

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS  
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA  
2016/2017**



**III**

**CARREIRA MILITAR – ASPIRAÇÕES E EXPECTATIVAS DOS  
MILITARES DO REGIME DE CONTRATO NA FORÇA AÉREA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A  
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO  
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS  
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL  
REPUBLICANA.**

**Maria de Lurdes Carvalho Batista  
CAP/TABST**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**CARREIRA MILITAR – ASPIRAÇÕES E EXPECTATIVAS DOS  
MILITARES DO REGIME DE CONTRATO NA FORÇA AÉREA**

**CAP/TABST Maria de Lurdes Carvalho Batista**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS

Pedrouços 2017



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**CARREIRA MILITAR – ASPIRAÇÕES E EXPECTATIVAS DOS  
MILITARES DO REGIME DE CONTRATO NA FORÇA AÉREA**

**CAP/TABST Maria de Lurdes Carvalho Batista**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS

Orientador: MAJ/TPAA

Raúl Ribeiro

Pedrouços 2017



### Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, Maria de Lurdes Carvalho Batista, declaro por minha honra que o documento intitulado Carreira Militar – Aspirações e expectativas dos militares do Regime de Contrato na Força Aérea corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do Curso de Promoção a Oficial Superior 2016/2017 no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 26 de junho de 2017

Maria de Lurdes Carvalho Batista  
CAP/TABST



## **Agradecimentos**

A realização deste Trabalho de Investigação Individual só foi possível graças ao contributo e colaboração de várias pessoas, a quem pretendo manifestar os meus agradecimentos:

Ao meu orientador MAJ Ribeiro pela prestimosa ajuda, pelas orientações, paciência e rigor demonstrados ao longo da elaboração do presente trabalho.

Aos entrevistados: COR Nascimento, COR Alves, COR Paulos, MAJ Prazeres, MAJ Piedade, MAJ Cipriano e CAP Teotónio, pela disponibilidade apresentada.

Ao Dr. António Ideias Cardoso, pela sua disponibilidade, conhecimentos e orientações transmitidas.

A todos os que, voluntariamente, anuíram responder aos questionários e aos que, contribuíram direta ou indiretamente para o emprego do mesmo, nomeadamente ao MAJ Amaral, MAJ Silva e 1SAR Verónica Barros.

Por fim, um agradecimento muito especial à minha família, nomeadamente ao José Sousa, meu anjo da guarda, que me tem apoiado de forma incondicional e me tem retribuído com o seu amor.

A todos, muito obrigada!



## Índice

Introdução .....	1
1. Estruturação do modelo de análise .....	4
1.1. O estado da arte do conceito de motivação .....	4
1.2. Teorias da Motivação .....	5
1.2.1. Teoria Bifatorial de Herzberg.....	6
1.2.2. Teoria das características da função de Hackman e Oldman .....	7
1.2.3. Teorias da avaliação cognitiva de Deci .....	8
1.2.4. Teoria da Expectativa de Vroom.....	8
1.3. Caracterização geral do modelo de análise.....	10
2. Metodologia de investigação .....	12
2.1. Modelo de Análise .....	12
2.2. População e Amostra .....	12
2.3. Instrumento de recolha de dados .....	13
2.4. Tratamento e análise de dados .....	14
3. Análise de dados.....	16
3.1. Caracterização da amostra .....	16
3.2. Motivação de ingresso na Força Aérea em Regime de Contrato.....	17
3.2.1. Motivos de ingresso.....	17
3.2.2. Escolha da especialidade .....	18
3.3. Evolução das expectativas das funções .....	19
3.4. Perceção diferenciada das expectativas de desempenho .....	20
4. Discussão .....	22
Conclusões .....	27
Bibliografia .....	31



## **Índice de Anexos**

Anexo A —	Regime de Incentivos.....	Anx A-1
Anexo B —	Proposta de Diplomas que aprovam o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar e o Regime de Contrato de Duração Prolongada .....	Anx B-1
Anexo C —	Motivos justificativos do ingresso em RV/RC, na Força Aérea.....	Anx C-1
Anexo D —	Resultado do questionário do CRFA, levado a cabo aos candidatos da última incorporação de 2016.....	Anx D-1
Anexo E —	Razões justificativas para a escolha da especialidade ou área profissional..... .....	Anx E-1

## **Índice de Apêndices**

Apêndice A —	Inquérito por Questionário .....	Apd A-1
Apêndice B —	Modelo de Análise .....	Apd B-1
Apêndice C —	Média dos fatores .....	Apd C-1
Apêndice D —	Relação das funções desempenhadas com a especialidade.....	Apd D1
Apêndice E —	Caraterísticas associadas à decisão de ingresso na Força Aérea.....	Apd E1
Apêndice F —	Situação profissional antes do ingresso.....	Apd F-1



### **Índice de Figuras**

Figura 1 – Ciclo Motivacional.....	5
Figura 2 - Modelo das características da Função .....	7
Figura 3 - Fórmula de Motivação .....	9
Figura 4 - Fórmula do cálculo amostral.....	13

### **Índice de Tabelas**

Tabela 1- Perguntas de partida e derivadas .....	2
Tabela 2 - Hipóteses da investigação .....	3
Tabela 3 - Principais Teorias Organizacionais da Motivação .....	6
Tabela 4 - Quantitativo de Militares em RC com colocação inicial entre 01 de julho de 2013 e 30 de julho de 2016 .....	13
Tabela 5 - Frequência por categoria .....	16
Tabela 6 - Motivos de ingresso em RC na FA .....	17
Tabela 7 - Agregação dos motivos de ingresso em fatores .....	18
Tabela 8 - Principais razões na escolha da especialidade.....	19
Tabela 9 - Médias comparativas das expectativas dos momentos inicial e final .....	19
Tabela 10 - Comparação das Expectativas nos momentos inicial e final.....	20
Tabela 11 - Médias comparativas referentes às percepções das expectativas por categoria, sobre a sua prestação de serviço, nos momentos inicial e final .....	21
Tabela 12 - Comparação das diferentes percepções das expectativas por categoria, sobre a sua prestação de serviço, nos momentos inicial e final .....	21



## **Resumo**

O presente trabalho de investigação tem como objetivo estudar as motivações que estiveram na base da decisão dos militares para o ingresso na Força Aérea (FA) em Regime de Contrato (RC), de modo a aferir a sua evolução, tanto ao nível das expectativas percebidas relativamente às funções desempenhadas como ao nível dos fatores que estiveram na origem da escolha da especialidade.

De acordo com a investigação realizada, a atração pelos valores característicos da vida militar constitui o fator preponderante na motivação dos jovens a ingressar na FA em RC. Já a escolha da especialidade tende a se efetuar mais em função da equivalência às qualificações que possuem anteriormente ao ingresso na FA e não tanto em função do que consideram ser a sua vocação.

Por outro lado, entre a frequência da Instrução Complementar (IC) (momento inicial de investigação) e o exercício de funções, no terceiro ano de RC (momento final de investigação), verifica-se uma diferenciação nas expectativas sobre a prestação de serviço militar. Relativamente à percepção das expectativas entre categorias, ela tende a diferenciar-se somente na frequência da IC, sendo que ao fim do terceiro ano de funções, as expectativas entre as categorias não apresentam diferenças significativas.

## **Palavras-chave**

Ingresso, Especialidade, Expectativa, Motivação, Oficiais, Praças, Força Aérea.



**Abstract**

*This investigation's objective is to study the motivations that led to the decision of joining the Air Force under a fixed-term contract, in order to assess its evolution, both in relation to the perceived expectations regarding the functions performed, as to the level of the factors that led to the choice of a specific area.*

*According to the results obtained on this investigation, young people join the Air Force because they live the values and characteristics of the military life. The choice of a specific area tends to be influenced by their previous qualification and education and not by what they consider to be their vocation.*

*On the other hand, during the period between the complementary instruction (initial moment of investigation) and their third year of contract (final moment of investigation), we verify that their expectations regarding the military duty changes. The difference of perspectives and expectations between categories tend to be significant only during the complementary instruction phase. By the end of the third year of contract the expectations between categories do not present significant differences.*

**Keywords**

*Admission, Careers, Expectation, Motivation, Officers, Soldiers, Air Force*



---

**Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

CIOFE	Centro de Informação e Orientação para a Formação e Emprego
CPOSFA	Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea
CPSIFA	Centro de Psicologia da Força Aérea
CRFA	Centro de Recrutamento da Força Aérea
DGRDN	Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional
DGRPM	Direção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
DIVREC	Divisão de Recursos
DP	Direção de Pessoal da Força Aérea
DN	Defesa Nacional
EMFA	Estado-Maior da Força Aérea
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
H	Hipótese(s)
IC	Instrução Complementar
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
LSM	Lei do Serviço Militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
NATO	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
PD	Pergunta(s) derivada(s)
PP	Pergunta principal
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
RCE	Regime de Contrato Especial
RH	Recursos Humanos
RI	Regulamento de Incentivos
RLSM	Regulamento da Lei do Serviço Militar
RV	Regime de Voluntariado
SMO	Serviço Militar Obrigatório
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TII	Trabalho de Investigação Individual



## Introdução

Com o fim da *Guerra Fria* e consequente redefinição do paradigma de ameaças comuns, os países da *North Atlantic Treaty Organization* (NATO) tiveram necessidade de refletir sobre o papel e missões das Forças Armadas (FFAA) nas sociedades ocidentais.

Em 1998, foi adotado, pelo XIII Governo Constitucional, a profissionalização das FFAA, mediante a extinção do Serviço Militar Obrigatório (SMO), e o estabelecimento do voluntariado como forma de prestação do serviço militar<sup>1</sup>.

De forma a cativar os jovens a ingressar na carreira militar, num sistema de voluntariado, foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 320A/2000<sup>2</sup>, de 15 de dezembro, o Regulamento de Incentivos (RI)<sup>3</sup> à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV), que pretende atuar em quatro grandes áreas, materiais, sociais, formativo-habilitacional e profissionais (Anexo A).

De acordo com investigações realizadas no universo da FA, ao longo da última década “observou-se uma redução no efetivo de militares em RC na ordem dos 40%” (Teotónio, 2016, p. 2). Relativamente à evolução das expectativas sobre a prestação de serviço em RC, tem-se verificado que “a atratividade inicial das FFAA acaba por enfraquecer no contacto e vivência quotidiana do serviço militar, sendo estes que acabam por desiludir o militar” (Martins, 2013, p. 7).

Para minorar os efeitos desta redução, está atualmente em curso a atualização do modelo de profissionalização do serviço militar, tanto ao nível da revisão do RI, como ao nível de preparação de um novo Diploma que aprove um Regime de Contrato de Duração Prolongada (RCDP) (Anexo B), enquanto extensão a outras especialidades e categorias dos trâmites atualmente aprovados para o Regime de Contrato Especial (RCE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro.

O objetivo é aumentar a atratividade entre os jovens do modelo de RC, não só para efeitos de admissão, mas também de continuação de prestação de serviço militar, pois, como afirma Martins (2013, p. 7), a redução do efetivo RC também “resulta de expectativas pessoais e profissionais que não foram cumpridas com a prestação do serviço militar”.

---

<sup>1</sup> Lei n.º 174/99, de 21 de setembro de 1999, Diário da República – I Série-A. N.º 221, 21 de setembro de 1999.

<sup>2</sup> Este Decreto-Lei foi alterado pelos Decretos-Lei n.º 118/2004, de 21 de maio e n.º 320/2007, de 27 de setembro.

<sup>3</sup> O RI é um mecanismo político delineado para cativar recursos humanos suficientes e qualificados, bem como apoiar os militares durante a sua permanência nas fileiras e após o término do contrato.



Por forma a contribuir para o desenvolvimento desta área do conhecimento, o objetivo geral desta investigação será aferir as motivações que estiveram na base da decisão dos militares em ingressar em RC, na FA, através da concretização de dois objetivos específicos:

- Apurar os fatores que estiveram na origem da escolha da especialidade pelos militares em RC e;
- Aferir a evolução das suas expectativas face às funções desempenhadas.

Assim, pretende-se compreender em que medida essas expectativas são correspondidas no exercício das funções, comparando dois momentos de análise, o primeiro durante a frequência da instrução complementar (IC) e o segundo no final do terceiro ano de colocação inicial, analisando a sua variação. Pretende-se com este estudo contribuir para a melhoria do processo de avaliação e desenvolvimento do modelo de profissionalização do serviço militar, prevenindo o enfraquecimento da atratividade institucional e o reforço das expectativas pessoais e profissionais do militar.

O desenvolvimento do TII irá basear-se num raciocínio hipotético dedutivo, adotando uma estratégia quantitativa, através da utilização da técnica por inquérito de questionário, ao nível da recolha de dados. Relativamente ao desenho de pesquisa, foi efetuado um estudo com um desenho transversal. Considerando o tempo útil e dimensão na elaboração desta investigação, não foi versado o conceito aspirações, por ser um conceito distinto e requerer uma investigação diferenciada.

O objetivo geral pode ser concretizado partindo da pergunta de partida (PP) e perguntas derivadas (PD) apresentadas na Tabela 1.

