

Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino¹

Helena Carreiras

Resumo: O início do processo de recrutamento feminino nas Forças Armadas dos países ocidentais é enquadrado por significativas transformações nas condições de exercício da violência organizada e na própria estrutura organizativa das instituições militares. Tomando como referência a matriz analítica proposta pelo sociólogo norte-americano C. Moskos, em que tais mudanças são conceptualizadas em torno dos modelos “institucional” e “ocupacional”, propõe-se aqui uma discussão centrada na relação entre transformações na organização social das Forças Armadas e o conjunto de valores e orientações que as mulheres transportam para o contexto militar. Após um enquadramento geral do problema — recorrendo a informação empírica proveniente de outros países — é desenvolvida uma análise do caso português a partir de dados de um inquérito por questionário realizado em 1994 às primeiras mulheres militares no nosso país.

Introdução

A generalidade dos estudos sobre o envolvimento das mulheres na guerra e o seu acesso a funções militares parte de uma mesma constatação: o direito a combater e a condução da guerra foram, desde sempre, e até há bem pouco tempo, considerados como actividade exclusivamente masculina. Se exceptuarmos os exemplos de heroínas guerreiras e figuras mitológicas que povoam o imaginário colectivo, só em circunstâncias normalmente excepcionais as mulheres tomaram efectivamente parte em actividades combatentes.

Este modelo de participação militar feminina foi, contudo, sujeito a uma profunda transformação em décadas recentes. A partir do início dos anos 70, a maior parte dos exércitos ocidentais passou a admitir mulheres, assinalando uma ruptura com o esquema tradicional da sua participação nas Forças Armadas. Ao contrário dos precedentes históricos, este

apelo não teve lugar em tempo de guerra, e de simples auxiliares na origem, elas conquistaram o estatuto de militares recebendo uma formação idêntica à dos homens e desempenhando funções em variados domínios.

Em Portugal, o recrutamento feminino desenvolveu-se a partir de 1990, coincidindo com um processo de reestruturação e redimensionamento das Forças Armadas, no âmbito do qual o Serviço Militar foi objecto de significativas alterações, designadamente no que se refere à redução do tempo de prestação do serviço efectivo normal, e aos novos regimes de voluntariado e contrato — aqueles em que justamente se tornou possível a presença feminina. Quatro anos depois haviam já sido incorporadas cerca de 1000 mulheres para o cumprimento do serviço militar em regime de voluntariado nos três ramos das Forças Armadas, incluindo as Academias e Escolas Superiores Militares. Apesar de existir ainda um conjunto de especialidades que lhes estão vedadas, podem já aceder a um amplo número de funções, incluindo algumas não tradicionalmente femininas.

No nosso país, como noutros contextos, este fenómeno resulta de um conjunto de profundas mutações que atravessam o conjunto da sociedade, marcando, desde a II Guerra Mundial, tanto a gestão da violência como a relação intersexos e o padrão de participação social das mulheres. Ambos os aspectos, embora naturalmente inseparáveis, configuram dois vectores problemáticos centrais, em torno dos quais têm também vindo a desenvolver-se os estudos nesta área: por um lado o plano socio-organizacional da mudança na instituição militar, por outro, o plano simbólico-cultural das relações sociais de género.

Neste artigo, propõe-se uma análise centrada no primeiro destes vectores. Tomando como referência o modelo “institucional/ocupacional” (I/O) proposto por Charles Moskos procurar-se-à discutir a relação entre transformações ao nível da organização social das Forças Armadas e o conjunto de orientações e valores que as mulheres transportam para o contexto militar. Serão elas atraídas pelas características institucionais específicas das Forças Armadas ou por aspectos mais pragmáticos relacionados com o mercado de trabalho? De que forma perspectivam o seu percurso futuro como militares? Que configuração adquire a sua identidade institucional? Eis algumas das questões que estarão sob escrutínio empírico, a partir de dados de um inquérito às primeiras mulheres portuguesas a adquirir o estatuto militar neste novo contexto.

1. A instituição militar em transformação

O início do processo de recrutamento feminino nas Forças Armadas dos países ocidentais é enquadrado por significativas transformações nas condições do exercício da violência organizada e na própria estrutura sócio-organizacional das instituições militares.

Os novos desenvolvimentos tecnológicos, o advento do “nuclear” e a “socialização do perigo” que se lhe associou, ou ainda a inversão da corrida aos armamentos, fizeram com que a “missão” das Forças Armadas se tornasse expressamente determinada pela lógica da “dissuasão”. Conforme observam alguns autores, este processo reflecte uma radical alteração do papel tradicional das Forças Armadas: embora a dissuasão tenha constituído um elemento sempre presente ao nível das estratégias militares, ela é agora o princípio organizador básico a partir do qual se estruturam as forças militares (Reynaud, 1988)².

Este novo conceito organizador — à luz do qual o objectivo das instituições militares seria o de “preparar a guerra para a tornar impossível” —, teve como consequência a diversificação e especialização das funções e tarefas militares. Os tradicionais “exércitos de massa”, baseados no sistema de conscrição geral, deram lugar a formações mais limitadas, tendencialmente profissionalizadas e facilmente mobilizáveis, seguindo uma tendência de redução dos contingentes e potencial militar. No decorrer deste processo, e em larga medida como consequência dos desenvolvimentos tecnológicos, modificou-se substancialmente o rácio entre “funções combatentes” e “funções de apoio” (*tooth to tail ratio*), adquirindo as segundas uma enorme preponderância. Enquanto as clássicas unidades de combate se vêem remetidas para um papel periférico, desenvolve-se uma panóplia de funções e especialidades susceptíveis de assegurar a manutenção e operação de sistemas de armas de grande complexidade.

Ao procurar aferir o impacto de tais mudanças, diferentes sociólogos construíram modelos de análise onde se evidencia a preocupação de identificar factores de convergência ou divergência entre a organização interna da instituição militar e os processos e estruturas sociais mais amplos, salientando a natureza cambiável e interdependente da relação entre a instituição militar e a sociedade global.

As pesquisas levadas a cabo nos anos 50 nos E.U.A. enfatizaram, por exemplo, a relativa autonomia e homogeneidade do corpo de oficiais, como característica distintiva da organização militar. Na sua célebre obra *The Soldier and the State*, Samuel Huntington identifica o desenvolvimento do “profissionalismo” militar como o aspecto que assinala a diver-

gência entre a profissão militar e outras profissões civis, distinguindo simultaneamente o militar actual dos seus predecessores. Baseando-se na existência de *competência específica* — o comando — de *responsabilidade e espírito de corpo*, o profissionalismo é aqui visto como um especial tipo de vocação partilhado por um núcleo de oficiais de carreira, o qual garantiria a especificidade da instituição militar (Huntington, 1957).

Em contraposição, outros estudos têm chamado a atenção para um processo de crescente convergência entre as Forças Armadas e a sociedade global, que, já no início dos anos 60, Morris Janowitz designou por “civilinização” (Janowitz, 1960). Ao favorecerem a fragmentação institucional, os desenvolvimentos tecnológicos teriam originado uma crescente dependência da organização militar relativamente a tecnologias e competências não militares, diluindo assim as fronteiras e descontinuidades entre as Forças Armadas e a sociedade global.

Não obstante a diferença de enfoques analíticos ou divergências quanto à intensidade de cada uma das orientações, as várias propostas entretanto desenvolvidas revelam alguma continuidade conceptual. Apesar de se admitir a especificidade que estruturalmente diferencia as organizações militares de outras instituições da sociedade civil — ou seja, a probabilidade sempre presente do combate e a detenção do monopólio dos meios organizados da violência legitimada — considera-se existir a tendência para uma certa continuidade entre organizações militares e outras organizações burocráticas civis. Ao mesmo tempo que permanece uma lógica operacional específica, desenvolve-se uma lógica de “empresa”, induzida pela introdução de materiais e técnicas de gestão semelhantes às utilizadas pelas empresas civis.

1.1. Da missão à profissão: um modelo de análise

No sentido de dar conta e compreender estas transformações, Charles Moskos (Moskos, 1978) propôs um quadro de análise em que se identifica a existência de diferentes formas de perspectivar a organização militar: um modelo *institucional* (ou divergente), legitimado de forma normativa em torno de valores tradicionais como honra, pátria e dever, e em que os membros da instituição são vistos como seguidores de uma “vocação” (tendo especial peso as gratificações de tipo simbólico); e um modelo *ocupacional* (ou convergente), cujo modo de funcionamento se aproxima da racionalidade de mercado predominante na sociedade civil e em que as motivações para a adesão ou permanência na carreira são sobretudo de ordem material.

O quadro que em seguida se reproduz, tipifica algumas características de ambos os modelos, relativamente a dimensões diversas, incluindo a que se refere ao papel das mulheres.

