemporâneas.

O modelo deve ser universal, abrangendo os jovens entre os 18 e os 25 anos, com possibilidade de adiamento até aos 25 anos para compatibilizar com percursos académicos e profissionais, de modo a colmatar a ideia de “perda de tempo” expressa nas respostas abertas dos inquéritos realizados. Inspirado no modelo sueco e na proposta da Capitão-de-Fragata Marta Gabriel, o modelo combina um Serviço Cívico Obrigatório (SCO) universal com um Serviço militar seletivo como alternativa. O inquérito realizado suporta a conscrição sem discriminação no género, como defendido por todas as entidades entrevistadas.

Os incentivos desempenham um papel crucial na redução de resistências e no aumento da atratividade do modelo de Serviço militar, com 82% dos inquiridos a valorizarem benefícios não financeiros, conforme evidenciado nos resultados dos questionários. Para garantir a aceitação e a eficácia do modelo, propõe-se a criação de um regulamento de incentivos adaptado aos conscritos, com base no regulamento existente, adaptado às especificidades da conscrição. Este regulamento deve incluir créditos académicos reconhecidos pelas instituições de ensino superior, equivalentes a unidades curriculares, certificações profissionais em competências adquiridas no SCO ou no Serviço militar, bem como acesso prioritário a programas de formação profissional e oportunidades no mercado de trabalho. Adicionalmente, subsídios de reintegração e benefícios sociais devem ser implementados para facilitar a transição dos conscritos para a vida civil, reforçando o valor associado ao serviço prestado.

A remuneração dos conscritos deve ser digna, mas inferior à dos voluntários, como proposto pelo Comodoro Almeida Pereira, complementada por alojamento, alimentação e transporte. No entanto, como foi defendido pelo Almirante Nobre de Sousa, a remuneração deve ser equitativa durante o serviço operacional, como o subsídio de embarque.

O acompanhamento psicológico especializado deve ser garantido, devido às preocupações dos jovens relativas ao impacto psíquico (“stress”, “trauma”) como indicado pela análise qualitativa dos questionários. A implementação deve ser gradual, começando com uma experiência piloto de 1 ano.

A legitimidade do modelo depende de uma narrativa clara de missão, como defendido pela Capitão-de-fragata Marta Gabriel, apresentando o serviço como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e cívico. A abordagem híbrida, combinando SCO e SM, garante flexibilidade e inclusão.

O recrutamento para o Serviço militar deveria ser coordenado por um Centro de Recrutamento Integrado das Forças Armadas, responsável por gerir todo o processo de seleção, avaliação e integração dos conscritos. Com a centralização do recrutamento, os vários ramos das Forças Armadas poderiam colocar os conscritos nas vagas definidas, considerando as provas e aptidões de cada um, otimizando a seleção para beneficiar tanto os recrutas, com funções adequadas ao seu perfil, como às Forças Armadas, maximizando a eficácia operacional. A centralização permitiria também uma monitorização rigorosa dos indicadores de desempenho do modelo, facilitando os ajustes ano após ano. Para reforçar o Centro de Recrutamento proposto, Portugal pode adotar ferramentas digitais inspiradas no sistema suíço, que iriam facilitar o alinhamento das competências, aptidões e preferências dos conscritos.

O Serviço Cívico Obrigatório (SCO), por sua vez, deveria ser coordenado por centros regionais distribuídos estrategicamente pelo território nacional ou assegurado por entidades do Estado. Estes centros deveriam ser responsáveis pela coordenação dos participantes, pela organização de atividades cívicas e pela articulação com entidades públicas e privadas, como autarquias, associações e organizações não-governamentais. A descentralização do SCO iria garantir uma maior proximidade com as comunidades,

promovendo a inclusão e a adaptação das atividades às necessidades regionais, podendo também assegurar uma implementação equitativa e acessível em todo o país.

Para facilitar a visualização do modelo de Serviço militar proposto, foi elaborada uma tabela que sintetiza os indicadores mais relevantes, permitindo uma avaliação clara e o seu potencial de aplicabilidade em Portugal (**Anexo C**).



## **5. Conclusões**

O presente capítulo tem como objetivo sintetizar os principais resultados da investigação, para a introdução de um modelo de serviço militar com recurso à conscrição em Portugal. Através da análise dos dados recolhidos, quantitativos e qualitativos, e das perspetivas internacionais, serão apresentadas as considerações finais da investigação, respondendo às questões derivadas e à questão central do estudo. Por último, o capítulo apresenta as limitações encontradas na realização deste estudo e sugestões para estudos futuros relacionados com o tema e que surgiram ao longo da investigação.

### **5.1. Considerações Finais**

A presente investigação procurou avaliar a viabilidade e os requisitos para a introdução de um modelo de serviço militar com recurso à conscrição em Portugal. Através da combinação de metodologias qualitativas e quantitativas, que incluíram questionários aplicados a jovens estudantes portugueses, entrevistas com altos responsáveis civis e militares, e por último uma análise dos modelos internacionais, foi possível obter uma visão alargada e robusta sobre esta temática atual e complexa.

De forma especialmente reveladora, 62,7% dos jovens inquiridos demonstraram concordância com a criação de um modelo de serviço nacional híbrido, que combine dimensões militares e cívicas, desde que estejam asseguradas a liberdade de escolha e a valorização das competências adquiridas. Este dado expressivo traduz uma abertura geracional à adoção de um novo contrato social entre juventude e Estado, orientado para a formação cívica, o reforço da coesão nacional e a promoção da segurança coletiva. A preferência por modelos flexíveis e a rejeição generalizada de soluções coercivas indicam que a viabilidade política e social de uma nova forma de conscrição dependerá, em larga medida, do seu enquadramento ético, pedagógico e estratégico.

