



## **ACADEMIA MILITAR**

# **MOTIVAÇÕES PARA O INGRESSO NA ACADEMIA MILITAR EM DUAS *COORTES* DE ALUNOS: OS CURSOS DE 1973 E DE 2023**

**Aspirante de Infantaria Tiago Filipe Ramalho Quintas**

Trabalho de Investigação Aplicada

## **Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria**

Orientador: Professora Doutora Ana Maria Caparelho Romão Leston Bandeira

### **Júri**

Presidente: Professora Auxiliar Convidada Daniela Cristina dos Anjos Penela Luís

Arguente: Professora Convidada Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Orientador: Professora Associada Doutora Ana Maria Caparelho Romão Leston Bandeira

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Infantaria Roberto Martins Mariano

**junho de 2024**



## **ACADEMIA MILITAR**

# **MOTIVAÇÕES PARA O INGRESSO NA ACADEMIA MILITAR EM DUAS *COORTES* DE ALUNOS: OS CURSOS DE 1973 E DE 2023**

**Aspirante de Infantaria Tiago Filipe Ramalho Quintas**

Trabalho de Investigação Aplicada

## **Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria**

Orientador: Professora Doutora Ana Maria Caparelho Romão Leston Bandeira

### **Júri**

Presidente: Professora Auxiliar Convidada Daniela Cristina dos Anjos Penela Luís

Arguente: Professora Convidada Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Orientador: Professora Associada Doutora Ana Maria Caparelho Romão Leston Bandeira

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Infantaria Roberto Martins Mariano

**junho de 2024**

# EPÍGRAFE

*“Motivation is what gets you started. Habit is what keeps you going.”*

Jim Ryun

## AGRADECIMENTO

A realização deste trabalho de investigação aplicada não teria sido possível sem a imprescindível ajuda de várias pessoas, por isso deixo aqui o meu sincero agradecimento a todos os que me apoiaram.

À orientadora, Professora Doutora Ana Romão, pela sua disponibilidade, aconselhamento constante e tempo despendido até à conclusão do trabalho.

Ao Coronel José Fortes que ajudou, numa fase inicial, a contactar com alguns dos seus camaradas de curso da coorte de 1973, se disponibilizou a participar em duas entrevistas, uma delas exploratória e outra crucial para a análise de dados. Ainda um especial obrigado a todos os bons conselhos que tive o privilégio de receber.

Aos entrevistados, General Carlos Jerónimo, Major General João Carvalho, Major General José Alves e Coronel João Araújo, uma vez que se disponibilizaram a participar nesta investigação através das entrevistas que lhes foram direccionadas, onde também pude contar com muitos conselhos da sua parte.

Aos cadetes alunos de primeiro ano pertencentes ao curso de entrada de 2023/2024 que aceitaram responder ao inquérito por questionário.

Gostaria ainda de agradecer a todos os meus camaradas de curso por me terem auxiliado durante este período de investigação e redação do TIA, pois, sem eles, tudo teria sido mais complicado.

Por último, à minha família e amigos que ao longo de todo o processo me apoiaram em todos os momentos.

Um muito obrigado e bem-haja a todos!

## RESUMO

O presente trabalho de investigação aplicada tem como objetivo compreender as motivações para o ingresso na Academia Militar em duas coortes de alunos: os que ingressaram nos cursos de 1973 e os que ingressaram 50 anos depois, ou seja, em 2023.

Através da revisão de literatura identificam-se e comparam-se alguns conceitos de motivação. Seguidamente, analisam-se as teorias da motivação mais conhecidas e, com base em alguns estudos realizados a outras instituições militares, sistematizaram-se as principais motivações que influenciam a entrada na carreira militar.

De forma a atingir o objetivo desta investigação, realizaram-se entrevistas a alguns oficiais que pertencem à coorte de 1973 e aplicou-se um inquérito por questionário aos alunos do curso 2023. Com o resultado da análise dos dados de cada um dos cursos foi identificado o respetivo perfil sociodemográfico e as principais motivações para o ingresso na Academia Militar, de forma a compreender quais são as suas principais variáveis diferenciadoras.

Finalmente, a partir da discussão de resultados verificou-se que as principais motivações para o ingresso na Academia Militar são principalmente as motivações de cariz institucional, enquanto as motivações ocupacionais são colocadas em segundo plano.

**Palavras-chave:** coorte, ensino militar, fatores de motivação

## **ABSTRACT**

The present applied research aims to understand the motivations for admission to the Military Academy in two cohorts of students: those who enrolled in the 1973 courses and those who enrolled 50 years later, in 2023.

Through the literature review, some motivation concepts are identified and compared. Subsequently, the most well-known motivation theories are analyzed, and based on some studies carried out in other military institutions, the main motivations that influence entry into the military career are systematized.

To achieve the objective of this research, interviews were conducted with some officers who belong to the 1973 cohort and a questionnaire survey was administered to the students of the 2023 cohort. With the result of the data analysis of each of the courses, their respective socio-demographic profile, and the main motivations for admission to the Military Academy were identified, to understand what their main differentiating variables are.

Finally, based on the discussion of the results, it was found that the main motivations for joining the Military Academy are primarily institutional motivations, while occupational motivations are placed in the background.

**Keywords:** cohort, military education, motivational factors

# ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1- CONCEITO E TEORIAS DA MOTIVAÇÃO .....	3
1.1. Conceito de motivação.....	3
1.2. Teorias Pioneiras.....	4
1.2.1. Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	4
1.2.2. Dois fatores de Herzberg .....	6
1.2.3. X e Y McGregor .....	7
1.3. Teorias Contemporâneas.....	8
1.3.1. Teoria das Necessidades de McClelland .....	8
1.3.2. Teoria da Equidade de Adams.....	9
1.3.3. Teoria da Expectativa .....	10
1.3.4. Teoria da fixação de objetivos.....	11
1.3.5. Teoria Existência (E), Relacionamento (R) e Crescimento (G) .....	12
1.3.6. Planeamento do Trabalho / Características do trabalho .....	12
1.3.7. Avaliação Cognitiva .....	14
1.4. Resumo .....	15
CAPÍTULO 2 - MOTIVAÇÕES PARA O INGRESSO EM INSTITUIÇÕES MILITARES .....	17
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS .....	20
3.1. Estratégias, métodos e tipo de estudo.....	20
3.2. Modelo de análise.....	20
3.3. Instrumentos de recolha e de tratamento de dados.....	21
CAPÍTULO 4 – RESULTADOS .....	24
4.1. Caracterização da amostra da coorte de 1973.....	25

4.2.	Motivações para o ingresso na AM da coorte de 1973 .....	28
4.3.	Caracterização da amostra da coorte de 2023 .....	32
4.3.1.	Sexo .....	32
4.3.2.	Idade .....	33
4.3.3.	Local de Nascimento .....	33
4.3.4.	Local de Residência .....	34
4.3.5.	Estado civil .....	35
4.3.6.	Grau de escolaridade .....	35
4.3.7.	Situação Profissional .....	36
4.3.8.	Curso que frequenta .....	37
4.3.9.	Grau de escolaridade dos pais .....	37
4.3.10.	Situação económica da família .....	38
4.3.11.	Familiares militares .....	39
4.4.	Motivações para o ingresso na AM da coorte de 2023 .....	40
4.4.1.	Motivações Institucionais .....	40
4.4.2.	Motivações Ocupacionais .....	42
4.4.3.	Motivações Institucionais <i>versus</i> Motivações Ocupacionais .....	44
4.5.	Perceções sobre a AM e a carreira militar .....	45
4.5.1.	Recomendações sobre o ingresso na AM .....	45
4.5.2.	Perceções sobre a carreira militar e as FFAA .....	46
	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	48
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	52
	APÊNDICES .....	56
	Apêndice A – Guião de entrevista .....	56
	Apêndice B – Síntese das entrevistas .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow .....	4
Figura 2: Relação entre a teoria de Maslow e Herzberg .....	7
Figura 3: Teoria de Alderfieri baseada na teoria de Maslow .....	12
Figura 4: Modelo de enriquecimento das características do trabalho .....	14
Figura 5: Cadetes admitidos em 1973 .....	26
Figura 6: Alunos civis dos cursos de Engenharia de 1973/1974.....	27
Figura 7: Número de cadetes-alunos por sexo .....	32
Figura 8: Distribuição de cadetes por idade .....	33
Figura 9: Distribuição de cadetes por local de nascimento.....	34
Figura 10: Distribuição de cadetes por local de residência.....	35
Figura 11: Número de cadetes por grau de escolaridade .....	36
Figura 12: Situação profissional dos inquiridos.....	36
Figura 13: Número de cadetes por curso.....	37
Figura 14: Distribuição do grau de escolaridade dos pais dos cadetes alunos.....	38
Figura 15: Situação económica de cada inquirido .....	39
Figura 16: Grau de parentesco dos familiares militares de cada inquirido .....	39
Figura 17: Forma como os inquiridos tiveram conhecimento da AM .....	40
Figura 18: Médias dos itens relacionados com a motivação institucional .....	42
Figura 19: Médias dos itens relacionados com a motivação ocupacional.....	44
Figura 20: Número de indivíduos que recomendam, ou não, o ingresso na AM.....	46
Figura 21: Opiniões dos cadetes da AM sobre assuntos relacionados com a carreira militar e as FFAA .....	47

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Princípios fundamentais das teorias X e Y .....	8
Quadro 2: Resumo das teorias da motivação .....	15
Quadro 3: Dados pessoais e de natureza acadêmica .....	28
Quadro 4: Dados sobre residência e carreira militar .....	28
Quadro 5: Motivações para o ingresso na AM.....	30
Quadro 6: Avaliação da vida de cadete.....	31
Quadro 7: Vivência na AM pós 1974: .....	31
Quadro 8: Médias das motivações .....	45

## LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Guião de Entrevista

Apêndice B – Síntese de Entrevistas

## LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

**AM** – Academia Militar

**APA** – American Psychological Association

**ERC** – Existência, Relacionamento e Crescimento

**Et. al** – E outros (et alii)

**EP** – Exército Português

**FA** – Força Aérea

**FFAA** – Forças Armadas

**GNR** – Guarda Nacional Republicana

**MFA** – Movimento das Forças Armadas

**OE** – Objetivo Específico

**PD** – Pergunta Derivada

**PP** – Pergunta de Partida

**QP** – Quadros Permanentes

**RTP** – Rádio e Televisão Portuguesa

**SMART** - *Specific, Measurable, Agreed, Realistic e Timed*

**TIA** – Trabalho de Investigação Aplicada

## INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Investigação Aplicada (TIA), insere-se no Ciclo de Estudos do Mestrado Integrado de Ciências Militares, na especialidade de Infantaria. De acordo com o tema “Motivações para o ingresso na Academia Militar em duas coortes de alunos: os cursos de 1973 e de 2023”, pretende-se caracterizar o perfil sociodemográfico e aferir as motivações para o ingresso na Academia Militar (AM) de duas coortes de cadetes, que ingressaram na AM em duas épocas distintas. Para o efeito, escolheram-se os cursos de 1973 e 2023, o primeiro por incluir os estudantes que escolheram ser oficiais quando decorria ainda a Guerra Colonial; o segundo, por representar a atualidade, passados 50 anos.

Esta investigação tem como finalidade compreender qual é o perfil e as motivações dos alunos que entraram na AM nos anos de 1973 e 2023 e, posteriormente, identificar as variáveis diferenciadoras das motivações em cada um dos cursos de entrada. O curso de 1973 escolheu a vida militar quando decorria a Guerra em África. Frequentava a AM quando se deu a revolução de 25 de abril de 1974, pelo que a sua vivência enquanto cadetes ocorreu em contextos com fortes especificidades. Os alunos que compõem o curso de 2023 fazem parte da geração Z, uma das suas características é o facto de serem “nativos digitais”; escolheram a vida militar num contexto em que decorre a Guerra na Ucrânia, a qual tem uma presença constante na atualidade nacional.

Com meio século de distância, no decurso de mudanças estruturais que foram ocorrendo na sociedade portuguesa, questionamo-nos então sobre os motivos que levam estas duas coortes de alunos, referentes aos cursos de 1973 e 2023, a ingressar na AM. O conceito de coorte refere-se a um conjunto de indivíduos que possuem no mínimo uma característica em comum, que neste caso se identifica como a entrada na AM, por ambas as coortes. Existem vários estudos científicos relativos às teorias da motivação e àquilo que motiva alguém a realizar determinada tarefa ou comportamento. Esta investigação mostra a sua relevância por abordar essas temáticas aplicadas ao Exército Português (EP), mais concretamente à AM. Por sua vez, também demonstra a sua singularidade por estudar alunos de duas gerações diferentes, algo que até à data ainda não foi alvo de estudo científico.

Por outro lado, esta investigação, por esclarecer quais são os principais motivos que levam ao ingresso na AM, contribuirá para que os centros de recrutamento possuam informação útil na escolha de métodos mais eficazes para atrair público-alvo para o EP.

Inicialmente, através da revisão de literatura identificaram-se e compararam-se os diversos conceitos de motivação, de modo a formular uma base teórica para mais tarde compreender os resultados. Esta fase é composta por dois capítulos, um deles aborda o conceito e as principais teorias sobre motivação em contexto organizacionais e o outro capítulo que aborda a motivação especificamente em contexto militar.

Posteriormente, no capítulo da metodologia, identifica-se o modelo de análise seguido, bem como os métodos e técnicas utilizados para a recolha e tratamento dos dados empíricos, nomeadamente a realização de entrevistas aos oficiais da coorte de 1973 e a aplicação de inquéritos por questionário aos cadetes-alunos de 2023.

Por fim, faz-se a apresentação e análise dos resultados, que permitiu caracterizar e traçar o perfil sociodemográfico de ambas as coortes e identificar as principais motivações de cada uma. No final desta análise, são retiradas as conclusões do estudo e responde-se à questão geral e às questões particulares formuladas.

# CAPÍTULO 1- CONCEITO E TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

## 1.1. Conceito de motivação

A motivação é um conceito que pode assumir várias formas e, por isso, está presente em diversos contextos, o que dificulta a sua definição (Lima, 2014). De acordo com Robbins (2009), a motivação passa pela simbiose de três elementos-chave, definindo-se como “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (Robbins, 2009, p. 132). Silva (2022, p. 7) complementa afirmando que a motivação “é derivada de um estado interno ou condição externa, que serve para ativar e energizar o comportamento e dar-lhe uma direção, sendo um constructo teórico que se usa para explicar a intensidade, persistência e direção de um determinado comportamento”. Este estado interno ou externo corresponde, respetivamente, à motivação intrínseca ou extrínseca, que segundo Pinder (1998) citado por Lima (2014, p. 6) consiste no “despoletar do comportamento”, com origem “[...] quer no indivíduo, quer fora dele [...]”. No primeiro caso, de acordo com Martinez (2016, p. 10), “podemos verificar este tipo de motivação, por exemplo, num indivíduo que desempenha uma tarefa pelo simples prazer que esta lhe transmite”, guiando-se através dos valores institucionais, cívicos e patrióticos da organização.

Ao contrário da motivação extrínseca, em que se atribuem fatores externos para que este se sinta motivado a realizar uma tarefa, conforme Deci & Ryan (1985, citado por Martinez, 2016, p. 16) “os fatores externos podem ser os mais variados, desde a atribuição de uma recompensa material ou social, até evitar alguma forma de punição”, neste caso o que motiva o indivíduo são os valores ocupacionais da organização, como por exemplo ter uma remuneração estável ou o acesso à educação (Ginexi, Miller e Tarver, 1994) citado por (Martinez, 2016, p. 26).

Assim sendo, podemos afirmar que as motivações intrínsecas e extrínsecas estão diretamente relacionadas com as motivações institucionais e ocupacionais. De acordo com Moskos (1988, citado por Carreiras, 1995), as motivações institucionais estão relacionadas com os valores tradicionais como a honra, pátria e dever, o que conforme (Carreiras, 1995) faz com que os militares que seguem essa orientação deem um maior peso a gratificações de tipo simbólico. Moskos (1988, citado por Carreiras, 1995, p. 100) afirma ainda que as motivações ocupacionais se aproximam da “racionalidade de mercado predominante na

sociedade civil e em que as motivações para a adesão ou permanência na carreira são sobretudo de ordem material”.

O conceito de motivação tem sido trabalhado em múltiplas teorias organizacionais, especialmente desde a década de 1950. As que tiveram mais destaque inicialmente, designadas por teorias pioneiras, foram a teoria da hierarquia das necessidades, as teorias X e Y e a teoria de dois fatores. Estas serviram de base para formular as teorias contemporâneas, tais como a teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento (ERC), teoria das necessidades de McClelland, teoria da avaliação cognitiva, teoria da fixação de objetivos, teoria do reforço, teoria do planeamento do trabalho, teoria da equidade e teoria da expectativa. Esta dicotomia entre teorias pioneiras e contemporâneas ocorre, não porque necessariamente tenham sido desenvolvidas há mais ou menos tempo, mas porque representam, respetivamente, o que de menos e mais avançado existe para explicar a motivação (Robbins, 2009).

## 1.2. Teorias Pioneiras

### 1.2.1. Hierarquia das Necessidades de Maslow

Desenvolvida por Maslow, em 1943, a pirâmide da hierarquia das necessidades deu origem àquela que seria a primeira teoria da motivação criada para explicar como funciona o ciclo motivacional no ser humano.

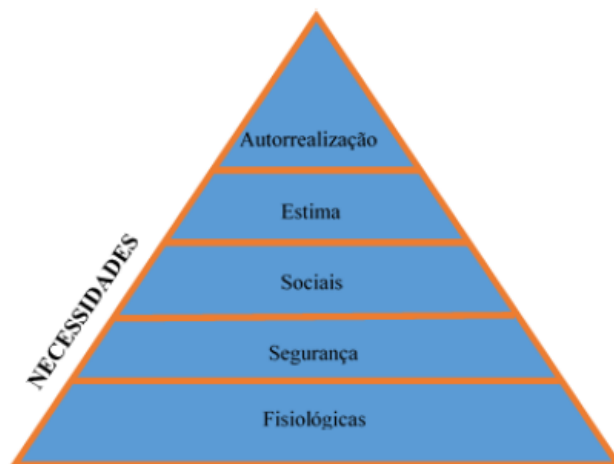


Figura 1: Pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow

Fonte: Adaptado de Maslow (1943 citado por Lima, 2014, p. 7)

Como se pode ver na Figura 1, na base da pirâmide estão as necessidades fisiológicas, que se relacionam diretamente com a necessidade que o nosso corpo tem em manter um estado constante e normal da corrente sanguínea, realizando esforços automáticos para estabilizar as concentrações de todos os minerais, vitaminas e nutrientes presentes no organismo (Maslow, 1943). Para além disto, o apetite ou a fome também são um bom indicador da carência de algum elemento químico no corpo, revelando qual é componente alimentar específico que irá saciar essa necessidade (Maslow, 1943). Assim sendo, de acordo com Maslow (1943, p. 2) é “inútil fazer qualquer lista de necessidades fisiológicas fundamentais pois elas podem totalizar qualquer número que se desejar, dependendo do grau de especificidade da descrição”, podendo apenas dar-se alguns exemplos para que esta teoria seja melhor compreendida como é o caso da necessidade que o ser humano tem em respirar, comer, beber, dormir, ter relações sexuais, manter-se vivo, entre tantas outras.

Assim que as necessidades referidas anteriormente sejam satisfeitas subimos um patamar na pirâmide e começamos a importar-nos com a nossa segurança. Atualmente, de forma geral, em Portugal, existe uma sociedade tranquila com poucas ameaças à nossa segurança, assim na maior parte do tempo sentimo-nos seguros, desta forma tal “como um homem saciado já não sente fome, um homem seguro não se sente mais em perigo” (Maslow, 1943, p. 6) e as necessidades de segurança, geralmente, estão asseguradas.

O próximo degrau são as necessidades sociais ou de amor/afeto, em que tudo se repete tal como nas outras duas necessidades, mas desta vez referimo-nos, por exemplo à necessidade que um indivíduo tem de pertencer a um grupo para não se sentir sozinho. Sabemos que o ser humano é um animal racional e social, desta forma a ausência da parte social fará com que sinta falta de relações afetivas com as pessoas em geral, sentindo-se sozinho, assim lutará intensamente para atingir esse objetivo e ser aceite num grupo (Maslow, 1943). É importante salientar que amor e sexo não são sinónimos, assim as necessidades de amor correspondem à indispensabilidade do indivíduo pertencer a um grupo e dar e receber afeto do mesmo, enquanto as relações sexuais estão relacionadas com as necessidades fisiológicas do ser humano.