**Tabela 1- Perguntas de partida e derivadas**

Pergunta de Partida (PP)	Perguntas Derivadas (PD)
Em que medida as expectativas dos militares que ingressam na Força Aérea em Regime de Contrato são correspondidas no exercício das suas funções?	PD1 - Quais são as motivações dos militares que ingressam na Força Aérea em Regime de Contrato? PD2 - Existe evolução das expectativas referentes às funções desempenhadas pelos militares durante o período de prestação de serviço em RC? PD3 - A perceção das expectativas referentes às funções desempenhadas difere entre Oficial e Praça que prestam serviço em RC?

**Fonte:** (Autora, 2017)

Na abordagem a partir das teorias da motivação a estas perguntas de investigação optou-se por uma triangulação metodológica, através da pesquisa bibliográfica e entrevistas exploratórias, de forma a criar e sustentar conhecimentos; recolha de dados de estudos já



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea realizados; e por fim elaboração de inquérito por questionário aos militares em RC, oficiais e praças (Apêndice A).

O modelo de análise (Apêndice B) adotado, focado na Teoria das Expectativas de Vroom, será composto pelos conceitos de Motivação (associada ao ingresso), Expectativas (relacionadas com as funções desempenhadas) e Percepção diferenciada (dessas expectativas).

Os fios condutores da investigação, que condicionarão a recolha e tratamento dos dados, de acordo com as PP e PD, serão as hipóteses (H) da Tabela 2.

**Tabela 2 - Hipóteses da investigação**

	Hipóteses (H)
PP	<b>PD1</b> <b>H1</b> - A atração pelos valores militares é a principal razão apontada para o ingresso na Força Aérea, em regime de contrato.
	<b>H2</b> - A escolha da especialidade, dos militares que ingressam no regime de contrato, prende-se com a vocação entendida para exercer essas funções.
	<b>PD2</b> <b>H3</b> - As expectativas, referentes ao desempenho de funções dos militares que ingressam na Força Aérea, no regime de contrato, evoluem desde a frequência da Instrução complementar até ao terceiro ano de exercício de funções.
	<b>PD3</b> <b>H4</b> - Os Oficiais e Praças no Regime de Contrato possuem diferentes percepções das expectativas sobre a sua prestação de serviço.

**Fonte:** (Autora, 2017)

Em termos de apresentação, este TII será dividido em quatro capítulos. No primeiro irá ser efetuada uma revisão de literatura, apresentando os estudos desenvolvidos, nesta área, procedendo ao enquadramento teórico dos conceitos de motivação, ligando ao ingresso na FA, em RC e de expectativa, interligado às funções desempenhadas. No segundo apresenta-se a metodologia adotada para a elaboração da investigação. No terceiro procede-se à análise dos dados que possibilitará testar as H, tentando obter resposta para a PP, que guiou esta investigação. Por fim proceder-se-á à discussão dos resultados apresentados. Na conclusão serão exibidos os contributos para o conhecimento e tecidas algumas recomendações.



## **1. Estruturação do modelo de análise**

No presente capítulo, após expor sinteticamente o estado da arte quanto aos conceitos de motivação, direcionados para a temática do ingresso dos jovens na carreira militar em RC e expectativas referentes ao desempenho de funções, será possível estruturar o modelo de análise desta investigação.

### **1.1. O estado da arte do conceito de motivação**

A profissionalização das FFAA, adotada em 1998, no sentido da substituição do SMO pelo RV, implicou uma maior preocupação dos órgãos gestores de RH da FA, relativamente à motivação dos militares que ingressam em RC, pois, como afirma Barbosa (2009, p. 3) o que se pretende é que os militares executem bem as suas tarefas, apreciem o que fazem e “estejam dispostos a envolver-se com a instituição e com as suas funções”. O mesmo autor defende ainda que a “essência do próprio trabalho deve ser intrinsecamente gratificante, para que o trabalhador possa desenvolver o seu próprio potencial” (Barbosa, 2009, p. 3).

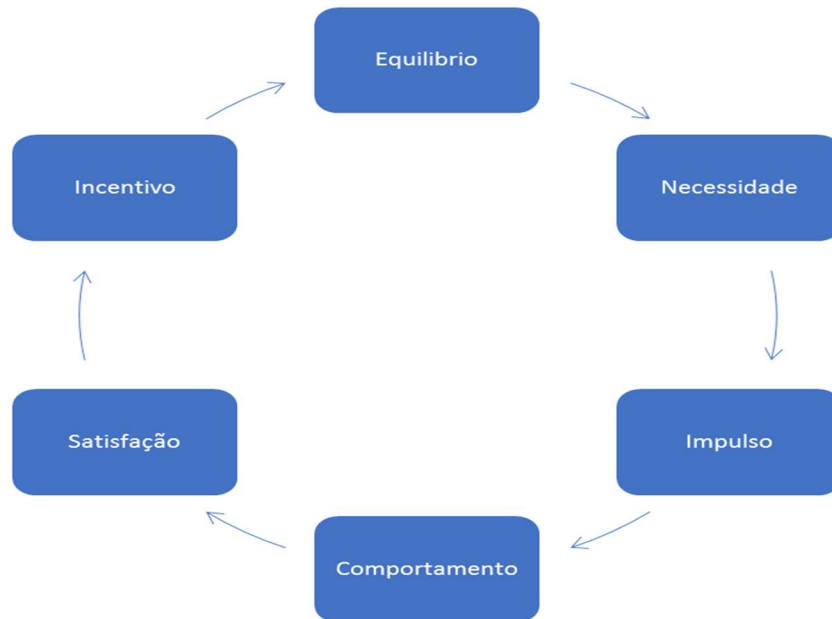
Na fase da seleção de candidatos, a motivação deve ser medida, de modo a “seleccionar correctamente pessoas mais motivadas e que tenham expectativas congruentes com a realidade da organização” (Barbosa, 2009, p. 3). No entanto, apesar de ser importante medir a motivação na FA, na fase de seleção, verifica-se que, por esta ser uma instituição com princípios de ética e deontológicos próprios, que os distingue “de qualquer outro tipo de organização e enfatiza o caminho da Virtude, da Honra e do Dever” (Lisboa, 2008, p. 22), os jovens que a procuram já se encontram auto-motivados, sendo fundamental que, com o contacto e vivência quotidiana do serviço militar, as expectativas criadas não se exaurem.

O conceito motivação, deriva da expressão latina *movere*, que significa, mover (Cidade, 2013, p. 18). De acordo com Cunha (et al., 2014, p. 11) as diversas definições de motivação incluem sempre elementos de estimulação, ação e esforço, movimento e persistência e recompensa. Não sendo fácil de definir, a motivação pode ser entendida como “o conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração” (Pinder, 1998, cit. por Cunha, et al, 204, p. 102).

De acordo com Wiley (1997, cit. por Costa, 2012, p. 4) a motivação pode ser descrita como “um estado interno e individual, porque ocorre no interior de cada indivíduo” de forma intencional e dinâmica, pois os comportamentos que dela derivam são voluntários e “resultam da influência de fatores individuais e situacionais” (Costa 2012, p. 4).



O processo ou ciclo motivacional (Figura 1) inicia, com uma necessidade não satisfeita. Essa necessidade cria tensão interna que despoleta uma sequência de ações com o objetivo de satisfazer ou reduzir essa mesma necessidade.



**Figura 1 – Ciclo Motivacional**

**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2004)

## 1.2. Teorias da Motivação

O estudo sobre a motivação tem sido amplamente pesquisado e desenvolvido, tendo surgido, desde o século passado, uma panóplia de teorias, de forma a servir de linhas orientadoras na observação e análise “do comportamento dos indivíduos, tanto a nível organizacional com pessoal” (Martinez, 2016, p. 12). De acordo com Cunha et. al. (2004) as teorias de motivação podem ser classificadas segundo dois critérios. No primeiro encontram-se as teorias de conteúdo e de processo, num segundo estão presentes teorias gerais e organizacionais.

As teorias de conteúdo visam compreender e identificar as necessidades internas de um indivíduo, explicando as ações adotadas para colmatar essas necessidades. Por outro lado, as teorias de processo procuram analisar o método desencadeado pelo comportamento humano motivado.

As teorias gerais da motivação humana remetem para a análise do comportamento do indivíduo num contexto geral, sem que o contexto organizacional seja importante. As teorias organizacionais, por incidirem no comportamento humano num contexto organizacional e/ou profissional serão adotadas na presente investigação.



Tabela 3 - Principais Teorias Organizacionais da Motivação

	Teorias organizacionais
Teorias de conteúdo	Teoria bifatorial de Herzberg
	Teoria das características da função de Hanckman e Oldham
Teorias de processo	Teoria da avaliação cognitiva de Deci
	Teoria das expectativas de Vroom

Fonte: Adaptado de Cidade (2013)

### 1.2.1. Teoria Bifatorial de Herzberg

A teoria Bifatorial ou Teoria da Motivação Higiênica, proposta pelo psicólogo americano Frederick Herzberg<sup>4</sup>, aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas, em ambiente externo e interno à organização.

De acordo com esta teoria, os fatores intrínsecos ou motivadores, encontram-se associados à satisfação no trabalho, os fatores extrínsecos ou higiênicos estão relacionados com as condições externas que envolvem o trabalho. O objetivo desta teoria era contribuir para a clarificação dos fatores que causariam insatisfação e, tal como, aqueles que seriam os responsáveis pela satisfação no ambiente de trabalho.

Os fatores motivacionais, “são recompensas internas que uma pessoa sente ao desenvolver um trabalho” (Almeida, 2011, p. 18), existindo uma ligação direta entre o trabalho e a recompensa. Assim, para motivar a pessoa no seu local de trabalho é necessário que a função por ele desempenhada seja desafiadora e estimulante, proporcionando as “oportunidades de promoção, oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização porque estas são as características que as pessoas acham intrinsecamente gratificantes ou recompensadoras” (Robbins, 2001, cit. por Almeida, 2011, p. 18).

Os fatores higiênicos baseiam-se “no meio envolvente ao trabalho, ou seja, nas condições externas que um indivíduo dispõe para o desempenho das suas funções” (Martinez, 2016, p. 16), pelo que, estão fora do controlo do indivíduo e, mesmo quando satisfeitos, não são o garante da motivação. De acordo com Cidade (2013, p. 29) os fatores higiênicos são os que se encontram “relacionados com todas as relações entre o indivíduo e os colegas de trabalho, o salário, as condições de trabalho, o ambiente organizacional”.

<sup>4</sup> Publicada em *Work and the nature man*, de 1966.



### 1.2.2. Teoria das características da função de Hackman e Oldman

O Modelo de características da função desenvolvido pelos professores catedráticos Richard Hackman e Greg Oldham<sup>5</sup> tem como pressuposto o facto de os indivíduos poderem ser motivados por via da motivação intrínseca que resulta do desempenho das tarefas, ou seja, “este modelo aborda a forma como as funções desempenhadas por um colaborador afetam a sua motivação e satisfação no trabalho” (Neves, 2002, cit. por Martinez, 2016, p. 18).

Este modelo, veio aprofundar e complementar a teoria proposta por Herzberg, defendendo que “a motivação dos colaboradores está inteiramente relacionada com as características e as funções dos indivíduos em contexto organizacional” (Cidade, 2013, p. 30), assim, a motivação pode ser aumentada caso existam modificações na estrutura e natureza das suas funções.

Nesta teoria são identificadas cinco características do trabalho que promovem o aumento da motivação no indivíduo e que são contempladas nas dimensões do trabalho, nos estados psicológicos críticos, que provêm dessas dimensões, e as recompensas pessoais do trabalho (Figura 2).

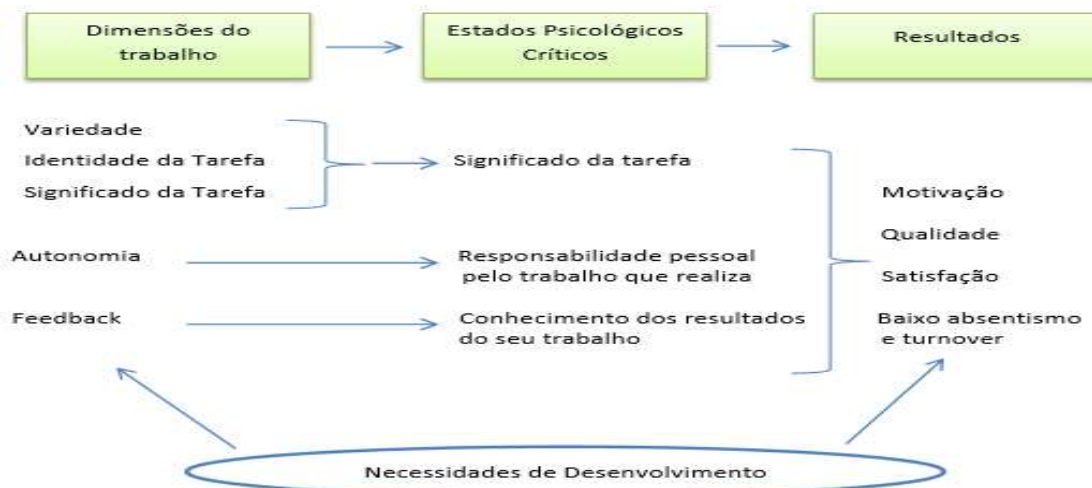


Figura 2 - Modelo das características da Função

Fonte: Hackman e Oldham (1976)

Segundo esta teoria, quando na presença das cinco características da função, os níveis de motivação tendem a aumentar, conduzindo “a que o indivíduo experiencie os três estados psicológicos críticos que são: o significado percebido do trabalho (...); a responsabilidade

<sup>5</sup> Publicada em *Motion Through the Design of Work: test of a theory*, em 1976.