Este conjunto de evidências sustenta a formulação de um modelo de serviço nacional moderno, seletivo e multifuncional, capaz de responder às necessidades das

Forças Armadas, enquanto cria valor para os jovens e para a sociedade portuguesa em geral.

Respondendo à questão derivada QD1, relativa à caracterização da evolução do modelo de Serviço militar em Portugal, conclui-se que houve uma transição significativa ao longo das últimas décadas, passando de um modelo baseado na conscrição até 2004 para um sistema exclusivamente voluntário. Esta mudança revelou-se inicialmente eficaz e necessária devido ao avanço tecnológico, mas enfrenta atualmente sérias dificuldades em termos de recrutamento e retenção, associadas a fatores socioeconómicos, demográficos e à atratividade limitada das carreiras militares junto ao mercado de trabalho.

Em relação à questão derivada QD2, sobre as características e elementos essenciais dos modelos de Serviço militar com conscrição atualmente em vigor na Europa (membros da OTAN), conclui-se que modelos híbridos e seletivos, como os adotados pelos países nórdicos, são particularmente eficazes. Estes modelos destacam-se pela sua seletividade na escolha dos conscritos, pela flexibilidade temporal e operacional, pelos benefícios claros e tangíveis atribuídos aos jovens e por uma forte valorização social do serviço militar, tornando-os socialmente aceitáveis e eficazes. Não obstante, é imperativo destacar que a valorização do serviço militar decorre em grande medida devido à localização geográfica destes países, caracterizada por uma ameaça constante. Além disso, o contexto histórico desta região reforça o entendimento amplamente disseminado entre a população relativamente à necessidade deste modelo de serviço militar. A participação da sociedade em processos de diálogo é crucial para fomentar o debate e assegurar que esta prática seja amplamente aceite e compreendida pela maioria. Por outro lado, o modelo de Serviço militar grego revelou claramente as consequências de uma conscrição antiquada, rígida, pouco atrativa e sem benefícios claros para os jovens, resultando numa elevada resistência social.

Respondendo à questão derivada QD3, os resultados evidenciam que existe uma aceitação significativa, embora condicionada, por parte dos jovens portugueses quanto à utilização da ferramenta da obrigatoriedade no serviço militar. Uma maioria expressiva reconhece potenciais benefícios na conscrição, especialmente no

desenvolvimento de competências pessoais e sociais. Estes elementos sugerem uma predisposição positiva dos jovens, no entanto, é imprescindível que sejam garantidas condições específicas que respondam às suas preocupações. Entre estas preocupações destacam-se claramente a interrupção dos estudos, restrições à liberdade individual e o possível impacto psicológico negativo, especialmente em indivíduos mais vulneráveis. Estas perceções sugerem a necessidade de um modelo cuidadosamente desenhado para atender a estas sensibilidades.

A última questão derivada QD4, sobre qual o modelo de Serviço militar com recurso à conscrição que poderia ser implementado em Portugal minimizando controvérsias sociais e mantendo eficácia na Defesa Nacional, conclui-se que o modelo mais adequado seria híbrido e seletivo. O modelo deveria incluir uma combinação equilibrada de componentes militares e alternativas cívicas, benefícios claros e tangíveis, mecanismos de valorização social e uma comunicação estratégica eficaz. Esta abordagem, conjugada com um acompanhamento contínuo das práticas internacionais e adaptada à realidade portuguesa, deve ser sustentada por um debate de ideias aberto e pela promoção de uma discussão alargada sobre o tema. Para assegurar o seu sucesso, é imprescindível que a prática seja amplamente aceite pela maioria da população, o que exige uma compreensão clara das suas vantagens e desvantagens, alcançada através de um diálogo inclusivo e transparente.

Por último, em resposta à questão central QC desta investigação, conclui-se que poderá ser possível em Portugal a adoção de um modelo de serviço militar com conscrição, estruturado como um sistema híbrido que combina um Serviço Cívico Obrigatório (SCO) universal e um Serviço militar com recurso à conscrição e seletivo. Mais do que um regresso ao passado, a conscrição pode representar uma aposta no futuro. Não se trata apenas de reforçar os efetivos das Forças Armadas, mas de cultivar um espírito de compromisso cívico, coesão social e preparação para os desafios coletivos do século XXI. Mais do que recrutar soldados, este modelo visa formar cidadãos conscientes, preparados para servir Portugal em qualquer frente — seja ela militar, civil ou solidária.

## 5.2. Limitações do Estudo

Apesar do esforço desenvolvido para garantir o rigor metodológico e a abrangência analítica, este estudo apresenta algumas limitações que importa reconhecer de forma transparente.

Em primeiro lugar, a amostragem utilizada, embora numericamente robusta e representativa em termos de tipologia de ensino, não foi estratificada por quotas formais, o que pode introduzir limitações na representação de certos grupos, como diferentes modalidades de escolas ou contextos socioculturais. Adicionalmente, a natureza voluntária da participação no questionário pode ter condicionado a amostra, captando com maior probabilidade os jovens mais interessados ou disponíveis para temas relacionados com o serviço militar, excluindo silenciosamente os mais distantes da temática. Além disso, a recolha de dados foi realizada num único momento, não permitindo avaliar mudanças nas perceções dos jovens ao longo do tempo.