De seguida, sucedem-se as necessidades de estima, isto é a necessidade ou desejo de uma alta avaliação de si mesmos estável e firmemente fundamentada, para o autorrespeito, ou a autoestima, e para a estima dos outros (Maslow, 1943), ou seja, sentir-se respeitado pelos outros. A satisfação das necessidades de autoestima leva a sentimentos de autoconfiança, valor, força, capacidade e adequação, de ser útil e necessário no mundo”,

contudo o contrário poderá produzir no sujeito sentimentos de inferioridade, de fraqueza e de desamparo (Maslow, 1973).

Por fim, no topo da pirâmide existem as necessidades de autorrealização que correspondem ao auto-aperfeiçoamento das suas capacidades, a partir do desejo de querer ser cada vez melhor naquilo que faz, tornando-se “cada vez mais o que se é, para se tornar tudo o que se é capaz de se tornar” (Maslow, 1943, p. 8).

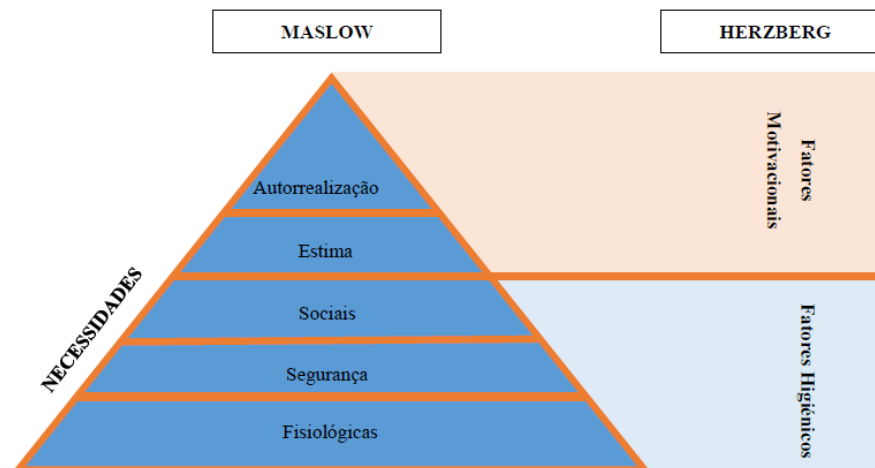
Em conclusão, de acordo com Maslow (1943, p. 3) “se todas as necessidades estão insatisfeitas, e o organismo é então dominado pelas necessidades fisiológicas, todas as outras necessidades podem tornar-se simplesmente inexistentes ou serem empurradas para o segundo plano”. Deste modo, se analisarmos uma pessoa que esteja com fome, insegura, que não pertença a um grupo, sem autoestima e sem desejo de quere ser cada vez melhor, então este individuo, muito provavelmente irá procurar satisfazer as suas necessidades de acordo com a ordem da pirâmide descrita por Maslow, da sua base para o topo, ou seja primeiro sacia a sua fome, depois procura sentir-se seguro, a seguir esforça-se para se inserir num determinado grupo, logo depois luta pelo respeito dos outros e, por último busca o aperfeiçoamento das suas capacidades.

### **1.2.2. Dois fatores de Herzberg**

Sucessora da teoria anteriormente exposta, Frederick Herzberg, em 1960, criou uma teoria que iria complementar os estudos realizados por Maslow, designada por teoria dos dois fatores. Para isso Herzberg implementou dois novos conceitos, os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Os higiênicos referem-se a “variáveis como a política e administração da empresa, supervisão, condições de trabalho e salário” (Alberti et al., 2019, p. 13), que caso correspondam às expectativas dos trabalhadores, não os deixarão insatisfeitos nem mais satisfeitos, pois, para isso é necessário dar-lhes fatores motivacionais, tais como a “realização, reconhecimento, responsabilidade e o crescimento” (Alberti et al., 2019, p. 13). Metaforicamente, assim como a rega cuidadosa não pode curar uma planta doente, mas a falta de água certamente levará ao seu declínio, as existências de fatores de higiene adequados também não são suficientes para alcançar a satisfação, contudo a sua inexistência também não permite que a motivação ocorra.

Assim, se relacionarmos as duas teorias temos que os três primeiros patamares da pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow, respetivamente, necessidades fisiológicas, de segurança e sociais correspondem aos fatores higiênicos descritos por

Herzberg, enquanto os últimos dois patamares da pirâmide (necessidades de estima e autorrealização), constituem os fatores motivacionais, tal como está representado na Figura 3.



**Figura 2: Relação entre a teoria de Maslow e Herzberg**

Fonte: Adaptado de Maslow (1943 citado por Lima, 2014, p. 7)

### 1.2.3. X e Y McGregor

Ainda nos anos 60, foram desenvolvidas outras duas teorias, por Douglas McGregor, designadas de Teorias X e Y. Estas duas teorias representam dois tipos diferentes de pessoas, aquelas que veem o trabalho como algo negativo e não gostam de trabalhar e as que têm uma perspectiva mais positivista e entendem o trabalho como algo natural, respetivamente. De acordo com Robbins (2009), citando McGregor, é possível identificar quatro princípios fundamentais para cada uma das teorias, tal como sugere o quadro 1.

**Quadro 1: Princípios fundamentais das teorias X e Y**

<b>Teoria X</b>	<b>Teoria Y</b>
Não gosta de trabalhar e evita o trabalho sempre que possível	O trabalho é visto como algo natural quanto o lazer ou o descanso
É necessário que haja coação, controle e ameaça com punições para que haja motivação	Existe uma auto-orientação e autocontrole caso haja um comprometimento com o trabalho
Exita responsabilidades e procuram orientação formal sempre que possível	Até mesmo o indivíduo comum pode aprender a aceitar, ou até a procurar, a responsabilidade
A segurança é colocada acima de todos os outros fatores associados ao trabalho e mostra pouca ambição	A capacidade de tomar decisões inovadoras pode ser encontrada em qualquer pessoa e não é privilégio exclusivo dos que estão em posições hierarquicamente superiores

**Fonte: Adaptado de Robbins (2009)**

Para finalizar, estas teorias também podem ser facilmente relacionadas com a teoria de Maslow, na medida em que a teoria X reflete que o desejo de satisfazer as necessidades de nível mais baixo (fisiológicas, segurança e sociais) dominam o indivíduo, enquanto na teoria Y já são as necessidades de nível superior (estima e autorrealização). Contudo, de acordo com Robbins (2009, p. 134) “McGregor, pessoalmente, acreditava que as premissas da Teoria Y eram mais válidas que as da Teoria X, para maximizar a motivação”.

### **1.3. Teorias Contemporâneas**

#### **1.3.1. Teoria das Necessidades de McClelland**

David McClelland acreditava que a motivação poderia surgir num indivíduo a partir de três necessidades básicas: necessidades de realização/sucesso, de poder e de associação (Roseiro, 2009).

Afirmava que cada um de nós tem uma maior inclinação para uma delas, por exemplo há pessoas que “procuram a realização pessoal mais do que a recompensa pelo sucesso em si. Estes tipos de pessoas têm desejo de fazer algo melhor ou de modo mais eficiente do que já foi feito no passado. Essa compulsão é a necessidade de realização” (Robbins, 2009, p. 138), esta necessidade “representa o desejo da pessoa querer ser a melhor” (Roseiro, 2009, p.18).

Da mesma forma, também existem pessoas que preferem exercer influência e controlar outras pessoas, tomando a posse de uma certa autoridade e sendo vistos com valor e admiração pelos demais, conforme Silva et al. (2020). Assim sendo, optam por estar em

situações competitivas e de *status* e tendem a preocupar-se mais com o prestígio e a influência do que propriamente com o desempenho eficaz das suas capacidades (Robbins, 2009), este modo de vida corresponde à satisfação da sua necessidade de poder.

Por último, McClelland acreditava que há indivíduos motivados pela simples necessidade de associação, ou seja, procuram estabelecer laços de amizade, cooperação e afiliação, em vez de trabalharem num ambiente de competição ou disputa, salvaguardando os relacionamentos em que existia uma compreensão mútua (Robbins, 2009). De acordo com Silva et al. (2020), o grande objetivo destes indivíduos é passar uma imagem agradável e positiva àqueles com quem se relacionam, com o objetivo de construir parcerias e se sentir mais bem posicionado ou adequados à organização.

Podemos concluir que “ao contrário de Maslow que acreditava que as necessidades eram iguais para todos os indivíduos, McClelland teorizava que cada indivíduo tem motivos diferentes” (Lima, 2014, p. 9). Contudo, coexiste o mesmo problema em ambos os modelos, conforme Roseiro (2009, p. 19) “não só as necessidades variam de pessoa para pessoa, como a mesma pessoa altera as suas necessidades ao longo do tempo e consoante os diversos lugares em que se encontra”.

### **1.3.2. Teoria da Equidade de Adams**

Fora do âmbito das necessidades e abordado a motivação num contexto um pouco mais específico, como é o caso do meio laboral, John Stacey Adams, em 1965, propôs um modelo baseado “fundamentalmente na perceção pessoal de cada trabalhador relativamente à justiça do seu contexto organizacional, nomeadamente no que diz respeito a recompensas monetárias ou organizacionais” (Roseiro, 2009, p. 23). Assim sendo, sustenta que cada trabalhador faz uma comparação entre o esforço que exerce e as recompensas que advêm desse esforço, de forma a garantir que existe justiça entre aquilo que ele dá e aquilo que ele recebe. Robbins (2009) introduz quatro conceitos para explicar que tipo de comparações poderão ser utilizadas no meio laboral por cada funcionário:

1. Próprio-interno: as experiências do funcionário em outra posição dentro da mesma empresa.
2. Próprio-externo: as experiências do funcionário em uma situação ou posição fora de sua atual empresa.
3. Outro-interno: outra pessoa ou grupo da mesma empresa.
4. Outro-externo: outra pessoa ou grupo de fora da empresa

Os funcionários podem comparar-se com amigos, vizinhos, colegas da mesma empresa ou de outras (Robbins, 2009) e em cada uma destas comparações, caso o funcionário note que não está a ser devidamente recompensado (iniquidade por defeito), ficará insatisfeito, da mesma forma que se for demasiado favorecido (iniquidade por excesso) isso causará um sentimento de culpa, já que conforme Roseiro (2009, p. 24) “a percepção de iniquidade verifica-se quando não existe esta equivalência”.

Em conclusão, podemos ver que neste modelo a motivação surge de análises comparativas realizadas internamente pelo sujeito, de forma a perceber se aquilo que ele faz corresponde ou não, de forma equitativa, àquilo que ele recebe.

Contudo este modelo é discutível, na medida em que existe uma sobrevalorização do salário como única recompensa possível, no entanto “para além das recompensas materiais ou tangíveis, como o aumento salarial ou a atribuição de prémios, também existem recompensas psicológicas, como os elogios ou a obtenção de novas aptidões e responsabilidades” (Roseiro, 2009, p. 25).

### **1.3.3. Teoria da Expectativa**

Atualmente, umas das explicações mais amplamente aceites sobre motivação é a teoria da expectativa (Robbins, 2009), proposta por Victor Vroom, em 1965. Antes de avançar para a explicação da teoria é necessário introduzir alguns conceitos, tais como os conceitos de valência, expectativa e instrumentalidade.

A valência, consiste no valor ou peso que a pessoa dá às recompensas obtidas. Tal como é referido por Roseiro (2009, p. 23) valência é o “grau de atratividade dos resultados para cada pessoa, ou seja, representa o valor ou peso atribuído às recompensas obtidas em consequência de um determinado desempenho”; Para Lima, (2014, p.18) valência “é a percepção que o indivíduo tem da recompensa. Caso a percepção seja positiva, será uma valência positiva, caso seja negativa, será uma valência negativa”.

A expectativa “define-se como a probabilidade de um comportamento originar um resultado esperado” (Roseiro, 2009, p. 23). De acordo com Vroom (1964, p. 17 citado por Lima 2014, p. 18) a expectativa surge “sempre que um indivíduo escolhe entre alternativas que envolvem resultados incertos, parece claro que o seu comportamento é afetado não só pelas suas preferências, mas também por quão provável ele acredita que esse resultado aconteça”.

Por último, a instrumentalidade é a percepção de que a obtenção de um resultado está associada a uma recompensa, podendo verificar-se na aplicação que uma recompensa pode ter para alcançar um outro resultado esse sim ambicionado (Lima, 2014).

Estes três conceitos funcionam como pilares que suportam toda esta teoria. Segundo Roseiro (2009), a motivação é uma equação que contém o produto dos valores previstos e atribuídos a cada um destes três fatores, sendo a mesma tanto maior quanto mais elevados forem os valores de cada um deles, contudo basta faltar um para que deixe de haver motivação.

Assim sendo, esta teoria sustenta que a motivação depende das expectativas que, cada indivíduo, cria sobre a sua capacidade para alcançar resultados e adquirir recompensas, conforme Lima (2014, p. 18) “os indivíduos são mais ou menos motivados para agir de determinada forma dependendo daquilo que esperam que aconteça com essa ação e do quão atraídos por esse resultado se sentem”. Contudo para que todo este processo funcione, as relações entre as expectativas de esforço-desempenho e de desempenho-resultado têm de ser realistas e alcançáveis, ou seja os objetivos/metastêm de ser possíveis e acessíveis para que o sujeito que o pretende atingir tenha expectativas positivas e motivação para o alcançar.

#### **1.3.4. Teoria da fixação de objetivos**

Apresentada por Edwin Locke e Gary Latham, em 1968, a teoria da fixação de objetivos, tal como o próprio nome indica, sustenta que a motivação surge a partir do estabelecimento de metas, já que “a definição de objetivos é a maior fonte de motivação” (Lima, 2014, p. 17), mas para isso um bom objetivo deve ser desafiador, mas alcançável.

Para compreendermos de que forma as metas se tornam mais eficazes, os autores Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso (2007 citados por Lima, 2014) utilizaram o acrónimo SMART que representa *specific, measurable, agreed, realistic e timed* (SMART) o que significa que os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, realistas e com prazos para a sua conclusão.

Em conclusão, para que um sujeito esteja motivado é necessário que o mesmo vá definindo objetivos que sejam difíceis, mas que não sejam impossíveis de cumprir e que tenham uma data-limite de conclusão, para que o sujeito estruture o seu tempo de forma a atingir as metas a que se predispõe e no prazo que definiu inicialmente.

### 1.3.5. Teoria Existência (E), Relacionamento (R) e Crescimento (G)

Alderfer, em 1969, elaborou uma teoria semelhante à de Maslow que assentava na ideia da hierarquia das necessidades, mas com algumas diferenças. Desta forma, em vez de cinco necessidades básicas (fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização), que vão surgindo de forma sequencial em direção à satisfação e progresso do indivíduo, Alderfer define apenas três necessidades (existência, relacionamento e crescimento), podendo existir um progresso ou regressão das mesmas, deixando de haver uma sequência hierárquica obrigatória e podendo verificar-se a coexistência e ação simultânea de duas ou mais necessidades (Pérez-Ramos, 1990).

De acordo com esta teoria as necessidades de existência correspondem às necessidades fisiológicas e de segurança que Maslow define, enquanto as necessidades de relacionamento estão ligas com as sociais e de estima; por último as necessidades de crescimento equivalem à autorrealização do sujeito, tal como sugere a Figura 4.



Figura 3: Teoria de Alderfer baseada na teoria de Maslow

Fonte: Adaptado de Maslow (1943)

### 1.3.6. Planejamento do Trabalho / Características do trabalho

O modelo das características do trabalho foi desenvolvido por Hackman e Oldham, em 1975 e define quais são as condições necessárias sobre as quais os indivíduos se tornam internamente motivados para realizar tarefas de forma eficaz, através da relação existente

entre três classes de variáveis, as características do trabalho, os estados psicológicos dos sujeitos e os atributos dos indivíduos (Sordi & Azevedo, 2013).

As características centrais do trabalho consistem num conjunto de cinco fatores (variedade da tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback do trabalho em si) que têm influência em três estados psicológicos fundamentais (significado do trabalho, responsabilidade pelos resultados do trabalho e conhecimento dos atuais resultados do trabalho) e que conseqüentemente afetam os resultados do trabalho (motivação interna do trabalho, satisfação com o crescimento, satisfação geral do trabalho e eficácia do trabalho) (Galveira, 1995). Relativamente aos atributos dos indivíduos, cada um de nós possui diferenças individuais, em termos de conhecimento e habilidades, necessidade de crescimento e satisfação com fatores contextuais, estas três características exercem influência na interação entre as características centrais do trabalho e os estados psicológicos críticos, que por sua vez afetam os resultados tanto no trabalho como a nível pessoal.

Relativamente às características do trabalho, podem ser definidas segundo Hackman & Oldham (1974, citado por Sordi & Azevedo, 2013), da seguinte forma:

Variedade da tarefa – grau de habilidades requeridas do trabalhador para desempenhar determinado cargo;

Identidade da tarefa – grau de percepção que ele possui em termos de abrangência de no seu trabalho concluir uma tarefa como um todo;

Significado da tarefa – impacto significativo que uma tarefa tem para os outros;

Autonomia – o quanto a tarefa permite ao sujeito desempenhá-la de forma autónoma;

Feedback – nível, no qual ao executar as tarefas que são da sua responsabilidade, o sujeito é notificado com informações claras acerca da eficácia do seu trabalho, seja de um superior ou até dos seus pares;

Um trabalho que apresente as primeiras três características centrais do trabalho (variedade de habilidades, identidade da tarefa e significado da tarefa), é percebido como um trabalho importante, valioso e gratificante. No caso de apresentar autonomia, oferece a sensação de responsabilidade pessoal pelos resultados à pessoa que o realiza, e o feedback, permite que o funcionário saiba qual a eficácia do seu desempenho. Esta teoria indica que um indivíduo obtém recompensa interna quando sabe que, pessoalmente, teve bom desempenho numa tarefa que é percebida como importante. Quanto maior for essa percepção, maior será a motivação, o desempenho e a satisfação do funcionário, e menor o seu absentismo e a probabilidade de ele deixar a organização.

Para melhor entender esta teoria, Hackman et al. (1975, p. 58 citado por Sordi e Azevedo, 2013, p. 431) desenvolveram o quadro que está representado na Figura 4.

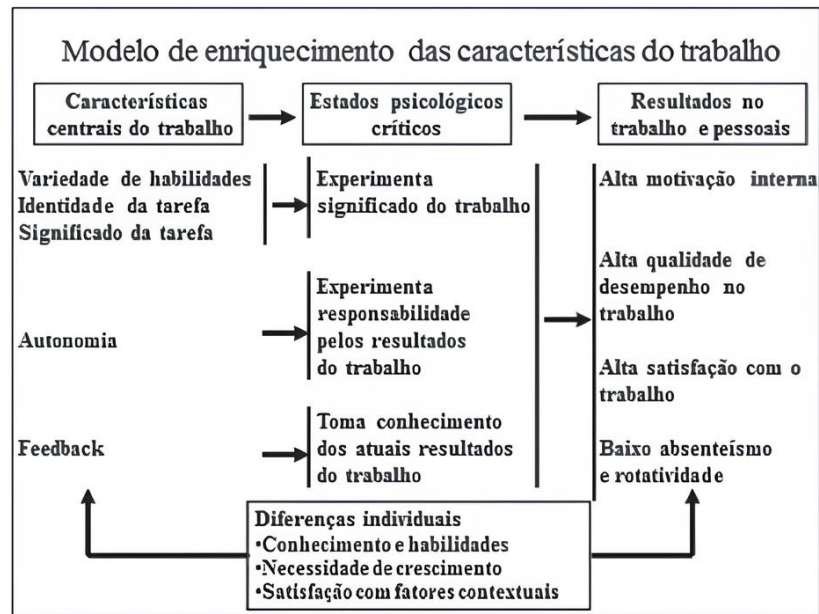


Figura 4: Modelo de enriquecimento das características do trabalho

Fonte: Adaptado de Hackman et al. (1975, p. 58 citado por Sordi e Azevedo, 2013, p. 431)

### 1.3.7. Avaliação Cognitiva

Por último, apresento a teoria da avaliação cognitiva, criada por Deni e Ryan, em 1985. Este modelo propõe que ao analisarmos a forma como surge a motivação num indivíduo, temos que esta pode ser classificada de três formas: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca (Leal et al., 2013).