Quadro 1: Organização social das Forças Armadas: modelo institucional/ocupacional

Variáveis	Modelo institucional	Modelo ocupacional
Legitimação	Valores normativos	Economia de mercado
Reconhecimento social	Estima baseada em noções de serviço	Prestígio baseado no nível de remuneração
Empenhamento profissional	Difuso; generalista	Específico; especialista
Grupos de referência	“Verticais” dentro das F. A.	Horizontais” com “ocupações exteriores às F.A.
Apelos para o recrutamento	Qualidades de carácter; orientação para um estilo de vida	Salário elevado; formação profissional
Avaliação dos desempenhos	Holística e qualitativa	Segmentada e quantitativa
Base para a progressão na carreira	Posto e antiguidade	Níveis de qualificação
Modo de compensação	Parcialmente não monetário	Salários e bónus
Sistema legal	Justiça militar	Jurisprudência civil
Papéis femininos	Emprego limitado; padrão de carreira restrito	Emprego abrangente; padrão de carreira aberto
Esposas	Parte integral da comunidade militar	Afastadas da comunidade militar
Residência	Adjacente ao local de trabalho; alojamentos militares	Separação entre o trabalho e a residência; alojamentos civis
Estatuto na reserva	Benefícios e preferências	O mesmo que os civis

Fonte: Moskos, C., “Institutional and Occupational trends in Armed Forces”, in Moskos, C., Wood, F., (Ed) *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon Brassey’s. 1988: 16

Quando, nos anos 70, esta tese foi proposta, Moskos defendeu a ideia de que a tendência na maior parte das Forças Armadas das democracias ocidentais seria a da passagem de uma lógica vocacional a uma lógica profissional, e, portanto, o correspondente “deslizar” do polo institucional para o polo ocupacional. Contudo, não se trata aqui de identificar situações homogêneas e unívocas num ou noutro polo — de certa forma idealtípicos —, nem mesmo encontrar situações intermédias num *continuum*. A hipótese adiantada por Moskos sugere antes a existência real de modelos plurais em que se admite a presença de características contraditórias. Nesta medida, verificar-se-ia uma “compartimentação” (*compartmentalization*) da instituição militar: enquanto alguns sectores permaneceriam “típicamente” militares e divergentes da sociedade civil — nomeadamente as unidades de combate — outros, particularmente nas especialidades mais técnicas e administrativas, aproximar-se-iam do modelo ocupacional.

Em obra posterior, destinada a fazer o balanço da aplicação e debates teórico-metodológicos em torno deste modelo, Moskos assinala uma significativa renovação da ênfase “institucional” nas Forças Armadas Americanas dos anos 80, em contraponto à tendência marcadamente “ocupacional” da década anterior.

O que, portanto, a partir daqui também se sublinha, é a possibilidade de existência de tensões entre estas diferentes orientações, conduzindo em certos casos à procura do reforço das componentes mais “institucionais” (adequadas para promover a coesão institucional, o envolvimento e motivação dos militares a partir da adesão a valores que ultrapassam os interesses estritamente individuais), em simultâneo com pressões para a imposição da lógica “ocupacional” prevaiente no mercado de trabalho (com consequências não negligenciáveis em termos das formas de identidade profissional e institucional, modelos de liderança e relacionamento, etc.).

Esta tese, que nas últimas décadas tem estado no centro dos debates da sociologia especializada nesta área, é de alguma forma tributária de abordagens macro sociológicas onde se identificam polaridades da estrutura social, de que os dualismos idealismo/materialismo e integração normativa/integração funcional constituem exemplos. Nas palavras de C. Moskos, “qualquer tendência fundamental na sociedade ocidental poderá certamente situar-se algures na passagem da integração normativa para a integração funcional. O referido deslize da organização militar institucional para ocupacional será porventura uma aplicação particular desta tendência global às Forças Armadas” (Moskos, 1988: 17).

Isto estará talvez na origem de muita da polémica e controvérsia que ocasionou, no que se refere a dificuldades conceptuais e operativas da sua

aplicação. Moskos foi criticado por “alterar as regras do jogo da análise social sem claramente assinalar a mudança introduzida” (Wood, 1988: 29). Janowitz sugeriu, por exemplo, que as transformações em causa seriam melhor conceptualizadas se entendidas como o deslize de um modelo *profissional* a um modelo *ocupacional*; outros autores lêem-nas como renunciando a passagem dos *valores institucionais* para o *racionalismo burocrático* (Faris, 1988), ou propõem mesmo novos ideais-tipo para a análise da mudança.

Contudo, algum consenso parece gerar-se presentemente em torno da ideia de que as eventuais dificuldades de operacionalização do modelo I/O se devem ao facto de ele remeter implicitamente para diferentes níveis de análise, cada um dos quais solicitando estratégias metodológicas específicas. A falta de clareza na identificação dos níveis de especificação a que se processa a pesquisa, bem como a inadequação dos suportes técnico-metodológicos utilizados na aferição do modelo, terão assim ocasionalmente conduzido a uma avaliação enviesada da sua eficácia, e a muita da ambiguidade revelada pela pesquisa empírica sobre a interacção entre factores institucionais e ocupacionais nas Forças Armadas.

Nesta medida, convirá clarificar a existência dos diferentes níveis analíticos a que a tese I/O se reporta, bem como as modalidades da sua interacção e articulação. A um nível macro sociológico está em causa identificar a forma como tendências históricas e sociais globais afectam as relações civil-militares. Neste âmbito, o modelo visa produzir visibilidade sobre diferentes formas de legitimação da instituição militar — normativa no tipo institucional ou baseada nos princípios de mercado no tipo ocupacional — bem como o sentido global de convergência/divergência relativamente às estruturas e organizações civis; a um nível meso-analítico, trata-se de investigar mudanças na organização social das Forças Armadas, nomeadamente em termos das formas de gestão de recursos materiais e humanos, estruturação de carreiras, ou ainda modelos de liderança e padrões de formação; e, finalmente, no plano micro, escrutinar alterações ao nível das atitudes e comportamentos individuais dos militares, em termos das suas orientações, motivações e identidades profissionais. Se a metodologia do inquérito parece adequar-se à investigação a este último nível, ela será certamente ineficaz quando se trata de restituir as componentes mais estruturais da mudança nos planos macro ou meso analíticos, os quais, por seu turno, fornecem o contexto que permite compreender os processos que estão na origem de tais orientações pessoais e profissionais, e cuja aferição exigirá, preferencialmente, o recurso a metodologias de análise sócio-histórica e organizacional.

Em qualquer caso, diferentes autores são unânimes em reconhecer que a interação destes três níveis é particularmente complexa e poderá funcionar em diferentes sentidos. Conforme ilustra F. Wood, num estudo sobre a Força Aérea Americana, “a pressão para o ‘ocupacionalismo’ é grande na medida em que procede de mudanças macro sociais articuladas, através do nível organizacional, com o nível micro. (...) esta tendência é provavelmente ampliada por uma interação similar que vai do nível micro aos outros níveis. À medida que gerações de membros com uma orientação ocupacional progridem e adquirem influência no sistema militar, provocam também mudanças ao nível meso-organizacional que são compatíveis com a sua orientação ocupacional, reduzindo assim a “distintividade” das Forças Armadas como instituição social específica.”(Wood,1988: 34).

Embora concebido em termos sistémicos e multidimensionais, visando fornecer uma matriz analítica e descritiva para a aferição e compreensão das transformações em curso na organização militar, o modelo IO não deixa contudo de poder ser — e de facto tem sido — utilizado num sentido prescritivo/normativo relativamente à definição e implementação de políticas tendentes a favorecer um certo tipo de organização militar.

A própria circunstância de haver sido proposto, produzindo visibilidade sobre a tendência para o ocupacionalismo nas Forças Armadas, parece ter estado na base de uma crescente atenção atribuída por decisores políticos e militares, no contexto norte-americano, às consequências de políticas relacionadas com a organização social das Forças Armadas, e suscitado, nesse movimento, uma renovação de iniciativas visando o reforço “institucional” da organização. Embora o modelo não descreva qualquer inevitabilidade teleológica da mudança em direcção à *civilização*, diferentes estudos entretanto produzidos, salientavam o efeito disfuncional da orientação *ocupacional* nas Forças Armadas, no que se refere, em particular, a uma possível diluição do profissionalismo militar: “Se as funções militares podem ser reduzidas a dólares, então as decisões sobre a organização e o pessoal militar passam a ser um terreno para analistas de custo-benefício” (Moskos,1988: 5) deixando de relacionar-se com a especificidade da profissão militar.

A tensão entre estas diferentes orientações reflecte-se portanto no debate em torno da formulação de políticas no sentido de evitar a perda de referenciais que sustentam a especificidade da organização militar. Para alguns autores, o dilema reside justamente na capacidade de as Forças Armadas conseguirem estruturar e manter um formato cultural e organizacional compatível com objectivo operacional da coesão, sem que isso acarrete o seu isolamento relativamente aos valores e tendências

sociais mais amplas, o que é considerado tanto impraticável como indesejável (Cotton, 1988).

Independentemente das implicações políticas deste modelo, o que todavia convém salientar aqui é a sua pertinência enquanto mapa conceptual válido para a compreensão e análise das transformações em curso nas organizações militares e para a restituição das configurações particulares que a sua topologia social vai adquirindo em diferentes contextos espaço-temporais.

Interessa-nos, especificamente, retê-lo como cenário na análise do processo de recrutamento e integração militar feminina, já que, conforme anteriormente salientado, é no contexto destas transformações que as mulheres adquirem o estatuto militar e vêem substancialmente ampliados os seus papéis e funções nas Forças Armadas.

1.2. O processo de recrutamento feminino: características e condicionantes

Não obstante a decisiva influência que a alteração do padrão de participação social das mulheres — na família como no mundo do trabalho — veio adquirindo nas últimas décadas, as razões que, do ponto de vista da organização militar, estiveram directamente na base da intensificação do apelo à integração feminina podem considerar-se bastante mais prosaicas. Com efeito, é unânime a constatação de que são factores relacionados com dificuldades de recrutamento e a conseqüente necessidade de alargar a sua base social, que motivaram a alteração das políticas militares relativamente às mulheres. Naturalmente, será a pressão conjugada de ambos os processos que justifica que, a partir do início dos anos 70 nalguns países ocidentais, se tenham vindo a expandir os papéis e modalidades de permanência feminina nas fileiras, cujos contornos nos permitem identificar um modelo de participação que se distingue de todos os precedentes históricos. Ou seja, a aquisição de um estatuto militar integral por parte das mulheres e o seu distanciamento face à situação de meras auxiliares não se inscreve unicamente na lógica das dificuldades de recrutamento, que, por si só, não justificam necessariamente a tendência para a equidade no exercício e progressão feminina na carreira militar. A crescente participação feminina no mercado de trabalho e o movimento no sentido da equalização de oportunidades e situações profissionais entre homens e mulheres — embora longe de concretizado — desempenham, neste âmbito, um papel extremamente relevante.