Ao nível da comparação internacional, foram analisados modelos de conscrição e recrutamento militar em seis países (Finlândia, Noruega, Suécia, Suíça, Grécia e Estados Unidos da América). Embora esta seleção tenha sido deliberadamente heterogénea e alinhada com critérios geopolíticos, a disponibilidade desigual de dados e a variabilidade das fontes entre países constituíram um desafio metodológico, sobretudo no caso da Grécia, cuja informação foi mais fragmentada e menos atualizada. Um novo estudo sobre esta temática deveria incluir um contacto direto com os militares e com as entidades reguladoras do Serviço militar dos países escolhidos. A recolha de informação não apenas por fontes abertas, mas também através de contacto direto é essencial. Entrevistar militares e entidades reguladoras do serviço militar de cada país, solicitando as suas perspetivas sobre o modelo iria permitir uma compreensão mais aprofundada sobre o seu funcionamento, desafios e intenções de melhoria futuras de cada sistema.

O estudo focou-se nas perceções dos jovens, mas não incluiu outros grupos relevantes, como pais, professores ou decisores políticos. A dificuldade em entrevistar mais entidades políticas está associada ao período sensível que decorreu durante o desenvolvimento da dissertação, marcado pelas eleições legislativas de 2025.

Por último, o estudo não analisou os custos económicos necessários para implementar o modelo proposto, como formação ou incentivos. Esta limitação dificulta a avaliação da viabilidade financeira da proposta.

### **5.3. Sugestões para Estudo Futuros**

As conclusões obtidas e as limitações identificadas, sugerem várias linhas de investigação futura que poderão complementar, aprofundar e enriquecer ainda mais o conhecimento sobre esta temática contemporânea.

Em primeiro lugar, recomenda-se a realização de um estudo quantitativo mais alargado, que garanta uma representatividade nacional exata da população jovem portuguesa. Um estudo desta natureza permitiria confirmar, refinar ou ajustar as perceções e atitudes identificadas na presente investigação, reforçando a validade externa e a capacidade de generalização dos resultados. Neste âmbito, também poderia ser benéfico realizar inquéritos longitudinais para aferir a evolução da perceção juvenil sobre a conscrição ao longo de contextos políticos distintos.

Em segundo lugar, seria altamente pertinente realizar uma investigação qualitativa ampliada, incluindo um número maior e mais diversificado de entrevistas. Esta investigação adicional deveria abranger representantes dos diferentes ramos das FFAA (Exército e Força Aérea), bem como decisores políticos, especialistas em defesa nacional, académicos, representantes de associações jovens e outros atores relevantes da sociedade civil. Uma análise desta amplitude permitiria compreender melhor a diversidade de perspetivas e preocupações sobre a conscrição em Portugal, oferecendo uma visão mais completa e integrada.

Por último, recomenda-se a realização de uma investigação aprofundada sobre os custos económicos, benefícios financeiros e implicações logísticas da implementação prática de um modelo híbrido de conscrição, incluindo a análise da existência de infraestruturas adequadas para um modelo de serviço militar desta tipologia. O estudo permitiria avaliar com precisão os recursos necessários, a viabilidade financeira do modelo proposto e a sua sustentabilidade a longo prazo.

As sugestões apresentadas permitirão não apenas reforçar o conhecimento académico sobre o tema, mas também fornecer informações práticas e estratégicas valiosas para um grupo de trabalho que tenha como função a implementação de um Serviço militar com estas características, com responsáveis militares e civis, contribuindo para um debate informado, rigoroso e socialmente relevante sobre o futuro da defesa e segurança nacional.

## Bibliografia

Advisory Board for Defence Information. (2024). *Finns' opinions on foreign and security policy, national defence and security*. Ministry of Defence, Finland. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165938/PLM\\_2024\\_6.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165938/PLM_2024_6.pdf)

Associação de Oficiais das Forças Armadas. (2023). *Efectivos das Forças Armadas Portuguesas - Dezembro 2023* [PDF]. [https://aofa.pt/wp-content/uploads/2024/02/2023\\_DEZ\\_Efectivos-1.pdf](https://aofa.pt/wp-content/uploads/2024/02/2023_DEZ_Efectivos-1.pdf) [(<https://aofa.pt/em-2023-as-forcas-armadas-perderam-mais-980-efetivos/>)]

Babbie, E. (2013). *The practice of social research* (13<sup>a</sup> ed.). Wadsworth Cengage Learning.

Barata, M. (1996). *Retrospectiva histórica do serviço militar em Portugal: Experiências e lições*. Visão prospectiva do serviço militar em Portugal, Lisboa: IAEM, pp. 59-66

Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Presses Universitaires de France.

Besch, S., & Westgaard, K. (2024). *Europe's conscription challenge: Lessons from Nordic and Baltic states*. Carnegie Endowment for International Peace. <https://carnegieendowment.org/research/2024/07/europes-conscription-challenge-lessons-from-nordic-and-baltic-states>

Borges, J. M. (2018). *A evolução de modelos de recrutamento nas organizações militares* (Trabalho de Investigação Individual CEMC 2017/2018). Instituto Universitário Militar, Departamento de Estudos Pós-Graduados

Braw, E. (2024). In Norway, young people compete to serve in the military. *Defense One*. <https://www.defenseone.com/ideas/2024/01/norway-young-people-compete-serve-military/393599/>

Cardoso, A. (2008). *O benefício da profissionalização das Forças Armadas*. *Nação e Defesa*, 120(3<sup>a</sup> série), 77–101. <http://hdl.handle.net/10400.26/518>

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3<sup>a</sup> ed.). John Wiley & Sons.