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea percebida pelos resultados do trabalho (...); e por último, o conhecimento dos resultados” (Almeida, 2011, p. 22). Estes estados conduzem ao aumento da motivação interna do indivíduo, ao seu desempenho de excelência, à subida da sua satisfação e à diminuição do absentismo.

### **1.2.3. Teorias da avaliação cognitiva de Deci**

A teoria da avaliação cognitiva, proposta pelo professor catedrático americano Edward Deci, veio alterar a perceção do comportamento organizacional, tendo sido considerado “bastante polémico na altura” (Cidade, 2013, p. 48). Esta teoria apresenta dois subsistemas motivacionais, o intrínseco e o extrínseco. A motivação intrínseca “refere-se aos comportamentos de trabalho que são estimulados pelo entusiasmo que o trabalho em si mesmo suscita naquele que o executa” (Cunha, et. al, 2004, p. 102), isto é, os fatores intrínsecos consistem na realização, reconhecimento, trabalho em si, responsabilidade e crescimento (Herzberg, 1968, cit. por Costa, 2012, p. 5).

A motivação extrínseca surge quando os indivíduos tentam satisfazer as suas necessidades de forma indireta, através de recompensas materiais ou monetárias (Osterloh et al, 2002, cit. por Costa, 2012, p. 5). De acordo com Sekaran (1989, cit. por Costa, 2012, p. 5) os fatores extrínsecos consistem “nas políticas organizacionais, na supervisão, nas relações interpessoais, nas condições de trabalho, no status, na remuneração e na segurança”.

Esta teoria, para além de pôr em causa a independências dos fatores internos e externos, revela que os indivíduos intrinsecamente motivados agem com próprio interesse na tarefa, porque lhes concede satisfação, sem esperar por incentivos ou recompensas. Os indivíduos extrinsecamente motivados agem por motivos externos e por recompensas, tal como a remuneração.

### **1.2.4. Teoria da Expectativa de Vroom**

De acordo com Barbosa (2009, p. 14), Vroom “foi o primeiro investigador a usar a expectativa como base de uma teoria cognitiva da motivação no trabalho.” Para Vroom (1964, cit. por Cunha et al., 2004, p. 118) esta teoria, também designada de teoria das expectativas, instrumentalidade e valência, “explicava as variáveis relacionadas com o trabalho que influenciavam a moral, a necessidade de realização, a coesão de grupo e a motivação para um desempenho eficaz” (Barbosa, 2009, p. 14). Esta teoria salienta que “cada pessoa é um decisor racional quanto à quantidade de esforço que despender numa

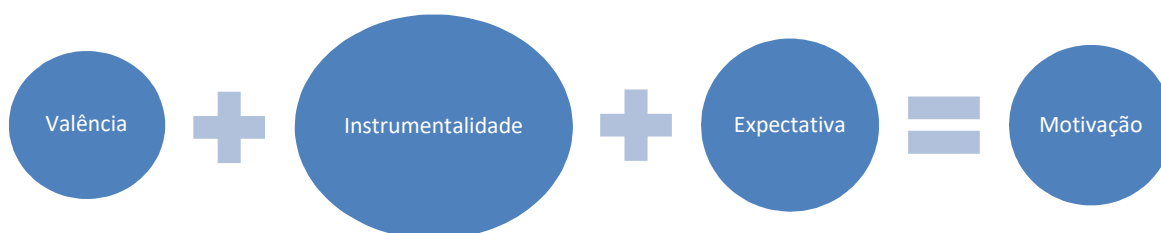


Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea situação de trabalho para obter as recompensas desejadas” (Ferreira et al, 2001, cit. por Almeida, 2011, p. 14).

O “estudo da influência da expectativa no comportamento começou a ser estudada com os trabalhos de Tolman (1932) e Lewin (1935) e ambos enfatizam a ligação entre o comportamento de um indivíduo e os resultados que dele advêm” (Barbosa 2009, p. 1). No entanto, foi com Vroom (1964), que a teoria das expectativas foi desenvolvida. Cunha et. al (2004) “considera que o comportamento e o desempenho são o resultado de uma escolha consciente”. Assim sendo, refere o mesmo autor, que o “comportamento escolhido é, em regra, aquele que conduz a maiores ganhos para a pessoa”.

Barbosa (2009, p. 1), define expectativa “como o que a pessoa antevê como provável de ocorrer em função do comportamento tomado. A expectativa é, então, a relação percebida entre o esforço e o desempenho numa estimativa de que quanto maior o esforço melhor o desempenho.” Assim, caso as expectativas e objetivos, não sejam alcançados, o indivíduo “perceberá que o esforço que gastou ou o desempenho realizado para obter determinada recompensa foram em vão” (Almeida, 2011, p. 22), tendo como consequência a diminuição da sua motivação.

A teoria de Vroom foi enriquecida pelo contributo de Porter e Lawler. Estes adicionaram à teoria de Vroom “a probabilidade individual percebida de um dado esforço levar a uma dada recompensa, levando à ideia de que diferentes esforços geram diferentes recompensas” (Barbosa, 2009, p. 14). Desta forma é possível verificar que a teoria das expectativas de Vroom organiza-se em torno de três conceitos, estruturado na seguinte “fórmula da motivação”.



**Figura 3 - Fórmula de Motivação**

**Fonte:** Adaptado de Vroom (1964)

A força motivacional consiste na orientação emocional face aos resultados (valência), na crença da probabilidade de um resultado estar associado a outros resultados (instrumentalidade), e na força da crença de que um determinado resultado é possível de acontecer ou não (expectativa) (Ramlall, 2004 cit. por Costa, 2012, p. 11). Assim, “o esforço



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea é função do valor percebido de uma determinada recompensa e da percepção da probabilidade que existe na relação esforço-recompensa” (Porter&Lawler, 1968, cit. por Costa, 2012, p. 11).

### 1.3. Caracterização geral do modelo de análise

A “fórmula de Vroom”, pela inter-relação que sugere entre a força motivacional e a força da crença perante um resultado, permite a operacionalização dos conceitos de motivação adequada à abordagem dos fatores motivacionais que determinam o ingresso dos jovens à FA, com o intuito de atingir um determinado fim. Por outro lado, permite a abordagem das expectativas face às funções a desempenhar, considerando que estas, por percepção diferenciada, podem variar entre as categorias de oficial e praças.

Pretendendo-se que este modelo de análise “apresente uma ligação lógica e coerente entre a moldura teórica de referência e os indícios empíricos, de forma a estabelecer uma relação inequívoca entre ambos” (Yin, 1994, cit. por Teotónio, 2016, p. 25), será seguidamente exposto o itinerário metodológico a extrapolar desde a PP, até às PD e respetivas H.

A PP, que serviu de fio condutor do trabalho de investigação é a seguinte: “Em que medida as expectativas dos militares que ingressam na FA em RC são correspondidas no exercício das suas funções?”. Decorrente desta, podem ser colocadas as seguintes PD:

PD1: Quais são as motivações dos militares que ingressam na Força Aérea em RC?

PD2: Existe evolução das expectativas referentes às funções desempenhadas pelos militares durante o período de prestação de serviço em RC?

PD3: A percepção das expectativas referentes às funções desempenhadas difere entre oficial e praça que prestam serviço em RC?

Tendo em consideração a problemática apresentada, surte a necessidade de, como sugere a teoria de Vroom (1964, cit. por Cunha et. al, 2004), a nossa organização avaliar os sentimentos de auto-eficácia dos militares, em RC, face às metas traçadas; gerir as expectativas dos militares de forma a melhorar a sua motivação; e analisar o seu sistema de recompensas.

Na abordagem a estas perguntas de investigação optou-se por uma triangulação metodológica. Em primeiro lugar foram realizadas pesquisas a artigos científicos, dissertações de mestrado, livros e outros documentos de relevância, por forma a criar e sustentar os conhecimentos a adquirir sobre esta área do saber.



Posteriormente foram levadas a cabo diversas entrevistas exploratórias<sup>6</sup>. Estas visaram o esclarecimento de algumas questões surgidas no decorrer das leituras efetuadas, apurando o que já tinha sido feito nesta área, dentro e fora das FFAA. Em segundo lugar, foram recolhidos dados obtidos no estudo desenvolvido pela Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional<sup>7</sup> (DGRDN), em 2016<sup>8</sup>, que caracteriza os militares das FFAA em RC. Por último foi elaborado um inquérito por questionário aos militares em RC, oficiais e praças, com colocação inicial compreendida entre 01 de julho de 2013 e 30 de julho de 2016.

De acordo com Quivy (2008, p. 15), “a organização de uma investigação em torno de hipóteses constitui a melhor forma de a conduzir com ordem e rigor”. Desta forma, as H, que servirão de fio condutor desta investigação, serão as seguintes:

H1: A atração pelos valores militares é a principal razão apontada para o ingresso na Força Aérea, em RC.

H2: A escolha da especialidade, dos militares que ingressam em RC, prende-se com a vocação entendida para exercer essas funções.

H3: As expectativas, referentes ao desempenho de funções dos militares que ingressam na Força Aérea, em RC, evoluem desde a frequência da IC até ao terceiro ano de exercício de funções.

H4: Os Oficiais e Praças no RC possuem diferentes perceções das expectativas sobre a sua prestação de serviço.

---

<sup>6</sup> Entrevistas efetuadas ao Dr. António Cardoso, chefe da Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares, da DGRDN; aos chefes do Departamento de candidaturas e alistamento e do Departamento de informação e Marketing do Centro de Recrutamento da Força Aérea (CRFA); ao Chefe do Centro de Psicologia da Força Aérea (CPSIFA); e ao chefe da Divisão de Recursos da Força Aérea (DIVREC)

<sup>7</sup> Anteriormente designada por Direção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM)

<sup>8</sup> Estudo a ser publicado até final de julho.



## **2. Metodologia de investigação**

No presente capítulo, com base na revisão bibliográfica e atendendo aos objetivos do estudo, será exposta a metodologia de recolha e tratamento de dados adotada relativamente às H colocadas.

### **2.1. Modelo de Análise**

Sendo objetivo principal deste trabalho de investigação averiguar as motivações, que estiveram na base da decisão dos militares em RC para ingressar na FA, tal como a evolução das expectativas no seu desempenho de funções, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Apurar os fatores que estiveram na origem da escolha da especialidade pelos militares em RC, pois poderão refletir as expectativas relativamente ao percurso profissional e às funções a desempenhar.
- Aferir a evolução das expectativas face às funções desempenhadas, em diferentes momentos da sua permanência nas fileiras e verificar eventuais diferenças de conceção por categoria.

Neste sentido, optou-se pelo desenvolvimento do TII baseado num raciocínio hipotético dedutivo, aos seguintes níveis:

- No domínio metodológico, foi adotada uma estratégia quantitativa e utilizada, na recolha de dados, a técnica por inquérito de questionário, submetidas à população utilizando para isso a plataforma *Google Forms*.
- Ao nível do desenho de pesquisa, foi efetuado um estudo transversal de natureza descritiva, por aplicar-se “numa população para medir, num certo momento temporal, o resultado da exposição a um determinado estímulo” e porque “...explicam apenas a frequência de uma exposição ou de um resultado numa determinada população alvo” (IESM,2015a, p. 35).

### **2.2. População e Amostra**

O universo desta investigação é composto por 862 militares das categorias de oficiais e praças na prestação de serviço RC, de todas as especialidades, com colocação inicial compreendida entre 01 de julho de 2013 e 30 de julho de 2016, tendo sido excluídos os militares que se encontram colocados fora da FA.



Tabela 4 - Quantitativo de Militares em RC com colocação inicial entre 01 de julho de 2013 e 30 de julho de 2016

	OFICIAIS	PRAÇAS
Feminino	28	83
Masculino	83	668
	111	751

**Fonte:** Direção de Pessoal (NOV2016)

Num período de aproximadamente duas semanas foi recolhido um total de 107 respostas. De acordo com a fórmula de cálculo amostral (Figura 4), considera-se que esta amostra é representativa da população em estudo, pois apresenta um nível de confiança de 95% e um erro de 9%.

$$n = \frac{p \times (1 - p)}{\frac{\varepsilon^2}{z \alpha/2^2} + \frac{p \times (1 - p)}{N}}$$

Figura 4 - Fórmula do cálculo amostral

**Fonte:** Adaptado de Sarmiento (2013)

### 2.3. Instrumento de recolha de dados

Para a recolha de dados o método utilizado, foi um inquérito por questionário. De acordo com Quivy e Campenhoudt (2008), o questionário apresenta inúmeros benefícios, para além de garantir o anonimato do trabalhador, permite uma maior recolha de opiniões e a possibilidade de realizar diversas análises de correlação.