A desmotivação surge da ausência de motivação externa e interna, ou seja, o sujeito não está realizado nem com as recompensas materiais ou verbais que o trabalho lhe dá e nem tem gosto pelas tarefas que desempenha no seu trabalho. No caso dos conceitos de motivação extrínseca e intrínseca já foram definidos no Capítulo 1 sobre a motivação. Deni e Ryan afirmam ainda que quando são atribuídas recompensas externas, a um indivíduo, o mesmo deixa de ter interesse pelas recompensas internas, que consistem no seu interesse pela tarefa que desempenhou (Robbins, 2009).

É sabido que um indivíduo que execute uma tarefa devido a meios externos, deixa de ter interesse em desempenhá-la assim que os benefícios que dela advém terminam, ou mostram-se desmotivados quando as recompensas externas diminuem, enquanto um

indivíduo motivado internamente nunca deixa de desempenhar essa tarefa a não que ser que deixe de ter gosto em executá-la.

#### 1.4. Resumo

Por fim, entre estas dez teorias apresentadas sobre a motivação, aquelas que terão maior utilidade neste trabalho serão as teorias contemporâneas, inspiradas nas teorias pioneiras, dado que exploram com maior detalhe as motivações do ser humano, são as teorias mais aceites pela comunidade científica e porque são as que se enquadram melhor com o tema do trabalho.

Para além disso, destaco a importância de compreender cada uma destas teorias, pelo facto de que os resultados que serão obtidos com esta investigação serão interpretados à luz das mesmas.

Desta forma, para compreender de forma sucinta cada teoria foi elaborado, com base em Robbins (2009), o quadro resumo que se segue:

**Quadro 2: Resumo das teorias da motivação**

	Ano	Autores	Nome	Resumo
<b>Teorias pioneiras</b>	1954	Hierarquia das necessidades	Abraham Maslow	Assume que em cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades, que se enumeram da base até ao topo da seguinte forma: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. As duas primeiras categorias satisfazem-se externamente, enquanto as outras são satisfeitas de forma interna. Maslow aponta que só é possível motivar alguém se tivermos conhecimento do patamar hierárquico em que essa pessoa se encontra, de modo a satisfazer as necessidades desse nível ou do nível imediatamente superior.
	1959	Dois fatores	Frederick Herzberg	Indica que existem fatores higiénicos, que dizem respeito às qualidades de supervisão, remunerações, políticas da empresa, condições físicas de trabalho, relacionamento com os outros e à segurança no emprego. A realização destes fatores não irá decepcionar as pessoas, mas também não as vai satisfazer. Para motivar alguém é necessário atribuir-lhes fatores motivacionais, tais como chances de promoção, oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização.
	1960	X e Y	Douglas McGregor	Propõe duas visões distintas do ser humano: uma negativa (Teoria X); e outra positiva (Teoria Y). A Teoria X enquadra todas as pessoas que não gostam de trabalhar e evitam responsabilidades, este tipo de indivíduos necessitam sempre de ser controlados ou ameaçados com punições para que atinjam os resultados. Por outro lado, a teoria Y compreende pessoas que podem achar o trabalho algo tão natural como descansar, ou divertirem-se, por isso têm a capacidade de auto-orientação se estiverem comprometidas com um objetivo.

<b>Teorias Contemporâneas</b>	1961	Da Realização	David McClelland	Defende que existem três tipos diferentes de necessidades: realização, poder e associação. A motivação surge com base nas necessidades que o indivíduo mais valorizar. Por exemplo, uma pessoa que valorize necessidades de poder é alguém que deseje impactar e ter influência sobre outros, por isso irá sentir-se motivada se for colocada em situações de competitividade que lhe possam dar algum prestígio.
	1963	Equidade	Stacy Adams	Afirma que as pessoas fazem comparações entre os seus trabalhos, através de quatro pontos de referência: Próprio-interno, próprio-externo, outro-interno e outro-externo. Indica que sempre que é percecionada uma injustiça é esperado que faça seis tipos diferentes de escolhas. A partir destas reações conseguimos entender que quanto mais o indivíduo sentir que o seu trabalho é justo, comparativamente aos outros, mais motivado ele estará.
	1964	Expectativa	Victor Vroom	Semelhante à teoria da equidade, no entanto defende três tipos diferentes de comparações. São elas: esforço-desempenho, desempenho-recompensa e recompensa-desempenho. Se um indivíduo considerar que estas relações, são proporcionais e justas às suas próprias necessidades básicas, então esse indivíduo sentir-se-á motivado.
	1968	Fixação de Objetivos / Definição de Metas	Edwin Locke e Gary Latham	Propõe que a luta por um objetivo é a maior fonte de motivação, especialmente se esta intenção se tornar pública. Também podemos afirmar que objetivos específicos melhoram o desempenho, no entanto objetivos difíceis, quando aceites, melhoram ainda mais. Para além disto, quanto maior for a "autoeficácia" (convicção pessoal) de um indivíduo, maior será a sua confiança na possibilidade de realizar uma tarefa com sucesso. Pessoas que apresentam elevada autoeficácia respondem ao feedback negativo com maior determinação e motivação, enquanto as outras têm maior probabilidade de desistir nas situações mais difíceis.
	1969	ERG	Clayton Alderfer	Semelhante à teoria de Maslow, no entanto compreende apenas três necessidades básicas: existência, relacionamento e crescimento. Afirma que pode haver mais do que uma necessidade ativa ao mesmo tempo e sempre que uma necessidade de nível superior for reprimida, o desejo de satisfazer outra de nível inferior aumentará, ao contrário da teoria de Maslow que segue uma rígida progressão em etapas consecutivas.
	1975	Planeamento do trabalho / Características do trabalho	Hackman e Oldham	Propõe que todo o tipo de trabalho ou função pode ser descrito em cinco dimensões essenciais: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback. Assim sendo, um trabalho que apresente as primeiras três dimensões, é percebido como um trabalho importante, valioso e gratificante. No caso de apresentar autonomia, oferece a sensação de responsabilidade pessoal pelos resultados à pessoa que o realiza, e o feedback, permite que o funcionário saiba qual a eficácia do seu desempenho. Esta teoria indica que um indivíduo obtém recompensa interna quando sabe que, pessoalmente, teve bom desempenho numa tarefa que é percebida como importante. Quanto maior for essa percepção, maior será a motivação, o desempenho e a satisfação do funcionário, e menor o seu absentismo e a probabilidade de ele deixar a organização.
	1985	Avaliação Cognitiva / Auto-determinação	Deci e Ryan	Sustenta que, quando a organização usa recompensas externas para premiar desempenhos superiores, as recompensas internas, que resultam de o indivíduo fazer o que gosta, são reduzidas.

## **CAPÍTULO 2 - MOTIVAÇÕES PARA O INGRESSO EM INSTITUIÇÕES MILITARES**

A motivação em contexto militar foi bastante explorada e explicada por Moskos, através do modelo Institucional/Ocupacional (Sousa & Esteves, 2012). Para o autor, o modelo institucional baseia-se em normas e valores coletivos, que vão além dos interesses pessoais em prol de um bem comum. Em contexto militar podemos relacionar esses valores em termos tais como dever, honra, servir o país. Resumidamente ao modelo institucional estão associadas motivações como o reconhecimento e o prestígio social, advindas do autossacrifício subjacente à profissão de ser militar (Sousa & Esteves, 2012), ou a motivos puramente intrínsecos ao sujeito, como o orgulho e o desejo de servir o seu país, ou a procura de autodesenvolvimento. No modelo Ocupacional, por outro lado, as motivações estão associadas a recompensas materiais e sociais pelo trabalho que é desempenhado (Sousa & Esteves, 2012). Em contexto militar podemos dar como exemplos de recompensas deste tipo, o salário, ser reconhecido e respeitado socialmente, ter acesso a cuidados de saúde privilegiados, ou a outros extras/benefícios.

Num estudo realizado por Omar (2011), onde foram inquiridos 42 militares em regime de contrato (praças, sargentos e oficiais) de várias armas e especialidades e que residiam a maior parte deles no distrito de Évora, verificou-se que o desejo de entrar no EP estava associado “à motivação intrínseca e à aprendizagem social, crendo-se que a recompensa material se encontra num patamar secundário nesta organização” (Omar, 2011, p. 54), já que o salário que um militar obtém é-lhe atribuído de acordo com o seu posto e não com base no seu esforço ou trabalho que realiza.

Janulaitienè (2011), num estudo feito aos candidatos que entraram para a AM da Lituânia constatou que a maior parte dos candidatos já tinham o “desejo de servir a sua pátria” (Janulaitienè, 2011, p. 162) desde a sua infância, ou aperceberam-se desse interesse nos últimos anos antes da sua escolha, enquanto refletiam sobre a sua vida futura. Este desejo advém do encorajamento: dos pais, avós e outros familiares que serviram nas forças armadas; de amigos que já foram, ou são cadetes na AM; de determinados livros ou filmes.

Também Martinez (2016), através de um estudo levado a cabo, especificamente, aos cadetes da Força Aérea Portuguesa, chegou à conclusão de que os valores institucionais são

o tipo de motivação que mais atraem os jovens a entrar na carreira militar como oficial. Neste estudo as razões intrínsecas enumeradas pelos jovens cadetes “envolvem motivos ideológicos como «vontade de servir a pátria» ou «contribuir para uma boa causa» e motivos mais pessoais como a necessidade de «ter um trabalho interessante» e «ter oportunidades de autodesenvolvimento»” (Martinez, 2016, p. 62).

Caforio (2018) complementa as teorias de Omar (2011), Janulaitienè (2011) e Martinez (2016) através de um estudo em que foram identificadas fundamentalmente motivações de cariz intrínseco nos jovens que ingressavam nas academias militares europeias e ambicionavam a profissão de oficial, tais como o interesse pela vida militar, o desejo de desempenhar um papel ao serviço da pátria, a procura de aventura, o interesse em liderar pessoas, o gosto pela ética militar e o querer pertencer a uma organização disciplinada.

Por outro lado, num estudo realizado por Helmus [et al.] (2018) a 81 soldados recém alistados de várias especialidades diferentes do Exército dos Estados Unidos da América, verificou-se que as motivações para entrar na a vida militar como praça já variam significativamente. Neste estudo os candidatos que ingressaram nas fileiras como soldados revelaram interesses maioritariamente ocupacionais, como a possibilidade de poderem viajar e a busca de aventuras e experiências novas, ou até os benefícios em termos monetários, ou de estatuto social que a vida militar lhes dava (Helmus et al., 2018).

Em conclusão, embora as motivações extrínsecas incentivem os jovens a entrar para as academias militares, estas são, normalmente, colocadas em segundo plano e mais privilegiadas por quem pretende ingressar como soldado. Aquelas que realmente incitam ao alistamento na carreira militar como oficial são as motivações intrínsecas.

Porém, Caforio (2018) constatou que as tendências também variam consoante o país, já que quando aplicado o mesmo estudo a outros países, alguns cadetes enunciaram outro tipo de motivações, como o acesso a uma boa educação e formação contínua, o desejo por ter a sua própria independência, principalmente económica, a possibilidade de vir a ser professor, o gosto pelas tecnologias e engenharias, a segurança no emprego e o salário. Isto permite-nos concluir que a maioria dos cadetes europeus teve interesse em entrar para as academias militares por razões maioritariamente institucionais, ao passo que noutros países, como é o caso dos cadetes australianos, foi demonstrado um interesse meramente ocupacional (Caforio, 2018).

Para o autor, “as motivações burocráticas e/ou ocupacionais produzirão um oficial menos ligado à tradição militar e mais inclinado a considerar a profissão militar como

qualquer outra” (Caforio, 2018, p. 267. Este tipo de motivação associada a recompensas materiais ou sociais a longo prazo poderá ter consequências na contínua motivação do militar para progredir na sua carreira, já que de acordo com Janulaitienè (2011) um militar que não possua vocação para a sua profissão não irá realiza-la com entusiasmo, nem procurar novas qualificações e nem educar-se sistematicamente de forma autónoma, o que dificultará o seu progresso e a sua promoção ao longo da carreira.

Quanto à origem social dos cadetes, Caforio (2018) afirma que os cadetes europeus vêm predominantemente da classe média. Carreiras [et al.] (2020) através de um estudo realizado a uma amostra de 777 cadetes portugueses da Marinha, Força Aérea (FA), EXE e Guarda Nacional Republicana (GNR) concluí-o que cerca de 60% da sua amostra, surge de classes sociais com capitais económicos, educativos e culturais mais elevados, comparativamente à população portuguesa. Acrescenta que a amostra provém maioritariamente dos distritos de Lisboa, Setúbal, Santarém, Porto e Braga (Carreiras et al., 2020).

## CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

“A investigação científica deve caracterizar-se por sistemática, metódica, replicável, racional, empírica, objetiva, comunicável e cumulativa” (Rosado, 2017, pp. 117-118). Deste modo, são descritas no desenrolar deste capítulo, todas as características de metodologia, materiais e métodos sobre os quais me debrucei na execução deste trabalho.

### 3.1. Estratégias, métodos e tipo de estudo

Este trabalho enquadra-se num tipo de estudo não experimental, designado por estudo de caso, que de acordo com Fortin (1999, p. 164), “consiste numa investigação aprofundada de um indivíduo, de um grupo ou de uma organização, uma vez que aborda “algo bem definido ou concreto, como um indivíduo, um grupo ou uma organização” (Meirinhos & Osório, 2010, p. 52) e apresenta um conjunto de características, nomeadamente o seu “carácter holístico, o contexto e a sua relação com o estudo, a possibilidade de poder fazer generalizações, a importância de uma teoria prévia e o seu carácter interpretativo constante” (Meirinhos & Osório, 2010, p.52). Assim, o desenho da pesquisa, aponta para um estudo aprofundado de uma determinada situação, caracterizando-se, neste caso, como descritivo, já que procura fazer “uma descrição exhaustiva de um fenómeno, dentro do respetivo contexto (Yin, 1993 citado por Meirinhos & Osório, 2010, p. 53). Para além disso, na redação do TIA adotou-se o raciocínio indutivo, por analisar casos particulares (alunos de 1973 e 2023) para chegar a conclusões mais amplas sobre as motivações para o ingresso na AM.

### 3.2. Modelo de análise

É sabido que “uma investigação é algo que se procura, implicando hesitações, desvios e incertezas. O investigador deve obrigar-se a escolher um fio condutor tão claro quanto possível, para que o seu trabalho se estruture com coerência” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 6). Desta forma, o Objetivo Geral (OG) desta investigação é verificar as motivações para o ingresso na AM em duas *coortes* de alunos: os cursos de 1973 e de 2023.

Para atingir este objetivo foram criados três Objetivos Específicos (OE), sendo os mesmos:

- OE1: Caracterizar o perfil sociodemográfico dos alunos que frequentaram os cursos de entrada nos anos de 1973 e 2023;

- OE2: Identificar as motivações para o ingresso na AM no curso de entrada de 1973;
- OE3: Identificar as motivações para o ingresso na AM no curso de entrada de 2023;
- OE4: Identificar as variáveis diferenciadoras das motivações de cada um dos cursos de entrada.

De forma a atingir o OG foi formulada a seguinte Pergunta de Partida (PP): “Quais são as motivações para o ingresso na AM em duas *coortes* de alunos: os cursos de 1973 e de 2023?” e, para operacionalizar a PP, definiram-se as perguntas derivadas (PD) seguintes:

- PD1: Qual é o perfil sociodemográfico dos alunos que frequentaram os cursos de entrada nos anos de 1973 e 2023;
- PD2: Quais são as motivações para o ingresso na AM no curso de entrada de 1973;
- PD3: Quais são as motivações para o ingresso na AM no curso de entrada de 2023;
- PD4: Quais são as variáveis diferenciadoras das motivações de cada um dos cursos de entrada.

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

De forma a responder às PD foram correlacionados os dados recolhidos através de duas técnicas de recolha de informação, as entrevistas e os questionários.

Para desenvolver este trabalho foi utilizada uma metodologia mista, de âmbito qualitativo e quantitativo.

Em termos qualitativos foram analisados uma série de documentos internos da AM que permitiram descrever o que era ser cadete em 1973, tais como livros de curso, revistas militares, decretos-lei e demais publicações associadas a esta época. Com a consulta de ainda alguns conteúdos disponibilizados online pelo site da Rádio e Televisão Portuguesa e do EP, foi possível clarificar de forma geral a perspetiva de como a AM passava a sua imagem para a população, através de notícias televisivas.

Além da recolha e análise documental, fez-se a recolha de informação através de entrevistas semiestruturadas aos militares da coorte de 1973, por ser uma técnica de recolha de informação mais flexível, que permite ao entrevistado “responder às questões formuladas num guião, sem necessidade de se orientar por uma ordem específica, podendo, ainda,

acrescentar informação adicional relativa ao tema” (Sarmiento, 2008, citado por Andrade, 2023, p.11).

O acesso ao universo em causa, foi feito através de procedimentos de “bola de neve”. Isto é, identificou-se um elemento do referido curso com quem se estabeleceu contacto, o qual, por sua vez, nos indicou outros elementos.

Antes da entrevista foi pedido ao entrevistado que assinasse um protocolo de consentimento informado, onde era esclarecido sobre os moldes da entrevista, nomeadamente, que a investigação é no âmbito do Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria da AM e que tem como objetivo verificar as motivações para o ingresso na AM em duas coortes de alunos: os cursos de 1973 e de 2023. Também foi referido que a participação do entrevistado é importante para a investigação, que é voluntária e que os dados recolhidos têm a garantia de confidencialidade, sendo utilizados apenas para atingir os objetivos da investigação. Solicitou-se que fosse autorizada a gravação da entrevista, para posteriormente ser transcrita e trabalhada.

Após serem realizadas todas as entrevistas, procedeu-se à sua análise através de um conjunto de técnicas de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011, p. 31) a análise de conteúdo admite uma “disparidade de formas (...) adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações”. A técnica, segundo Bardin (2011), consiste em classificar elementos nas diversas categorias, de acordo com determinados critérios suscetíveis de dar sentido lógico a cada classificação. A finalidade desta classificação é deduzir daí certos dados, que permitam compreender e interpretar o discurso dos entrevistados.

Quanto à recolha de dados referente à coorte de 2023, recorreu-se à aplicação de um inquérito por questionário ao universo de alunos ingressado no ano letivo 2023/24. Para o desenho do questionário usaram-se alguns modelos de perguntas já testadas em outros estudos, designadamente Marques (2017), Carreiras et al. (2020) e Magalhães e Pinto (2021).

O questionário foi aplicado com recurso à plataforma *Google Forms*. Antes de se iniciar o preenchimento, assegurou-se o consentimento informado, semelhante àquele que foi elaborado para as entrevistas, referindo o âmbito e os objetivos da investigação e que os resultados obtidos no questionário serão utilizados apenas para fins académicos. No final, foi realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual, o questionário foi anónimo e confidencial e as respostas foram utilizadas, exclusivamente, para fins científicos.

O questionário foi divulgado a todos os alunos que constituem o universo, pelo “todos os sujeitos da população [tiveram] uma probabilidade igual de serem selecionados para a amostra” (Rosado, 2017, p. 126).

A grande vantagem da utilização dos questionários na coorte de 2023 deve-se à facilidade de reunir dados estandardizados sobre uma população alargada, de forma mais rápida e eficaz, e porque isso retira o caráter subjetivo da interpretação do entrevistador às respostas do entrevistado. Por outro lado, as respostas acabam por não ser tão aprofundadas como as que é possível obter através das entrevistas.

Para o curso de 1973, optou-se pela recolha de dados através da realização de entrevistas, por se tratar de um número reduzido de participantes, dadas as dificuldades em localizar as pessoas em causa, décadas depois de terem concluído a formação da AM. Deste modo, focou-se a atenção nas experiências concretas destes antigos alunos, dando-lhes liberdade para exporem as suas ideias.

Pois, com as entrevistas semiestruturadas é possível abordar questões que não estavam planeadas, possibilitando assim a obtenção de informação mais rica, para compreender melhor o contexto em que viviam na AM, as circunstâncias do ser cadete e de optar por uma carreira militar. .