Defence Command Finland Personnel Division. (2023). *Personnel strategy of the Finnish Defence Forces 2030*.  
[https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/0/PV\\_Hestra\\_EN\\_0124\\_www.pdf](https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/0/PV_Hestra_EN_0124_www.pdf)

Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/about-deloitte/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf>

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (2024). Estudos desenvolvidos no âmbito do Dia da Defesa Nacional: Jovens e Forças Armadas (20.4 Edição).

European Commission & High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy. (2025). *Joint White Paper for European Defence Readiness 2030*.  
<https://eurodefense.pt/white-paper-for-european-defence-readiness-2030/>

Eurostat. (2023). Population projections in the EU. Statistics Explained.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_projections\\_in\\_the\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_projections_in_the_EU)

Finnish Army. (2024). *An increasingly smaller number of conscripts have to interrupt their national service*. *Maavoimat*. <https://maavoimat.fi/en/-/1948673/an-increasingly-smaller-number-of-conscripts-have-to-intervene-their-national-service>

Forsvaret. (2020). *Universal conscription. Norwegian Armed Forces*.  
<https://www.forsvaret.no/en/news/archive/universal-conscription>

Fotiadis, A., & Karaoulanis, T. (2021). *Greek students frown at extended mandatory military service*. *Euractiv*. <https://www.euractiv.com/section/defence-and-security/news/greek-students-frown-at-extended-mandatory-military-service/>

Håland, W. C. (2020). *Norway is the first NATO country to have universal conscription*. *Vereniging Officieren Artillerie*. <https://voaweb.nl/norway-is-the-first-nato-country-to-have-universal-conscription/>

Jonsson, E., Salo, M., Lillemäe, E., Steder, F. B., Ferst, T., Kasearu, K., Novagrockiene, J., Österberg, J., Sederholm, T., Svensén, S., Szvircev Tresch, T., &

Truusa, T.-T. (2024). Multifaceted conscription: A comparative study of six European countries. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 7(1), 19–33. <https://doi.org/10.31374/sjms.166>

Kamaras, A. (2022). *Beating the authoritarian legacy: Upgrading conscription in Greece and Taiwan*. *War on the Rocks*. <https://warontherocks.com/2022/09/beating-the-authoritarian-legacy-upgrading-conscription-in-greece-and-taiwan/>

Kamaras, A., & Stouraras, N. (2022). *Achieving qualitative superiority: Greek conscription and the Turkish threat* (Policy Paper No. 93/2022). Hellenic Foundation for European & Foreign Policy (ELIAMEP). <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2022/03/Policy-paper-93-Kamaras-final-EN.pdf>

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering* (Technical Report EBSE-2007-01). School of Computer Science and Mathematics, Keele University. [https://www.elsevier.com/\\_\\_data/promis\\_misc/525444systematicreviewsguide.pdf](https://www.elsevier.com/__data/promis_misc/525444systematicreviewsguide.pdf)

Le News. (2024). *Federal Council wants to get tough on conscription choices to boost military*. <https://lenews.ch/2024/05/10/federal-council-wants-to-get-tough-on-conscription-choices-to-boost-military/>

MPK – Maanpuolustuskoulutusyhdistys (Finnish National Defence Training Association). (2024, July 26). *Koulutukset*. <https://mpk.fi/koulutukset/>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159–174. <https://doi.org/10.2307/2529310>

Lykke, A. F., Jr. (1989). *Defining military strategy*. *Military Review*, 69(5), 2–8. Retrieved from <https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/English/75th-Anniversary/75th-PDF/75th-Lykke.pdf>

Marshall, T. (2015). *Prisoners of geography: Ten maps that tell you everything you need to know about global politics*. Elliott & Thompson.

Martins, R. F. R. C. (2007). A transformação das Forças Armadas no contexto dos conceitos de segurança e defesa nacionais: Algumas reflexões acerca de como a evolução sócio-política conduz à transformação militar. *Revista Militar*, 2465/2466, 685–693. <https://www.revistamilitar.pt/artigo/213>

Mercier, B. A. S. (2021). Conscrição: Contributos para a sua reintrodução em Portugal [Trabalho de Investigação Individual, Curso de Estado-Maior Conjunto 2020/2021]. Instituto Universitário Militar.

Monteiro, J. F. (2018). *O serviço militar em Portugal – o debate necessário*. *Revista Militar*, 2592, 21–32. <https://www.revistamilitar.pt/artigo/1295>

Narciso, R. (1999). Serviço militar e a cidadania. *Nação e Defesa*, 91(2), 67-94.

Nasr, N. (2021). Military conscription and its role in shaping a nation. *E-International Relations*. <https://www.e-ir.info/2021/07/25/military-conscription-and-its-role-in-shaping-a-nation/>

Olsson, L., Shannon, M., Obermeier, A. M., Einen, B., Rødningen, I., Stai, N., ... & Sandbakken, L. I. (2022). *Results of the measuring opportunities for women in peace operations*. Norwegian Armed Forces.

Almeida, J. M. P. (2022). *O recrutamento militar voluntário: Atração e atratividade das Forças Armadas Portuguesas* (Tese de doutoramento). Universidade europeia.