Não deixa, contudo, de ser curioso notar como as mulheres funcionaram como reserva de força de trabalho a que as Forças Armadas não

puderam deixar de recorrer, face à contingência de significativas quebras de pessoal qualificado disponível no mercado de trabalho. Com efeito, as crescentes exigências tecnológicas, a implementação de sistemas de armas e formas de gestão cada vez mais sofisticados, bem como a tendência para uma gradual restrição e profissionalização das forças militares, implicaram a necessidade de recurso a pessoal cada vez mais qualificado, agudizando a dependência das Forças Armadas relativamente ao mercado de trabalho global.

Por outro lado, num contexto em que, do ponto de vista cultural, as Forças Armadas parecem sofrer os efeitos de uma crise de legitimação e prestígio que tornam a vida militar pouco atraente para os jovens, a abertura às mulheres “representa um aumento dos recursos disponíveis e a possibilidade — em virtude das disparidades inter-sexos no mercado de trabalho — de recrutar pessoal qualificado com menores custos” (Reynaud, 1988: 30).

Embora deva ponderar-se a amplitude desta necessidade, que efectivamente não se fará sentir de forma idêntica nos diferentes países, segundo as conjunturas socioeconómicas, ou mesmo o tipo de sistema de serviço militar vigente - voluntariado ou conscrição - a quebra das taxas de natalidade parece constituir um outro indicador ao qual se atribui relevância para o delineamento de políticas de recrutamento e gestão militar de recursos humanos a médio prazo, as quais incluem, frequentemente, uma expressiva presença feminina.³

De uma forma geral, é portanto no contexto de pressões de tipo *ocupacional* que se assiste à incorporação de mulheres nas Forças Armadas. Relembre-se que no modelo de análise proposto por C. Moskos, a organização militar de tipo *institucional* é aliás identificada com um padrão extremamente limitado de emprego feminino — número reduzido de mulheres adstritas a papéis de apoio, tendencialmente integradas em corpos separados e com padrões de carreira limitados — ao passo que na emergente organização *ocupacional*, tanto as necessidades de recrutamento como o maior envolvimento das mulheres no mundo do trabalho conduziram a um aumento significativo do número de mulheres militares, à diversificação dos seus papéis e funções e a uma maior possibilidade de progressão na carreira.⁴ Se bem que a exclusão do combate constitua ainda um elemento restritivo a uma completa inserção institucional das mulheres, é também certo que nos últimos anos têm vindo a fazer-se sentir pressões no sentido da sua eliminação e, em vários países, é já admitida a presença feminina em unidades de combate.

Se, do ponto de vista organizacional, o apelo à participação feminina parece ser enquadrado por determinantes de tipo *ocupacional*, o que dizer

das orientações ao nível micro analítico? Isso significa questionarmo-nos sobre o tipo de valores e normas que as mulheres transportam para o contexto militar: serão elas motivadas por factores económicos, tributários de um posicionamento tendencialmente congruente com os valores de mercado, ou pelos aspectos de tipo vocacional característicos de um modelo mais *institucional*?

Para diferentes analistas, numa primeira abordagem, seria de esperar que as mulheres demonstrassem uma maior propensão que os homens a situar-se próximo do polo ocupacional, alistando-se com o objectivo de maximizar vantagens económicas, em termos de salários, de benefícios sociais ou de segurança no emprego, dada a situação menos favorável que genericamente detêm no mercado de trabalho.

Não obstante a evidência histórica de que as mulheres sempre demonstraram orientações mais institucionais, concebendo o serviço militar como uma vocação ou um “chamamento” (como é o caso das enfermeiras e corpos femininos que apoiaram as forças militares durante a I e II Guerras Mundiais), o novo contexto de participação militar feminina é já considerado susceptível de evidenciar um padrão de motivações diferente: “De acordo com a tese ocupacional, variáveis como o salário ou o desemprego são críticas na explicação das intenções de alistamento, abandono e realistamento. Se estas variáveis forem relevantes na previsão do padrão de participação militar feminina, certamente indiciariam que as mulheres são atraídas pelas Forças Armadas por razões ocupacionais.” (Shields, 1988: 103).

No entanto, diferentes estudos empíricos realizados nos Estados Unidos parecem demonstrar exactamente o contrário. Baseando-se em resultados de vários trabalhos onde se procurava aferir as motivações femininas para adesão às fileiras, P. Shields mostra como, paradoxalmente, as mulheres não consideram as Forças Armadas como mais um “empregador”, sendo atraídas pelos aspectos únicos da instituição militar, tais como a disciplina ou a aventura. Um desses estudos, conduzido pela autora junto a mulheres dos três ramos das Forças Armadas, permitiu concluir que a possibilidade de viajar e o sentimento de diferença relativamente às mulheres civis emergiam também com particular relevo entre as razões apontadas para a decisão de alistamento: “O seu não era apenas mais um emprego — oferecia excitação, aventura, disciplina e estrutura” (Shields, 1988: 104). Embora a necessidade de emprego não deixe de figurar entre as razões apontadas, as características institucionais das Forças Armadas — ausentes no contexto de outras organizações civis — constituem, em geral, os aspectos mais valorizados pelas mulheres. Da mesma forma, E. Reynaud, em análise realizada sobre o caso Francês, salienta a

relevância que a “busca de um meio estruturado e de uma vida organizada” bem como a fuga à rotina, detêm entre o conjunto de motivações indicadas pelas militares (Reynaud,1988).

Esta orientação é no entanto susceptível de variar em função das diferentes situações que a estrutura da própria organização militar define. Tradicionalmente, é entre os oficiais de carreira formados nas academias militares que se encontram maiores índices de *institucionalismo*, fruto de um processo de socialização intenso e controlado. Embora as mulheres tendam a estar subrepresentadas nos postos mais elevados, é previsível que — tal como os seus pares masculinos — a orientação institucional se intensifique à medida que progridem na hierarquia. Por outro lado, este padrão é também mais forte nas especialidades relacionadas com o combate. Na medida em que as mulheres sejam excluídas destas áreas é previsível, segundo alguns autores, que isso venha a enfraquecer no futuro a orientação institucional feminina. Referindo-se justamente aos militares de carreira envolvidos em especialidades combatentes, P. Shields afirma: “Os valores que aproximam estes homens e produzem a coesão de grupo são institucionais. Assim, enquanto as mulheres forem excluídas deste círculo restrito, a sua orientação institucional não se desenvolverá em todo o seu potencial” (Shields,1988: 110).

Mais importante, porém, que os factores relacionados com as diferentes posições ocupadas pelos indivíduos nos diferentes sectores e lugares hierárquicos nas Forças Armadas, a construção da identidade profissional e institucional das mulheres militares é afectada por aspectos que são específicos e contingentes. De uma forma geral, as resistências de base cultural à integração feminina, ancoradas em sedimentadas concepções sobre papéis sexuais, bem como a dificuldade em conciliar a maternidade com a profissão militar, emergem como problemas sérios e persistentes obstáculos a uma efectiva “acomodação” das mulheres no espaço militar.

Na verdade, a dimensão destes problemas faz emergir uma das múltiplas contradições e ambivalências que a presença feminina nas Forças Armadas não tem deixado de revelar em diversos países: embora as mulheres sejam tendencialmente mais institucionais, essa ligação é frequentemente sujeita a erosão devido à dificuldade em conciliar as responsabilidades familiares com as exigências profissionais, e paralelamente diluída pelas resistências que, de forma mais explícita ou mais latente, a organização militar ainda vem demonstrando face à participação feminina.⁵

Daqui poder afirmar-se que “as Forças Armadas estão a enviar às mulheres uma mensagem que destrói os valores institucionais femininos e, conseqüentemente, promove uma orientação ocupacional” (Shields,1988: 110).

Perante tal quadro, caberá perguntarmos que configuração adquire esta problemática no caso português. Quem são as mulheres militares e que razões motivaram o seu alistamento? De que forma projectam o seu futuro no interior da instituição?

2. Mulheres militares em Portugal: orientações e perspectivas

2.1. Uma sociografia das pioneiras

Os dados empíricos que fundamentam este estudo foram recolhidos através de um inquérito por questionário, realizado em 1994 a todas as mulheres que prestavam serviço nas diferentes unidades dos três ramos das Forças Armadas. Das 973 militares inquiridas, 492 (50,6%) pertencem ao Exército, 336 (34,5%) à Força Aérea e 145 (14,9%) à Marinha.

Em virtude das condições e políticas que presidiram ao início do recrutamento militar feminino em Portugal, a posição institucional das mulheres militares reveste-se de alguma homogeneidade. A sua situação encontra-se, de facto, amplamente determinada pela fase ainda inicial do processo, pelas condições legais de prestação do Serviço Militar, bem como pela estrutura hierárquica e características específicas do “mercado de trabalho interno” das Forças Armadas.

Verifica-se assim que a grande maioria das inquiridas se concentra nos **postos** mais baixos da hierarquia, ou seja, na categoria de praças (77,4%), distribuindo-se as restantes 22,6% pelas categorias de oficiais subalternos (12,8%) e sargentos (9,8%). Uma fracção diminuta segue os cursos ministrados nas Academias Militares (2,9%)⁶ e na Escola de Sargentos do Exército (5,9%) e apenas 2,9% do contingente feminino teve acesso aos quadros permanentes. As restantes 93,6% encontram-se nos regimes de voluntariado e contrato⁷.