## CAPÍTULO 4 – RESULTADOS

Neste capítulo, numa fase inicial, faz-se uma breve abordagem do contexto social subjacente aos dois cursos em estudo. Segue-se a caracterização dos alunos que ingressaram em 1973, tendo por base o Anuário da AM do ano letivo 1973/74, procede-se com a caracterização da respetiva amostra e continua-se com a apresentação dos resultados apurados nas entrevistas. Após este percurso, apresentam-se os resultados referentes ao curso de entrada de 2023, obtidos através do inquérito por questionário.

### **Brevíssimo enquadramento histórico**

A AM “é um Estabelecimento de Ensino Superior Público Universitário Militar que desenvolve atividades de ensino, investigação e apoio à comunidade, com a missão primordial de formar oficiais destinados aos quadros permanentes do Exército e da Guarda Nacional Republicana” (Borges, 2012, p. 15).

Quando os alunos da coorte de 1973 ingressaram na AM, Portugal estava sob o regime ditatorial designado por Estado Novo, liderado por Marcelo Caetano, que sucedeu a António de Oliveira Salazar, no ano de 1968. Decorria a Guerra em África, nas antigas colónias, desde 1961 e o serviço militar era obrigatório.

A coorte de 1973 encontrava-se no primeiro ano da AM quando terminou a ditadura e, conseqüentemente, a Guerra Colonial, decorrente do golpe militar conduzido pelo Movimento das Forças Armadas (MFA), a 25 de Abril de 1974, assinalando-se assim o início da democracia em Portugal.

A sociedade metropolitana estava exausta da guerra e dos transtornos que ela causava, mas, acima de tudo, estava sequiosa de uma liberdade que não conhecia há décadas (Fraga, 2014). A revolução incorporava os três D, referentes à descolonização, à democracia e ao desenvolvimento.

Desde esta altura têm ocorrido mudanças profundas na sociedade portuguesa das quais Barreto (2009, p. 8) destaca o “crescimento económico”, a “transição demográfica” (com o acentuado envelhecimento populacional), a “fundação do Estado democrático” e a “integração europeia”. Não obstante a coexistência de algumas crises e tensões, em contexto de paz e de liberdade, caminhou-se para a abertura ao exterior, democratizou-se o acesso à cultura e à educação, melhorou-se significativamente as condições de vida, e os direitos sociais, nomeadamente no que respeita aos direitos das mulheres, bem como se alteraram as

formas de pensar e de agir de cada cidadão (Barreto, 2009). Entretanto, em Portugal e no mundo, a transformação digital tornou-se o grande desafio que enfrentam os Estados, as organizações e os indivíduos.

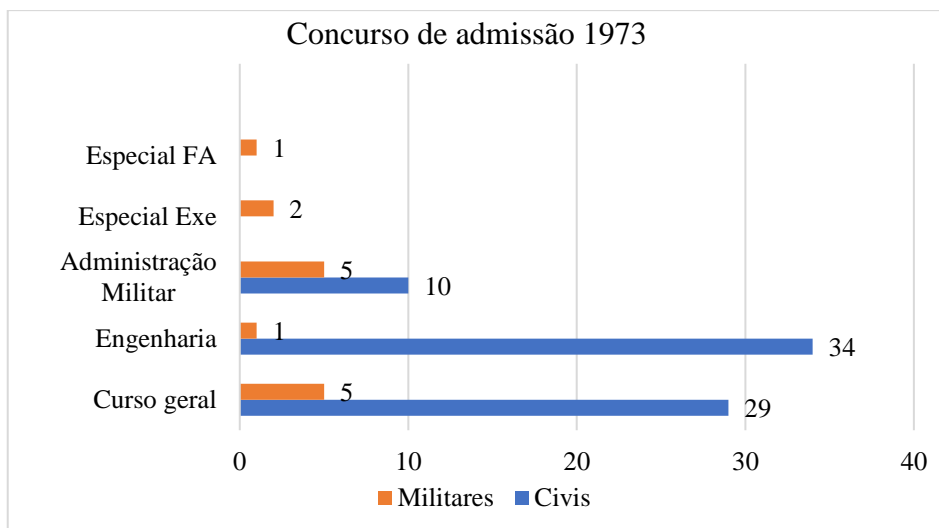
Assim sendo, a coorte de 2023 pertence à *geração Z*, referente aos jovens nascidos entre 1995 e 2010, também chamados “nativos digitais”, ou seja: a geração que não conhece a vida sem *smartphones*, que gere com facilidade as potencialidades tecnológicas, tende a optar por soluções pragmáticas e manifesta abertura à multiculturalidade (Aguiar e Coutinho, 2019). Estes jovens tendem a desenvolver pensamento crítico e a valorizar a flexibilidade, em detrimento das rotinas e das hierarquias, características que constituirão desafios para as organizações, quando estes chegarem ao mercado de trabalho (Spada & Ruffatto, 2023).

Em suma, a coorte de 2023 fez a opção de ingressar na AM, num país mais desenvolvido e marcado pelo avanço tecnológico, que também foi um dos fatores que transformou o quotidiano, as atividades e as relações sociais, favorecendo o acesso à educação, ao desenvolvimento socioeconómico e às grandes mudanças institucionais, nos âmbitos civis e militares.

#### **4.1. Caracterização da amostra da coorte de 1973**

O curso a que pertencem os alunos admitidos em 1973, possui um total de 159 elementos, o que corresponde ao Universo.

De acordo com o gráfico da figura 5, podemos verificar que os candidatos que ingressaram no concurso de admissão de 1973, foram divididos pelos cursos da seguinte forma: 34 eram do curso Geral; 35 do curso de Engenharia; 15 do curso de Administração Militar; 2 entraram no curso especial do Exército; e 1 ingressou no curso especial da Força Aérea.



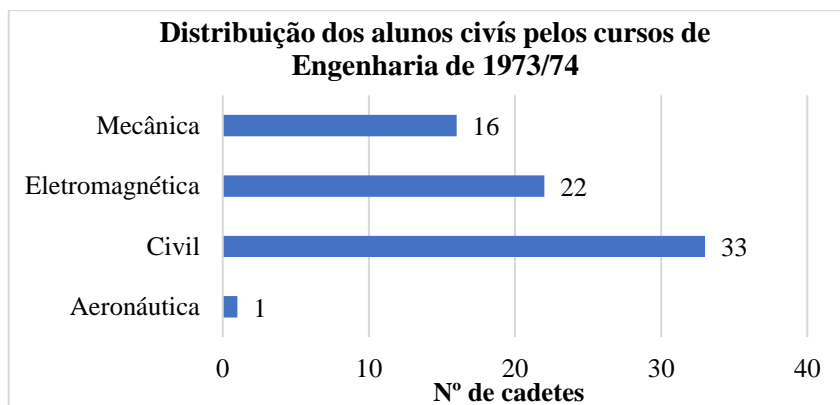
**Figura 5: Cadetes admitidos em 1973**

**Fonte: Elaboração Própria**

O curso Geral consistia num ano zero que ambientava os alunos de 1º ano à vida militar e a ser cadete da AM. No final, após terminarem este ano os alunos poderiam escolher entre Infantaria, Cavalaria ou Artilharia, consoante o número de vagas disponíveis para cada especialidade e de acordo com as suas médias. Atualmente, essa escolha só ocorre no final do 3º ano da AM.

Quanto aos alunos que entraram nos cursos especiais da FA e do EXE, esses alunos correspondem aos candidatos que já eram militares e que já tinham participado em comissões no ultramar, podendo optar por realizar um curso de apenas um ano na AM e tornarem-se oficiais dos Quadros Permanentes (QP).

Também existiam os cursos civis de engenharia, com apenas 1 aluno de Engenharia Aeronáutica, 33 de Engenharia Civil, 22 de Engenharia Eletromagnética e 16 de Engenharia Mecânica, tal como indica a figura 6.



**Figura 6: Alunos civis dos cursos de Engenharia de 1973/1974**

**Fonte: Elaboração Própria**

Destes 159 elementos que entraram para a AM em 1973, foram entrevistados cinco militares, dos quais quatro pertenciam ao curso Geral (três civis e um alferes miliciano) e um ao curso de Administração Militar que entrou como civil.

Para conhecer melhor esta amostra foi realizada uma caracterização de cada um dos entrevistados, através da recolha de elementos sociodemográficas, que remetem à época em que os inquiridos se candidataram à AM, com o intuito de perceber os seguintes pontos: idade atual e de entrada na AM; situação profissional e habilitações; estado civil; local de nascimento; local de residência; situação económica da sua família; grau de escolaridade dos pais; se já tinha familiares na família; curso que entrou na AM; se fez toda a sua vida como militar; e por fim a última profissão que exerceu antes de passar à reforma. As características sociodemográficas de cada entrevistado estão representadas nos Quadros 3 e 4 que se seguem:

**Quadro 3: Dados pessoais e de natureza académica**

	Entrevistados				
	1	2	3	4	5
<b>Nome</b>	Coronel	General	Major-General	Major-General	Coronel
<b>Idade atual</b>	71 anos	69 anos	70 anos	72 anos	75 anos
<b>Idade de entrada na AM</b>	20 anos	18 anos	20 anos	21 anos.	25 anos
<b>Situação antes de ingressar na AM</b>	“Trabalhador-estudante”	Estudante	Estudante	Estudante	Militar (Alferes Miliciano)
<b>Habilitações à entrada na AM</b>	Secundário	Secundário	Secundário	Secundário	Secundário
<b>Estado civil na época</b>	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Solteiro
<b>Local de Nascimento</b>	Valpaços	Tomar	Leiria	Lisboa	Viana do Castelo

Fonte: Elaboração Própria

**Quadro 4: Dados sobre residência e carreira militar**

	Entrevistados				
	1	2	3	4	5
<b>Local de Residência na época</b>	Porto	Tomar	Leiria	Lisboa e Portimão	Lisboa
<b>Situação económica da sua família na época</b>	Boa	Média	Média	Boa	Boa
<b>Existência de militares na família</b>	Sim (familiar não direto)	Sim (vários)	Não	Sim (Avô materno, pai e irmão)	Sim (Tio)
<b>Curso frequentado</b>	Administração Militar	Curso Geral	Curso Geral	Curso Geral	Curso Geral
<b>Carreira exclusivamente militar</b>	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
<b>Última profissão que exerceu antes de passar à reforma</b>	Militar	Militar	Militar	Militar	Militar

Fonte: Elaboração Própria

#### 4.2. Motivações para o ingresso na AM da coorte de 1973

A segunda fase da entrevista está direcionada para compreender as suas motivações que levaram a ingressar na AM, bem como as perspetivas quanto à vida de cadete e as vivências na AM, no período pós 1974.

De acordo com o método de análise adotado para interpretar as entrevistas, criaram-se as seguintes categorias temáticas: Motivações para o ingresso na AM; Avaliação da vida

do Cadete-Aluno; e Avaliação da vida do cadete. Para cada uma destas categorias criaram-se subcategorias em que se agruparam as respostas dos entrevistados, tal como mostram os quadros 4, 5 e 6.

No caso da primeira categoria “Motivações para o ingresso na AM”, foi subdividida em 13 subcategorias, com o intuito de identificar as motivações da coorte de 1973 para entrar na AM. Deste modo, contactou-se que os cinco entrevistados consideram a “influência da família” como um desses motivos, seja porque “tinham uma longa tradição de militares na própria família” (Ent5, Ent 2 e Ent 4), ou porque simplesmente conversaram com um familiar que os aconselhou, como é o caso do Ent1 que “tinha um primo que tinha acabado de fazer o primeiro ano de Infantaria”.

Seguem-se os “valores militares” como principais motivos de entrada. Os entrevistados afirmam que estes valores já lhes eram intrínsecos e, por isso, a maioria inscreveu-se na AM por se identificarem com essa forma de estar e de viver, como é o caso do Ent3, que afirma o seguinte: “sempre tive alguma apetência para a disciplina, para o rigor e algum espírito de sacrifício e, portanto, a minha maneira de ser acabou por ajudar na minha decisão “. Apenas o Ent1, ainda que veja esses valores como lhe sendo intrínsecos, não os coloca no primeiro plano das motivações para ingressar na AM. A aproximação a esses valores relaciona-se com a subcategoria “influência familiar”, já que conforme refere o Ent4 “o convívio com (...) acaba por incutir determinados valores com as quais nos identificamos quando entramos para a Academia Militar” .

Quando se questionam os entrevistados sobre o impacto que a Guerra de África possa ter tido nas suas opções, os pensamentos partilhados não diferem substancialmente: era uma “inevitabilidade”, “se é para ir para a guerra, prefiro ir bem preparado” (Ent4); “na altura era território nacional, que tínhamos de defender” (Ent2), “não sei se me influenciou (...), mas nunca me afastou) (Ent 3).

Os fatores ligados à liderança, “o desejo de comandar homens e liderar” (Ent3) são referidos, não necessariamente por terem impulsionado diretamente o ingresso no ensino militar, mas como algo inerente ao percurso: “Isso foi a parte que mais me motivou durante a vida militar”; “Sempre procurei liderar pelo exemplo, nunca exigi algo a alguém sem o demonstrar primeiro”, como testemunha o Ent2.

Outros motivos menos referidos dizem respeito às seguintes subcategorias: “interesse pela formação académica”; “acesso a recursos educacionais e de desenvolvimento pessoal”; “desafio pessoal e superação de limites”; e à “estabilidade económica e benefícios sociais”. Apenas o Ent1 considerou estes pontos influenciadores da sua entrada na AM.

O único motivo que não foi enunciado pelos entrevistados foi o “salário”. Neste âmbito a amostra entrou em consenso “o salário nunca influenciou a minha decisão” (Ent3) ou “eu nunca liguei à parte monetária” (Ent2).

**Quadro 5: Motivações para o ingresso na AM**

	Entrevistados					Total
	1	2	3	4	5	
Valores militares		X	X	X	X	4/5
Influência de amigos			X	X		2/5
Influência da família	X	X	X	X	X	5/5
Prestígio das Forças Armadas		X	X			2/5
Atração pela carreira militar				X	X	2/5
Impacto da situação política (Guerra de África)	X	X	X	X		4/5
Estabilidade profissional	X				X	2/5
Vocação para a defesa nacional		X		X		2/5
Oportunidades de liderança		X	X		X	3/5
Interesse pela formação académica	X					1/5
Acesso a recursos educacionais e de desenvolvimento pessoal	X					1/5
Desafio pessoal e superação de limites	X					1/5
Estabilidade económica e benefícios sociais	X					1/5

**Fonte: Elaboração Própria**

Quanto à segunda categoria “Avaliação da vida de cadete”, emergiram sete subcategorias no discurso dos entrevistados, que nos permitem entender como era a vida de cadete-aluno na AM há 50 anos.

De acordo com os entrevistados, a vida quotidiana de um cadete-aluno em 1973, era “um mundo à parte/fechamento”, conforme refere o Ent1 “eu era livre, fazia o que queria e me apetecia e na AM não tinha um milímetro de liberdade”, isto também acontecia porque “em 1973, Portugal era um pouco mais fechado” (Ent3).

Mas, os alunos da AM também tinham acesso às atividades circum-escolares, que lhe proporcionavam o “desenvolvimento de habilidades”, como o paraquedismo, o mergulho, a equitação, o remo, a vela e o rãguebi, de acordo com os Ent2 e 5.

Com a distância de meio século percorrido, só o Ent3 não recomendaria atualmente o ingresso na AM, “porque hoje a carreira militar é muito desafiante, e conciliar a vida profissional com a familiar é muito difícil”.

Outros aspetos que os entrevistados mencionam são: os “desafios enfrentados”, sobretudo “o embate daqueles primeiros meses, nas provas físicas” (Ent1), e em que a principal preocupação de um cadete naquela época “era não reprovarem no primeiro ano” (Ent3); e a “adaptação à disciplina e rotina militar” embora muitos alunos se adaptassem mais facilmente, porque a própria educação dada pelos pais era mais rígida.

**Quadro 6: Avaliação da vida de cadete**

	Entrevistados					Total
	1	2	3	4	5	
Um mundo à parte/fechamento	X	X	X	X	X	5/5
Impacto na vida pessoal	X		X	X		3/5
Desenvolvimento de habilidades	X	X	X		X	4/5
Desafios enfrentados	X		X			2/5
Adaptação à disciplina e rotina militar	X	X				2/5
Voltaria a ingressar		X	X		X	3/5
Recomendaria o ingresso	X	X		X	X	4/5

**Fonte: Elaboração Própria**

Por último, agrupámos os testemunhos em torno da categoria “Vivência na AM pós 1974”, com o intuito de perceber como os entrevistados percecionam mudanças inerentes a esse período atribulado. Os cinco entrevistados concordam com a existências de mudanças: “Foram períodos conturbados, é que nós apanhamos o 25 de abril, o 11 de março, 28 de setembro o 25 de novembro, todos na Academia” (Ent2). De entre as mudanças específicas, recordam : “o facto de podermos falar de outra maneira” (Ent1), ou seja, comunicar com mais liberdade, deixaram de existir ameaças à liberdade de expressão; “houve disciplinas que deixaram de ser dadas”, por exemplo, “a disciplina de estudos ultramarinos passou a pan-africanismo” “criou-se uma associação de alunos (...) as regras tornaram-se menos rígidas, havia indivíduos com cabelos grandes, barba e calças à boca de sino” (Ent5); existia um clima de “desconfiança e insegurança entre os alunos” (Ent3); e por último, segundo o Ent4, “houve ali uma turbulência na AM”.

Todas estas mudanças ocorreram, apesar do comando da academia e os oficiais tentarem preservar um pouco os cadetes desse ambiente (Ent2), visando preservar a continuidade da cultura institucional.

**Quadro 7: Vivência na AM pós 1974:**

	Entrevistados					Total
	1	2	3	4	5	
Mudanças após o 25 de Abril	X	X	X	X	X	5/5
Menor rigidez no cumprimento das regras	X		X		X	3/5
Adaptação à nova realidade social			X		X	2/5
Continuidade da cultura institucional			X			1/5

**Fonte: Elaboração Própria**

Por último, como recorda o Ent5, é de salientar que na confluência das crises académicas nas universidades, a AM ficou responsável pela formação dos cadetes não só do

EXE, como também da FA e dos alunos civis de várias especialidades de Engenharia (Aeronáutica, Civil, Eletrotécnica e Mecânica).

### 4.3. Caracterização da amostra da coorte de 2023

No ano de 2023 ingressaram inicialmente na AM 130 alunos. Este universo reparte-se pelos vários ciclos de estudos do seguinte modo: 40 (31%) entraram para a Licenciatura em Ciências Militares, Ramo Exército; 36 (28%) ingressaram na Licenciatura em Ciências Militares, Ramo Segurança; 28 (22%) ingressaram na Licenciatura em Engenharias (22%); 12 (9%) ingressaram na Licenciatura em Ciências Militares, Ramo Administração. Finalmente, 9 alunos ingressaram no Mestrado Integrado em Medicina.

O questionário foi aplicado a todo o universo, tendo-se obtido 108 respostas válidas, que representam a amostra, refletindo aproximadamente 83% do universo. Para proceder à caracterização sociodemográfica apuraram-se questões como: o sexo, a idade, o local de nascimento, local de residência, estado civil, grau de escolaridade do aluno e dos seus pais, a situação profissional antes do ingresso na AM, o curso que frequenta, a situação económica e se tem algum familiar militar. Neste capítulo será apresentada esta caracterização, por subcapítulos, com o apoio de gráficos elaborados a partir das respostas dadas por cada cadete-aluno ao questionário que lhes foi apresentado.

#### 4.3.1. Sexo

Quanto ao sexo, a amostra é constituída por 98 cadetes-alunos do sexo masculino (89%) e 12 do sexo feminino (11%), de acordo com a figura 5.

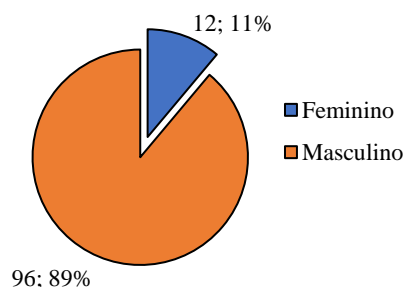


Figura 7: Número de cadetes-alunos por sexo

Fonte: Elaboração própria

Carreiras et al. (2020) em 2016 não obteve resultados muito diferentes, em 445 cadetes da AM, apenas 48 são cadetes femininas (11%), ou seja, em sete anos houve um aumento de apenas 1%, do efetivo feminino um valor quase insignificante.