PopulationPyramid.net. (2025). Portugal 2025. <https://www.populationpyramid.net/pt/portugal/2025/>

Potter, S. (2025). *What Britain can learn from the Nordics about fighting hybrid threats*. Chatham House. <https://www.chathamhouse.org/publications/the-world-today/2025-03/what-britain-can-learn-nordics-about-fighting-hybrid-threats>

Santos, H. J. P. (2024). Serviço militar obrigatório: Uma discussão necessária. *Revista Militar*, 2667, 275-292.

Saraiva, A., & Silva, C. (2018). *Como se posicionam as Forças Armadas Portuguesas perante as expectativas e as preferências laborais dos millennials da região norte de Portugal*. Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia.

Selective Service System. (n.d.). *About Selective Service*.  
<https://www.sss.gov/about/>

Soares, F. J. C. B. (2014). O serviço na reserva: Complementaridade para uma melhor Defesa Nacional [Trabalho de Investigação Individual, Curso de Promoção a Oficial General 2013/2014]. Instituto de Estudos Superiores Militares.

Sundelius, B., & Eldeblad, J. (2022). Societal security and total defense: The Swedish way. *PRISM*, 10(2), 93–111.  
[https://ndupress.ndu.edu/Portals/68/Documents/prism/prism\\_10-2/prism\\_10-2\\_92-111\\_Sundelius-Eldeblad.pdf?ver=lu9wZZTG2hmviHEGyxSNsw%3d%3d](https://ndupress.ndu.edu/Portals/68/Documents/prism/prism_10-2/prism_10-2_92-111_Sundelius-Eldeblad.pdf?ver=lu9wZZTG2hmviHEGyxSNsw%3d%3d)

Pliktverket. (s.d.). Information on enrolment for conscription [Brochura].  
[https://www.pliktverket.se/download/18.6d8286441939564963937f0/1733732541839/Pliktverket\\_Monstringsbroschyr\\_ENG\\_webb.pdf](https://www.pliktverket.se/download/18.6d8286441939564963937f0/1733732541839/Pliktverket_Monstringsbroschyr_ENG_webb.pdf)

Szymański, P. (2024). *Universal, selective, and lottery-based conscription: Conscription in the Nordic countries and Baltic states* (OSW Commentary No. 624). Centre for Eastern Studies.  
[https://www.osw.waw.pl/sites/default/files/OSW\\_Commentary\\_624.pdf](https://www.osw.waw.pl/sites/default/files/OSW_Commentary_624.pdf)

Telo, A. J., & Pires, N. L. (2013). Conflitos e arte militar na Idade da Informação (1973-2013). *Tribuna da História*.

The Finnish Defence Forces. (2020). *In service*. <https://intti.fi/en/in-service>

Tocci, N. (2025). *Out of Putin's war and Trump's treachery: A new Europe is being born*. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2025/mar/12/out-of-putins-war-and-trumps-treachery-a-new-europe-is-being-born>

Krisinformation.se. (2025). *Total defence duty*.  
<https://www.krisinformation.se/en/hazards-and-risks/hojd-beredskap-och-krig/total-defence-service>

Wallace, N. K. (2025). *Headless Europe: As the crises mount, the continent's leadership is AWOL.* Euractiv. <https://www.euractiv.com/section/politics/news/headless-europe-the-eu-countries-struggling-to-form-governments/#>

Westgaard, K., & Besch, S. (2024). *In Norway, young people compete to serve in the military.* Defense One. <https://www.defenseone.com/ideas/2024/01/norway-young-people-compete-serve-military/393599/>

## Anexos

Anexo A - Matriz concebida para atribuir as respostas em categorias analíticas que correspondem às dimensões específicas da investigação

País: Portugal		
Dimensão	Indicadores	População: 10,37 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Q1
	Extensão territorial	92 152 km <sup>2</sup> - 1 215 km de fronteira terrestre com Espanha - 50.957 km <sup>2</sup> Mar Territorial
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~10% (2022)
WAYS	Modalidade do Serviço	Q2; Q6; Q8
	Duração do serviço	Q7
	Serviço Alternativo	Q4
MEANS	Efetivo/conscritos	Q2; Q3; Q9
	Capacidade de Mobilização	Q10
	Orçamento de defesa	4,3 mil milhões de euros (2024), ~1,55% do PIB (2024)
	Benefícios e incentivos financeiros	Q11; Q12
	Regime na reserva	-



## Anexo B - Matrizes de comparação dos modelos de Serviço militar internacionais

País: Finlândia		
Dimensão	Indicadores	População: 5,6 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Proximidade com a Rússia; Intensificação de ameaças híbridas; Dissuasão face a potenciais ameaças
	Extensão territorial	338 462 km <sup>2</sup> de área; 1.340 km de fronteira com a Rússia
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~11,0% (2023)
WAYS	Modalidade do Serviço	Serviço militar obrigatório para homens; voluntário para mulheres (mais de 1.500 voluntárias em 2024)
	Duração do serviço	165, 255 ou 347 dias - Treino: Básico 6 semanas; Ramo 6 semanas; Especialização 6 semanas; Ao nível da Unidade 6 semanas
	Serviço Alternativo	Sim, tem um serviço cívico mais prolongado que o serviço militar
MEANS	Efetivo/conscritos	~ 24.000 efetivo total, apenas 8.900 são profissionais (2023)
	Capacidade de Mobilização	280.000 militares prontos, ~900.000 cidadãos treinados na reserva
	Orçamento de defesa	6,2 mil milhões de euros, ~2,3% do PIB (2024)
	Benefícios e incentivos financeiros	Tem subsídios e benefícios diretos após o serviço militar obrigatório
	Regime na reserva	Na reserva até aos 50 anos (Oficiais até aos 60 anos); Serviço na reserva com 80-200 dias de exercícios de refrescamento