A distribuição por *especialidades* espelha naturalmente esta realidade: a maioria das mulheres inquiridas desempenha as suas funções em áreas “tradicionalmente femininas”, ou seja, perto de 2/3 (60,7%) estão colocadas em especialidades de apoio administrativo/serviços (escriturárias, secretariado e apoio de serviços, abastecimentos, etc.) e saúde (médicas, farmacêuticas, socorristas, serviço de saúde, etc.). Ressalvando as assimetrias ainda existentes entre os militares dos dois sexos, em termos do seu acesso a um amplo conjunto de funções, importa contudo não elidir o facto de uma percentagem assinalável das mulheres — 32,8% — ter sido recrutada para áreas não tradicionalmente femininas (mecânicas, electricistas, radaristas, comunicações, transmissões, condutores, etc.), e

mesmo, embora em números muito mais reduzidos (6,6%), para algumas especialidades mais directamente relacionadas com as actividades combatentes, que designámos aqui por “operacionais” (pilotos, páraquedistas, polícia aérea).⁸ Observando já a repartição por ramos, verificam-se algumas diferenças relevantes e em boa parte relacionadas com as características específicas de cada um: é no Exército que encontramos a maior percentagem de jovens colocadas nas especialidades tradicionalmente femininas (Saúde e Apoio Administrativo/Serviços) —71,6% — enquanto na Marinha e Força Aérea as especialidades de apoio técnico reúnem percentagens superiores à média — 46,8% e 46,3% respectivamente.

Quadro 2: Distribuição das inquiridas por ramos e especialidades

Ramos Especialidades	Exército		F. Aérea		Marinha		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Saúde	102	21,8	20	6,2	3	2,2	125	13,4
Apoio administrativo/serviços	233	49,8	136	42,0	71	51,1	440	47,3
Apoio técnico	90	19,2	150	46,3	65	46,8	305	32,8
Operacionais	43	9,2	18	5,6	—	—	61	6,6

Se passarmos agora a observar algumas variáveis de caracterização pessoal, verificamos estar, também a este nível, perante uma população pouco heterogénea, o que não é de todo surpreendente, dadas as condições específicas do recrutamento militar. Trata-se, com efeito, de uma população bastante jovem: cerca de 90% das inquiridas situa-se na categoria etária 18-24 anos, concentrando-se as restantes 10% no grupo etário 25-30 anos. Não admira, pois, que a esmagadora maioria destas mulheres sejam solteiras (94%) e não tenham filhos (95,7%), bem como o facto de o grupo mais numeroso ser composto por aquelas que anteriormente à decisão de alistamento eram estudantes (58,2%), seguido pelas que já trabalhavam (31,6%), sendo relativamente poucas as que se encontravam desempregadas, procuravam o 1º emprego ou que não faziam nada (10,2%).

Menos uniforme é já a distribuição regional em termos de procedência geográfica (região de residência). A representação das diferentes regiões é claramente assimétrica, destacando-se a enorme amplitude da região de Lisboa e Vale do Tejo, que, por si só, reúne metade das inquiridas, seguida a grande distância pelas zonas litorais — Norte e Centro Litorais,

com cerca de 12% e 11% respectivamente — e, com menor peso, o Norte e Centro Interiores, o Alentejo, o Algarve e as Regiões Autónomas.

A significância destes dados só poderá, em qualquer caso, ser aferida, se os compararmos com a estrutura demográfica da população residente em cada uma das zonas consideradas, e, em particular, com a percentagem de mulheres na categoria etária 15-24 anos (Quadro 3).

O traço mais saliente na leitura deste quadro é sem dúvida o facto de as jovens residentes na região Norte estarem claramente subrepresentadas nas Forças Armadas, registando-se uma diferença de quase 22 pontos percentuais relativamente ao peso da categoria etária correspondente nessa zona, enquanto o inverso acontece na região de Lisboa e Vale do Tejo, onde a sobre-representação se exprime numa diferença de quase 20 pontos percentuais.

Quadro 3: Percentagem de mulheres nas Forças Armadas por região de residência e população feminina no país (15-24 Anos)

Regiões	População inquirida nas Forças Armadas por Ramo				Pop. fem. no país (15-24 anos)
	Exército	F. Aérea	Marinha	Total	Total
Região Norte	23,6	12,0	8,3	17,3	39,0
Região Centro	19,0	17,0	15,3	17,7	16,2
Lisboa/V. Tejo	36,4	62,4	68,1	50,2	31,9
Alentejo	7,6	6,0	4,2	6,5	4,5
Algarve	6,8	1,5	4,2	4,6	3,0
R. Autónomas	6,6	1,2	—	3,7	5,5

Fonte: Inquérito às mulheres nas Forças Armadas e I.N.E., Censos 91 — resultados definitivos

Factores relacionados com a estrutura de habilitações escolares, com o mercado de emprego nas diferentes regiões, e sobretudo, com a localização das unidades militares e eventuais diferenças no acesso à informação e apresentação de candidaturas às Forças Armadas, poderão concorrer para explicar estes desvios.

A análise da distribuição de zonas de residência das militares em cada ramo ajuda a conferir plausibilidade à relevância dos aspectos intra-institucionais na explicação deste fenómeno. Com efeito, verifica-se que, dos três ramos, o Exército é aquele que apresenta uma repartição regional mais dispersa e também mais equilibrada relativamente ao quadro nacional. Os efeitos de sobre e sub-representação são aqui atenuados nos casos

mais importantes — Norte Litoral e Lisboa e Vale do Tejo — embora todas as zonas revelem maiores percentagens que as observadas para o país. Ao contrário, na Força Aérea e Marinha, a grande concentração de jovens provenientes da região de Lisboa e Vale do Tejo no total (62,4% e 68,1%, respectivamente), ocasiona a compressão do peso das outras regiões relativamente ao Exército, e explica em larga medida as assimetrias.

Já no que respeita à *escolaridade*, verifica-se que cerca de 2/3 das militares possuem habilitações superiores ao 9º ano de escolaridade — 53,9% com o 11º ou 12º anos e 5,3% com curso superior — e apenas cerca de 6% têm como habilitação máxima o 2º ciclo do ensino básico. Globalmente, a esmagadora maioria (88,8%) é portanto detentora do 9º, 11º ou 12º anos de escolaridade. A distribuição por ramos permite observar algumas oscilações.

A Marinha é o ramo mais “habilitado”: cerca de 70% do seu pessoal feminino tem mais que o 9º ano, e são mesmo 16% as que possuem curso superior — uma percentagem substancial se comparada com o Exército (4,3%) ou a Força Aérea (2,1%). Nestes dois ramos, a maior percentagem observada reúne as jovens com habilitações ao nível do ensino secundário complementar (cerca de metade das militares do Exército e 2/3 da Força Aérea). Salienta-se ainda o facto de 75,4% do total das que detêm o mais baixo nível de habilitações se encontrarem no Exército. Naturalmente, estas oscilações relacionam-se com diferentes opções de recrutamento em cada ramo, ou seja, a abertura de cursos, número de vagas, especialidades, e condições de acesso às distintas carreiras de oficiais, sargentos e praças.

Por seu turno, em termos de *classe social de origem*⁹, observa-se que a mais expressiva percentagem das inquiridas procede de algumas fracções da pequena burguesia e do operariado. Cerca de 1/3 (34,2%) são filhas de operários, onde predominam as categorias de operários industriais e pluriactivos, seguindo-se a pequena burguesia proprietária¹⁰ com 22,5%, a pequena burguesia técnica e de enquadramento, com 18,8% (para o que a pequena burguesia técnica e de enquadramento intermédia contribui em 90%), e finalmente a pequena burguesia de execução, com 15,9%. A burguesia representa apenas 9,1% do total e vê o seu peso justificado pela predominância da burguesia empresarial e proprietária.¹¹

Um dado curioso no espectro de recrutamento social das inquiridas é revelado pelo reduzido peso de filhas de militares no total (6,1%). Mesmo no caso das jovens que frequentam as Academias Militares, onde o índice de auto-recrutamento habitualmente adquire alguma saliência — e se verifica aliás ter vindo a ampliar-se em Portugal a partir de meados da década de 70, período em que atinge no Exército a percentagem média de 31,4% (Carrilho, 1994: 140) — é ainda diminuta a sua significância (5,7%).¹²

A informação obtida sobre a localização hierárquica dos pais militares mostra ainda que cerca de 70% destes desempenham a função de sargento.

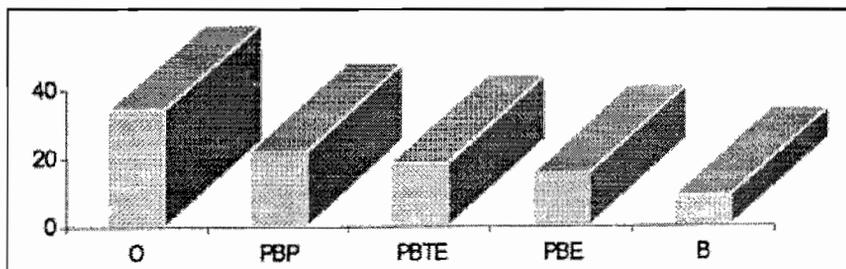


Gráfico 1: Distribuição das inquiridas pela classe social de origem

De uma forma geral, estamos pois perante uma população oriunda de famílias de operários industriais, pequenos proprietários e comerciantes, pessoal de enquadramento e executante do comércio, serviços e administração pública. Salienta-se a quase ausência das fracções de classe a que correspondem níveis superiores de capital escolar (no caso da burguesia as fracções burguesia dirigente e burguesia profissional; no caso da pequena burguesia a pequena burguesia intelectual e científica). Isto é confirmado pela análise dos níveis de escolaridade dos pais das militares, cuja grande maioria apenas possui o ensino preparatório — 75,9% dos pais e 83% das mães — verificando-se mesmo uma presença significativa de pais sem qualquer diploma oficial de instrução — 8,1% dos pais e 10,6% das mães.