#### 4.3.2. Idade

Atualmente é possível ingressar na AM, a partir dos 17 anos, desde que esteja autorizado pelos pais ou por quem esteja a exercer a responsabilidade paternal. A data-limite de entrada já varia caso o indivíduo seja civil ou militar. Para os alunos civis que concorreram à AM no ano de 2023, é 22 anos a idade limite e no caso dos alunos militares é 26 anos.

Como mostra o gráfico da figura 6, neste caso houve o ingresso de 8 candidatos com 17 anos (7%) e apenas 2 com 26 (2%). Para além disso, podemos concluir que o grupo etário mais numeroso corresponde aos jovens que ingressam na AM com 18 anos, atingindo um total de 36 alunos (33%) e que a média de idades dos candidatos à AM é de 19 anos, variando entre os 17 e os 26 anos de idade.

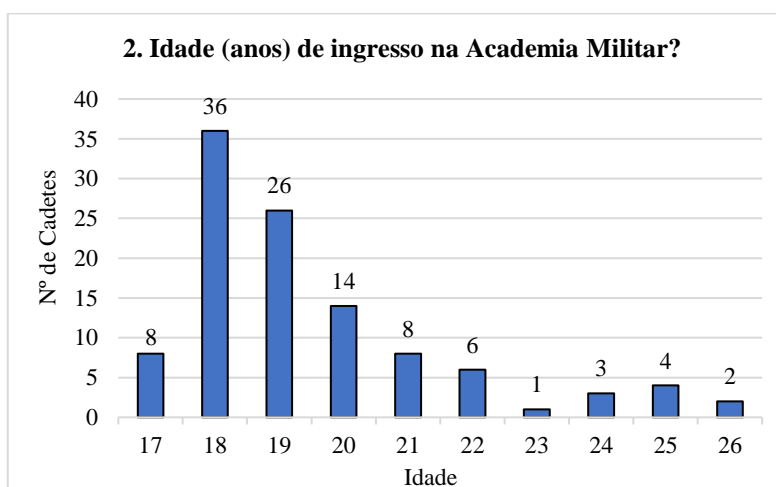


Figura 8: Distribuição de cadetes por idade

Fonte: Elaboração própria

#### 4.3.3. Local de Nascimento

Relativamente ao local de nascimento da amostra, constatou-se que a maioria, 24 cadetes-alunos (22%), é originária do distrito de Lisboa, seguindo-se Vila Real e Coimbra com 9 cadetes (8%) e Santarém e Porto com 8 (7%).

É de salientar ainda que o ingresso na AM não é tão comum para os cadetes-alunos que nasceram mais a Sul de Portugal continental, em especial para os distritos de Faro e Beja.

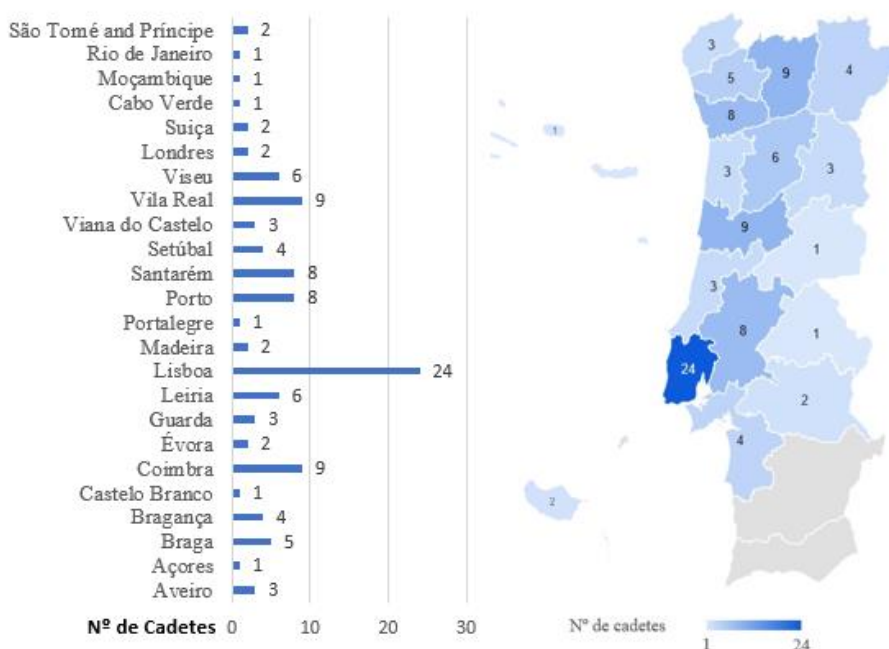


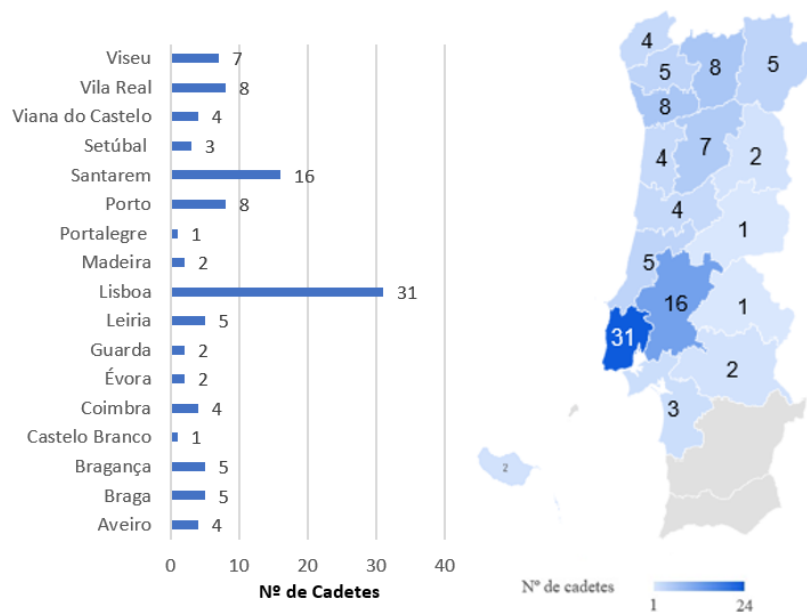
Figura 9: Distribuição de cadetes por local de nascimento

Fonte: Elaboração própria

Carreiras et al. (2020), obteve resultados muito semelhantes no estudo que realizou, em 2016, a cadetes da AM, Marinha e FA. Estes autores constataram que a maioria dos cadetes eram provenientes de Lisboa, seguindo-se Santarém, Porto e Setúbal. De acordo com Carreiras et al. (2020) estes resultados não são uma surpresa se considerarmos que Lisboa é um dos distritos que concentra maior percentagem de população portuguesa e concomitantemente onde está localizada a AM.

#### 4.3.4. Local de Residência

Quanto ao local de residência atual, mantém-se a tendência comparativamente ao local de nascimento, ocorre apenas um aumento do número de cadetes residentes em Lisboa, valor que continua a corresponder à maioria, mas desta vez com 31 cadetes-alunos residentes (29%). Os cadetes-alunos de Santarém passam para o dobro, 16 cadetes-alunos (15%); e o número de cadetes residentes em Viseu desce para apenas 4 (4%); quanto aos restantes distritos os valores não se alteram de forma relevante.



**Figura 10: Distribuição de cadetes por local de residência**

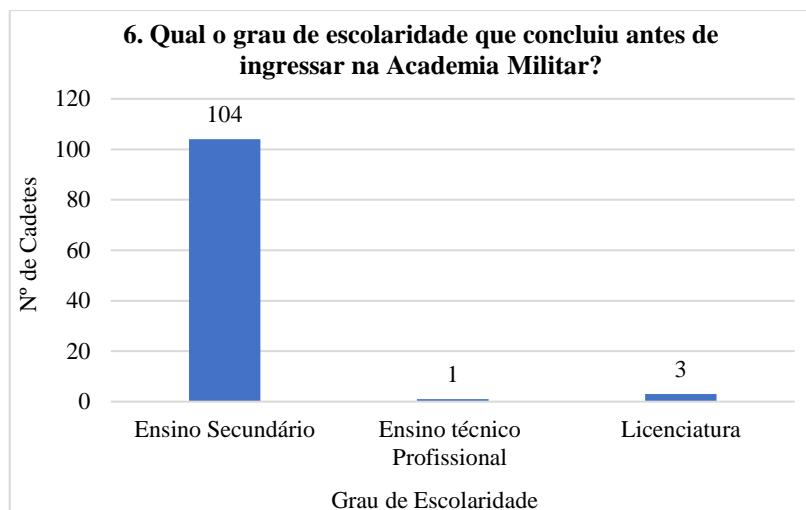
Fonte: Elaboração própria

#### 4.3.5. Estado civil

No que toca ao estado civil todos os 108 elementos da amostra são solteiros (100%).

#### 4.3.6. Grau de escolaridade

Para o ingresso na AM, os candidatos deverão ter no mínimo o Ensino Secundário. No caso desta amostra verificamos que a maioria, 104 cadetes-alunos (96%), entrou com o 12ºano de escolaridade, apenas 1 com o Ensino Técnico Profissional (1%) e 3 com a Licenciatura (3%), conforme a figura 10.

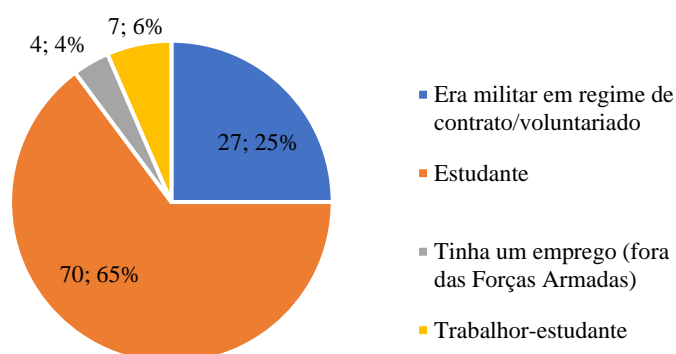


**Figura 11: Número de cadetes por grau de escolaridade**

**Fonte: Elaboração própria**

#### **4.3.7. Situação Profissional**

No que toca à situação que antecede o ingresso na AM (figura 11), a maior parte dos inquiridos (65%) eram estudantes. Os restantes já tinham experiência profissional: 27 (25%) eram militares em regime de contrato/voluntariado; 7 eram trabalhadores-estudantes (6%) e 4 tinham um emprego (fora das FFAA) (4%).



**Figura 12: Situação profissional dos inquiridos**

**Fonte: Elaboração própria**

#### 4.3.8. Curso que frequenta

Os inquiridos nesta amostra subdividem-se pelos cursos da seguinte forma: 37 frequentam a Licenciatura em Ciências Militares, Ramo EXE (34%), 34 a Licenciatura em Ciências Militares, Ramo Segurança (31%), 14 a Licenciatura em Engenharias (13%), 16 a Licenciatura em Ciências Militares, Ramo Administração (10%) e 7 Mestrado Integrado em Medicina (6%), tal como está apresentado no gráfico da figura 12.

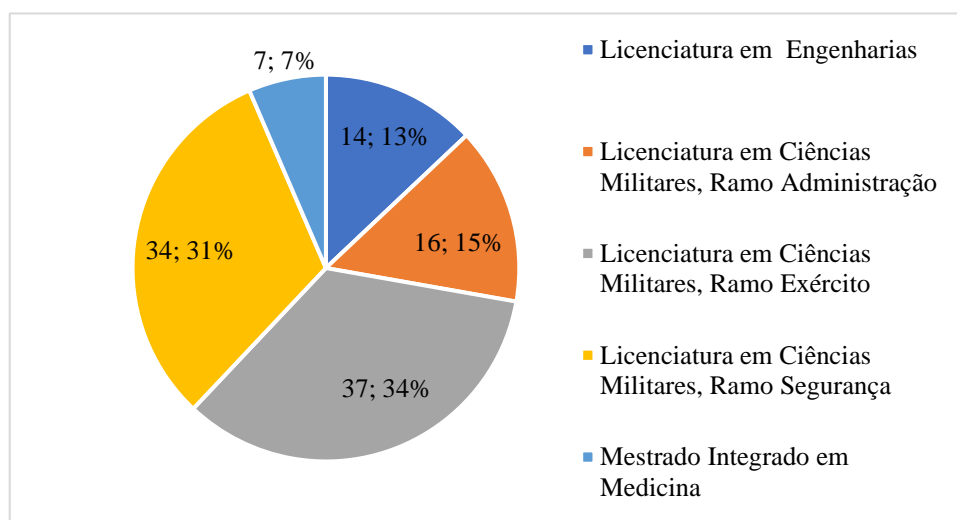
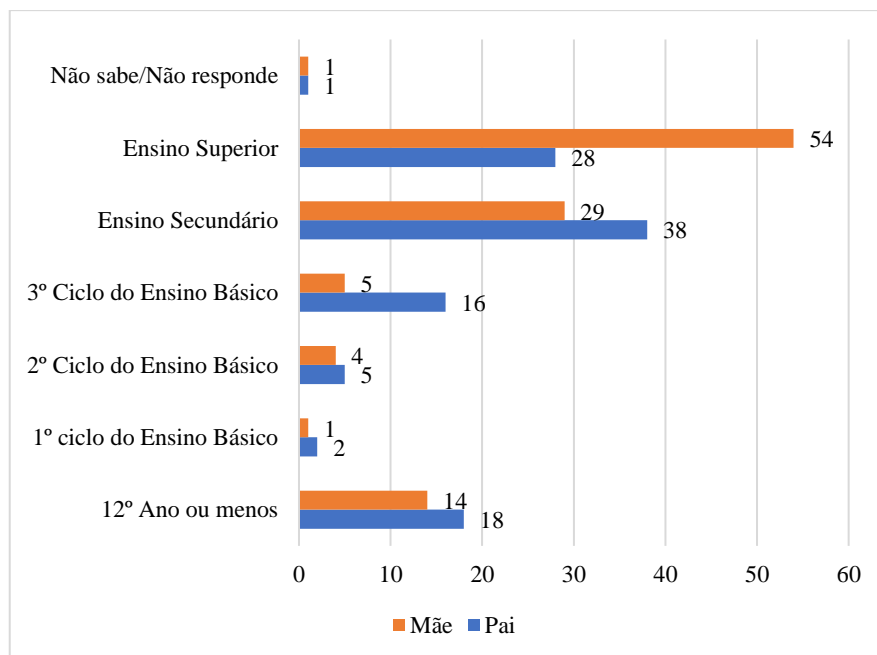


Figura 13: Número de cadetes por curso

Fonte: Elaboração própria

#### 4.3.9. Grau de escolaridade dos pais

Quanto ao grau de escolaridade dos pais concluiu-se que a maioria das mães dos cadetes possui ensino superior (54, 50%) e a maioria dos pais o ensino secundário (38, 35%). Assim podemos concluir que existe um grau de escolaridade superior das mães em relação aos pais de cada cadete de 2023.



**Figura 14: Distribuição do grau de escolaridade dos pais dos cadetes alunos**

**Fonte: Elaboração Própria**

#### **4.3.10. Situação económica da família**

De acordo com o gráfico da figura 15, concluiu-se que a grande maioria dos cadetes considera ter uma situação económica familiar normal (81, 75%), tal como observou Caforio (2018) no seu estudo, em que a maioria dos cadetes eram provenientes de classes médias. Por outro lado, Carreiras et al (2020), mencionou que 60% da sua amostra surgiu de famílias com elevados capitais económicos. Nesta amostra, e na apreciação subjetiva que os alunos fazem da sua situação económica da sua família, só 22 cadetes consideram possuir uma boa situação económica (20%). Por último, apenas 5 cadetes afirmam ter uma má situação económica.

#### 10. Como classifica a situação económica da sua família?

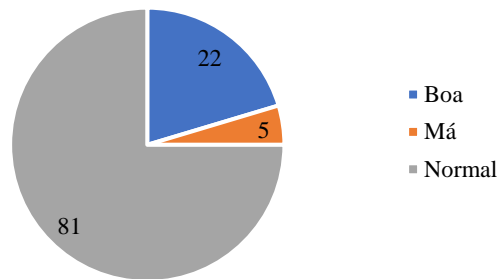


Figura 15: Situação económica de cada inquirido

Fonte: Elaboração própria

#### 4.3.11. Familiares militares

Verificou-se que 54 inquiridos possuem familiares militares (50%) e, igual número não tem ligação familiar ao meio militar. De entre os alunos com familiares militares, o mais comum é a ligação via paterna, já que 32 (30%) alunos têm pais militares. Seguem-se os cadetes que têm apenas um tio militar (7, 6%), um primo (5, 5%), um tio e um primo (4, 4%) ou um irmão (4, 4%).

No estudo de Carreiras et al (2020) o número de cadetes com o pai militar representa apenas 14% da amostra.

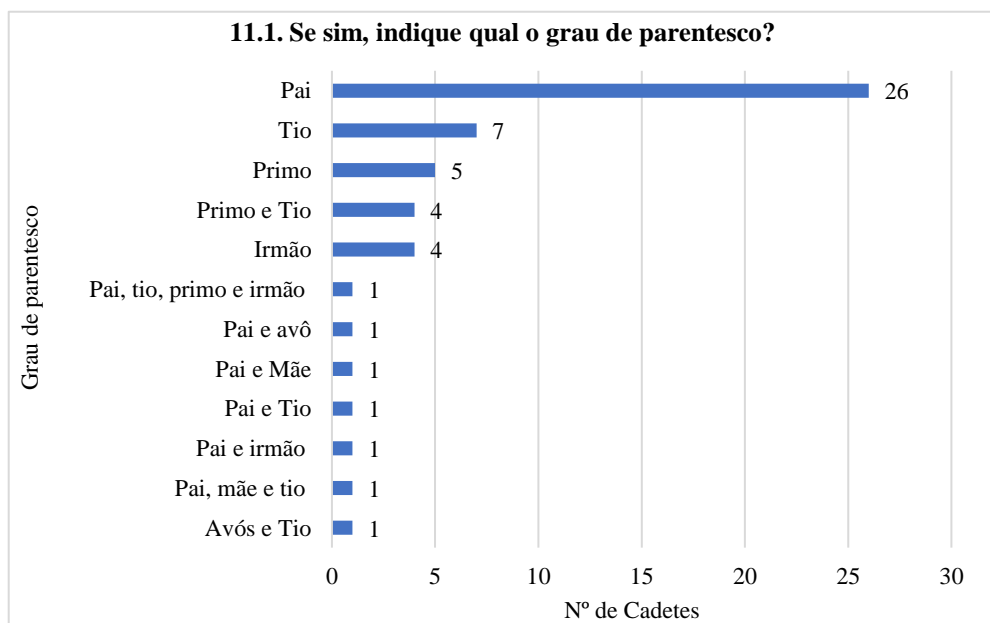


Figura 16: Grau de parentesco dos familiares militares de cada inquirido

Fonte: Elaboração própria

#### 4.4. Motivações para o ingresso na AM da coorte de 2023

Após a parte 1 do questionário, referente às informações sociodemográficas, que ajudou a caracterizar a amostra, introduziu-se a parte 2, relacionada com as motivações para o ingresso na AM.

Começou-se por perguntar como os inquiridos tiveram conhecimento da existência da AM, apurando-se as seguintes respostas: 58 (54%) inquiridos tomaram conhecimento através de familiares ou amigos; 34 (31%) através de pesquisa pessoal na internet ou nas redes sociais; 6 através de palestras ou apresentações sobre a AM; 5 através de eventos de divulgação ; 3 pelos livros, notícias e reportagens sobre a AM ; 1 deles como já era militar, tomou conhecimento através da sua cadeia de comando anterior ; por último, 1 inquirido teve conhecimento por via de um estabelecimento de ensino militar não superior.