País: Noruega		
Dimensão	Indicadores	População: 5,59 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Proximidade com a Rússia; Proteção do território (soberania) e do Ártico (rotas marítimas e recursos naturais)
	Extensão territorial	385.207 km <sup>2</sup> , incluindo Svalbard e Jan Mayen (regiões árticas); 195,8 km de fronteira com a Rússia
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~12% (2023)
WAYS	Modalidade do Serviço	Serviço militar obrigatório universal (ambos os sexos desde 2015), mas seletivo na prática (9.840 selecionados de 24.600 convocados) (2023)
	Duração do serviço	19 meses - Treino: Básico 6-8 semanas
	Serviço Alternativo	Sim, tem um serviço cívico com duração comparável
MEANS	Efetivo/conscritos	~33.440 efetivo total, apenas 15.000 são profissionais (2023)
	Capacidade de Mobilização	70.000 prontos - ~50.000 na reserva com missão atribuída (previsto 63.700 em 2036) e 120.000 na reserva sem uma missão atribuída (2024)
	Orçamento de defesa	9,14 mil milhões euros, ~2,17% do PIB (2024)
	Benefícios e incentivos financeiros	Tem subsídios e benefícios diretos após o serviço militar obrigatório
	Regime na reserva	Serviço na reserva até aos 44 anos, com semanas de treino pré-planeadas

País: Suécia		
Dimensão	Indicadores	População: 10,6 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Proximidade com a Rússia, Defesa do território e mobilização rápida (Defesa Total), garantindo prontidão em cenários de crise/guerra
	Extensão territorial	450 295 km <sup>2</sup>
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~11,4% (2024)
WAYS	Modalidade do Serviço	Serviço militar obrigatório universal (ambos os sexos), mas seletivo na prática (7.310 selecionados em 2023, de 36.000 convocados)
	Duração do serviço	9 a 15 meses - Treino: Básico 3 meses; Especialização 3 meses; Ao nível da Unidade ~5 meses em unidade de combate
	Serviço Alternativo	Sim, tem um serviço cívico com duração comparável
MEANS	Efetivo/conscritos	~35.000 militares (15.969 profissionais + 11.732 em regime de contrato) (2023)
	Capacidade de Mobilização	88.000 prontos, projeta-se 130.000 até 2035
	Orçamento de defesa	~13 mil milhões de euros (2025), ~ 2,4% do PIB
	Benefícios e incentivos financeiros	Tem Subsídios e benefícios diretos após o serviço militar obrigatório
	Regime na reserva	A maioria recebe dois treinos de refrescamento até aos 47 anos (até 34 dias anualmente)

País: Suíça		
Dimensão	Indicadores	População: 8,8 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Defesa da neutralidade, pilar central da estratégia suíça, reforçando a necessidade de uma força de defesa autossuficiente
	Extensão territorial	41.285 km <sup>2</sup>
	Proporção da população (15 e 24 anos)	10,4% (2020)
WAYS	Modalidade do Serviço	Sistema de milícia obrigatório para homens a partir dos 18 anos e voluntário para mulheres
	Duração do serviço	Treino básico de 18 a 21 semanas; total de 260 dias de serviço militar
	Serviço Alternativo	Sim, tem um Serviço Cívico mais prolongado que o Serviço Militar
MEANS	Efetivo/conscritos	~ 9.000 profissionais em cargos militares e civis
	Capacidade de Mobilização	~ 147.000 militares prontos
	Orçamento de defesa	0,67% do PIB em 2019, com aumento aprovado para 1% do PIB até 2030
	Benefícios e incentivos financeiros	Tem Subsídios e benefícios diretos após o serviço militar obrigatório
	Regime na reserva	Cursos anuais de refrescamento até aos 34 anos

País: Grécia		
Dimensão	Indicadores	
		População: 10,5 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Tensões com a Turquia (disputas territoriais no mar Egeu)
	Extensão territorial	131 957 km <sup>2</sup> ; 206 km de fronteira com a Turquia
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~10,3% (2021)
WAYS	Modalidade do Serviço	Serviço militar obrigatório não universal - para homens (19-45 anos); voluntário para mulheres.
	Duração do serviço	9 a 12 meses, dependendo da especialidade.
	Serviço Alternativo	Sim, tem um Serviço Cívico mais prolongado que o Serviço Militar
MEANS	Efetivo/conscritos	93.000 militares, dos quais 48.000 são profissionais e 45.000 são conscritos
	Capacidade de Mobilização	Não há um número exato de reservas declarado
	Orçamento de defesa	6,1 mil milhões de euros (2025), ~2,6% do PIB
	Benefícios e incentivos financeiros	Não há subsídios e benefícios diretos após o serviço militar obrigatório
	Regime na reserva	45 anos idade limite