Estes elementos de inserção social e trajectória têm um contraponto curioso no que poderemos identificar como virtuais expectativas de mobilidade social ascendente. De facto, quando inquiridas sobre as suas perspectivas relativamente ao futuro imediato, antes de terem decidido alistar-se, e independentemente das situações face ao trabalho acima descritas, a esmagadora maioria das jovens considera a continuação dos estudos — isoladamente ou em articulação com o trabalho — como uma actividade que provavelmente estariam a desenvolver caso não tivessem entrado para as Forças Armadas. Apenas estudar (38,5%) ou trabalhar e estudar (47,8%) são com efeito situações em que estas jovens se projectam retrospectivamente de forma clara; o horizonte possível (e talvez também desejável) dos seus projectos pessoais. O sistema escolar constitui, como se sabe, um dos pilares privilegiados de estratégias de reprodução e — diríamos que neste caso de forma sintomática — de mobilidade

social ascendente (Almeida, Costa, Machado, 1988), o que sai reforçado se tomarmos em consideração as trajectórias familiares passadas de baixa escolarização da grande maioria destas jovens.

Por outro lado, não deixa de ser interessante — e simultaneamente concordante com a orientação acima exposta — o resultado obtido na resposta à pergunta “Qual a profissão ou profissões que gostaria de seguir, caso não tivesse optado por ingressar no Exército, na Marinha ou na Força Aérea?”¹³. Naturalmente, estamos perante um quadro em que os “ideais” se articulam significativamente com a antecipação de possibilidades objectivas (e, pelo menos no caso das jovens que já trabalhavam, há que admitir que algumas respostas coincidam com situações de facto). De um modo geral, observa-se aqui uma forte predominância de valores que poderíamos considerar próximos da pequena-burguesia, já que as escolhas recaem sobre grupos de profissões que, embora de forma grosseira, apresentam um forte potencial de inserção nessa classe. Uma análise mais fina permite observar algumas particularidades. Para além da óbvia ausência de profissões nos sectores agrícola e industrial, verifica-se que 42,5% das inquiridas indica como área de inserção preferencial a que reúne profissões intelectuais e científicas (com destaque para as ciências sociais — sociólogas, psicólogas, economistas etc. — e ainda advogadas, engenheiras, médicas, jornalistas e professoras do ensino secundário). Trata-se de profissões com base em licenciatura e com um forte potencial de inserção na PBIC, uma fracção de classe que, recorde-se, está praticamente ausente nas classes sociais de origem desta população. Se adicionarmos a este grupo o das jovens que antecipavam a sua inserção em profissões técnicas intermédias (27,9%) — sobretudo enfermeiras, educadoras infantis, secretárias de direcção, professoras primárias, técnicas de contabilidade e informática — verificamos que cerca de 2/3 das militares alimentam expectativas que as colocariam tendencialmente na PBTE. Um terceiro grupo com peso significativo (23,5%) é composto por aquelas que apontam profissões classificadas no grupo dos empregados administrativos ou dos serviços pessoais e domésticos, tais como secretárias, guias turísticas, empregadas de mesa/cozinheiras, e ainda agentes da P.S.P.¹⁴. — profissões que apontam a P.B.E. como a fracção de classe de inserção potencial.

Se os dados até agora apresentados nos permitem traçar um perfil genérico das primeiras militares portuguesas, importa, no entanto, saber de que forma se articulam estas características sociográficas com valores e orientações que as inquiridas alimentam relativamente à sua inserção institucional. Importará fazê-lo privilegiando o eixo de análise que decorre do modelo analítico atrás explicitado e que relaciona orientações indi-

viduais dos militares com modelos organizacionais concebidos em torno das dimensões “ocupacional” e “institucional”.

2.2. Motivações para o alistamento e expectativas de carreira

Dada a fase ainda inicial do processo de recrutamento feminino, não é possível dispor de indicadores que geralmente permitem traçar um quadro mais completo das orientações individuais relativas a motivações e estratégias de carreira, bem como das transformações que a este respeito vão tendo lugar. Referimo-nos concretamente a níveis de abandono, investimento em formação, opção por uma permanência mais ou menos longa, etc.

Se a lógica que preside ao desenvolvimento das várias carreiras militares depende em larga medida de constrangimentos formais e institucionais, ela não deixará também de ser tributária de condicionamentos e opções que — dentro dos limites organizativos — as trajectórias biográficas e sociais vão impondo aos militares na formulação de projectos e na definição de possibilidades objectivas. Isto é particularmente relevante no caso das mulheres, para quem a família e a maternidade constituem uma esfera exigente e muitas vezes de difícil compatibilização com a profissão militar. Relembre-se aliás que uma das conclusões revelada por diferentes estudos nesta área, é justamente a da alteração do padrão de motivações inicial à medida que se prolonga a permanência feminina nas fileiras, o que em boa parte é explicado pela alteração da situação familiar das militares (Shields, 1988).

No caso português, não é portanto possível avaliar ainda tais componentes de trajectória no interior da organização, embora, como veremos, existam algumas indicações susceptíveis de fornecer pistas de análise, e que desde logo passam por observar os factores que as militares declaram como tendo sido relevantes para a sua decisão de alistamento.

Numa das questões colocadas no inquérito solicitava-se às inquiridas que indicassem o grau de importância atribuído a diferentes razões para a sua decisão de concorrer ao respectivo ramo. Os dezasseis indicadores seleccionados para “medir” o tipo de motivação organizavam-se em torno dos dois polos de orientação retidos no modelo teórico em aferição — as componentes “institucional” e “ocupacional” — e ainda de um terceiro, agrupando razões de cariz mais circunstancial. No que se refere à componente institucional, considerou-se importante incluir indicadores capazes de restituir duas diferentes dimensões dessa orientação, as quais normalmente aparecem subsumidas e indiferenciadas nos estudos a que o

modelo I/O tem dado origem. Assim, para além de factores intrínsecos usualmente associados à especificidade “institucional” das Forças Armadas (disciplina e estrutura, dimensão de serviço ao país, prestígio e preparação cívica), foram também inseridos indicadores que, não deixando de relacionar-se com algumas características próprias da profissão militar e de situações que proporciona, remetem já para uma dimensão que designámos por “vivencial”, reunindo aspectos como a fuga à rotina, a possibilidade de fazer algo diferente, de ter uma vida dinâmica, de viajar ou ainda de iniciar uma vida independente dos pais.

No plano ocupacional foram, por seu turno, incluídos factores “clássicos” desta orientação — a segurança e estabilidade no emprego, a existência de melhores oportunidades profissionais que na vida civil e a falta de alternativas em termos profissionais — enquanto no plano mais circunstancial se pretendia aferir a eventual relevância de factores como a influência de militares na família ou entre conhecidos, a dificuldade de acesso ao ensino superior, a possibilidade de uma formação sem muitos encargos, ou simplesmente “não ter mais nada que fazer”, os quais supunhamos poder afectar diferencialmente a decisão de certos grupos entre as inquiridas¹⁵.

Os resultados obtidos, e globalmente considerados (Quadro 4), sugerem estarmos perante um grupo bastante motivado, o que é indiciado pela elevada percentagem de militares que declaram importantes ou muito importantes uma boa parte das razões apontadas, bem como a reduzida significância que os factores circunstanciais demonstram ter. Mas o aspecto porventura mais interessante a notar relaciona-se com os diferentes pesos dos padrões de motivação, de onde emerge uma clara ênfase na dimensão “intrínseca” dos factores institucionais, os quais, em conjunto e isoladamente, reúnem as mais elevadas percentagens de adesão.

A atracção pela disciplina e o ambiente organizado das Forças Armadas constitui assim a razão mais invocada, logo seguida pela “vontade de servir o país” e pela “possibilidade de desenvolver uma actividade de prestígio”. A estes factores parece também associar-se com a mesma relevância um dos indicadores da componente “vivencial”: a “possibilidade de fazer algo diferente anteriormente vedado às mulheres” que ocupa o 4º lugar nesta escala de importância e se destaca claramente dos restantes aspectos dessa dimensão. Isto não significa contudo, que as orientações “ocupacionais” percam saliência, como, de resto, pode verificar-se no quadro: na verdade, cerca de 3/4 das militares salientam a importância que a segurança no emprego e a possibilidade de encontrar nas Forças Armadas melhores oportunidades profissionais que na vida civil tiveram na sua decisão de alistamento.

Quadro 4: Motivações para a adesão às Forças Armadas (%)

Motivações		Importante e muito importante	Pouco e nada importante
Factores institucionais D. intrínseca	atração pela disciplina e o ambiente organizado das Forças Armadas	87,9	12,1
	vontade de servir o país	87,2	12,8
	possibilidade de desenvolver uma actividade de prestígio	84,5	15,5
	acesso a uma boa preparação cívica	79,0	21,0
Factores ocupacionais	possibilidade de ter um emprego seguro	74,5	25,5
	possibilidade de melhores oportunidades profissionais do que na vida civil	75,4	24,6
	falta de alternativas em termos de emprego	42,1	57,9
Factores institucionais D. vivencial	possibilidade de fazer algo diferente anteriormente vedado às mulheres	84,0	16,0
	fugir à rotina e levar uma vida dinâmica	68,7	31,3
	atração pela farda militar	57,6	42,4
	possibilidade de viajar e conhecer outras terras	48,8	51,2
Factores circunstanciais	hipótese de sair de casa e levar uma vida independente dos pais	24,3	75,7
	influência de militares na família ou entre conhecidos	29,1	70,9
	não ter entrado no ensino superior	21,1	78,9
	possibilidade de uma formação sem mais encargos	20,0	80,0
	não ter mais nada que fazer	6,4	93,6

A “falta de alternativa em termos de emprego” não parece constituir uma razão de peso, já que mais de metade das inquiridas lhe atribuem pouca ou nenhuma importância. Este desfazamento no interior da componente ocupacional não é aliás surpreendente se tivermos em conta a condição anterior destas jovens perante o trabalho: a grande maioria estudava ou tinha uma profissão, sendo relativamente poucas as que se encontravam numa situação mais indefinida de desemprego ou procura do 1º emprego.