Figura 17: Forma como os inquiridos tiveram conhecimento da AM

Fonte: Elaboração própria

##### 4.4.1. Motivações Institucionais

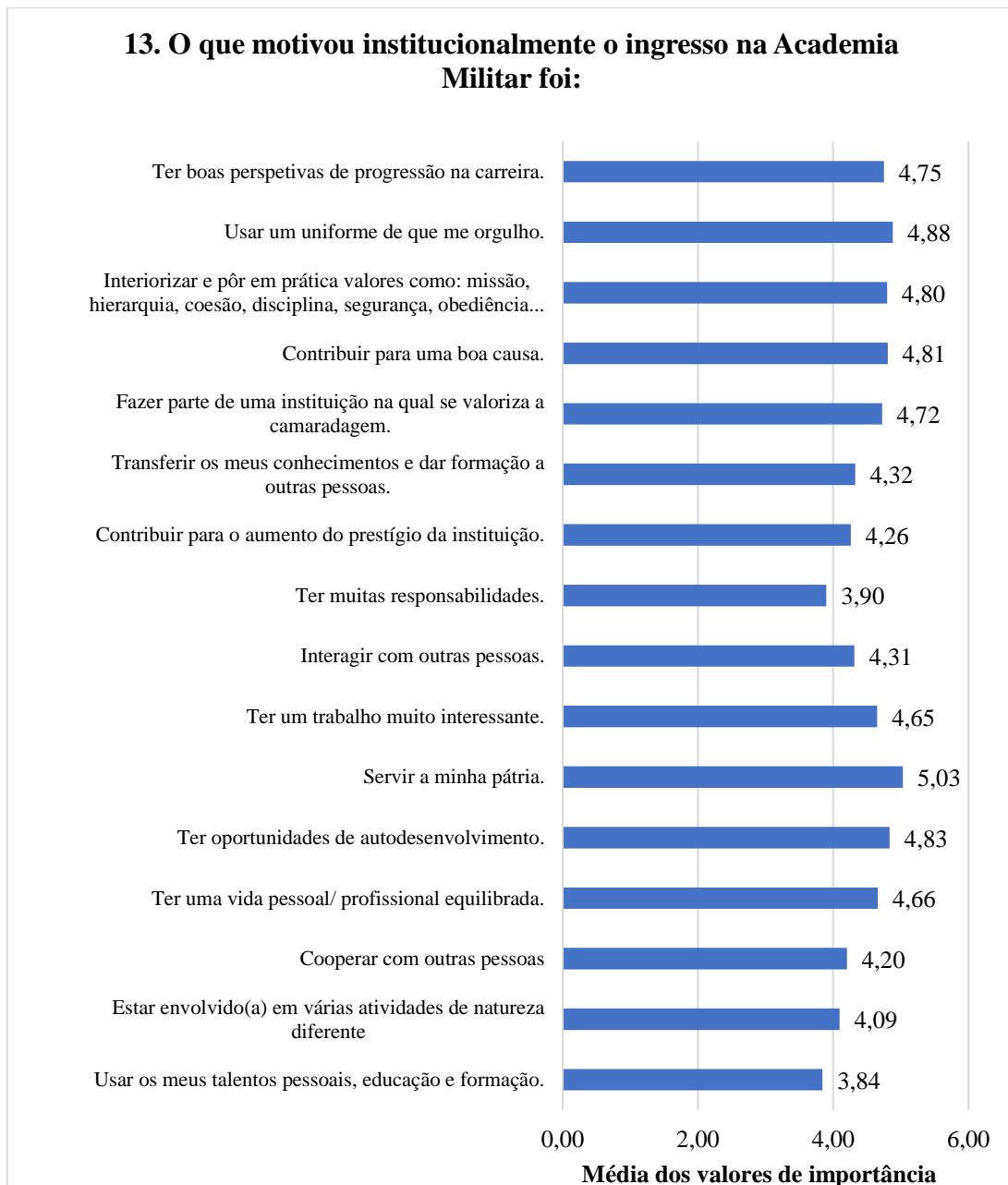
Para avaliar as motivações para o ingresso na AM, ao encontro do que foi explanado na revisão de literatura, tratou-se de compreender, quer as orientações institucionais, quer as ocupacionais, tendo por referência o inquérito aplicado por Marques (2016). Na componente das motivações institucionais, os inquiridos foram colocados perante 16 afirmações, às quais

responderam com base numa escala de importância de 1 a 6, em que 1 significa de importância nula e 6 significa de importância extrema.

De acordo com a figura 18, todas as afirmações referentes às motivações institucionais se situam acima de 3. A vontade de expressa de “servir a minha pátria”, obteve 5,03 valores na escala de importância. A predominância deste valor consta também nos trabalhos de autores como Janulaitienè (2011), Martinez (2016), Marques (2017) e Caforio (2018).

Marques (2017) acrescenta que as principais motivações institucionais dos cadetes são aquelas que remetem para motivos não só como “servir a minha pátria”, mas também “fazer parte de uma instituição na qual se valoriza a camaradagem”, “contribuir para uma boa causa”, “valores como: missão, hierarquia, coesão, disciplina, segurança, obediência...” e “usar um uniforme de que me orgulho”. Já no caso da coorte de 2023 foram considerados os seguintes valores: “servir a minha pátria”, tal como mencionado acima; “usar um uniforme de que me orgulho”, com uma média de 4,88 valores; “ter oportunidades de autodesenvolvimento”, com 4,83 valores; “Contribuir para uma boa causa”, com 4,81 valores; e “Interiorizar e pôr em prática valores como: missão, hierarquia, coesão, disciplina, segurança, obediência...”, com 4,80. Assim podemos concluir que “fazer parte de uma instituição na qual se valoriza a camaradagem” deixou de ser tão importante para quem entra na AM atualmente e começou a ser valorizado mais a possibilidade de “ter oportunidades de autodesenvolvimento”.

O ingresso na AM com os objetivos de “usar os meus talentos pessoais, educação e formação” e “ter muitas responsabilidades” são os motivos considerados menos importantes pelos inquiridos, possuindo 3,84 e 3,90 valores de importância, respetivamente.



**Figura 18: Médias dos itens relacionados com a motivação institucional**

Fonte: Elaboração própria

#### **4.4.2. Motivações Ocupacionais**

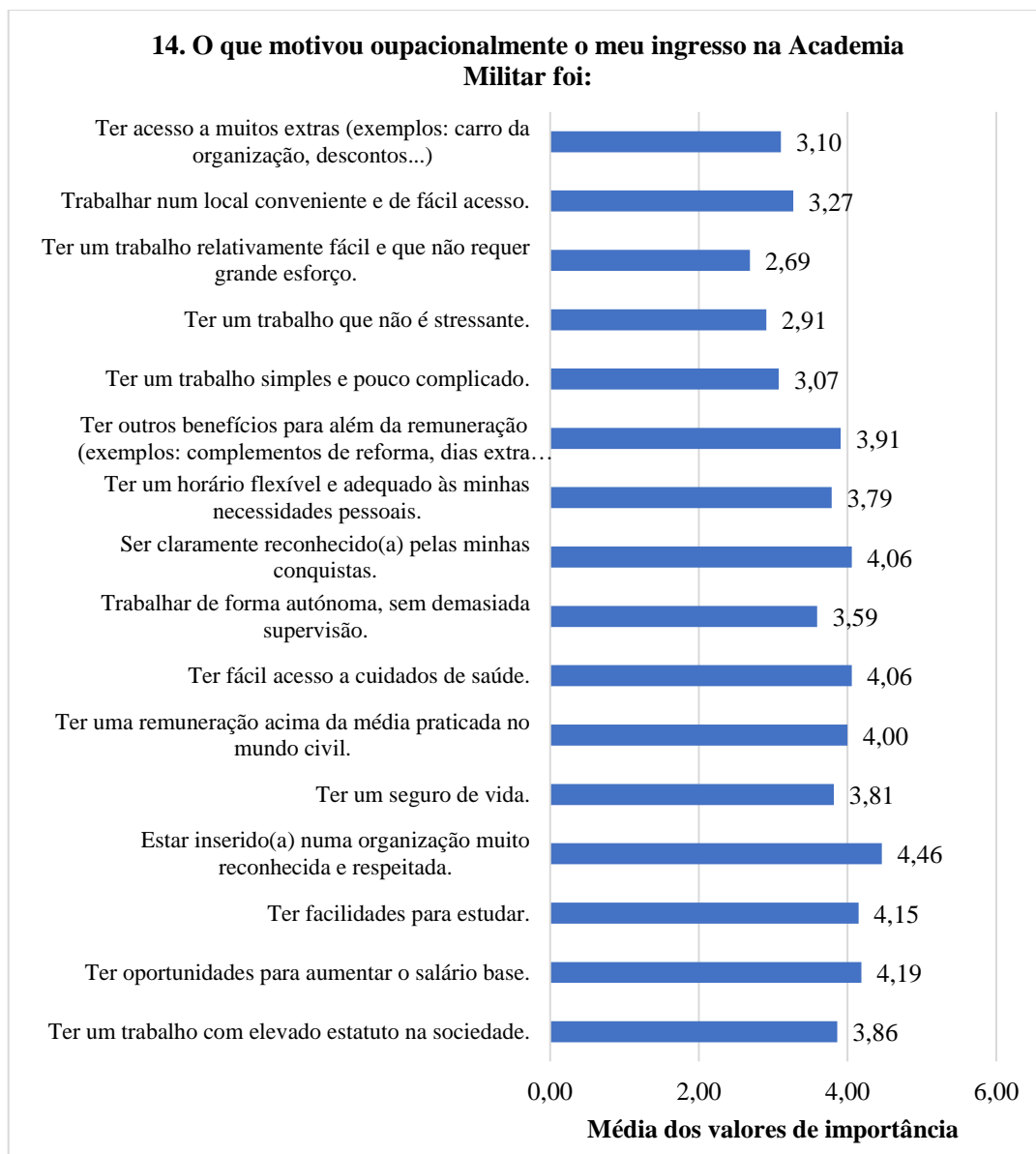
Relativamente às motivações ocupacionais, estudada igualmente com a resposta a 16 afirmações, com uma escala de importância a seis níveis, obtiveram-se os resultados expostos na figura 19.

Ao contrário do que se viu anteriormente, nas motivações ocupacionais encontram-se valores médios abaixo dos três pontos. O item a que os cadetes conferem mais importância

é a vontade de “estar inserido(a) numa organização muito reconhecida e respeitada”, com 4,46 valores; Segue-se “ter oportunidades para aumentar o salário base”, com 4,19 valores; e “Ter facilidades para estudar”, com 4,15 valores. Resultados semelhantes aos de Helmus et al. (2018) que enumera motivos ocupacionais tais como “possibilidade de poderem viajar e a busca de aventuras e experiências novas”, ou “benefícios em termos monetários, ou de estatuto social”.

Por outro lado, os principais motivos ocupacionais encontrados por Marques (2016) foram “ter boas condições físicas de trabalho” e “trabalhar com equipamentos e tecnologias atualizadas”. Também no estudo de Helmus et al (2018), os motivos mais enunciados foram a “procura de aventura”, os “benefícios” de estar no Exército, ou apenas a “procura de estabilidade de emprego”.

Aquilo que foi considerado menos importante nos motivos ocupacionais diz respeito à possibilidade de “ter um trabalho relativamente fácil e que não requer grande esforço”, com 2,69 valores; “ter um trabalho que não é stressante”, com 2,91; “ter um trabalho simples e pouco complicado”, com 3,07; e “ter acesso a muitos extras”, com 3,10 valores. Estes resultados são idênticos aos obtidos por Marques (2016), apenas varia a ordem dos mesmos, sendo os motivos menos valorizados, com menor média, os seguintes: “ter um trabalho simples e pouco complicado”, “ter um trabalho que não é stressante”, “ter um trabalho relativamente fácil e que não requer grande esforço” e “ter acesso a muitos extras”. Por outro lado, Lütz et al. (2012), observou que os principais fatores motivacionais considerados importantes por um maior número militares foram a satisfação da família, ter uma remuneração adequada e a assistência de saúde adequada.



**Figura 19: Médias dos itens relacionados com a motivação ocupacional**

Fonte: Elaboração própria

#### **4.4.3. Motivações Institucionais *versus* Motivações Ocupacionais**

Por fim, fazendo-se a média dos resultados obtidos para cada tipo de motivação, consegue-se identificar qual é o tipo de motivação que aliciou mais jovens da coorte de 2023 a ingressar na AM. Assim sendo, de acordo com o quadro 8, concluímos que são as motivações institucionais que apresentam maior média (4,50), tal como nos estudos de Janulaitienè (2011), Martinez (2016), Marques (2017), Omar (2011) e Caforio (2018).

**Quadro 8: Médias das motivações**

	Motivações	
	Ocupacionais	Institucionais
Média	3,68	4,50

**Fonte: Elaboração Própria**

#### **4.5. Perceções sobre a AM e a carreira militar**

Para completar a recolha de dados, entendeu-se colocar no questionário um conjunto de questões semelhantes às que têm sido apuradas noutras investigações, designadamente no último Inquérito à População Portuguesa sobre Defesa Nacional, coordenado por Magalhães e Pinto (2019).

##### **4.5.1. Recomendações sobre o ingresso na AM**

Uma dessas perguntas visou aferir se, após experienciarem o 1º ano da AM, os alunos recomendariam o ingresso na instituição aos seus familiares ou amigos. Como se apura na Figura 20, mais de metade (52%) recomendaria sem dúvida; 36% recomendaria em certas circunstâncias (se a pessoa em causa não tivesse outra alternativa, ou em sentido contrário, se fosse mesmo a sua vocação). 5% recomendariam o ingresso, mas num curso diferente do que frequentam e apenas 4 não recomendavam de todo.

Estes valores são similares aos que Magalhães e Pinto (2019) obtiveram no seu estudo, na questão sobre a recomendação do ingresso nas FFAA, onde 52,8% dos inquiridos recomendou esse ingresso em quaisquer circunstâncias. Assim concluímos também que a população em geral recomenda o ingresso nas FFAA.

Por outro lado, a percentagem de inquiridos que não recomenda o ingresso nas FFAA a amigos/familiares, no estudo de Magalhães e Pinto (2018), aumenta significativamente para 21,8%, enquanto na amostra de cadetes, em relação à AM, é de apenas 4%.

Quanto àqueles que se encontram numa posição intermédia, na coorte de 2023 representa 44% da amostra, enquanto no estudo de Magalhães e Pinto (2018) esse valor reduz para 25,4%.



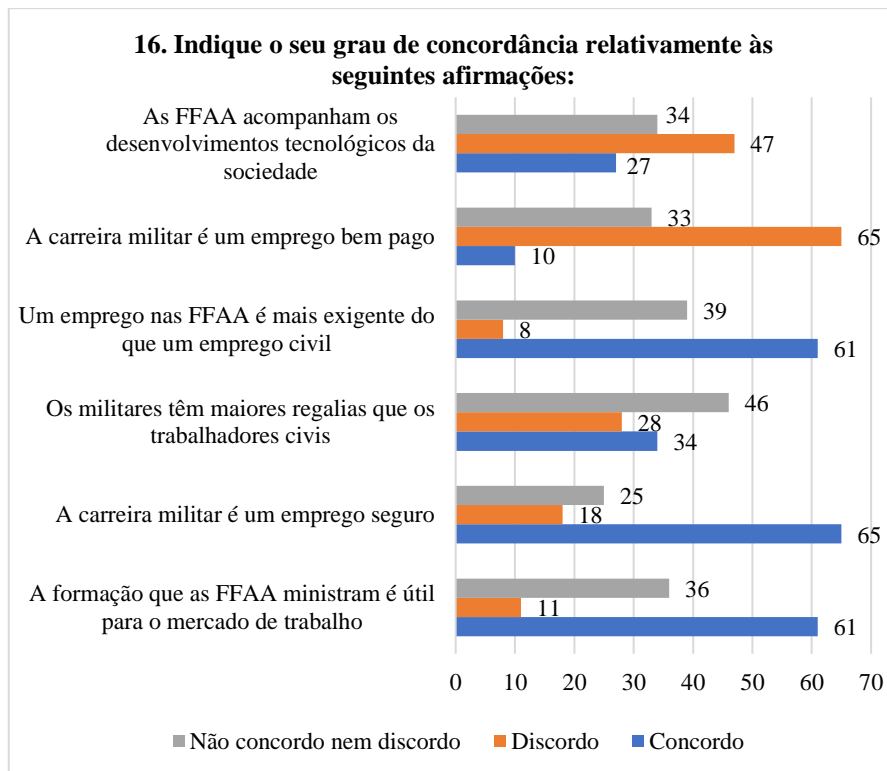
**Figura 20: Número de indivíduos que recomendam, ou não, o ingresso na AM**

**Fonte: Elaboração própria**

#### **4.5.2. Perceções sobre a carreira militar e as FFAA**

No que respeita às perceções sobre a carreira militar e as FFAA, por parte dos cadetes-alunos de 1º ano da AM, com o gráfico da figura 21 percebemos que a maioria considera o seguinte: a formação que as FFAA ministram é útil para o mercado de trabalho (57%); a carreira militar é um emprego seguro (60%); um emprego nas FFAA é mais exigente do que um emprego civil (57%); a carreira militar não é um emprego bem pago (60%); e as FFAA não acompanham os desenvolvimentos tecnológicos da sociedade (44%).

No inquérito coordenado por Magalhães e Pinto (2018), retiramos que a imagem da população portuguesa comparativamente à dos cadetes é completamente discordante na afirmação sobre se “a carreira militar é um emprego bem pago”, já que a maioria considera que os militares recebem um bom salário (43,4%).



**Figura 21: Opiniões dos cadetes da AM sobre assuntos relacionados com a carreira militar e as FFAA**

**Fonte: Elaboração própria**

## CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Como este trabalho pretendeu-se investigar as motivações para o ingresso na AM em duas coortes de alunos: a coorte de 1973 e a de 2023. Para isso, fez-se um breve enquadramento dos contextos sociais de cada uma das coortes de forma a entender se isso teve alguma influência na sua decisão de ingressar num Estabelecimento de Ensino Superior Militar. As conclusões que agora se apresentam, em respostas às PD's e por fim à PP, decorrem dos resultados obtidos a partir das entrevistas aplicadas aos alunos que ingressaram na AM em 1973 e do inquérito por questionário aplicado aos alunos ingressados em 2023, e que frequentam o 1º ano à data da aplicação do questionário. Trata-se assim de dois casos, em que a coleta e o tratamento de dados utilizou técnicas diferentes, adaptados a cada uma, pelas razões expostas na metodologia.

Quanto à PD1 “Qual é o perfil sociodemográfico dos alunos que frequentaram os cursos de entrada nos anos de 1973 e 2023?”, através da análise do perfil sociodemográfico das coortes, conclui-se no curso de 1973 as mulheres eram proibidas de se candidatar à AM, porque a sociedade era muito conservadora. Para além disso, a maioria dos candidatos eram provenientes de famílias que já tinham uma longa tradição militar, isto decorre do facto da coorte de 1973 ter ingressado na AM num período muito conturbado, marcado pela Guerra Colonial, e pela ditadura do Estado Novo. Quanto à maioria dos cadetes de 2023 conheceu a AM a partir dos seus familiares ou amigos, muitos deles também conheceram a partir da internet e das redes sociais, algo que em 1973 não existia. Esta coorte pertence à Geração Z, caracterizada por ter uma forte inclinação para as tecnologias e para a multiculturalidade, em que o acesso à informação é muito fácil atualmente devido ao desenvolvimento tecnológico, e onde a sociedade é muito mais livre. Além disso a maioria dos cadetes de 2023 é caracterizada pelo seguinte: têm entre 18 e 19 anos, residem em Lisboa, têm o ensino secundário, consideram ter uma situação económica normal e, muitos deles, têm o pai como militar.

No que concerne a PD2 “Quais são as motivações para o ingresso na AM no curso de entrada de 1973?”, as motivações estavam muito relacionadas com a influência familiar, manifestando-se de diversas formas, como a tradição militar familiar, conselhos de parentes próximos. A familiaridade com os valores militares, como a disciplina, o rigor e o espírito de sacrifício eram um dos motivos centrais, os candidatos identificavam-se com essa conduta

de vida, que era criada pela educação rigorosa dada pelos seus pais e que acabava por se tornar intrínseca aos jovens.

Além disso, há 50 anos a AM tinha uma ótima reputação, por isso o ingresso dos jovens na instituição era frequentemente apoiado pelos pais ou parentes próximos que valorizavam a carreira militar. Aspectos como o “interesse pela formação académica”, “acesso a recursos educacionais e de desenvolvimento pessoal”, “desafio pessoal e superação de limites” e a “estabilidade económica e benefícios sociais”, foram mencionadas apenas por um dos entrevistados. O salário não foi considerado uma motivação relevante por nenhum dos entrevistados, embora a carreira militar fosse bem remunerada a partir do 2º ano, de acordo com o Ent5. Assim sendo, conclui-se que as motivações para ingressar na AM da coorte de 1973 eram maioritariamente institucionais, o que poderá ter sido influenciado pela escassez de informação que existia na época, prevalecendo as motivações mais tradicionais sobre outras possíveis razões.