País: EUA		
Dimensão	Indicadores	
		População: 341,81 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Presença global e alianças estratégicas
	Extensão territorial	9 867 000 km <sup>2</sup>
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~13% (2023)
WAYS	Modalidade do Serviço	Voluntário (Full-Time ou Part-Time)
	Duração do serviço	Variável (serviço ativo ou reserva)
	Serviço Alternativo	O Serviço Militar é voluntário, mas é obrigatório estar inscritos no <i>Selective Service System</i>
MEANS	Efetivo/conscritos	1,3 milhões militares no serviço ativo; 811.000 na Reserva e Guarda Nacional
	Capacidade de Mobilização	Reserva e Guarda Nacional podem ser mobilizados em caso de emergência
	Orçamento de defesa	850 mil milhões de dólares americanos (2024), ~2,9% do PIB (2024)
	Benefícios e incentivos financeiros	Tem Subsídios e benefícios
	Regime na reserva	Treino mensal (durante um fim de semana) e duas semanas anuais



## Anexo C - Matriz do modelo de Serviço militar proposto para Portugal

País: Portugal		
Dimensão	Indicadores	População: 10,37 milhões (2024)
ENDS	Ameaça Geopolítica/ Objetivos da Defesa Nacional	Superar desafios demográficos. Resposta às incertezas geopolíticas e reforço da responsabilidade cívica
	Extensão territorial	92 152 km <sup>2</sup> - 1 215 km de fronteira terrestre com Espanha - 50.957 km <sup>2</sup> Mar Territorial
	Proporção da população (15 e 24 anos)	~10% (2022)
WAYS	Modalidade do Serviço	Modelo híbrido com serviço cívico obrigatório universal para os jovens dos 18 aos 25 anos e serviço militar obrigatório seletivo com quotas anuais por ramo - Adiamento possível até aos 25 anos
	Duração do serviço	Serviço militar: Flexível, 1 ano (funções menos complexas, mínimo) a 2 anos (máximo)
	Serviço Alternativo	Serviço Cívico: 1 ano - Áreas: Proteção civil, saúde, educação, apoio social, prevenção de incêndios, apoio comunitário, com 78% dos inquiridos preferindo essa opção
MEANS	Efetivo/conscritos	Quotas anuais definidas por cada ramo das FFAA
	Capacidade de Mobilização	Criação de uma reserva territorial com treinos periódicos para prontidão constante
	Orçamento de defesa	4,3 mil milhões de euros (2024), ~1,55% do PIB (2024)
	Benefícios e incentivos financeiros	Remuneração dos conscritos inferior à dos voluntários, mas equitativa em contexto operacional, como o subsídio de embarque; Incentivos não financeiros: créditos académicos, vagas reservadas no ensino superior, certificações de competências (ex.: liderança, primeiros socorros), acesso prioritário a concursos públicos e benefícios fiscais
	Regime na reserva	Conscritos não integram missões internacionais, privilegiando o regime voluntário; Foco em funções de mobilização e apoio em território nacional
OBS	Implementação faseada com projeto-piloto de 1 ano Recrutamento coordenado por um centro integrado das Forças Armadas; SCO coordenado por centros regionais	



## Apêndices

### Apêndice A - Questionário Microsoft Forms

O instrumento de inquérito foi disponibilizado via plataforma Microsoft Forms. Segue-se reprodução integral

## Serviço militar - Novo modelo de recrutamento com recurso à conscrição

O presente questionário enquadra-se na investigação de Mestrado realizada pelo Licenciado João Martins Marecos Pedro, subordinada ao tema Serviço militar - Novo modelo de recrutamento com recurso à conscrição, sob orientação técnica e científica do Professor Doutor Ivo dos Santos Soares e do Professor Doutor Pedro Borda de Água.

A participação no presente questionário é totalmente voluntária, podendo desistir da mesma a qualquer momento. As opiniões recolhidas representam apenas a perceção dos participantes perante as questões que serão colocadas, e serão apenas utilizadas para a produção do relatório final da investigação e para a elaboração de eventuais publicações de carácter técnico-científico.

Poderá, a qualquer momento, entrar em contacto com a equipa de investigação (através do contacto [marecos.pedro@marinha.pt](mailto:marecos.pedro@marinha.pt)) caso deseje que as suas respostas não sejam incluídas no estudo. Poderá ainda usar o mesmo contacto se desejar ter acesso aos elementos produzidos pela investigação no final da mesma.

\* Obrigatória

#### 1ª Parte - Caracterização Demográfica

Esta secção destina-se a caracterizar a amostra em estudo

1. Distrito de residência? \*

Viana do Castelo

Braga

- Vila Real
- Bragança
- Porto
- Aveiro
- Viseu
- Guarda
- Coimbra
- Castelo Branco
- Leiria
- Santarém
- Portalegre
- Lisboa
- Setúbal
- Évora
- Beja
- Faro

2. Nacionalidade? \*

- Portuguesa
- Outra

3. Idade? \*

- 15
- 15
- 16
- 17

18

+18

4. Sexo? \*

Masculino

Feminino

5. Tipo de ensino? \*

Secundário

Profissional

6. Tem algum familiar ou amigo próximo que tenha servido ou sirva nas Forças Armadas? \*

Sim

Não

7. Ano de escolaridade? \*

10º Ano

11º Ano

12ºAno

8. Qual a sua nacionalidade, caso não seja portuguesa?

## 2ª Parte - Questões

Esta secção destina-se a ter uma perceção geral do Serviço militar e do recrutamento na população jovem portuguesa. Considerando a escala, classifique as afirmações seguidamente indicadas:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Tendo a discordar
- 4- Tendo a concordar
- 5- Concordo
- 6- Concordo totalmente

9. Acredito que o serviço militar iria contribuir para o meu desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. \*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

10. Considero importante que todos os cidadãos adquiram uma formação básica em defesa e segurança nacional, superior à atual no dia da defesa nacional. \*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