De que forma poderão interpretar-se estes dados?

Numa primeira análise, convém notar que a declarada atração destas jovens pelas características específicas da instituição militar não constitui uma particularidade do caso português, indo ao encontro de resultados obtidos em estudos similares realizados noutros países, como anteriormente referimos. Também aqui o serviço militar parece oferecer a estas mulheres possibilidades que ultrapassam a mera obtenção de um eventual

emprego seguro, ou mesmo as contingências circunstanciais que os percursos biográficos lhes vão impondo. Mais que uma ocupação, o alistamento nas Forças Armadas constitui um desafio, a possibilidade de fazer algo de diferente e pioneiro, anteriormente vedado às mulheres¹⁶, e que simultaneamente se reveste de aspectos únicos como a disciplina e um ambiente estruturado inexistentes ao nível de outras actividades civis. Esta orientação institucional alia assim a busca de uma vida organizada num meio estruturado à dimensão de serviço ao país característica da instituição militar, bem como ao reconhecimento e prestígio atribuídos à profissão militar — factores a que não será porventura alheia a distintividade que a situação de “militares” confere às mulheres, pelo seu carácter original e incomum.

A relevância das motivações de cariz “institucional” é adicionalmente reforçada pelo facto de serem relativamente poucas as jovens que na altura do alistamento concorreram também a outras actividades ou empregos no âmbito civil (18,6%), das quais cerca de metade se referem, aliás, ao concurso de acesso à universidade ou a cursos de formação profissional.

Conforme acima salientávamos, a forte atracção pelos aspectos intrínsecos da instituição articula-se no entanto com motivações de cariz ocupacional — a segurança no emprego e a possibilidade de encontrar melhores oportunidades profissionais que na vida civil — as quais, não obstante a sua menor expressividade, são ainda consideradas importantes ou muito importantes para a decisão de alistamento por cerca de 3/4 das inquiridas¹⁷.

No conjunto das razões apresentadas, não deixa de ser curioso observar ainda o reduzido peso que a influência de militares na família ou entre conhecidos terá tido na decisão de alistamento das inquiridas, um aspecto que noutros estudos tem sido frequentemente citado entre as razões de escolha da vida militar, tanto entre homens como entre mulheres (Reynaud, 1988: 67). Neste caso, a fraca relevância desse item é no entanto concordante com a inexistência de significativos níveis de auto-recrutamento, que, como vimos, se regista mesmo no caso das jovens que virão a corporizar os quadros profissionais da instituição, e onde geralmente esse factor adquire uma relativa importância¹⁸.

Embora a ordenação dos diferentes padrões motivacionais não sofra praticamente nenhuma alteração quando observada a sua relação com outras variáveis — o que vem confirmar a hipótese de alguma homogeneidade estrutural no que se refere a quadros de valores partilhados pelas inquiridas — podem detectar-se algumas oscilações, entre as quais justamente se salienta uma extraordinária ênfase na componente

intrínseca dos factores institucionais por parte das militares que presentemente seguem os cursos das Academias Militares e da Escola de Sargentos do Exército, por relação à (já elevada) importância que as restantes militares lhe atribuem.

Esta tendência regista-se também entre as jovens integradas em especialidades mais operacionais, onde globalmente as orientações institucionais tendem a ser mais expressivas, embora se articulem aqui com um peso superior à média atribuído à componente ocupacional, ao contrário do que se passa no caso anterior.

De uma forma geral, contudo, o cruzamento das variáveis motivacionais com outras variáveis de caracterização, como a classe social de origem ou a condição anterior perante o trabalho, continua a não revelar diferenças notáveis.

Em síntese, poder-se-à dizer que, considerando apenas o quadro de motivações para a adesão inicial destas jovens à vida militar, nos deparamos com um grupo que se auto-apresenta como imbuído de uma forte orientação em direcção a valores que integram o “núcleo duro” da ética tradicional e da clássica normatividade organizativa das Forças Armadas. A importância que apesar de tudo é conferida à componente ocupacional sugere, no entanto, que tal orientação institucional poderá não ser sustentada caso se verifique a ausência de incentivos de natureza material e económica considerados necessários. Pelo menos para as jovens que venham efectivamente a empreender uma carreira militar, a manutenção dos níveis de afiliação institucional dependerá em larga medida da existência de garantias no plano da segurança material e da recompensa económica. Esta suposição não é, de resto, exclusivamente aplicável ao caso das mulheres militares. Conforme defende F.Wood (Wood, 1988), ao analisar as potencialidades do modelo I/O na formulação de políticas, as orientações institucionais de certos grupos de militares no interior da instituição apenas serão alimentadas na presença de condições materiais mínimas. Ou seja, se tais condições existirem, facilmente os indivíduos aceitarão as dificuldades e custos pessoais inerentes ao exercício da profissão militar, desde que se auto-percepcionem como trabalhando para o bem colectivo da sociedade. Na medida em que esse objectivo se dilua ou as condições materiais se revelem particularmente deficitárias, o seu empenhamento reduzir-se-á e tenderão a assumir a orientação ocupacional característica do especialista.

Importa, no entanto, salientar que a existência de segurança e incentivos no plano económico não constituem a única variável relevante capaz de assegurar a prevalência de orientações de cariz “institucional” e portanto um maior empenhamento dos militares. No caso das mulheres,

em particular, um conjunto diverso de condicionamentos poderá efectivamente interferir ao nível do quadro de motivações que, para além do alistamento inicial, vão alimentando a sua permanência na instituição (ou influenciando o abandono). Tal como salientávamos acima, para além das determinações de política desenhadas e implementadas aos níveis macro e meso-organizativos — que poderão favorecer uma ou outra orientação — haverá que considerar o conjunto de contingências emergente do plano simbólico-cultural e que necessariamente acompanha a integração de mulheres numa organização tradicionalmente masculina, bem como as específicas dificuldades ocasionadas pela maternidade e vida familiar.

Em qualquer caso, não poderá deixar de questionar-se a forma como, nesta fase ainda inicial do processo de participação militar feminina, as inquiridas perspectivam o seu futuro na instituição. Será que a declarada atracção pelas características específicas da profissão militar corresponde a expectativas de prolongamento de uma carreira militar, ou será, pelo contrário, compatível com a ideia de uma passagem breve pelas Forças Armadas?

Os resultados do inquérito revelam claramente que, para a grande maioria destas jovens, continuar nas Forças Armadas constitui a opção preferencial: cerca de 70% das inquiridas afirma desejar continuar no respectivo ramo, caso tenham oportunidade, contra 8,9% que respondem “não”, e 18,4% que permaneciam ainda indecisas. A distribuição por ramos revela uma atitude mais afirmativa por parte das militares da Marinha (79,4%) e Força Aérea (75,8%), enquanto no Exército a desejabilidade de permanência é expressa por 68,6% das jovens. Isto não significa, no entanto, que neste ramo seja superior a percentagem de militares que rejeita a hipótese de continuar a vida militar, mas antes que é mais alargado o grupo de indecisas (22%, contra 15,2% na Força Aérea e 13,5% na Marinha). Por seu turno, é nas especialidades mais operacionais que observamos a menor percentagem de indecisão, e uma correlativa atitude mais positiva face à permanência (82%), ao contrário do que parece suceder entre as jovens colocadas em especialidades relacionadas com a saúde (56,1%), onde tanto o grupo das indecisas como o das que rejeitam a hipótese de continuar se amplia relativamente às restantes áreas.

Por si só, a elevada percentagem de inquiridas que deseja continuar nas Forças Armadas nada tem de paradoxal, já que a aplicação do inquérito teve lugar numa fase em que estas mulheres se encontravam há relativamente pouco tempo nas Forças Armadas, ainda no início dos seus contratos. Porém, quando questionadas sobre a modalidade de permanência por que optariam caso tivessem essa possibilidade, uma esmagadora maioria (83,9%) afirma desejar ficar nos quadros permanentes e não apenas

no regime de contrato a que, na sua maior parte, estão, ou virão a estar, vinculadas¹⁹. Fazendo porventura eco da vontade de uma situação mais estável no interior da instituição, este dado revela também algo que nos parece particularmente interessante sobre a desejabilidade do prolongamento da carreira militar por parte destas mulheres. Sendo aparentemente concordante com os padrões motivacionais a que acima aludimos, tal perspectiva é no entanto algo incongruente com a realidade objectiva e a estrutura de oportunidades definidas no plano organizacional.

Na realidade, embora seja teoricamente possível o acesso aos quadros permanentes a partir das situações de voluntariado e contrato, seguindo designadamente os cursos ministrados nas Academias e Escolas Superiores Militares (oficiais) ou nas Escolas de Formação de Sargentos (sargentos), o número de jovens que poderá aceder a essas situações é necessariamente limitado, em virtude das necessidades a cada momento definidas pela organização, do ritmo de abertura e vagas dos cursos e ainda das características específicas da pirâmide hierárquica das Forças Armadas. O regime de contrato, por outro lado, garantirá a permanência durante um período de tempo limitado que poderá decorrer entre um mínimo de 2 e um máximo de 8 anos. Relembre-se, aliás, que se estes constrangimentos se aplicam a militares de ambos os sexos, é também verdade que as mulheres têm mais limitadas as suas opções de carreira, na medida em que lhes estão ainda vedadas diferentes especialidades em cada um dos ramos

Desta forma, não será descabido colocar a hipótese de que o desfazamento entre aspirações e possibilidades objectivas poderá condicionar não apenas as orientações destas jovens relativamente à instituição, mas também as opções na sua trajectória militar. Esta dissonância entre projectos e expectativas e a percepção dos futuros possíveis, parece aliás estar já a produzir os seus efeitos do ponto de vista das avaliações formuladas por algumas destas jovens. Vale a pena observá-la a partir de diferentes indicadores.