Em resposta à PD3: “Quais são as motivações para o ingresso na AM no curso de entrada de 2023?”, as opções que os inquiridos mais escolheram incidem sobre: a vontade de “servir a minha pátria”, “usar um uniforme de que me orgulho”, “ter oportunidades de autodesenvolvimento” e “contribuir para uma boa causa”. Isto reflete um forte sentido de patriotismo e compromisso. Por outro lado, a procura pelo autodesenvolvimento pode demonstrar uma mudança nas expectativas e aspirações dos cadetes de 2023, alinhando-se com uma visão mais moderna da carreira militar. Nesta coorte as motivações ocupacionais, embora presentes, têm uma importância relativamente menor, pelo que são as motivações institucionais que prevalecem na amostra, sugerindo uma inclinação para a busca de desafios e oportunidades de desenvolvimento, em vez de estabilidade e benefícios imediatos.

Relativamente à PD4: “Quais são as variáveis diferenciadoras das motivações de cada um dos cursos de entrada?”. Como se referiu, os dois cursos têm subjacentes contextos sociais e políticos muito contrastados, desde logo o facto da coorte de 1973 ser influenciada pela Guerra Colonial e pelo regime ditatorial, enquanto a coorte de 2023 ingressou num ambiente caracterizado pela liberdade democrática e pela modernização económica e social e onde a tecnologia se tornou predominante no quotidiano de cada cidadão. Ao contrário do que acontecia no passado, os cursos da AM são frequentados atualmente (desde início dos anos 1990) por jovens do género feminino e do género masculino. Dada esta diferença de contextos e também pelo facto de os métodos de inquirição serem diferentes, os dois casos não são comparáveis, por isso, os resultados obtidos para as duas amostras têm sido tratados separadamente.

Assim, a influência familiar e a adesão aos valores militares, eles próprios bastante sintonizados com o rigor da socialização familiar da época, sobressaem como motivações centrais no discurso dos entrevistados que escolheram a carreira das armas em 1973 e, por conseguinte, eram cadetes-alunos quando ocorreu a revolução de abril de 1974.

Para os cadetes da coorte de 2023, a influência familiar não deixa de ser importante, mas denota-se o papel das redes sociais na divulgação da AM e na sua capacidade para incentivar os jovens a ingressar na instituição. Outra variável diferenciadora, diz respeito às perceções de carreira que, em 1973, poderia significar estabilidade e desenvolvimento em tempos de crise e, em 2023, como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional em um contexto de paz e estabilidade socioeconómica.

Por fim, quanto à PP: “Quais são as motivações para o ingresso na AM em duas *coortes* de alunos: os cursos de 1973 e de 2023?”, deduz-se que apesar das mudanças significativas no contexto sociopolítico e cultural, continuam a ser as motivações institucionais a incentivar os jovens a ingressar na AM. No discurso dos entrevistados pertencentes à *coorte* de 1973 sobressaíram a influência da tradição familiar e os valores militares. No inquérito por questionário aplicado à *coorte* de 2023, de entre a listagem de opções possíveis, os fatores motivacionais mais escolhidos remetem à vontade de servir a pátria, utilizar um uniforme militar e ter oportunidades de autodesenvolvimento e crescimento pessoal.

Conclui-se também que a apreciação dos valores militares se manteve desde há 50 anos, contudo, os candidatos de 2023 vão em busca de adquirir esses valores, enquanto os de 1973 já os traziam de casa e se candidatam por se identificarem com essa forma de viver. Relativamente às motivações ocupacionais, embora também sejam importantes, são colocadas em segundo plano por ambas as *coortes*.

Esta investigação tem uma natureza exploratória, procurando estimular a reflexão sobre as motivações para o ingresso no Ensino Superior Militar, em diferentes contextos sociopolíticos, separados por meio século de distância, em que ocorreram profundas mudanças, em Portugal e ao nível mundial.

Com estes resultados podem-se aprimorar as estratégias de recrutamento não só na AM, mas também a nível geral nas FFAA, ajustando-se as abordagens de comunicação e *marketing* digital, através das redes sociais e páginas oficiais das instituições militares. A compreensão das motivações dos candidatos que decidem ingressar na vida militar permitirá às FFAA, adaptar os seus programas de formação para melhor atender às necessidades e aspirações dos alunos, de forma a promover um ambiente de melhor

aprendizagem e mais motivador para quem decide entrar para instituições militares. Além de tudo isto, a análise dos dados sociodemográficos e das motivações pode ajudar a formular políticas mais inclusivas, abordando questões de diversidade e igualdade de género, que considerem a evolução da participação feminina na AM. Por último, esta pesquisa reforça a importância de promover os valores militares dentro das instituições militares e na sociedade em geral.

Ao longo deste trabalho foram-se identificando algumas limitações como o tamanho e composição da amostra de 1973, dada a dificuldade de contactar as pessoas em causa. Passados 50 anos, há também o risco dos inquiridos da coorte de 1973 já não se recordar com precisão das suas motivações originais, podendo reinterpretá-las à luz das suas experiências subsequentes. No que diz respeito aos dados obtidos para a coorte de 2023, através dos questionários, a confiabilidade também poderá ter sido afetada pela tendência para optar pelas respostas socialmente esperadas.

Para desafios que se venham a realizar no âmbito deste estudo, seria interessante ampliar a amostra da coorte de 1973, tentando obter uma amostra mais representativa. Além disso, podiam ser adicionadas as coortes que representam os cursos de entrada de 1983, 1993, 2003 e 2013 de forma a perceber se em 50 anos ocorreram alterações nas motivações dos candidatos. Também seria interessante, realizar um estudo comparativo entre cadetes portugueses e cadetes de AM de outros países, de forma a identificar semelhanças e diferenças nas motivações dos mesmos. Futuramente, seria importante também explorar com maior profundidade as diferenças nas motivações entre cadetes masculinos e femininos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, C., & Coutinho, D. (2019). A transformação digital na Vodafone e na NOS. In M. Carvalho & S. Martins (Eds.), *Transformação digital: Novos desafios para a gestão da informação. Atas do XIII encontro do Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação* (pp. 18-27). <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3703121>
- Alberti, R., Zaluski, F., Milani, L., Campos, S., & Sausen, J. O. (2019). Motivação e o trabalho bancário. *Gestión Joven*, 20, 10–27. [https://www.researchgate.net/publication/335060233\\_Motivacao\\_e\\_o\\_trabalho\\_bancario](https://www.researchgate.net/publication/335060233_Motivacao_e_o_trabalho_bancario)
- Andrade, I. (2023). *O paradigma do Carro de Combate no futuro: Desafios e Dimensões tecnológicas*. [Dissertação de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/50212>
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo* (70th ed.). Persona.
- Barreto, A. (2009). Quatro décadas: da mudança à incerteza. *ACL - P - Comunicações Da Classe de Letras*. <http://dx.doi.org/doi.org/10.58164/xdj8-6496>
- Borges, J. V. (2012). *Viver Academia Militar*. By the book. [https://academiamilitar.pt/images/site\\_images/Publicacoes/viver\\_academia.pdf](https://academiamilitar.pt/images/site_images/Publicacoes/viver_academia.pdf)
- Caforio, G. (2018). *Military Officer Education*. *Handbooks of Sociology and Social Research*, 273–300. [https://www.researchgate.net/publication/325260152\\_Military\\_Officer\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/325260152_Military_Officer_Education)
- Câmara, R. H. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 179-191. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&tlng=pt)
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. *Sociologia - Problemas e Práticas*, 18, 97–128. <http://hdl.handle.net/10071/895>
- Carreiras, H., Bessa, F., Ávila, P., & Malheiro, L. (2020). Cadets in portuguese military academies: a sociological portrait. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 9(29), 93. <http://journals.openedition.org/spp/7234>

- Carvalho, M., & Martins, S. (Eds.). (2019). Transformação Digital: novos desafios para a gestão da informação. *Atas do XIII encontro do Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação* (pp. 18-27). <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3703121>
- Demo, P. (1981). *Metodologia Científica em Ciências Sociais*. ATLAS.
- Fortin, M.-F. (1999). *O Processo de Investigação: Da concepção à realização*. Lusociência - Edições Técnicas e Científicas.
- Fraga, L. A. de. (2014). A guerra colonial: 1961-1974. *DRI - Artigos/Papers*, 1–98. <http://hdl.handle.net/11144/653>
- Galveira, A. (1995). *Características Da Tarefa e Satisfação no Trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. Repositório do Instituto Superior de Psicologia Aplicada. <https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/541/1/DM%20GALV-A1.pdf>
- Helmus, T., Zimmerman, S., Posard, M., Wheeler, J., Ogletree, C., Stroud, Q., & Harrell, M. (2018). *Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army* (RR-2252-A). RAND Corporation. <https://doi.org/10.7249/RR2252>
- Janulaitienė, N. (2011). Selection of candidates to the Military Academy of Lithuania: motivation aspects. *Tiltai*, Nr. 4 (57), 155-165. <https://www.lituanistika.lt/content/32992>
- Krebs, R. R., Ralston, R., & Rapport, A. (2021). Why They Fight: How Perceived Motivations for Military Service Shape Support for the Use of Force. *International Studies Quarterly*, 65(4), 1012–1026. <https://doi.org/10.1093/isq/sqab033>
- Leal, E. A., Miranda, G. J., & Carmo, C. R. S. (2013). Teoria da Autodeterminação: uma Análise da Motivação dos Estudantes do Curso de Ciências Contábeis. *Revista Contabilidade e Finanças*, 24(62) 162–173. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772013000200007>
- Lima, H. A. de S. (2014). *Os fatores motivacionais na candidatura à GNR* [Dissertação de Mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/50212>
- Lütz, C., Canes, R., Beuron, T. A., & Grohmann, M. Z. (2012). Fatores motivacionais extrínsecos para a profissão militar. *Revista de Administração Da UNIMEP*, 10(1), 164–189. [https://www.researchgate.net/publication/277832201\\_Fatores\\_Motivacionais\\_Extrinsecos\\_para\\_a\\_Profissao\\_Militar](https://www.researchgate.net/publication/277832201_Fatores_Motivacionais_Extrinsecos_para_a_Profissao_Militar)

- Mallin, M. L., Hancock, T. D., Pullins, E. B., & Gammoh, B. S. (2022). Salesperson's perceived personal identification with supervisor and the relationship with turnover intention and performance: a mediated motivation model. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 42(3), 243–264. <https://doi.org/10.1080/08853134.2022.2044345>
- Marques, V. (2017). *Carreira Militar – Aspirações e expectativas dos militares da Academia da Força Aérea relativamente ao ingresso nos quadros permanentes da Força Aérea*. [Dissertação não publicada, Academia da Força Aérea]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/21476>
- Martinez, B. M. M. (2016). *Motivação para ser Militar: Ingresso na Academia da Força Aérea* [Dissertação de mestrado não publicada, Academia da Força Aérea]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/14367>
- Maslow, A. H. (1943). Uma Teoria da Motivação Humana. *Psychological Review*, 50, 370–396. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7948398/mod\\_resource/content/2/MASLOW%20%20Abraham.%20Uma%20teoria%20da%20motivac%CC%A7a%CC%83o%20humana.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7948398/mod_resource/content/2/MASLOW%20%20Abraham.%20Uma%20teoria%20da%20motivac%CC%A7a%CC%83o%20humana.pdf)
- Meirinhos, M., & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 2 (2)(3), 49–65. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.3.2010.11551>
- Moskos, C., & Wood, F. R. (1998). *The military: More than just a job? (1<sup>st</sup> ed.)* Pergamon-Brassey's.
- Omar, F. C. H. (2011). *Motivações e perspectivas de carreira dos militares em regime de contrato no Exército - o caso particular de Évora* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora]. Repositório Institucional da Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/9108>
- Pereira, M. V. de F. P. (2013). *Hardiness, engagement e satisfação com a vida em alunos da academia militar: relação entre variáveis e estudos comparativos* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/9841>
- Pérez-Ramos, Juan. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, 1(2), 127-140.

- [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-51771990000200004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771990000200004&lng=pt&tlng=pt)
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. Van. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. (2nd ed.). Gradiva.  
<https://tecnologiamidiaeinteracao.files.wordpress.com/2018/09/quivy-manual-investigacao-novo.pdf>
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamento Organizacional* (11th ed.). Pearson Education.  
[https://admdotunisa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/03/robbins\\_2009\\_livro\\_comportamento\\_organiz.pdf](https://admdotunisa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf)
- Rosado, D. P. (2017). *Elementos Essenciais de Sociologia Geral*. Gradiva.
- Roseiro, A. H. (2009). *Factores psicossociais de motivação nos cientistas: Um estudo de caso no Instituto Gulbenkian de Ciência* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão]. Repositório da Universidade de Lisboa.  
<http://hdl.handle.net/10400.5/1308>
- Silva, S. A., Baptista, J. A. de A., & Costa, K. M. S. de A. (2020). Análise da teoria das necessidades adquiridas de McClelland como meio de satisfação no trabalho.  
[https://www.fateczl.edu.br/engetec/engetec\\_2020/3\\_ENGETEC\\_paper\\_17.pdf](https://www.fateczl.edu.br/engetec/engetec_2020/3_ENGETEC_paper_17.pdf)
- Silva, T. A. C. (2022). *O Desempenho Escolar dos Alunos do Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Artilharia durante a frequência da Academia Militar* [Dissertação de mestrado, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/42066>
- Sordi, J. O., & Carvalho Azevedo, M. (2013). Proposta de artefato para análise de características motivacionais do trabalho. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 15(48), 427–444. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v15i48.1401>
- Sousa, F., & Esteves, J. (2012). Comparação da orientação Institucional/Ocupacional dos Oficiais do Exército e da GNR. *Nação e Defesa*, 125, 81–102.  
<http://hdl.handle.net/10400.26/3078>
- Spada, R., & Ruffatto, J. (2023). Geração Z: Uma Nova Visão Sobre O Trabalho. In: *Ciência, Inovação e Empreendedorismo: o desafio da pesquisa científica no pós-pandemia: Anais da MIC & MPPG*. Anais. Passo Fundo (RS) Atitus Educação, 2022.  
<https://www.even3.com.br/anais/mic2022/517191-geracao-z--uma-nova-visao-sobre-o-trabalho>

# APÊNDICES

## Apêndice A – Guião de entrevista

### Perguntas sociodemográficas:

1. Qual é a sua idade?
2. Com que idade entrou para a Academia Militar?
3. Qual era a sua situação antes de entrar na Academia Militar (estudante, trabalhador-estudante, era militar, tinha um emprego?)
4. Entrou para a Academia Militar com que habilitações?
5. Estado civil na época?
6. Local de Nascimento?
7. Local de Residência na época?
8. Como classificava a situação económica da sua família na época?
9. Qual o grau de escolaridade do seu pai e da sua mãe?
10. Quando ingressou na AM, já havia militares na sua família?
11. Entrou para que curso da Academia Militar?
12. Depois de concluir o curso, fez toda a sua vida profissional como militar?
13. Qual a última profissão que exerceu antes de passar à reforma?

### Perguntas sobre as Motivações:

14. Lembra-se daquilo que despertou o seu interesse em se candidatar à AM? (Eventos de divulgação, livros, reportagem, indicação familiar ou amigos, etc...)
15. Quais os fatores específicos que influenciaram a sua decisão em candidatar-se à AM naquela época?
16. A importância dos valores militares, como a honra, lealdade, disponibilidade, disciplina e a coragem influenciaram-no a candidatar-se à AM?
17. Houve alguma influência externa dos seus familiares, ou amigos, que o motivassem a ingressar na AM?
18. Lembra-se de quais eram as principais motivações dos seus camaradas na época?
19. O prestígio e a reputação que advém do ingresso nas Forças Armadas influenciou a sua decisão? De que forma? (por outro lado, por causa daquilo que aconteceu...)
20. Quais eram as suas perspetivas de carreira quando decidiu candidatar-se à Academia? Essas perspetivas influenciaram suas motivações?
21. As oportunidades de educação e desenvolvimento pessoal oferecidas pela Academia Militar em 1973 influenciaram a sua motivação para se candidatar?
22. E o salário de um oficial na altura, influenciou a sua decisão de ingressar na AM?
23. As oportunidades de liderança e progressão na carreira influenciaram as suas motivações para se candidatar?
24. Tinha alguma expectativa específica em relação ao estilo de vida militar ou às responsabilidades associadas ao ingressar na Academia? Essas expectativas influenciaram as suas motivações?
25. Considerou outras opções de carreira além do militar antes de candidatar-se à Academia?

26. O facto de o país estar em guerra teve alguma influência na sua decisão de ingressar na AM? Em que sentido?
27. A sua vida de cadete era muito diferente da vida dos jovens da mesma idade? Em que sentido?
28. O que mudou na sua vida de cadete, depois de 1974?
29. Alguma vez considerou cessar a sua carreira militar? Pode explicar em que circunstâncias?
30. Se fosse agora, voltaria a ingressar na AM?
31. Considerando a sua experiência, recomendaria o ingresso na AM a familiares ou amigos?

### Apêndice B – Síntese das entrevistas

Entrevistado	Pergunta	Resposta
<b>Coronel (Entrevistado 1)</b>	Qual é a sua idade?	71 anos
	Com que idade entrou para a Academia Militar?	20 anos
	Qual era a sua situação antes de entrar na Academia Militar (estudante, trabalhador-estudante, era militar, tinha um emprego?)	“Trabalhador-estudante” “Trabalhava numa agência de viagens.”
	Entrou para a Academia Militar com que habilitações?	Secundário
	Estado civil na época?	Solteiro
	Local de Nascimento?	Valpaços
	Local de Residência na época?	Porto
	Como classificava a situação económica da sua família na época?	Boa situação económica
	Qual o grau de escolaridade do seu pai e da sua mãe?	O meu pai faleceu quando eu era pequeno e a minha mãe tinha a 4ª classe.
	Quando ingressou na AM, já havia militares na sua família?	“Não tinha familiares diretos que fossem militares.”
	Entrou para que curso da Academia Militar?	“Entrei logo para o curso de Administração Militar”
	Depois de concluir o curso, fez toda a sua vida profissional como militar?	“Sim”
	Qual a última profissão que exerceu antes de passar à reforma?	Militar
	Lembra-se daquilo que despertou o seu interesse em se candidatar à AM? (Eventos de divulgação, livros, reportagem, indicação familiar ou amigos, etc...)	“Lembro porque são coisas que deixam marcas.” “Foi um impulso.” “Eu tinha um primo que tinha acabado de fazer o primeiro ano de Infantaria. Nas férias, ele foi passar uns dias comigo ao Porto e ele disse-me para ir para a Academia. “ “Eu pensei que até pudesse ser uma coisa interessante, já que ir obrigado em junho ou ir agora, mudo de carreira, já que aquilo que eu tinha perspetivado para mim era continuar pelo Porto, fazer o curso de economia e depois logo se via, sempre na condição de trabalhador-estudante.” “Foi ele que me meteu nisto. Mas foi praticamente um acaso, não era por aí que eu estava traçado.”
	Quais os fatores específicos que influenciaram a sua decisão em candidatar-se à AM naquela época?	“Atração pela aventura e pelo desconhecido”. “Eu ir para o serviço militar obrigatório era um risco, ia bater na guerra de ultramar e aqui atrasava algum tempo.” “Foi um misto destas coisas.”
	A importância dos valores militares, como a honra, lealdade, disponibilidade, disciplina e a coragem influenciaram-no a candidatar-se à AM?	“Há valores desses que são intrínsecos a um transmontano”. “Eu não fui muito por aí.”
	Houve alguma influência externa dos seus familiares, ou amigos, que o motivassem a ingressar na AM?	Primo
Lembra-se de quais eram as principais motivações dos seus camaradas na época?	“Não, tínhamos outras coisas com que nos preocuparmos.” “Os fins de semana eram tão curtos, tinham de ser planeados.”	
O prestígio e a reputação que advém do ingresso nas Forças Armadas influenciou a sua decisão? De que forma?	“No meu caso não” “Enfim na opção da Força Aérea, seguramente havia ali qualquer coisa, a atração pelo azul, sendo portista, era mais por	