Este questionário constitui um desenvolvimento do modelo aplicado no estudo de caracterização da DGRDN (2016), a partir da perspetiva de análise decorrente da relação entre os conceitos de motivação e expectativas. Posteriormente foi aprimorado pelo *feedback* recebido de um pré-teste levado a cabo a quatro militares, oficiais e praças do RC, que serviu para aferir a sua clareza. A sua aplicação realizou-se através de *GroupWise* (e-mail interno), com o *link* para o questionário, disponibilizado no *Google Forms*, a todos os militares que faziam parte do universo deste estudo. Por fim, procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados, através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

O questionário encontra-se dividido em três partes. A primeira é relativa aos dados pessoais, que permite caracterizar os militares inquiridos. A segunda visa analisar a motivação associada ao ingresso na FA, bem como a escolha da especialidade. A terceira é relativa à análise das expectativas face às funções desempenhadas, designando dois períodos de estudo



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea (o inicial, durante o decorrer da IC e o final, terceiro ano de início de funções). Através desta divisão pretende-se compreender a evolução das expectativas dos militares face às funções desempenhadas. Por outro lado, pretende-se ainda aferir a existência de diferenças de conceção por categoria.

O questionário foi construído usando a modalidade de perguntas fechadas e de escolha múltipla. As perguntas fechadas “limitam a possibilidade de resposta a uma das alternativas previamente apresentadas pelo investigador” (IESM, 2015a, p. 68), sendo por isso a minoria. A maioria do questionário apresenta perguntas de escolha múltipla, tanto em leque aberto como fechado, bem como de avaliação e estimação, utilizando a escala tipo *Likert* com 7 pontos, pois permite medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade dos inquiridos.

#### 2.4. Tratamento e análise de dados

A análise dos dados consiste na verificação empírica e na interpretação dos factos inesperados, para que seja possível testar as H, bem como propor nas conclusões o aperfeiçoamento do modelo de análise e a proposta de investigações futuras (Quivy e Campenhoudt, 2008).

No tratamento dos dados foi utilizada a análise estatística descritiva. Através desta pretendeu-se fazer uma análise exploratória dos dados, isolando as estruturas e paradigmas mais relevantes e estáveis que foram evidenciados pelo conjunto dos dados em estudo. A caracterização da amostra foi um dos resultados desta estatística descritiva, através do uso de parâmetros de tendência central (média) e de dispersão (desvio padrão). O teste usado neste estudo foi o *t-test*. O Teste paramétrico *t-test* para duas variáveis independentes, aplica-se quando se deseja comparar as médias de variáveis quantitativas em dois grupos diferentes, e se desconhecem as respetivas variâncias populacionais. Neste estudo foram garantidas as condições de aplicabilidade do teste, a normalidade e igualdade da variância.

Na presente investigação, a análise dos dados foi formada por quatro fases distintas, no que concerne aos procedimentos estatísticos. Na primeira, de forma a apurar a fiabilidade do instrumento de medida, foi utilizado o coeficiente *Alfa de Cronbach*. O valor do *alfa* deve ser positivo, variando entre 0 e 1, sendo que, o valor mínimo aceitável é 0,7, abaixo desse valor a consistência interna da escala utilizada é considerada baixa.

Numa segunda fase foi levada a cabo uma análise descritiva, para analisar e interpretar os dados recolhidos, de forma a apresentar informações sobre a tendência central relacionada com os motivos de ingresso. Foi ainda efetuada a correlação parcial de cada motivo com cada um dos fatores extraídos, agregando os motivos ao fator com o qual têm a correlação



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea mais elevada. Para a rotação dos dados foi usado o método “*varimax*”. Por fim foi efetuada a análise das frequências e percentagens associadas à escolha da especialidade.

Numa terceira fase foi averiguada a evolução das expectativas da amostra face às funções desempenhadas. Para isso foi usado o teste paramétrico *t-test* emparelhado, por forma a calcular a diferença dentro de cada par de medições antes e depois, determinando a média dessas alterações, verificando se as diferenças são estatisticamente significativas.

Na quarta fase foi efetuado o teste paramétrico *t-test* de amostras independentes, comparando as médias entre dois grupos, não relacionados, na mesma variável dependente contínua, de forma a averiguar a existência de diferenças entre oficiais e praças.



### 3. Análise de dados

#### 3.1. Caracterização da amostra

Em resultado da aplicação do questionário, verifica-se que a amostra final é constituída por 107 inquiridos, sendo 83 do género masculino e 24 do género feminino, isto justifica-se pelo facto de a percentagem de militares masculinos, ser ainda superior ao feminino na FA.

A média das idades é de 25 anos, variando entre os 19 e os 31 anos.

No que diz respeito ao estado civil, a maioria dos inquiridos são solteiros (87.9%) e somente 11.2% são casados ou vivem em união de facto.

Relativamente ao nível de escolaridade, a amostra encontra-se dividida em 18.7% de Mestrados, 22.4% de licenciados, 56% com o 12º ano, 0.9% com o 10º ano e 1.9% com o 9º ano.

Quanto ao tempo de serviço, a maioria (40.2%) presta serviço há 3 anos, tendo efetuado a primeira renovação do contrato, os restantes prestam serviço há 2 anos (25.2%), há 1 ano (24.3%) e a minoria presta serviço à menos de 1 ano (10.3%).

No que refere à situação profissional que detinham, antes de ingressar na FA, 40.2% dos inquiridos eram estudantes, 29.9% eram trabalhadores por conta de outrem, 14% estavam na situação de desempregados e 12.1% eram trabalhadores-estudantes.

Quando inquiridos acerca de possuírem algum familiar ou amigo que presta/prestou serviço nas FFAA, 74 inquiridos (69.2%) responderam afirmativamente e 33 (30.8%) responderam negativamente. Das 74 respostas afirmativas 23 responderam possuir amigos nas FFAA, os restantes tinham/tiveram familiares, sendo que 17 eram familiares de primeiro grau (Pai), 9 em segundo grau (irmãos e avós), 8 em terceiro grau (tios) e 14 em quarto grau (Primos/as).

No que respeita à categoria a que os inquiridos pertencem, é possível verificar que, proporcionalmente a categoria de praças foi a que respondeu em maior número.

Tabela 5 - Frequência por categoria

	Frequência	Percentagem
<b>Oficial</b>	37	34,6
<b>Praça</b>	70	65,4
	107	100

**Fonte:** (Autora, 2017)



### 3.2. Motivação de ingresso na Força Aérea em Regime de Contrato

#### 3.2.1. Motivos de ingresso

Da análise descritiva dos dados recolhidos, relacionada com os motivos de ingresso (tabela 6) é possível apurar os diversos motivos apontados para o ingresso na FA.

Tabela 6 - Motivos de ingresso em RC na FA

	Estatística Descritiva				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Atração pelas atividades e missões	107	1	7	5,03	1,616
Atração pelos valores característicos da vida militar	107	2	7	5,42	1,229
Participar na defesa de Portugal	107	1	7	5,36	1,319
Poder continuar os estudos ou obter formação	107	1	7	5,08	1,474
Prestigio social dos militares	107	1	7	4,35	1,579
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço	107	1	7	4,32	1,582
Conseguir ter um salário	107	1	7	5,07	1,471
Não conseguir arranjar outro emprego	107	1	6	2,38	1,623
Sair de casa e da área de residência	107	1	7	2,54	1,667
Ter amigos nas Forças Armadas	107	1	7	2,75	1,672
Tradição e/ou influência dos familiares e amigos	107	1	7	2,73	1,697
Concorrer aos Quadros Permanentes das Forças	107	1	7	4,86	1,915
Valid N (listwise)	107				

**Fonte:** (Autora, 2017)

A “atração pelos valores característicos da vida militar” e a “participação na defesa de Portugal”, são os motivos mais significativos para o ingresso. Em terceiro e quarto lugar aparecem, respetivamente, a “possibilidade de poder continuar os estudos ou obter formação” e o de “conseguir ter um salário”. O fator que apresenta o valor mais baixo é “não conseguir arranjar outro emprego”.

Para melhorar a compreensão dos motivos de ingresso na FA, procedeu-se à execução da Análise Fatorial, de forma a compor grupos de fatores estatisticamente semelhantes. Da correlação dos fatores foi possível agregar os vários motivos de ingresso em quatro fatores.



Tabela 7 - Agregação dos motivos de ingresso em fatores

	Fatores			
	1	2	3	4
Atração pelas atividades e missões	,161	,051	,603	-,001
Atração pelos valores característicos da vida militar	,076	-,047	,860	,068
Participar na defesa de Portugal	,177	,009	,764	-,088
Poder continuar os estudos ou obter formação	,602	,121	,030	-,209
Prestigio social dos militares	,806	,136	,239	,152
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar	,813	,076	,071	,379
Conseguir ter um salário	,511	-,149	,300	,354
Não conseguir arranjar outro emprego	,106	,176	-,132	,639
Sair de casa e da área de residência	-,147	,335	-,202	,742
Concorrer aos Quadros Permanentes das Forças Armadas	,497	,009	,193	,159
Tradição e/ou influência dos familiares e amigos	,137	,974	,004	,083
Ter amigos nas Forças Armadas	,077	,981	,014	,126

**Fonte:** (Autora, 2017)

O primeiro fator, designado por “atração pela vida e profissão militar” é o que detém maior relevância (Apêndice C), apresentando, uma importância de 4,95 de acordo com uma escala de 1 a 7 (“Nada importante” a “Muito importante”). O segundo fator, “benefícios profissionais e sociais intrínsecos à atividade de militar”, aparece com um valor de importância muito aproximado do anterior (4,67). O terceiro e quarto fator, designados de “Influência de familiares e amigos” e “Ausência de outras perspetivas profissionais”, respetivamente, encontram-se bastante distantes dos anteriores e muito próximos entre si.

### 3.2.2. Escolha da especialidade

No que concerne às principais razões que levaram os inquiridos a escolher a sua especialidade, é possível verificar, na tabela 8, que a mais relevante prende-se com o facto de a especialidade escolhida “ser a que mais se ajustava às qualificações que tinha”, com 32,58%, seguida de perto de “sentir vocação para a desempenhar”, com 30,86%.



**Tabela 8 - Principais razões na escolha da especialidade**

	Frequency	Percent
Não escolhi, foi atribuída pela Força Aérea	5	2,85
Por ser uma especialidade com saída profissional	18	10,29
Não tinha preferências	4	2,29
Por ser a que mais se ajustava às qualificações que tinha	57	32,58
Por sentir vocação para a desempenhar	54	30,86
Por orientação profissional do Centro de Recrutamento	15	8,57
Por influência de familiares e/ou amigos	11	6,28
Por ter vagas disponíveis	8	4,57
Outra. Qual?	3	1,71

**Fonte:** (Autora, 2017)

A razão “por ser uma especialidade com saída profissional” apresenta um nível de importância pouco expressivo, com 10,29%. Todas as outras razões apontadas encontram-se afastadas destas, sendo de salientar que as razões menos expressivas são “não tinha preferência” (2,29%) e “não escolhi, foi atribuída pela Força Aérea” (2,85%).

### 3.3. Evolução das expectativas das funções

Analisando a tabela 9 é possível verificar que existem diferenças entre a frequência da IC (momento inicial) e o terceiro ano de exercício de funções (momento final).

**Tabela 9 - Médias comparativas das expectativas referentes ao desempenho de funções dos momentos inicial e final**

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
PAR 1	O interesse que as suas tarefas diárias iriam despertar	4,76	107	1,328	,129
	O interesse que as suas tarefas diárias lhe despertam	4,61	107	1,571	,153
PAR 2	A variedade das suas tarefas	4,60	107	1,345	,130
	A variedade das suas tarefas	4,36	107	1,712	,165
PAR 3	A adequação das suas tarefas à especialidade que ia ter	4,81	107	1,395	,135
	A adequação das suas tarefas à especialidade que tem	4,43	107	1,838	,178
PAR 4	A experiência que as tarefas iriam proporcionar	4,91	107	1,464	,142
	A experiência que as tarefas proporcionam	4,80	107	1,670	,162

**Fonte:** (Autora, 2017)



O PAR2 e PAR3 são os que possuem uma diferença de média mais acentuada, 0,24 e 0,38, respetivamente, sendo possível verificar que os inquiridos tinham uma expectativa superior no momento inicial, referente à variedade de tarefas que iriam exercer, bem como à adequação das tarefas à sua especialidade, quando comparado com o momento final. Apesar da acentuada diminuição das expectativas referentes ao PAR3, é possível verificar que, como demonstra o Apêndice D, as funções desempenhadas pelos inquiridos, estão totalmente relacionadas (30,8%) com a especialidade que detêm.

Após a realização do teste para amostras emparelhadas, onde se pretende determinar o nível de expectativa antes e depois do exercício de funções (tabela 10), é possível verificar que, apesar de a expectativa ter diminuído em todos os itens, é no PAR3 que se verifica diferença significativa (0,42), ou seja, para os inquiridos a adequação das suas tarefas à especialidade é a única expectativa que sofre modificação significativa, entre o momento inicial e final.