11. Penso que um serviço militar generalizado na população jovem portuguesa promoveria um maior sentido de responsabilidade cívica. \*

- 1
- 2

3

4

5

6

12. Acredito que o mesmo serviço militar deveria ser igualmente aplicado a homens e mulheres.

\*

1

2

3

4

5

6

13. Considero que deveriam ser oferecidos incentivos não financeiros (como créditos académicos ou benefícios sociais) para aqueles que completassem um serviço militar obrigatório. \*

1

2

3

4

5

6

14. Acredito que deveria haver opções para quem não deseja participar num serviço militar não voluntário. (Exemplo: Serviço Comunitário). \*

1

2

3

4

5

6

15. Quais seriam as maiores consequências para os jovens de um Serviço militar com recurso à conscrição (obrigatório)? \*

16. Quais seriam os maiores benefícios para os jovens de um Serviço militar com recurso à conscrição (obrigatório)? \*

17. Gostaria de acrescentar algum comentário ou partilhar alguma opinião adicional sobre o tema?

---

Este conteúdo não foi criado nem é aprovado pela Microsoft. Os dados que submeter serão enviados para o proprietário do formulário.



Microsoft  
Forms

Apêndice B - Declaração de consentimento para tratamento de dados pessoais

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS  
PESSOAIS**

**(PROPONENTES / ENTREVISTADOS)**

Eu, (Nome completo) \_\_\_\_\_, declaro, para efeitos previstos no Regulamento Geral de Proteção de Dados (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), prestar, por este meio, o meu consentimento para o tratamento dos meus dados pessoais contidos no âmbito da realização do/a ~~estudo/pesquisa/inquérito/entrevista~~ *(riscar o que não interessa)* sobre **Serviço militar - Novo modelo de recrutamento com recurso à conscrição**, durante o período de tempo estritamente necessário e especificamente no âmbito e finalidade de tratamento para a qual são recolhidos.

Data: \_\_/\_\_/202\_\_

Assinatura



### **Guião de Entrevista Semiestruturada**

No âmbito da elaboração da dissertação de Mestrado para conclusão do Mestrado em Ciências Militares Navais, classe de Marinha, encontro-me a analisar uma possível reintrodução de um modelo de Serviço militar em Portugal, explorando alternativas de recrutamento, desenvolvendo um modelo que também tenha como recurso a conscrição.

Tendo por base modelos utilizados em países integrantes da aliança da OTAN e considerando os desafios contemporâneos em relação à Defesa e à escassez de recursos humanos, o objetivo é propor uma solução de modelo de recrutamento aplicável à realidade portuguesa. Para tal, irei realizar questões que permitam entender melhor as atitudes e expectativas em relação a um modelo deste género, abrangendo diversos tópicos que são fundamentais para o desenvolver e compreender qual seria a sua aceitação.

1. Considera que o atual modelo de recrutamento nas Forças Armadas é sustentável a longo prazo, tendo em conta as novas ameaças no contexto geopolítico global e os desafios atuais na Defesa Nacional?
2. As atuais Forças Armadas apresentam escassos recursos humanos e a dificuldade em conseguir incorporar efetivos voluntários é alavancada por uma considerável taxa de turnover e limitada capacidade de retenção. Nesse sentido, considera adequado o recurso à conscrição como uma forma de recrutamento para suprir as lacunas existentes de efetivos voluntários nas Forças Armadas (FFAA)? Em caso afirmativo, de que forma se poderia utilizar a conscrição? Em caso negativo, quais é que são as soluções viáveis?
3. Quais seriam os maiores benefícios, na sua perspetiva, na utilização de um modelo de recrutamento com recurso à conscrição?
4. A ausência de uma perceção de ameaça tem potenciado nas gerações mais novas, a exiguidade de uma cultura de segurança e defesa. Simultaneamente,

assiste-se a uma alegada crise de valores cívicos com uma fragmentação da sociedade civil. Considera que um novo modelo de recrutamento com recurso à conscrição é uma das soluções para superar essa crise e mitigar o défice cultural de segurança e de defesa?

5. Considera que a geração mais jovem estaria disposta a aderir a um modelo com recurso à conscrição? Quais seriam as principais barreiras que antecipa?
6. Atenta a hipótese de um novo modelo de serviço de recrutamento, considera que o sistema devia ser universal, independente do género?
7. Considera que seria necessário adaptar a formação militar e a sua duração em comparação com o último modelo de SMO implementado em Portugal (4meses) e qual seria a duração total adequada?
8. Como seria possível garantir um equilíbrio entre o recrutamento de conscritos e o recrutamento voluntário, sem prejudicar o desempenho e profissionalismo das Forças Armadas?
9. Considerando a criação deste novo modelo de recrutamento, em que tipo de unidades militares os efetivos conscritos deveriam prestar serviço?
10. Em que tipo de missões deveriam ser empenhados os efetivos conscritos e se seria adequado o empenhamento de conscritos em missões no Território Nacional, no estrangeiro ou em ambos?
11. Concebe a hipótese de um conscrito auferir de um vencimento igual, por exemplo, a uma praça em regime de voluntariado? Em caso negativo, qual seria?
12. Após o período de Serviço militar, considera justo que existisse um regime de diferenciação a reintegração dos cidadãos na sociedade, incluindo incentivos não financeiros como créditos académicos ou benefícios sociais?
13. Há mais algum comentário que gostaria de partilhar ou sugerir sobre este tema?