Desde logo, a relação entre a situação militar das inquiridas e a sua vontade de permanência revela um padrão curioso (Quadro 5): enquanto as jovens cadetes da Academia Militar e Academia da Força Aérea, bem como as que se encontram na Escola de Sargentos do Exército e ainda as que integram os quadros permanentes declaram praticamente todas desejar continuar, a percentagem das que manifesta essa opinião, e que se encontram nos restantes regimes de prestação do serviço, decresce à medida que se prolonga a sua permanência nas fileiras e se sucedem as modalidades de Serviço Efectivo Normal, Voluntariado e Contrato. Como pode observar-se no quadro, esta tendência tem um contraponto no progressivo

aumento dos níveis de indecisão e das respostas negativas ao longo das três modalidades.

Quadro 5: Perspectiva de permanência na instituição por situação militar (%)

Situação militar Perspectiva permanência	S.E.N.	Voluntariado	Contrato	Q.P.	A.M./A.F.A.	E.S.E.
Sim	85,7	78,1	57,9	100	96,4	100
Não	0,8	6,4	15,9	—	—	—
Não sabe	13,4	15,6	26,2	—	3,6	—

Evidentemente, não poderá daqui deduzir-se que tal aparente diminuição de empenhamento se deva exclusivamente a uma eventual desilusão face às perspectivas de carreira quando confrontadas com iniciais expectativas.

No entanto, não deixa de ser sintomático que nas observações livremente acrescentadas pelas inquiridas no final do questionário, se verificassem inúmeras referências a problemas relacionados com a estruturação e perspectivas de carreira.

De uma forma geral, são salientadas as dificuldades sentidas relativamente às oportunidades de progressão na carreira, fruto de constrangimentos institucionais à abertura dos quadros permanentes e acesso aos cursos de formação, a incerteza e instabilidade do futuro, aspectos a que se associa ainda alguma apreensão com as possibilidades de reinserção na vida activa civil após o termo do prazo regulamentar do contrato.

Para algumas inquiridas, o futuro não é de facto promissor; a alguma angústia relacionada com a opacidade de perspectivas, alia-se o receio de que existam, relativamente às mulheres, limitações no acesso a funções superiores, e sobretudo a ideia de que encontrarão obstáculos quase intransponíveis em termos de obtenção de emprego na vida civil.

Por outro lado, a falta de informação (ou deficiente informação) sobre a situação profissional é ocasionalmente identificada como estando na origem da frustração de expectativas anteriormente alimentadas e o desalento que por vezes transparece suscita uma crítica retrospectiva em termos da descoincidência entre perspectivas inicialmente criadas pela instituição militar — nomeadamente através da publicidade — e a realidade vivida da experiência militar, provocando em algumas destas jovens o sentimento de haver sido “enganadas” e “iludidas”. Este aspecto é tanto mais significativo quanto se verifica terem sido os meios de comunicação social o canal privilegiado de informação sobre os concursos para as

Forças Armadas: cerca de metade das militares refere ter tido pela primeira vez conhecimento desta nova possibilidade através dos *media* (47,4%), embora seja também significativo o peso da informação obtida junto a familiares (18,8%) e amigos (24,9%). Se este último aspecto, associado à reduzida influência que parecem ter tido os lugares mais formais e institucionais de divulgação — a escola e os centros de recrutamento, onde foram informadas apenas 6,6% das inquiridas — testemunha a tendência para o recurso a mecanismos informais nas estratégias juvenis de integração sócio-profissional, frequentemente detectada em diferentes estudos no caso português²⁰, a importância dos *media* como fonte de informação sugere aqui algumas considerações específicas.

De facto, o processo de reestruturação do serviço militar, na sequência do qual teve início o recrutamento feminino no nosso país, foi acompanhado por mecanismos de divulgação — nomeadamente ao nível dos meios de comunicação — em que se tornava dominante o apelo de tipo “ocupacional” para a prestação do serviço. Aspectos como a valorização técnico-profissional, os incentivos de natureza socio-económica e a promoção pessoal apareciam de facto com uma enorme saliência relativamente às características de teor “institucional” tradicionalmente prevaletentes nas campanhas de recrutamento de voluntários²¹. No caso das mulheres, este tipo de divulgação parece pois ter tido alguma eficácia prática. Contudo, as questões que não poderão deixar de colocar-se são as seguintes: que efeitos poderá ter o confronto entre a sedução do apelo e a realidade das possibilidades objectivas ou a ineficácia de muitas das medidas projectadas?²² Até que ponto as orientações institucionais destas jovens não colidirão com a mensagem “ocupacional” que lhes é transmitida, e que porventura tenderá a amplificar-se, como sucede noutros países, por ocasião da constituição de família ou da maternidade?

Embora nesta fase ainda inicial as inquiridas se mostrem globalmente motivadas e alimentem expectativas de permanência, os indicadores “críticos” que acima salientámos parecem indiciar já algumas fissuras nesse quadro, e a possibilidade de, no futuro, se observar alguma erosão dos níveis de afiliação institucional das mulheres militares. Esta hipótese, que apenas novos estudos poderão vir a aferir, é aliás reforçada se se tiver em conta o facto de globalmente estarmos perante um grupo razoavelmente habilitado, alimentando expectativas de mobilidade social ascendente e sobre-motivado no que se refere à sua adesão às Forças Armadas.

Conclusão

O facto de ser extremamente recente a abertura dos estabelecimentos militares às mulheres faz com que a novidade deste processo social corresponda também a novidade teórica e académica na sua abordagem sociológica. Propusemo-nos, nesta investigação, um primeiro olhar sobre uma realidade complexa e multidimensional, cujos contornos escapam largamente à leitura que, por imperativos de selectividade analítica, optámos por propor.

Entre as limitações de que um estudo ainda razoavelmente exploratório poderá enfermar, valerá a pena salientar o facto de termos trabalhado, em termos de informação empírica, a partir de um dos observatórios possíveis — a perspectiva das próprias mulheres — privilegiando nessa medida um nível de análise específico e deixando assim por aprofundar articulações a níveis mais estruturais.

Não obstante, face às questões que inicialmente colocávamos, os dados apresentados permitem esclarecer alguns aspectos quando confrontados com a questão das políticas organizacionais relativamente ao recrutamento feminino. Vimos como as mulheres demonstram ser atraídas pelos aspectos únicos da instituição militar: mais que apenas um eventual emprego seguro ou a possibilidade de boas oportunidades profissionais, estas jovens valorizam a disciplina e o ambiente estruturado das Forças Armadas e apreciam o desafio de ser pioneiras num universo antes “proibido”. Estamos, por conseguinte, face a um grupo sobre-motivado e virtualmente apto a desenvolver elevados níveis de afiliação institucional, mas que, à excepção das jovens mais próximas da especificidade da profissão militar e da “missão” institucional (cadetes das academias e escolas militares, ou colocadas em especialidades mais operacionais) parece perder algum incentivo ao longo do tempo. Considerámos que um dos factores que poderão ajudar a compreender esta (ainda apenas vislumbrada) tendência, residirá num aparente desfazamento entre mensagens apelativas de tipo “ocupacional” que a instituição procura transmitir, e a percepção de reais dificuldades ou mesmo impossibilidades objectivas de progressão na carreira com que algumas destas jovens inevitavelmente se confrontam.

A hipótese de no futuro virmos a testemunhar uma alteração nas orientações institucionais destas militares não poderá, em qualquer caso, alicerçar-se apenas nesta suspeita, tanto mais que parecem existir, noutras esferas, problemas susceptíveis de produzir alguma “erosão” desses valores. Referimo-nos concretamente ao conjunto de condicionamentos que se desenham no plano simbólico-cultural e às resistências, mais explícitas

ou mais latentes que a presença feminina nas unidades militares parece ainda suscitar, dada a prevalência de enraizados valores e normativos sobre papéis sexuais. Trata-se de uma dimensão problemática da maior importância e sobre a qual não nos debruçamos neste artigo. Saber se esses factores — associados às dificuldades de compatibilização entre a maternidade, a família e a profissão militar, ou ainda às limitações objectivas à progressão na carreira que a estrutura organizacional define — virão a fomentar a perda dos valores “institucionais” destas mulheres, a diluir o seu empenhamento e a promover orientações ocupacionais, é uma questão em aberto para o futuro.

Ficou também por explorar a questão do impacto da presença feminina nas Forças Armadas. Se não temos ainda dados que nos permitam arriscar interpretações sobre a amplitude de virtuais transformações ocasionadas pela presença feminina no universo militar, atrevemo-nos no entanto a supor que enquanto as mulheres permanecerem uma minoria (numérica e cultural), dificilmente terão lugar significativas reconfigurações na álgebra simbólica que ainda localiza no espaço militar uma reserva do modelo dominante de masculinidade. Da mesma forma, é questionável que uma mais expressiva presença de mulheres aos vários níveis da hierarquia possa promover, por si só, alterações sensíveis ao nível dos modelos organizativos da instituição militar.

Contudo, se algum crédito nos merecem as perspectivas teóricas que não apenas salientam — parafraseando P. Bourdieu — o “poder estruturante das estruturas”, mas sublinham também a forma como a produção e reprodução das práticas gera por sua vez transformações ao nível estrutural, então talvez possamos esperar que esta incursão feminina no domínio militar contribua para a diluição de desigualdades e assimetrias.

Isso dependerá, em boa parte, da forma como a instituição militar souber ou quiser gerir a questão da participação militar feminina, tanto ao nível da formulação de políticas globais e concertadas, como em torno dos aspectos mais quotidianos da convivência entre militares de ambos os sexos no interior da organização.