**Tabela 10 - Comparação das Expectativas no desempenho de funções nos momentos inicial e final**

		Paired Samples Test				
		Paired Differences		t	df	Sig. (2-tailed)
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Upper				
1	O interesse que as suas tarefas diárias iriam despertar					
	O interesse que as suas tarefas diárias lhe despertam	,488		,888	105	,377
2	A variedade das suas tarefas					
	A variedade das suas tarefas	,629		1,248	106	,215
3	A adequação das suas tarefas à especialidade que ia ter					
	A adequação das suas tarefas à especialidade que tem	,751		2,063	106	,042
4	A experiência que as tarefas iriam proporcionar					
	A experiência que as tarefas proporcionam	,456		,584	105	,561

**Fonte:** (Autora, 2017)

### 3.4. Perceção diferenciada das expectativas de desempenho

Analisando a tabela 11 é possível apurar que existe redução das expectativas para ambas as categorias, entre o momento inicial e final.

Verifica-se que, tanto as expectativas, referentes à carreira militar como as referentes ao desempenho de funções, entre o momento inicial e final, possuem uma diminuição mais significativa nos oficiais, 2,83% e 1,32%, respetivamente.



**Tabela 11 - Médias comparativas referentes às percepções das expectativas por categoria, nos momentos inicial e final**

Group Statistics					
	Categoria	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Expectativas_carreira_militar_fase_inicial	[Praça]	70	18,5857	5,32561	,63653
	[Oficial]	37	20,3784	4,84969	,79728
Expectativas_carreira_militar_fase_final	[Praça]	69	16,4203	5,85463	,70481
	[Oficial]	37	17,5405	5,81471	,95593
desempenho_funções_fase_inicial	[Praça]	70	18,3000	4,87035	,58212
	[Oficial]	37	20,5135	4,93638	,81154
desempenho_funções_fase_final	[Praça]	69	17,7971	5,66875	,68244
	[Oficial]	37	19,1892	6,61580	1,08763

**Fonte:** (Autora, 2017)

Com o intuito de comparar as médias das expectativas nas duas categorias em análise, antes e depois do exercício de funções, por forma a verificar se oficiais e praças possuem diferentes percepções das expectativas sobre a sua prestação de serviço, foi realizado o teste t para amostras independentes.

Observando a tabela 12 é possível apurar que é o desempenho de funções que apresenta diferença significativa de expectativas entre categorias. No entanto, a diferença apresentada acontece somente na IC, sendo que, após o desempenho de funções as expectativas dos oficiais baixa de forma significativa, provocando a atenuação das diferenças de médias entre oficiais e praças.

**Tabela 12 - Comparação das diferentes percepções das expectativas por categoria, nos momentos inicial e final**

Independent Samples Test				
		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Expectativas_carreira_militar_fase_inicial	Equal variances assumed	105	,091	-1,79266
	Equal variances not assumed	79,638	,083	-1,79266
Expectativas_carreira_militar_fase_final	Equal variances assumed	104	,349	-1,12025
	Equal variances not assumed	74,175	,349	-1,12025
Desempenho_funções_fase_inicial	Equal variances assumed	105	,028	-2,21351
	Equal variances not assumed	72,555	,030	-2,21351
Desempenho_funções_fase_final	Equal variances assumed	104	,259	-1,39209
	Equal variances not assumed	64,623	,282	-1,39209

**Fonte:** (Autora, 2017)



#### 4. Discussão

Por o recrutamento ser um aspeto fundamental no suprimento das necessidades de recursos humanos da FA, é fundamental conhecer e estudar as motivações de ingresso dos jovens em RC. Até porque, como refere Carrilho (1994, cit. por Malhão, 2010, p. 20), “a profissão militar é caracterizada pela conjugação de várias componentes, em que sobressaem a heroica, a técnica e a administrativa. É certo que na evolução recente do profissionalismo militar as duas últimas vieram a adquirir maior peso, mas a primeira mantém-se como elemento estruturante da identidade e da auto-imagem militar”.

Através deste estudo, constata-se que se valida H1 “a atração pelos valores militares é a principal razão apontada para o ingresso na Força Aérea, em RC” colocada face à PD1 “Quais são as motivações dos militares que ingressam na Força Aérea em RC?”. Efetivamente, os indicadores relacionados com a atração pelos valores característicos da vida militar e a participação na defesa de Portugal, são aqueles que apresentam maior relevância. Efetivamente 28,47% dos inquiridos associam a disciplina e organização à FA, enquanto característica mais relevante na sua decisão de ingresso (Apêndice E).

A possibilidade de poder continuar os estudos ou obter formação também possui relevância, seguido do conseguir um salário, que assume uma quarta posição. Constata-se a importância sublinhada por Machado (2010, p. 6), de que, “para atrair, reter e desenvolver os RH é preciso que a organização lhes conceda um conjunto de recompensas e oportunidades”, para além do salário, “principal recompensa fornecida pelas organizações aos seus RH”. O fator “não conseguir arranjar outro emprego” é o que apresenta o valor mais baixo, isto pode dever-se ao facto de, como se verifica no Apêndice F, 40% dos inquiridos se encontram a estudar, antes do ingresso.

Comparando este estudo com os que já foram levados a cabo, referentes à problemática da motivação, associada ao ingresso dos militares em RC, é possível verificar que, de acordo com o estudo levado a cabo pela DGRDN (Anexo C), em 2016, a atração pelas atividades e missões das FFAA era um dos fatores mais significativos para os inquiridos na FA, aparecendo como terceiro valor mais relevante. O fator extrínseco remuneração aparece, também neste estudo, com alguma relevância na escolha de admissão à FA, mas assume a quinta posição.

O segundo estudo aqui comparado, foi desenvolvido na FA, no ano de 2011, intitulado “O regime de incentivos como forma de atração: Um instrumento de recrutamento para a Força Aérea” (Lourenço e Almeida, 2011). Este estudo procurou perceber as razões que motivavam os jovens a concorrer ao RC. Deste estudo foi possível verificar que o fator



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea intrínseco atração pela vida militar, era o motivo mais relevante, sendo que, os fatores extrínsecos, referentes aos benefícios inerentes à condição militar ficavam em segundo plano. Tendo sido concluído, pelo autor deste estudo que “no preciso momento de concorrer, os candidatos preferem o prestígio da instituição ao salário que esta poderá pagar-lhes” (Lourenço e Almeida, 2011, p. 25).

A motivação, relacionada com o ingresso dos militares em RC, também tem sido estudado pelo CRFA (Centro de Recrutamento da Força Aérea). Este Centro elabora um questionário a todos os candidatos que pretendem ingressar em RC, onde é versada esta preocupação. Assim sendo, de acordo com o questionário levado a cabo aos candidatos da última incorporação de 2016 (Anexo D), o fator disciplina/ordem, foi apontado como o mais relevante para a escolha da candidatura à FA, ficando o espírito de aventura, em segundo lugar, seguido pelo fator vocação pessoal.

Apesar da separação temporal dos quatro estudos apresentados, seis anos, todos eles apontam numa mesma direção, podendo concluir que o que está no cerne do ingresso na FA é a atração pelos valores da vida militar.

As organizações procuram oferecer, aos seus colaboradores, funções que possuam características desafiantes, através do enriquecimento das tarefas (Martins, 2007, cit. por Almeida, 2011, p. 20). Na FA, as tarefas a desempenhar estão, na maioria das vezes, associadas à especialidade do militar. A escolha da área de atividade profissional, ou especialidade, é efetuada no momento da candidatura. Neste estudo verificou-se que 73% dos inquiridos ingressaram na especialidade que foi a sua primeira opção, sendo que somente 26% não ingressaram na especialidade de primeira opção.

A principal razão que levou os inquiridos a escolher a sua especialidade, prende-se com o facto de ser a que mais se ajustava às suas qualificações, sendo a razão “sentir vocação” para a desempenhar a que aparece em segundo lugar, seguida pelo facto de ser uma especialidade com saída profissional. A razão “não escolhi, foi atribuída pela Força Aérea” é a que apresenta o valor mais baixo. De acordo com o CRFA, quando concorrem à FA, grande parte dos candidatos já têm a especialidade escolhida, outros são orientados, por este Centro e pelo CPSIFA, de forma a ajustar-se às qualificações que os militares já possuem.

Portanto, considera-se rejeitada a H2 “a escolha da especialidade, dos militares que ingressam no RC, prende-se com a vocação entendida para exercer essas funções”, colocada na análise à PD1 “Quais são as motivações dos militares que ingressam na Força Aérea em RC?”. Verifica-se que ao escolher a especialidade os jovens optam pela continuação das



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea  
qualificações que detêm aquando do seu ingresso na FA, relegando para segundo plano a vocação que poderão possuir.

No estudo, levado a cabo pela DGRDN (Anexo E), em 2016, esta escolha, prende-se, em primeiro lugar por sentir vocação para a desempenhar e em segundo lugar por ser a que mais se ajustava às qualificações que tinha. Esta escolha “estrutura de forma muito vincada todo o percurso profissional que os militares irão desenvolver no ramo” (DGPRM, 2008, p. 44). De acordo com a DGPRM (2008, p. 46), a FA “evidencia-se por servir de suporte a escolhas de especialidade assentes no ajustamento às qualificações”, tal como já tinha sido referido anteriormente pelo CRFA. Esta escolha, insere-se “numa lógica de continuidade no que concerne ao desenvolvimento de uma trajectória pessoal e profissional iniciada fora das Forças Armadas” (DGPRM, 2008, p. 46).

De acordo com o modelo de análise deste estudo, para efeitos de compreensão da evolução do ciclo de motivação, associada ao ingresso dos militares em RC, é fundamental analisar, também as razões que motivam os militares a permanecer nas fileiras, através da satisfação, ou não, das suas expectativas relativamente às funções desempenhadas.

Relativamente à evolução das expectativas referentes às funções desempenhadas pelos militares durante o período em análise, verifica-se que os quatro pares comparados, “interesse pelas tarefas diárias”, “variedade das tarefas”, “adequação das tarefas à especialidade” e “experiência proporcionada pelas tarefas”, diminuem com o decorrer do exercício de funções. No entanto é na “adequação das tarefas à especialidade” que se verificam diferenças significativas, sendo esta a única expectativa que sofre modificação significativa, entre o momento inicial e o final.

Considera-se como parcialmente validada a H3 “as expectativas, referentes ao desempenho de funções dos militares que ingressam na Força Aérea, no regime de contrato, evoluem desde a frequência da IC até ao terceiro ano de exercício de funções”, colocada perante a PD2 “Existe evolução das expectativas referentes às funções desempenhadas pelos militares durante o período de prestação de serviço em RC?”. Efetivamente verifica-se que existe evolução negativa das expectativas referentes às funções desempenhadas pelos militares durante o período de prestação de serviço RC, mas somente nas relacionadas com a adequação das tarefas à especialidade.

As expectativas dos militares em RC tendem a evoluir, de forma ligeiramente negativa, notando-se, no entanto, uma redução muito significativa, ao nível da expectativa ligada à adequação das tarefas à especialidade, entre a frequência da IC e o terceiro ano de exercício de funções.



Corroboram-se, desta forma, os resultados do “Estudo sobre as razões de saída do RV/RC nas Forças Armadas”, levado a cabo pela DGPRM, em 2012 (cit. por Martins, 2013, p. 7), segundo os quais, “a atratividade inicial das FFAA acaba por enfraquecer no contacto e vivência quotidiana do serviço militar, sendo estes que acabam por desiludir o militar”. No entanto, é possível verificar que, somente no PAR adequação das suas tarefas à especialidade, é que possui evolução significativa.

A maneira como cada indivíduo experiencia a sequência de trabalhos e atividades ao longo da vida é diferente, dependendo da função, da responsabilidade, do género e categoria.

Centrando esta investigação na diferença existente entre categorias, o resultado encontrado, demonstra que no momento inicial os oficiais tinham uma expectativa mais elevada que os praças, tanto de carreira como de desempenho de funções. Após a vivência quotidiana do serviço militar, as expectativas de ambas as categorias tende a baixar, no entanto, é na expectativa referente ao desempenho de funções, que se verifica uma diminuição significativa, nos oficiais. Embora as expectativas dos praças, também tenham diminuído, elas não apresentam valores tão significativos como os dos oficiais. Deste resultado constata-se que somente na IC é que as diferenças de expectativas, entre oficiais e praças, referente ao desempenho de funções, é significativa.

Constata-se que é parcialmente validada a H4 “os oficiais e praças no RC possuem diferentes perceções das expectativas sobre a sua prestação de serviço”, colocada na análise à PD3 “a perceção das expectativas referentes às funções desempenhadas difere entre oficial e praça que prestam serviço em RC?”, pois a perceção das expectativas varia entre oficiais e praças em RC somente durante a fase da IC. Posteriormente, com o desenrolar do desempenho de funções, os valores dessa perceção vão-se aproximando, deixando de existir diferenças significativas.

Somente no momento inicial é que as perceções das expectativas, referentes ao desempenho de funções, eram diferentes, nas duas categorias, sendo a expectativa apresentada pelos oficiais a que apresentava valor mais elevado. Com o decorrer do desempenho de funções ambas as expectativas sofrem uma diminuição, sendo a dos oficiais mais significativa, levando à atenuação das diferenças apresentadas no momento inicial.

Face ao apresentado e respondendo à PP, verifica-se que as expectativas dos militares que ingressam na FA em RC não são correspondidas, na totalidade, no exercício das suas funções, o que pode perfilar uma redução dos níveis de motivação. Se os militares tendem a agir em concordância com as suas expectativas e com a atratividade relativamente aos resultados e, se os índices de expectativa baixam, regista-se um aumento da insatisfação, que



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea por sua vez leva à falta de motivação para o trabalho e em última instância pode levar ao turnover, ou seja, à cessação antecipada de contrato.

No entanto, deve-se considerar que, apesar da diminuição das expectativas de ambas as categorias, quando questionados sobre a intenção em ingressar ou não no Quadro Permanente (QP), 64% afirmaram ter essa intenção, sendo que 66% são praças e 34% são oficiais. Por outro lado, a maioria dos inquiridos (75%) concorda com o alargamento do RC na FA, sendo que 64% são praças, enquanto que 36% são oficiais, sendo que a duração até aos 20 anos de contrato foi a que acolheu favoritismo (51%). Estes resultados podem sugerir que os militares em RC pretendem alguma estabilidade profissional, seja através do QP, seja com um contrato de duração alargada.



## Conclusões

O novo modelo de profissionalização, adotado por Portugal, motivado pelo novo paradigma de ameaças internacionais, que levou os países da NATO a repensar sobre o papel e missões das FFAA, exige, destas, uma contínua capacidade para cativar os efetivos essenciais à prossecução das suas atividades.

A redução de efetivo de militares em RC e a diminuição da atratividade inicial das FFAA representam um problema que o atual RI, não está a conseguir dar resposta. Assim sendo, encontra-se a decorrer a atualização do modelo de profissionalização do serviço militar, que pretende servir como catalisador para o aumento dessa atratividade, não só no momento de admissão, como também na continuação de prestação de serviço militar.

Este estudo pretendeu compreender a evolução do ciclo de motivação, associada ao ingresso dos militares em RC, analisando também as razões que motivam os militares a permanecer nas fileiras, através da satisfação, ou não, das suas expectativas relativamente às funções desempenhadas.

Assim, a presente investigação teve dois objetivos distintos, o primeiro consistiu em analisar as motivações que estiveram na base da decisão de ingresso na FA através do RC, bem como os fatores que estiveram na origem da escolha da especialidade. Com o segundo objetivo pretendeu-se aferir como se transformam as expectativas destes militares, relativamente às funções desempenhadas, bem como averiguar se essa expectativa é percecionada de forma diferente pelos oficiais e praças.

Para o efeito foi adotada uma estratégia quantitativa, tendo por base uma investigação baseada num raciocínio hipotético dedutivo. Ao nível do desenho de pesquisa, foi efetuado um estudo transversal de natureza descritiva.

No decorrer da fase exploratória foram levadas a cabo entrevistas exploratórias que visaram o esclarecimento de algumas questões surgidas no decorrer das leituras efetuadas. No que concerne à fase analítica, a investigação incidiu nos militares das categorias de oficial e praça na prestação de serviço RC, de todas as especialidades, com colocação inicial compreendida entre 01 de julho de 2013 e 30 de julho de 2016. Neste estudo só foram considerados os militares colocados em Unidades da FA. Para a recolha de dados, foi utilizada a técnica por inquérito de questionário, tendo a sua construção sido baseada no modelo aplicado no Relatório da DGRDN (2016).

Dos 862 questionários enviados, via *Groupwise*, foram validados 107, sendo esta a amostra de conveniência representativa desta investigação.



Na análise dos dados, de forma a aferir as motivações de ingresso foi utilizada a análise estatística descritiva, recorrendo-se ao SPSS para a agregação dos motivos em fatores correlacionados, bem como à análise das frequências e percentagens associadas. Para conferir as evoluções das expectativas recorreu-se ao SPSS para medir as variáveis antes e depois do desempenho de funções. Para a medição da diferença de percepção das expectativas foram comparadas as médias das variáveis quantitativas nas duas categorias.

Este trabalho de investigação foi iniciado com a pergunta “Em que medida as expectativas dos militares que ingressam na FA em RC são correspondidas no exercício das suas funções?”. Os resultados da investigação permitiram alcançar os objetivos propostos, verificando-se ser a força motivacional que orienta os jovens a concorrer à FA em RC, na crença de que o seu esforço, no desempenho de funções, origine uma determinada recompensa, evoluíram no sentido de não serem totalmente correspondidas.

Como é possível verificar, através da análise estatística realizada, existe uma diminuição significativa das expectativas, entre a frequência da IC e o terceiro ano de exercício de funções, mas somente nas relacionadas com a adequação das tarefas à especialidade. Por outro lado, nas expectativas referentes às funções desempenhadas, também se verifica uma diminuição significativa, nomeadamente nos oficiais.

Para responder à PP deste trabalho, foram formuladas três PD, que abarcam quatro dimensões e respetivas H. A primeira PD consistia em apurar as motivações que estiveram na origem do ingresso na FA em RC. Para isso foi dividida esta pergunta em duas dimensões, motivos de ingresso e escolha da especialidade. Em relação à primeira dimensão, foi possível verificar, através da análise estatística realizada, que eles se prendem com a atração dos jovens pela vida e profissão militar, nomeadamente nos indicadores relacionados com a atração pelos valores característicos da vida militar e a participação na defesa de Portugal. Desta forma foi possível validar a H1. A segunda dimensão, demonstrou que o principal motivo que leva os jovens a escolher uma especialidade, está ligada às qualificações que, os mesmos, detêm antes do ingresso na FA e não pela vocação, sendo assim rejeitada a H2.

A segunda PD pretendia verificar se existia evolução das expectativas, referentes às funções desempenhadas pelos militares, durante o período de prestação de serviço em RC. Através da análise estatística realizada constata-se que existem diferenças na expectativa dos militares entre a frequência da IC e o terceiro ano de exercício de funções. No entanto, não foi possível validar a totalidade da H3, pois a única que demonstra uma diminuição significativa é a ligada à adequação das tarefas à especialidade.



A última PD consistia em averiguar se a percepção das expectativas, referentes às funções desempenhadas, diferia entre oficiais e praças que prestam serviço em RC. Assim foi possível verificar que a expectativa referente ao desempenho de funções, entre o momento inicial e final, possui um decréscimo em ambas as categorias. No entanto, esse decréscimo é mais significativo nos oficiais, provocando a atenuação da diferença entre categorias. Este é o motivo que impede a validação total da H4, pois, se no momento inicial existia diferença entre as expectativas destas duas categorias, sendo a expectativa dos oficiais mais elevada que a dos praças, com o decorrer do desempenho de funções, essa diferença é atenuada, deixando de ser significativa, ou seja, deixando de existir diferença na percepção das expectativas entre ambas as categorias.

Em síntese, podemos afirmar que os jovens quando ingressam na FA fazem-no por sentirem uma ligação com os valores, ética e cultura militar, detendo elevadas expectativas referentes à especialidade que escolheram e às funções que iriam desempenhar nos seis anos de contrato. Posteriormente, com o decorrer do desempenho de funções, os militares começam gradualmente a diminuir as suas expectativas iniciais e a desmotivação instala-se, verificando que essas não são totalmente correspondidas. Assim sendo, os militares tendem a agir em concordância com as suas expectativas e com a atratividade relativamente aos resultados e, se os índices de expectativa baixam, isso vai gerar insatisfação, que por sua vez leva à falta de motivação para o trabalho e em última instância pode levar ao turnover, ou seja, à cessação antecipada de contrato.

Concluída esta investigação entende-se que as conclusões obtidas são de extrema importância, pois contribuíram para a percepção da importância da carreira profissional nos militares em RC. Estes ao concorrerem à FA têm de estar conscientes do que representa ser militar em RC, o que é que a organização espera deles e que tipo de tarefas irão desempenhar, relacionadas com a especialidade que escolheram. Isto poderá contribuir para que as suas expectativas estejam niveladas com a recompensa atribuída.

Portanto, deve a Força Aérea continuar o seu esforço de compatibilizar, sempre que possível, as expectativas individuais dos seus subordinados com as necessidades da organização, tentando não relegar para segundo plano, os valores basilares da nossa organização, como a disciplina e o espírito de missão. Por isso, considera-se importante que os resultados desta investigação sejam divulgados junto dos diversos órgãos diretamente ligados ao recrutamento e à administração dos recursos humanos, recomendando-se:



- Ao CRFA, em consonância com o CPSIFA, a continuação dos esforços em assumir uma comunicação mais focada em transmitir aos jovens, que mostram interesse em concorrer à FA, um conhecimento mais aprofundado acerca da carreira militar e das funções e tarefas ligadas às diversas especialidades.
- Ao CFMTFA que, em coordenação com a DINST e DP, proporcione a criação de uma bolsa de instrutores, para a IC, criando a estabilidade do corpo de formadores que pode ser importante para a melhoria da transmissão dos valores próprios da instituição militar e das tradicionais qualidades do combatente, de modo a complementar a comunicação transmitida pelo CRFA e CPSIFA.

No que concerne às limitações associadas a esta investigação, elas passaram inicialmente pela delimitação do tema e escolha do desenho de pesquisa.

Derivado à dimensão deste tipo de investigação, não foi possível abordar o conceito de aspirações, que se encontra versado no título deste trabalho. Apesar de os conceitos de aspirações e expectativas estarem muitas vezes associados e até mesmo serem confundidos, ambos são distintos e, devido às suas diferenças, requerem investigações diferenciadas. Por esse facto sugere-se um estudo dirigido a este conceito.

A impossibilidade de conceber um estudo com um desenho de pesquisa longitudinal, abarcando o mesmo público alvo, desde a sua incorporação até completar três anos da sua colocação inicial, levou a que se tenha optado pela definição de dois momentos comparativos do percurso de integração do militar na organização. Estes dois momentos foram condensados num mesmo instante temporal, permitindo, desta forma, a prontidão das conclusões, de forma rápida, barata e simplificada em termos logísticos.

Por fim, sendo fundamental que esta temática seja estudada de forma mais aprofundada, dada a sua relevância para a retenção dos militares em RC, sugere-se a elaboração de um estudo mais incisivo nos motivos pelo qual, os militares em RC, pretendem concorrer ao QP e/ou alargar o seu RC, quando apresentam uma diminuição das expectativas em relação ao seu desempenho de funções.



## Bibliografia

- Andrade, L., 2010. *Percurso metodológicos*. São Paulo: Editora UNESP.
- Almeida, A. J., Marques, M. A., Alves, N., 2000. *Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho?* In: Associação Portuguesa e Sociologia, 2000. IV Congresso Português de Sociologia. Coimbra, 17 a 19 de abril de 2000.
- Almeida, C., 2011. *Expectativas e Motivações no Universo do Recrutamento & Seleção: Um Estudo de Caso*. Tese de Dissertação de mestrado em Psicologia. Universidade do Minho.
- Araújo, A., Taveira, M., & Lemos, M., 2004. *Uma experiência de intervenção precoce no desenvolvimento vocacional*. In Taveira, M., coord., *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida*. Coimbra: Almedina.
- Assembleia da República, 1999. *Lei do Serviço Militar* (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro), Lisboa: Diário da República.
- Assembleia da República, 2007. *Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado* (Lei n.º 320/07, de 27 de setembro), Lisboa: Diário da República.
- Bandura, A., 1986. *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall
- Barbosa, M., 2009. *A motivação dos candidatos à força aérea portuguesa: adaptação e validação de um instrumento*. Tese de Dissertação em Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISCTE.
- Caetano, A., Vala, J., 2000. *Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas*. 3.ª Edição. Lisboa: RH Editora.
- Calderano, M. A., 2003. *Das aspirações à satisfação profissional*. In *Anais do II Fórum de Investigação qualitativa*, Juiz de Fora, MG: FEME
- Camara, P., Guerra, P., Rodrigues, J., 2003. *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. 5.ª ed. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Cardoso, A., 2008. *O benefício da profissionalização das forças armadas*. *Revista Nação & Defesa*, 120, 77-101.
- Cardoso, A., Madeira, I., Marques, F., Vilhena, C. Baptista, L., Resende, J. e Ferreira, P., 2009a. *Jovens e forças armadas: contornos de uma nova relação num contexto de profissionalização*. *Fórum sociológico*, 19, 25-36.



- Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea  
Cardoso, A., Madeira, I., Marques, F., Vilhena, C. Baptista, L., Resende, J. e Ferreira, P.,  
2009b. *A profissionalização das forças armadas: um olhar sobre o seu pilar de sustentação – os militares do regime de voluntariado e de contrato*. Fórum sociológico, 19, 37-48.
- Carvalho, SASF, 2011. *A crise vocacional da juventude portuguesa face à carreira militar e o seu impacto na estrutura das forças armadas*. Trabalho de investigação individual CPOS FA. IESM.
- Chaves, M., Nunes, J., 2012. *Mapeando e explicando as disparidades de aspirações profissionais entre diplomados do ensino superior*. In: Associação Portuguesa de Sociologia, 2012. *Sociedade, crise e reconfigurações*. Universidade do Porto, 19 a 22 de junho de 2012.
- Chiavenato, I., 2004. *Introdução à teoria geral da Administração*. Rio de Janeiro: Editora Campos.
- Cidade, M., 2013. *A motivação em época de crise uma investigação interpretativista sobre a motivação de profissionais em Portugal durante a crise pós 2008*. Tese de Dissertação de mestrado em Ciências da Comunicação. Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa.
- Cobra, J. 2005. *Militares Contratados: Vivência e Reintegração*. Tese de Dissertação de mestrado. Universidade Aberta
- Costa, M., 2012. *Motivação e satisfação na Força Aérea Portuguesa*. Tese de Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., 2004. *Manual de comportamento organizacional e gestão*. 3<sup>a</sup> ed. Lisboa: Editora RH.
- Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea, 2001. Academia das Ciências de Lisboa e Editorial Verbo. Lisboa.
- Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar, 2008. *Militares RV/RC: estudo de caracterização*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, 2016. Regime de Incentivos. [Em linha] Lisboa: DGRDN. Disponível em: <http://www.dgprn.pt/areas-de-atuacao/dpspm/regime-de-incentivos.html>, [Acedido em 6 Dez. 2016].
- Dubar, C., 2006. *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. Porto. Edições Afrontamento.



- Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea  
Fortin, M., 2003. *O Processo de investigação: da concepção à realização*. 3.<sup>a</sup> ed. Loures:  
Lusociência.
- Gonçalves, C., 2007/2008. *Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento*. Revista da Faculdade de Letras: Sociologia, 17/18, 2007/2008, p.177-224.
- Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015a. *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Pedrouços.
- Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015b. *Trabalhos de investigação*. (NEP/ACA – 010), Pedrouços.
- Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015c. *Regras de apresentação e referenciação para os trabalhos escritos a realizar no IESM*. (NEP/ACA – 018), Pedrouços.
- Lisboa, A., 2008. *Valores Militares na Força Aérea Portuguesa*. Tese de Dissertação de mestrado em Psicologia Aplicada. Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Lisboa.
- Lourenço, D., Almeida, V., 2011. *O regime de incentivos como forma de atração: Um instrumento de recrutamento para a Força Aérea*. Trabalho final do Estágio Técnico-Militar. Academia da Força Aérea. Sintra.
- Malhão, António, 2010. *A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato*. Trabalho de investigação individual CPOS FA. IESM.
- Martinez, B., 2016. *Motivação para ser Militar: Ingresso na Academia da Força Aérea*. Tese de Dissertação de mestrado em Aeronáutica Militar, na Especialidade de Piloto Aviador. Academia da Força Aérea. Sintra.
- Martins, A., 2013. *Serviço militar em regime de contrato: Cessação antecipada de contrato*. Trabalho de investigação individual CPOS FA. IESM.
- Ministério da Defesa Nacional, 2013. *Reforma “Defesa 2020”* (Despacho n.º 7527-A/2013, de 11 de junho), Lisboa: Diário da República.
- Moreira, C. D., 2007. *Teorias e práticas de investigação*. Lisboa: ISCSP.
- Pardal, L. e Lopes, E., 2011. *Métodos e técnicas de investigação social*. 2.<sup>a</sup> ed. Porto: Areal Editores.
- Pocinho, M., 2012. *Metodologia da investigação e comunicação do conhecimento científico*. Lousã: Lidel.
- Quivy, R., Campenhoudt, L. V., 2008. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 5.<sup>a</sup> ed. Lisboa: Gradiva.
- Rego, A., Pina e Cunha, M. e Neves, P., 2014. *Manual de comportamento organizacional e gestão*. 7.<sup>a</sup> ed. Lisboa: Editora RH.



Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea Santos, J., (2012). *Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Relógio D' Água Editores.

Sarmiento, M., 2013. *Metodologia Científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Teotónio, T., 2015. *Prestação de serviço militar: a extensão do regime de contrato especial na Força Aérea Portuguesa*. Tese de Dissertação de mestrado em Políticas desenvolvimento dos recursos humanos. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Vaz, N., 2001. *A profissão Militar – um modelo à procura de sustentação*. Revista Nação e Defesa, N. ° 98, 2ª Série, p.49-72.



## Anexo A — Regime de Incentivos



DGRDN

ÁREAS DE ATUAÇÃO

INSTRUMENTOS DE GESTÃO

CONCURSOS

CONTACTOS

Entrada

Áreas de Atuação

Profissionalização do Serviço Militar

**Regime de Incentivos**

### Informações Gerais

O regime de incentivos, visa apoiar e motivar a prestação de serviço efetivo nos regimes de contrato (RC) e de voluntariado (RV) dos jovens, promovendo, ainda, durante e após a prestação de serviço, um conjunto de benefícios tendentes à sua reinserção na vida profissional ativa.

O sistema de incentivos assenta na conjugação dos princípios da flexibilidade, diversidade e progressividade no que respeita à sua concessão, tendo em conta a natureza e duração do serviço efetivamente prestado. Por isso, a Lei do Serviço Militar e o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos regimes de contrato (RC) e de voluntariado (RV) consagram diversas modalidades de incentivos, designadamente:

#### Materiais:

- Um regime remuneratório equivalente ao dos militares dos quadros permanentes;
- A atribuição, no termo do contrato de uma prestação pecuniária;
- A atribuição de fardamento, alojamento e alimentação;
- A concessão de subsídio para estudos superiores.

#### Sociais:

- O direito ao subsídio de desemprego;
- A assistência na doença;
- A atribuição de prestações familiares.

#### Formativo-habilitacionais:

- A aplicação do estatuto do trabalhador-estudante;
- A contingentação de vagas para o acesso ao ensino superior público;
- A aplicação de um regime especial de avaliação, nos diferentes níveis do ensino público;
- A formação profissional;
- A certificação profissional.

#### Profissionais:

- O ingresso na função pública;
- O ingresso nos quadros permanentes das Forças Armadas;
- O ingresso nos quadros permanentes das Forças de Segurança;
- Apoio à criação do próprio emprego ou empresa;
- Apoio à contratação de jovens à procura do primeiro emprego.

Os militares que prestem serviço militar voluntário em regime de contrato ou em regime de voluntariado podem aceder a um vasto conjunto de apoios e benefícios.



**Anexo B — Proposta de Diplomas que aprovam o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar e o Regime de Contrato de Duração Prolongada**



Exma. Senhora  
Chefe do Gabinete de Sua Excelência o  
Secretário de Estado da Defesa Nacional

Para Conhecimento  
Exmo. Senhor  
Chefe do Gabinete de Sua Excelência o Ministro  
da Defesa Nacional

SUA REFERÊNCIA	NOSSA REFERÊNCIA N.º: 9230 PROC. N.º:	DATA: 06 de Outubro de 2016 SERVIÇO: DIRP-AF
ASSUNTO: PROPOSTAS DE DIPLOMAS QUE APROVAM O REGULAMENTO DE INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR (RIPSM) NOS DIFERENTES REGIMES DE CONTRATO E NO REGIME DE VOLUNTARIADO, BEM COMO O REGIME DE CONTRATO DE DURAÇÃO PROLONGADA (RCDP)		

REFERÊNCIA (S):

*Exm. Sr. António Pereira,*

Relativamente ao assunto em título e em cumprimento das determinações constantes do ponto 3) do Despacho n.º 8474/2016, de SEXASEDN, junto se envia em anexo as seguintes propostas de diplomas:

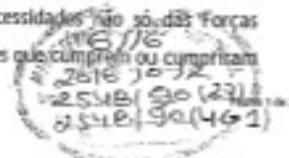
- a) Alteração do Regulamento de Incentivos à prestação do Serviço Militar (RIPSM), através do qual se procede, principalmente, à atualização dos incentivos que foram revogados pela legislação conexa, se estabelece maior enfoque na formação certificada e se reforça os apoios de natureza social e familiar;
- b) Configuração dos Regimes de Contrato de Duração Prolongada (RCDP), através da qual se cria as bases de estruturação destes regimes e princípios de funcionamento.

Para a apreciação destas duas propostas é importante ter em consideração o seguinte:

- 1) O desenvolvimento foi feito no pressuposto de que a sua aprovação em conjunto se afigura de todo o interesse, pois conforme é possível concluir, tanto da análise dos projetos de diploma como das informações que os acompanham, o sistema de incentivos é estruturado de forma a responder às necessidades não só das Forças Armadas e da Defesa Nacional como também dos militares que cumprem ou cumpriram

1238  
06 de Outubro de 2016  
2016.10.06

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional  
Av. 25 de Abril, 1480-284 Lisboa, PORTUGAL  
TEL + 351 21 303 85 21 FAX + 351 21 303 72 21  
EMAIL: dgr@defesa.pt www.portugal.gov.pt





DEFESA NACIONAL

o serviço militar nas formas de prestação de serviço provenientes do recrutamento normal;

2) No entanto, caso se considere que a aprovação destes dois diplomas deva ser feita em momentos distintos e tendo em conta que a aprovação do RPSM se afigura de uma maior importância, esta Direção-Geral poderá proceder às alterações na proposta de forma a separar o sistema de incentivos destinados aos militares em RC e RV daqueles que são destinados aos militares em RCDP;

Forma	RC	RV
COMON		
CG/SA/SA		
Ar/MH	X	
RAM	X	
AI	X	
AIJ	X	
AD		
AI		
AI		
AI		
Proposta de		
5 dias		
10 dias		
Data 14.10.16		

3) Em relação ao RPSM considerou-se importante, neste primeiro momento, um maior foco na proposta de regulamento em concreto (no seu conteúdo), para que se tenha uma perspectiva exata da amunicação normativa e das alterações de natureza material que são propostas, afastando-o para já dos aspetos de natureza técnico-legística que terão de ser considerados no Decreto-Lei que o deverá aprovar;

4) Neste sentido, e pese embora do ponto de vista substantivo considerarmos que o que está em causa não é um "novo" regulamento de incentivos, mas sim uma alteração (com alguma substância) ao atual, depois da análise a que a proposta deverá agora ser sujeita proceder-se-á à aferição da forma legislativa mais ajustada para a aprovar (se uma alteração ao diploma atual com republicação ou uma revogação com um novo Decreto-Lei).

*[Handwritten signature]*

Com os melhores cumprimentos,

*[Handwritten signature]*

*Propostas mais próximas  
abordagem funcional e  
de pós-jurídica.*

O Diretor-geral

Alberto António Rodrigues Coelho

Anexo (s):

- A. Proposta de RPSM e respetiva informação;
- B. Proposta de diploma que aprova o RCDP e respetiva informação.



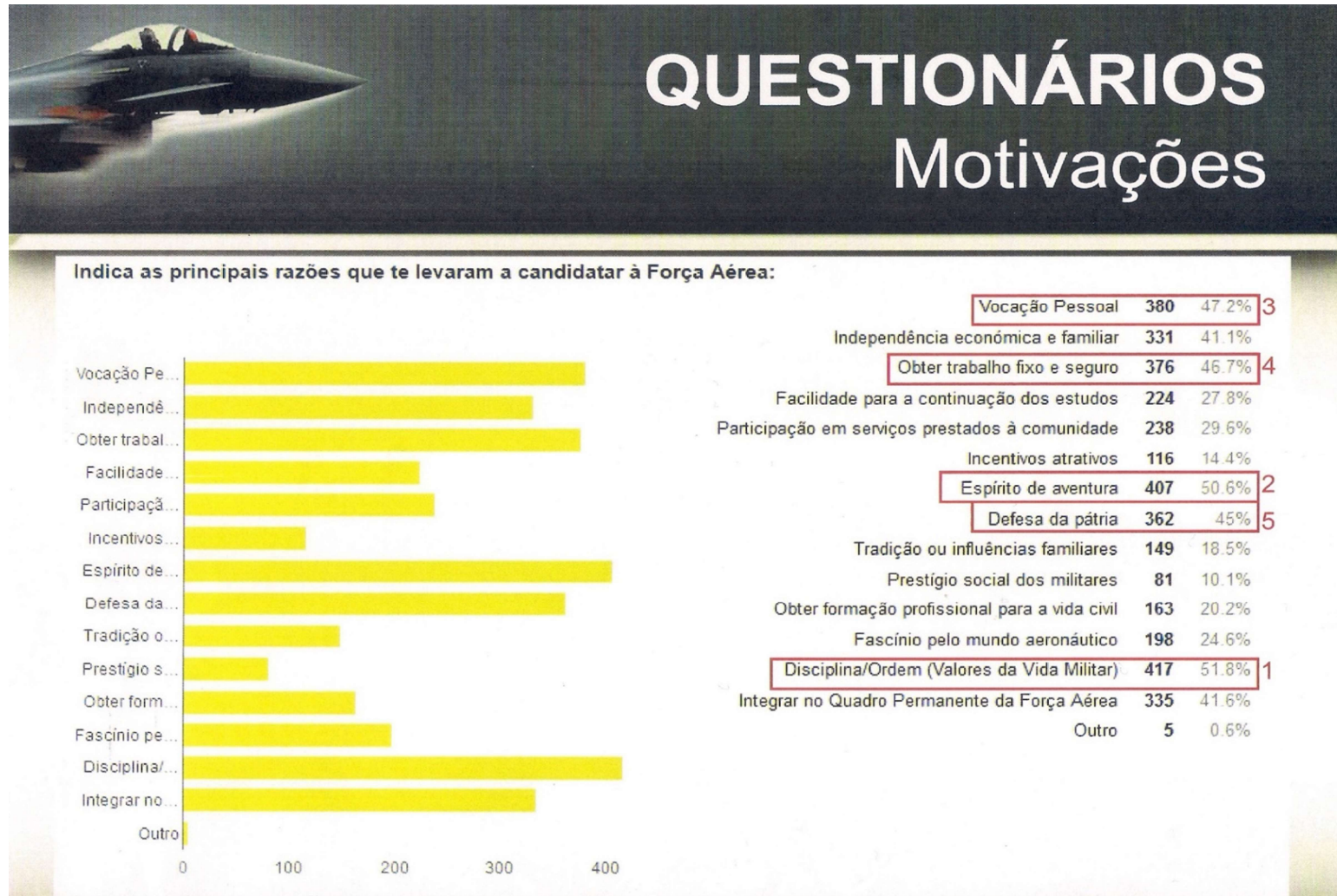
Anexo C — Motivos justificativos do ingresso em RV/RC, na Força Aérea