Notas

1. Este artigo resulta de uma adaptação de parte da tese de mestrado da autora, realizada no ISCTE em 1994 e intitulada “Mulheres-Soldados ou Soldados-Mulheres? Um Estudo sobre a Participação Feminina nas Forças Armadas Portuguesas”. A investigação foi apoiada financeiramente pela JNICT no âmbito do programa “estímulo no domínio das ciências sociais e humanas”, tendo ainda contado com a colaboração do Ministério da Defesa Nacional e do Estado Maior de cada um dos três ramos das Forças Armadas.

2. Neste contexto, é a própria natureza da actividade bélica que se altera, demonstrando-se assim -como justamente assinala A. Giddens - a obsolescência da célebre tese de Clausewitz, segundo a qual a guerra seria a continuação da política por outros meios: “A guerra total enfraquece o emprego da guerra como instrumento político, pois os sofrimentos infligidos a ambos os lados tendem a ultrapassar largamente todos e quaisquer ganhos diplomáticos que se possam obter com ela. (...) A única importância de se possuir armas nucleares - além do seu possível valor simbólico na ordem mundial - é dissuadir os outros de as usarem” (Giddens, 1992: 58).
3. Convém no entanto notar que na sequência da diluição das tensões Leste-Oeste e do processo de redução de forças que tem vindo a desenhar-se durante os últimos anos, ressurgiram pressões no sentido de limitar a participação das mulheres nas Forças Armadas. (Ver, por ex: Segal, 1993).
4. Aliás, um dos objectivos que estiveram na base do recrutamento feminino - o acesso a pessoal mais qualificado - parece ter sido efectivamente atingido, pelo menos no caso de um dos países pioneiros. Com efeito, de acordo com a experiência americana, onde maior número de estudos têm vindo a ser produzidos, a presença feminina - que actualmente representa cerca de 10% do total dos activos - veio elevar o nível educacional nas fileiras, já que, em média, as mulheres que se alistam para prestar serviço voluntário são detentoras de maiores níveis de qualificação que os homens na mesma situação. A capacidade de o país sustentar Forças Armadas exclusivamente baseadas num sistema de voluntariado, mantendo os desejáveis padrões de qualidade, é mesmo vista como dependendo da efectiva utilização da força de trabalho feminina (Binkin,Bach,1977: 71).
5. São variados os estudos que consistentemente apontam tal contradição. No que se refere ao quadro conceptual em discussão neste capítulo, a obra de C. Moskos (Moskos,1988) que temos vindo a seguir, inclui debates elucidativos.
6. Trata-se da Academia Militar e Academia da Força Aérea, já que a Escola Naval não tinha ainda aberto esta possibilidade às mulheres na altura de realização do inquérito. O recrutamento feminino teve aí início no ano lectivo de 94/95.
7. O Serviço Efectivo em regime de Voluntariado compreende a prestação do serviço pelo militar que, tendo cumprido o Serviço Efectivo Normal (SEN) - de aproximadamente 4 meses -, deseje manter-se ao serviço, por um período de 8 a 18 meses. O Serviço Efectivo em regime de Contrato é o serviço prestado pelo militar que, após ter cumprido serviço em regime de Voluntariado pelo período mínimo de 18 meses, continua ou regressa ao serviço por um período de tempo limitado, que decorre entre 2 a 8 anos.
8. Note-se que estas especialidades se referem à Força Aérea - o ramo pioneiro também neste aspecto - embora as páraquedistas tenham já sido inquiridas após a integração deste corpo na B.A.I. recém formada e integrada no Exército. O facto de as jovens que desempenham funções mais operacionais se concentrarem no Exército deve-se exclusivamente a este facto.
9. Na determinação da classe social de origem utilizamos a metodologia desenvolvida por João Ferreira de Almeida, António Firmino da Costa e Fernando Luis Machado (Almeida, Costa, Machado, 1988).
10. A designação utilizada pelos autores da metodologia que seguimos para identificar esta fracção de classe na classificação dos agregados domésticos é “Pequena Burguesia Agrícola e Independente”. Optámos, no entanto, por reter a designação de P.B. Proprietária, já que é extremamente reduzido o peso da P.B.Agrícola nas origens de classe das inquiridas.
11. Trata-se contudo de famílias detentoras de pequenas empresas e empreendimentos, com um número reduzido de assalariados.
12. Naturalmente haverá que não sobrepassar este dado, em virtude do reduzido número de jovens que se encontra nesta situação.

13. As respostas indicavam frequentemente áreas de cursos superiores, as quais foram tomadas pelas profissões correspondentes. Quando mais que uma profissão era indicada apenas se considerou a primeira, por motivos de facilidade de análise.
14. Na verdade, mais de metade das inquiridas neste grupo indica esta última profissão, justamente a que, em termos absolutos e isoladamente, reúne maior adesão. Isto sugere que para algumas das militares inquiridas as Forças Armadas podem ter constituído uma alternativa que em muitos aspectos se assemelha à actividade policial.
15. No sentido de aferir a relevância teórica e empírica deste processo de operacionalização, começámos por sujeitar os dados a uma análise factorial de componentes principais que permitiu identificar quatro factores revelando um agrupamento dos indicadores claramente coincidente com as dimensões anteriormente retidas.
16. Embora apareça na 4ª posição nesta hierarquia de motivações - se adicionadas as respostas nas modalidades de “importante” e “muito importante” - o item “possibilidade de fazer algo diferente anteriormente vedado às mulheres” é aquele que maior percentagem de inquiridas (55.7%) consideraram “muito importante”.
17. Esta combinação de factores espelha a tendência registada relativamente aos valores atribuídos por estas jovens à realização de uma actividade profissional, em que a preponderância de aspectos intrínsecos do trabalho se associavam claramente a vectores de tipo material e instrumental.
18. O facto de habitualmente se verificarem níveis de auto-recrutamento bastante mais elevados junto aos cadetes das academias militares que os que encontramos no caso das mulheres nessa situação, deverá no entanto ser lido com precaução, dado o reduzido número absoluto de jovens que presentemente seguem os cursos da AM e AFA.
19. Não nos referimos, evidentemente, àquelas que se encontravam já nos quadros permanentes ou às que seguiam os cursos das Academias Militares e da Escola de Sargentos do Exército, as quais, em qualquer caso, constituem uma percentagem muito reduzida no conjunto das inquiridas.
20. A este propósito poderá ver-se, entre outros estudos, Andrade, 1989; Carreiras, Pedroso, Neves, 1991.
21. Ver Carreiras, Helena, “Juventude e Serviço Militar” in Carrilho, Maria, 1994.
22. Referimo-nos aqui, em particular, ao facto de não estarem ainda a ser implementadas diferentes medidas previstas no “pacote” de incentivos sócio-económicos que acompanhou a nova legislação sobre o serviço militar.

Bibliografia

- ANDRADE, Madalena (1989), *O Trabalho, o emprego e a profissão* - (Juventude Portuguesa - Situações, Problemas e Aspirações, vol.III), Lisboa, Instituto da Juventude/Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- BAÑÓN, Rafael, OLMEDA, J. Antonio (orgs.) (1985), *La Institución militar en el estado contemporáneo*, Madrid, Alianza Universidad.
- BINKIN, Martin, BACH, Shirley (1977), *Women and the Military*, Washington, The Brookings Institution.
- CARREIRAS, H., NEVES, D., PEDROSO, P. (1991), “Depois do abandono: trajectos e projectos (Jovens com habilitação escolar reduzida em formação profissional na AML/Norte), *Actas da Conferência “Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional”*, Lisboa, GETAP.
- CARRILHO, M. (1990), *As Mulheres e a Defesa Nacional*, Lisboa, Comissão da Condição Feminina, Cadernos Condição Feminina, nº 30.

- CARRILHO, M., (1994), *Democracia e Defesa. Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal*, Lisboa, D.Quixote.
- COTTON, Charles A. (1988), "The institutional organization model and the military", in MOSKOS, C., WOOD, F. (ed.) *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey's.
- FARIS, Jonn H. (1988), "The social psychology of military service and the influence of bureaucratic rationalism", in MOSKOS, C., WOOD, F. (ed.) *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey's.
- GIDDENS, Anthony (1992), *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta.
- HOLM, Jeanne (1993), *Women in the Military: an unfinished revolution*. Novato, Calif., Presidio Press (edição revista).
- HUNTINGTON, Samuel (1957), *The Soldier and the State - The theory and politics of civil-military relations*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- JANOWITZ, M. (1978), "Military Institutions and Citizenship in Western Societies", in VAN DOORN, JENKINS, *The Military and the problem of legitimacy*, London, Sage.
- JANOWITZ, M. (1971), *The Professional Soldier*, New York, Free Press.
- MOSKOS, C. (1970), *The American Enlisted Man*, New York, Russel Sage Foundation.
- MOSKOS, C. (1985), "La nueva organización militar: Institucional, Ocupacional o Plural?", in BAÑÓN, Rafael, OLMEDA, J. Antonio (orgs.), *La Institución militar en el estado contemporáneo*, Madrid, Alianza Universidad.
- MOSKOS, C., WOOD, F. R. (ed.) (1988), *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey's.
- REYNAUD, Emmanuel (1988), *Les femmes, la violence et l'armée*, Paris, Fondation pour les Études de Defense Nationale.
- SHIELDS, Patricia, M. (1988), "Sex roles in the Military", in MOSKOS, C., WOOD, F.R. (ed.), *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey's.
- WOOD, Frank R. (1988), "At the cutting edge of institutional and occupational trends: the U.S. Air Force officer corps", in MOSKOS, C., WOOD, F. (ed.) *The Military: more than just a job?*, Washington, Pergamon-Brassey's.

Helena Carreiras. Socióloga. Docente no ISCTE e investigadora no CIES. Qualquer correspondência pode ser endereçada para a autora, ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Av. das Forças Armadas, 1600 Lisboa, ou pelo fax: 01.7940074.