ITEM	(valor Médio) *
	Força Aérea
<b>Atração pelas atividades e missões das Forças Armadas</b>	<b>5.22</b>
Conseguir ter uma profissão ajustada à formação que tinha	4.37
<b>Atração pelos valores característicos da vida militar</b>	<b>5.45</b>
<b>Servir Portugal/participar na defesa e representação do país</b>	<b>5.66</b>
<b>Poder continuar os estudos ou obter formação</b>	<b>5.07</b>
Não conseguir arranjar outro tipo de emprego	3.04
Sair de casa e da área de residência	2.66
Influência da família ou dos amigos	3.49
Poder concorrer aos quadros permanentes das Forças Armadas	4.86
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar	4.37
Conseguir ter um salário	4.60
Prestígio social dos militares	4.09
Poder concorrer às Forças de Segurança (PSP; GNR)	3.65
Possibilidade de conhecer novos lugares	4.52

(escala: 1 – Nada importante / 7 – Muito importante)



Anexo D — Resultado do questionário do CRFA, levado a cabo aos candidatos da última incorporação de 2016





**Anexo E** — Razões justificativas para a escolha da especialidade ou área profissional

ITEM	(em %)		
	Marinha	Exército	Força Aérea
Por ser uma especialidade com boas saídas profissionais	25,6	16,6	21,6
Não tinha preferências	6,5	10,5	5,4
Ser a que mais se ajustava às qualificações que tinha	28,6	16,8	34,3
Por orientação profissional do Centro de Recrutamento	4,0	12,2	16,4
Por sentir vocação para a desempenhar	51,9	31,3	49,9
Influência de familiares e amigos	13,8	8,9	10,8
Por ter amigos com essa especialidade	7,8	6,7	6,1
Por ser a que tinha mais vagas disponíveis	5,5	11,4	10,0
Não houve escolha, foi atribuída pelo Ramo	8,4	33,6	5,4
Outra razão	6,0	4,2	5,2



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS  
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA  
2016/2017

## INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

### **Carreira Militar – aspirações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea**

O presente questionário foi elaborado no âmbito da realização de um Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial Superior 2016/2017 do Instituto Universitário Militar (IUM), em que se pretende analisar as expectativas e motivações dos jovens que ingressam, em Regime de Contrato na Força Aérea e qual a sua evolução.

O questionário é totalmente anónimo e toda a informação recolhida é confidencial, sendo destinada, exclusivamente, à realização de um trabalho académico.

A sua opinião é muito importante (não existem respostas verdadeiras ou falsas), pelo que se solicita que responda com sinceridade a todas as questões.

**NÃO ESCREVA O SEU NOME EM NENHUMA PÁGINA!**

Obrigada pela sua colaboração!





Grupo I

8. Indique a sua categoria.

- Oficial  
 Praça

9. Indique a sua especialidade. \_\_\_\_\_

10. Está na especialidade que foi a sua 1ª opção, quando concorreu à Força Aérea?

- Sim                       Não

11. Se respondeu **Não**, indique qual foi a sua 1ª opção? \_\_\_\_\_

12. Assinale o grau em que concorda com cada uma das seguintes frases sobre o que pode ser um emprego na Força Aérea:

	<i>Não concorda nada</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Concorda totalmente</i>
Tem atividades interessantes e atrativas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É bem vista pela sociedade		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permite evolução na carreira		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permite praticar bastante exercício físico		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporciona uma boa experiência profissional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporciona uma formação de qualidade		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permite a continuação dos estudos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Das seguintes características, associadas à Força Aérea, indique as que foram mais importantes na sua decisão de ingresso (assinale no máximo três).

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> A disciplina e a organização       | <input type="checkbox"/> Uma vida ativa com treinos e prática desportiva |
| <input type="checkbox"/> As fardas                          | <input type="checkbox"/> Trabalho em equipa                              |
| <input type="checkbox"/> Regras e hierarquias bem definidas | <input type="checkbox"/> Proporciona alimentação e alojamento            |
| <input type="checkbox"/> Espírito de camaradagem            | <input type="checkbox"/> Comando e Liderança                             |
|   | <input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____                              |



Grupo II

14. Das seguintes razões, indique qual a importância de cada uma para o seu ingresso na Força Aérea:

	<i>Nada importante</i>							<i>Muito importante</i>
	1	2	3	4	5	6	7	
Atração pelas atividade e missões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atração pelos valores característicos da vida militar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar na defesa de Portugal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poder continuar os estudos ou obter formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prestígio social dos militares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseguir ter um salário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não conseguir arranjar outro emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sair de casa e da área de residência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter amigos nas Forças Armadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tradição e/ou influência dos familiares e amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concorrer aos Quadros Permanentes das Forças Armadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Quais as principais razões que o(a) levaram a escolher a sua especialidade (assinale no máximo duas)?

<input type="checkbox"/> Não escolhi, foi atribuída pela Força Aérea	<input type="checkbox"/> Por orientação profissional do Centro de Recrutamento
<input type="checkbox"/> Por ser uma especialidade com saída profissional	<input type="checkbox"/> Por influência de familiares e/ou amigos
<input type="checkbox"/> Não tinha preferências	<input type="checkbox"/> Por ter vagas disponíveis
<input type="checkbox"/> Por ser a que mais se ajustava às qualificações que tinha	<input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____
<input type="checkbox"/> Por sentir vocação para a desempenhar	

16. De uma forma geral, como avalia a qualidade da formação que lhe foi dada na Força Aérea, no âmbito da sua especialidade?

<i>Nada satisfeito(a)</i>							<i>Muito satisfeito(a)</i>
	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Em que medida considera que essa formação o(a) preparou para as funções que desempenha atualmente?

<i>Não preparou nada</i>							<i>Preparou totalmente</i>
	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



18. No decorrer da sua Instrução Complementar, indique qual era o grau das suas expectativas relativamente ao desempenho das suas tarefas futuras?

	Muito baixa	1	2	3	4	5	6	Muito elevada
O interesse que as suas tarefas diárias iriam despertar		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A variedade das suas tarefas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A adequação das suas tarefas à especialidade que ia ter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A experiência que as tarefas iriam proporcionar		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. No decorrer da sua Instrução Complementar, indique qual era o grau das suas expectativas, relativamente à sua carreira militar, no que se refere:

	Muito baixa	1	2	3	4	5	6	Muito elevada
Às oportunidades de desenvolvimento profissional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À progressão profissional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À formação profissional que estava a receber		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À experiência profissional que ia adquirir		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. As funções que desempenha atualmente estão muito ou pouco relacionadas com a sua especialidade?

Não estão nada relacionadas	1	2	3	4	5	6	Estão totalmente relacionadas
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Em que medida se encontra satisfeito(a) com a sua especialidade?

Nada satisfeito(a)	1	2	3	4	5	6	Muito satisfeito(a)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Relativamente às tarefas que desenvolve atualmente, indique qual o grau das suas expectativas relativamente ao desempenho das suas tarefas.

	Muito baixa	1	2	3	4	5	6	Muito elevada
O interesse que as suas tarefas diárias lhe despertam		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A variedade das suas tarefas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A adequação das suas tarefas à especialidade que tem		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A experiência que as tarefas proporcionam		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



23. Pense na sua carreira militar atualmente, indique qual é o grau das suas expectativas, no que se refere:

	<i>Muito baixa</i>							<i>Muito elevada</i>
	1	2	3	4	5	6	7	
Às oportunidades de desenvolvimento profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
À progressão profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
À formação profissional que recebeu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
À experiência profissional que adquiriu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

24. Em que medida as expectativas que tinha antes do ingresso se concretizaram?

<i>Não se concretizaram nada</i>							<i>Concretizaram-se totalmente</i>
	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Recomendaria ou não o ingresso, na sua especialidade, a um(a) amigo(a) seu/sua?

Não recomendava  
 Recomendava

26. Pretende concorrer aos Quadros Permanentes da Força Aérea

Sim  Não

27. Concorde com o alargamento do Regime de contrato, na Força Aérea?

Sim  Não

28. Pondera alargar o seu Regime de Contrato, caso lhe seja dada essa oportunidade?

Sim  Não

29. Se respondeu afirmativamente, por quantos anos?

10 anos  15 anos  20 anos



### Apêndice B — Modelo de Análise

Pergunta Principal	Perguntas derivadas	Hipóteses	Conceitos	Dimensões	Indicadores											
Em que medida as expectativas dos militares que ingressam na Força Aérea em Regime de Contrato são correspondidas no exercício das suas funções?	Quais são as motivações dos militares que ingressam na Força Aérea em Regime de Contrato?	A atração pelos valores militares é a principal razão apontada para o ingresso na Força Aérea, em regime de contrato.	Motivações de ingresso	Motivos de ingresso	Atração pelas atividades e missões											
					Prestígio social											
		A escolha da especialidade, dos militares que ingressam no regime de contrato, prende-se com a vocação entendida para exercer essas funções.	Escolha da especialidade	Evolução na carreira	Auferir salário	Vida ativa e prática desportiva	Experiência profissional	Formação de qualidade	Continuar os estudos	Atração pelos valores militares	Participar na defesa do País	Não conseguir outro emprego	Independência física	Influência da família/amigos	Concorrer aos quadros das FFAA	Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço
				Atribuída pela FA	Boas saídas profissionais	Não tinha preferência	Profissão ajustada às suas qualificações	Vocação	Orientação Profissional do CRFA	Influência da família/amigos	Disponibilidade de vagas					
Existe evolução das expectativas referentes às funções desempenhadas pelos militares durante o período de prestação de serviço em RC?	As expectativas, referentes ao desempenho de funções dos militares que ingressam na Força Aérea, no regime de contrato, evoluem desde a frequência da Instrução complementar até ao terceiro ano de exercício de funções.	Expectativas	Evolução das expectativas no desempenho	Adequação da função com a especialidade	Interesse das tarefas	Variedade das tarefas	Experiência proporcionada	Adequação da função às tarefas	Satisfação com a especialidade	Oportunidades de desenvolvimento profissional						
A perceção das expectativas referentes às funções desempenhadas difere entre Oficial e Praça que prestam serviço em RC?	Os Oficiais e Praças no Regime de Contrato possuem diferentes perceções das expectativas sobre a sua prestação de serviço.	Perceção diferenciada	Perceção das expectativas de desempenho	Progressão	Formação profissional	Experiência profissional	Concretização das expectativas									



### Apêndice C — Média dos fatores

	Estatística Descritiva				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
atracao_vida_profissao_militar	107	1,80	7,00	4,9589	,97196
benef_prof_atividade_militar	107	2,10	6,70	4,6748	,90231
ausencia_outras_perspetivas_prof	107	1,00	6,00	2,4626	1,32946
Influência dos familiares e amigos	107	1	7	2,73	1,697
Valid N (listwise)	107				



**Apêndice D — Relação das funções desempenhadas com a especialidade**

	Frequency	Percent
[Não estão nada relacionadas]	9	8,4
[Não estão relacionadas]	5	4,7
[Pouco relacionadas]	10	9,3
[Relaciona-se alguma coisa]	12	11,2
[Relaciona-se bastante]	18	16,8
[Relaciona-se muito]	20	18,7
[Estão totalmente relacionadas]	33	30,8
Total	107	100,0



**Apêndice E — Características associadas à decisão de ingresso na Força Aérea**

	Percent
A Disciplina e Organização	<b>28,47</b>
As fardas	2,24
Regras e hierarquias bem definidas	11
Espirito de camaradagem	12
Uma vida ativa com treinos e prática desportiva	12
Trabalho de equipa	13
Proporciona alimentação e alojamento	3
Comando e Liderança	4
Outra	6



## Apêndice F — Situação profissional antes do ingresso

Situação Profissional antes do Ingresso				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[Estudante]	43	40,2	40,2	40,2
[Trabalhador/Estudante]	13	12,1	12,1	52,3
[Desempregado(a)]	15	14,0	14,0	66,4
[Trabalhador por conta outrem]	32	29,9	29,9	96,3
[Trabalhador(a) em negócio família]	1	,9	,9	97,2
[Trabalhador por conta própria]	3	2,8	2,8	100,0
Total	107	100,0	100,0	