	esse tipo de coisas pequeninas, mesquinhas não tinha nada a ver com prestígio.”
Quais eram as suas perspectivas de carreira quando decidiu candidatar-se à Academia? Essas perspectivas influenciaram suas motivações?	<p>“falei com alguns camaradas mais antigos que já estavam por lá e as perspectivas de carreira eram passar a reserva, por limite de idade, em Major.”</p> <p>“Isto não era muito aliciente.”</p> <p>“Na altura, acabava por ser um emprego seguro.”</p> <p>“Na via da Administração da Força Aérea a análise que eu fazia é que não havia grande risco no trabalho.”</p> <p>“Havia aqui uma dupla análise, se por um lado não podia imaginar uma carreira de progressão pelos postos fora, por outro lado mesmo nos postos baixos acabava por ter uma vida estável e sem grande risco.”</p>
As oportunidades de educação e desenvolvimento pessoal oferecidas pela Academia Militar em 1973 influenciaram a sua motivação para se candidatar?	“Claro que sim, porque se ganhava bem também gastava bem, porque estava sozinho no Porto, tinha uma casa arrendada e tinha que ir comer fora.” “Portanto, tendo cama, mesa e roupa lavada. Claro que isso também pesa na opção que se toma.”
E o salário de um oficial na altura, influenciou a sua decisão de ingressar na AM?	<p>“Não”</p> <p>“A partir do momento em que entrei, o que passei foi a ver a vida de outra maneira.”</p> <p>“Apesar de ter um salário mais baixo a vida social era muito mais rica.”</p>
As oportunidades de liderança e progressão na carreira influenciaram as suas motivações para se candidatar?	<p>“Não, nunca foi por aí.”</p> <p>“Essa questão apareceu muito mais tarde, já como oficial, aí sim essa questão pós-se.”</p> <p>“Aliás, só se pôs em Major.”</p>
Tinha alguma expectativa específica em relação ao estilo de vida militar ou às responsabilidades associadas ao ingressar na Academia? Essas expectativas influenciaram as suas motivações?	“Não tinha, como eu disse, foi um impulso na altura e depois fui me adaptando.”
Considerou outras opções de carreira além do militar antes de candidatar-se à Academia?	“Estava a acabar lá aqueles 2 anos no Instituto Comercial, não é? Com o objetivo de ir para a faculdade de economia no Porto.”
O facto de o país estar em guerra teve alguma influência na sua decisão de ingressar na AM? Em que sentido?	<p>“Sim, eu acho que pesou também.”</p> <p>“Entre o ir para a guerra, como todos iam durante 3 a 4 anos, ou ir para a Academia e, entretanto, ganhar ali 2 ou 3 anos a ver no que dava.”</p> <p>“Não tenho muita consciência disso, mas acho que sim que pesou.”</p> <p>“E mesmo que fosse, como fui para Administração da Força Aérea só seria chamado para funções da retaguarda, funções logísticas.”</p>
A sua vida de cadete era muito diferente da vida dos jovens da mesma idade? Em que sentido?	<p>“Não tinha nada a ver com a vida que eu tinha na agência.”</p> <p>“A Academia Militar foi uma mudança abismal para mim.”</p> <p>“Em tudo, repare, eu era livre, fazia o que queria e me apetecia e na AM não tinha um milímetro de liberdade.”</p> <p>“Era totalmente diferente.”</p> <p>“A outra parte que para mim foi um bocado violenta porque eu fazia uma vida sedentária embora jogasse futebol lá no clube da empresa, não fazia mais que isso.”</p> <p>“o embate daqueles primeiros meses, nas prontas provas físicas, sobretudo aquelas instruções dentro do ginásio. Aquilo foi violento para mim.”</p>
O que mudou na sua vida de cadete, depois de 1974?	<p>“Não, eu não mudei rigorosamente nada, agora muita coisa à volta mudou.”</p> <p>“Mas na Academia Militar tudo se manteve”</p> <p>“... , houve ali uma confusão durante uns meses, mas de resto tudo se manteve.”</p> <p>“O que mudou foi o facto de podermos falar de outra maneira, tudo à nossa volta entrou num rebuliço que nós já não sabíamos quem era quem.”</p>
Alguma vez considerou cessar a sua carreira militar? Pode explicar em que circunstâncias?	Quando me colocaram responsável pela cantina da AM como cadete de 2ºano
Se fosse agora, voltaria a ingressar na AM?	<p>“Não sei, mas tenho dúvidas.”</p> <p>“As coisas mudaram muito, não sei. Há aqui um exercício que não consigo fazer.”</p> <p>“Eu não consigo pensar como uma pessoa de vinte anos hoje e saber qual é o meu futuro.”</p> <p>“Mas eu voltaria a ir para a Academia, aquilo que a Força Aérea me deu de bom supera.”</p>
Considerando a sua experiência, recomendaria o ingresso na AM a familiares ou amigos?	“Já recomendei. A uma filha minha.”

Entrevistado	Pergunta	Resposta
<b>General</b> <b>(Entrevistado 2)</b>	Qual é a sua idade?	69 anos
	Com que idade entrou para a Academia Militar?	18 anos
	Qual era a sua situação antes de entrar na Academia Militar (estudante, trabalhador-estudante, era militar, tinha um emprego?)	Estudante
	Entrou para a Academia Militar com que habilitações?	Secundário
	Estado civil na época?	Solteiro
	Local de Nascimento?	Tomar
	Local de Residência na época?	Tomar
	Como classificava a situação económica da sua família na época?	Média
	Qual o grau de escolaridade do seu pai e da sua mãe?	“O meu pai era oficial da Força Aérea e a minha mãe dava explicações de matemática.”
	Quando ingressou na AM, já havia militares na sua família?	“Quase toda a família.”
	Entrou para que curso da Academia Militar?	“Entre para o curso geral e no primeiro ano separamo-nos por arma, eu escolhi infantaria.”
	Depois de concluir o curso, fez toda a sua vida profissional como militar?	Sim
	Qual a última profissão que exerceu antes de passar à reforma?	Militar
	Lembra-se daquilo que despertou o seu interesse em se candidatar à AM? (Eventos de divulgação, livros, reportagem, indicação familiar ou amigos, etc...)	Indicação familiar
	Quais os fatores específicos que influenciaram a sua decisão em candidatar-se à AM naquela época?	Não houve nenhum fator em específico.
	A importância dos valores militares, como a honra, lealdade, disponibilidade, disciplina e a coragem influenciaram-no a candidatar-se à AM?	“Esses valores faziam parte da minha vivência familiar e, portanto, já sabia que estando na vida militar, até porque tinha muitos familiares militares que esses valores iam acompanhar-me quer ao longo da Academia quer ao longo da vida.”
	Houve alguma influência externa dos seus familiares, ou amigos, que o motivassem a ingressar na AM?	Sim, da minha família;
	Lembra-se de quais eram as principais motivações dos seus camaradas na época?	Não me recordo;
	O prestígio e a reputação que advém do ingresso nas Forças Armadas influenciou a sua decisão? De que forma?	Sim, que era completamente diferente do que é agora.
	Quais eram as suas perspetivas de carreira quando decidiu candidatar-se à Academia? Essas perspetivas influenciaram suas motivações?	“Nunca pensei muito no futuro, focava-me na vivência do dia a dia. “ “Os paraquedistas sempre foram uma instituição que me causou boa impressão, que me inspirou, logo desde início e quando tive oportunidade na AM em 1974 de me inscrever num curso de paraquedismo civil.”
	As oportunidades de educação e desenvolvimento pessoal oferecidas pela Academia Militar em 1973 influenciaram a sua motivação para se candidatar?	“Não foi essa a minha motivação.” “Os meus pais tinham condições económicas para eu ir para a universidade, não foi por isso que fui para a academia.”
	E o salário de um oficial na altura, influenciou a sua decisão de ingressar na AM?	“Eu nunca liguei muito à parte monetária.” “Durante a minha vida nunca me preocupei muito com o salário que recebia.”
	As oportunidades de liderança e progressão na carreira influenciaram as suas motivações para se candidatar?	“Isso foi a parte que mais me motivou durante a vida militar, lidar com pessoas.” “Sempre procurei liderar pelo exemplo, nunca exigí algo a alguém sem o demonstrar primeiro.” “E acho que mesmo sem ser autoritário conseguia levar as pessoas comigo.” “Tive o prazer de comandar em todos os escalões, pelotão, companhia, batalhão, brigada comando das forças terrestres e chefe de estado maior do exército, numa altura em que as FFAA tinham efetivo.”
Tinha alguma expectativa específica em relação ao estilo de vida militar ou às responsabilidades associadas ao ingressar na Academia? Essas expectativas influenciaram as suas motivações?	“As coisas foram acontecendo, nunca tracei objetivos tirando a minha entrada para a academia e para os paraquedistas que fui voluntário, as outras funções que tive foram acontecendo de forma lógica. “Nunca pensei ‘agora quero ser aquilo’.”	

Considerou outras opções de carreira além do militar antes de candidatar-se à Academia?	“Não, como eu disse os meus pais queriam muito que eu fosse engenheiro civil, mas eu optei pela academia. “
O facto de o país estar em guerra teve alguma influência na sua decisão de ingressar na AM? Em que sentido?	“Não, nós sabíamos que indo para a AM, não imaginávamos que ia acontecer o 25 de abril, por isso sabíamos que íamos parar ao ultramar.” “Na altura era território nacional que tínhamos de defender, encarava isso com normalidade.”
A sua vida de cadete era muito diferente da vida dos jovens da mesma idade? Em que sentido?	“Em 11 anos andei em 9 estabelecimentos de ensino diferentes, seja na metrópole, seja em África e, portanto, houve camaradas que nem me lembro bem das caras das pessoas, e, portanto, perdi contacto com muita gente.” “Julgo que havia diferenças. Mas não tinha esse contacto, eu entrei para a Academia, era Academia para casa e de casa para a Academia.” “O rigor a disciplina julgo que seriam diferentes”, “também a universidade em termos de prática desportiva, educação física, julgo que naquela altura a universidade não tinha praticamente nada. A AM proporcionava muito mais atividades nesse âmbito.” “Alias eu sempre tive a oportunidade na AM. Foi o paraquedismo, o mergulho, a equitação fora de horas, no remo na vela.” “O cumprimento de horários, o espírito de corpo a coesão. Julgo que são valores que não têm comparação se compararmos a vivência da Academia com o ensino universitário, não quer dizer que não houvesse amizade, convívio, entreajuda, mas julgo que seria diferente. “
O que mudou na sua vida de cadete, depois de 1974?	“Foram períodos conturbados, é que nós apanhamos o 25 de abril, o 11 de março, 28 de setembro o 25 de novembro, todos na Academia.” “Naquela altura havia gente mais da esquerda, outros mais da direita. Tenho ideia de que o comando da academia e os oficiais nos tentavam preservar um pouco desse ambiente”
Alguma vez considerou cessar a sua carreira militar? Pode explicar em que circunstâncias?	“Enquanto estive na Academia Militar nunca pensei em desistir.”
Se fosse agora, voltaria a ingressar na AM?	“Se fosse agora voltava, mas não com o estado atual das coisas.” “Sobretudo devido à parte política, que ligam pouco às FAA e têm muito pouco respeito pelos militares.” “Se isto não existisse, sem dúvida que entrava na AM outra vez.”
Considerando a sua experiência, recomendaria o ingresso na AM a familiares ou amigos?	“Não desaconselho, mas também não vou dizer a ninguém para ir para a Academia Militar. “ “Eu diria que sim, mas também lhe daria a perspectiva que eu tenho da realidade das FAA agora.”

Entrevistado	Pergunta	Resposta
	Qual é a sua idade?	70 anos
	Com que idade entrou para a Academia Militar?	20 anos
	Qual era a sua situação antes de entrar na Academia Militar (estudante, trabalhador-estudante, era militar, tinha um emprego?)	Estudante, tinha acabado o 12º ano
	Entrou para a Academia Militar com que habilitações?	Secundário
	Estado civil na época?	Solteiro
	Local de Nascimento?	Leiria
	Local de Residência na época?	Leiria
	Como classificava a situação económica da sua família na época?	Média
	Qual o grau de escolaridade do seu pai e da sua mãe?	“Os meus pais eram professores.” “A minha mãe era professora da primária e o meu pai era aquilo que se chama perceptor na Prisão Escola de Leiria, portanto educador e professor”
	Quando ingressou na AM, já havia militares na sua família?	“Não, não tinha familiares militares”
	Entrou para que curso da Academia Militar?	“Quando entrávamos para a Academia o primeiro ano era o chamado de curso comum em que depois dali nós no final do ano escolhíamos a arma e até poderíamos ir para a força aérea. “Eu no final do primeiro ano escolhi infantaria.”

<b>Major-General (Entrevistado 3)</b>		“Naquela altura a minha principal preocupação era não reprovar no primeiro ano.”
	Depois de concluir o curso, fez toda a sua vida profissional como militar?	Sim
	Qual a última profissão que exerceu antes de passar à reforma?	Militar
	Lembra-se daquilo que despertou o seu interesse em se candidatar à AM? (Eventos de divulgação, livros, reportagem, indicação familiar ou amigos, etc...)	“Eu morava no Bairro dos fascinados da tal prisão escola e nesse bairro eu tinha alguns amigos e vizinhos de muitos anos.” “Um deles já era Tenente de infantaria e já tinha feito até uma comissão no ultramar. Outro era um camarada que já estava no primeiro ano da Academia da Força Aérea. Eles os dois foram os que mais me influenciaram a entrar na Academia Militar.” “Comecei a pensar em ir para a Academia Militar dois anos antes de entrar.” “O meu pai que era um grande apoiante de Marcelo Caetano também me apoiou nessa decisão.” “Depois também porque, não muito longe do bairro onde eu vivia, em Leiria, havia na altura o regimento de infantaria nº7.” “Tudo isso e também a pouca informação que havia sobre o que se passava na guerra do ultramar fez com que eu sem hesitar fosse para a Academia Militar”
	Quais os fatores específicos que influenciaram a sua decisão em candidatar-se à AM naquela época?	“Foram os dois amigos que referi.” “O tal Tenente do exército quando aparecia lá no bairro fardado, já num carro de nível para a época e, portanto, isso também acaba por entusiasmar um jovem de 18, 19 anos.”
	A importância dos valores militares, como a honra, lealdade, disponibilidade, disciplina e a coragem influenciaram-no a candidatar-se à AM?	“Antes de entrar na Academia Militar fui escuteiro tal como o meu pai, por isso sempre tive alguma apetência para a disciplina, para o rigor e algum espírito de sacrifício e, portanto, a minha maneira de ser acabou por ajudar na minha decisão “
	Houve alguma influência externa dos seus familiares, ou amigos, que o motivassem a ingressar na AM?	“Os dois amigos que referi e o meu pai que sempre apoiou a minha decisão”
	Lembra-se de quais eram as principais motivações dos seus camaradas na época?	“Não me lembro de nenhuma conversa em específico com os meus camaradas”
	O prestígio e a reputação que advém do ingresso nas Forças Armadas influenciou a sua decisão? De que forma?	“Eu penso que sim, lembro-me que em casa não se falava muito de política, porque havia sempre o receio da polícia política.” “Eu lembro-me de ter trabalhado no último ano de estudos numa livraria, onde tinha acesso a livros proibidos, o que me levou a conhecer pessoas importantes que iam lá buscar esses livros. Por isso eu era minimamente esclarecido.” “Na altura penso que em geral se tinha uma boa opinião sobre a legislação militar, nunca ouvi nenhuma opinião negativa.”
	Quais eram as suas perspetivas de carreira quando decidiu candidatar-se à Academia? Essas perspetivas influenciaram suas motivações?	“Não tinha nenhuma perspetiva de carreira. Foi sempre viver o dia a dia com dedicação, empenho e esforço para passar o primeiro ano da Academia Militar.”
	As oportunidades de educação e desenvolvimento pessoal oferecidas pela Academia Militar em 1973 influenciaram a sua motivação para se candidatar?	“Na altura, com 20 anos, com pouca vontade de ir para a faculdade, a Academia Militar pareceu-me a solução.” “Só depois na carreira militar é que acabei por chegar à conclusão de que a Academia Militar é uma escola de formação extraordinária porque depois comecei a conhecer os nossos chefes e cheguei à conclusão que realmente foi uma boa escolha.” “Mas de início nunca pensei na qualidade nas oportunidades que a formação na Academia Militar me poderia dar.”
	E o salário de um oficial na altura, influenciou a sua decisão de ingressar na AM?	“O salário nunca influenciou a minha decisão.”
	As oportunidades de liderança e progressão na carreira influenciaram as suas motivações para se candidatar?	“Sim, eu vivia perto do regimento de infantaria nº7, em Leiria e eu observava algumas marchas que faziam fora do quartel”, “também fui escuteiro e por isso talvez isso me abrisse esse desejo de comandar homens e liderar.”
	Tinha alguma expectativa específica em relação ao estilo de vida militar ou às responsabilidades associadas ao ingressar na Academia? Essas expectativas influenciaram as suas motivações?	“Em 1973, Portugal era um pouco mais fechado, por isso eu fui entusiasmado, mas certamente um pouco com olhos fechados quando me candidatei à Academia Militar, não pensando muito no futuro pensando sim em dedicar-me”
Considerou outras opções de carreira além do militar antes de candidatar-se à Academia?	“Não, eu nunca pensei em ir para um curso universitário, eu se não fosse para a Academia Militar eu na altura a ideia do meu pai era eu ir trabalhar para um banco.”	
O facto de o país estar em guerra teve alguma influência na sua decisão de ingressar na AM? Em que sentido?	“Não sei se me influenciou, mas nunca me afastou, não tínhamos muita informação sobre a guerra do ultramar eu falei várias vezes com esse tal tenente que me falava das dificuldades e dos perigos, mas isso nunca me afastou do rumo Academia Militar.”	

A sua vida de cadete era muito diferente da vida dos jovens da mesma idade? Em que sentido?	“Aquilo que mais diferencia são os valores que se vão adquirindo ao longo da Academia Militar.”
O que mudou na sua vida de cadete, depois de 1974?	“A vivência dos alunos da Academia Militar foi algo difícil, houve camaradas a ser presos, havia desconfiança e insegurança entre os alunos.”
Alguma vez considerou cessar a sua carreira militar? Pode explicar em que circunstâncias?	“Não, porque com o curso de infantaria mesmo que quisesse não daria para fazer nada fora da Academia Militar.” “Mas também porque eu morava em Mafra, casei e vim viver com a minha mulher para Mafra, depois comecei a ir para o estrangeiro e por isso nunca pensei em sair, mesmo durante os anos de Academia nunca pensei em desistir.”
Se fosse agora, voltaria a ingressar na AM?	“Eu penso que sim.” “Não sei se a Academia Militar é tão bem vista como era na altura quando eu entrei, certamente eu não aconselharia o meu filho a ir hoje em dia, porque é uma vida difícil e porque a questão familiar é muito afetada.” “A vida de um oficial obriga a algum movimento na sua carreira o que acaba por prejudicar na sua vida familiar.”
Considerando a sua experiência, recomendaria o ingresso na AM a familiares ou amigos?	“Não recomendo, porque hoje a carreira militar é muito desafiante e conciliar a vida profissional com a familiar é muito difícil.” “Porque um oficial do exército não se pode limitar a ficar apenas em uma, ou duas, ou três unidades, ou fazer o mínimo de cursos. Não! Tem de fazer cursos, tem de ir ao estrangeiro tem de agarrar as oportunidades das missões que tiver no estrangeiro para poder valorizar-se e singrar de pois na carreira.”

Entrevistado	Pergunta	Resposta
Major-General (Entrevistado 4)	Qual é a sua idade?	72 anos
	Com que idade entrou para a Academia Militar?	21 anos. Na altura era o limite máximo de entrada.
	Qual era a sua situação antes de entrar na Academia Militar (estudante, trabalhador-estudante, era militar, tinha um emprego)?	Estudante.
	Entrou para a Academia Militar com que habilitações?	“Entramos condicionados no curso geral e tínhamos de repetir tudo no verão. Como eu naquela altura, depois do primeiro ano, só queria era férias então eu mudei para Artilharia.
	Estado civil na época?	Solteiro
	Local de Nascimento?	Lisboa
	Local de Residência na época?	Lisboa e Portimão (Algarve)
	Como classificava a situação económica da sua família na época?	Boa, felizmente.
	Qual o grau de escolaridade do seu pai e da sua mãe?	O meu pai era industrial, tipográfico, ligado a editoras, fez a abertura do museu Gulbenkian, eu julgo que ele tinha o 7º ano dos liceus, na altura e a minha mãe tinha um curso profissional de desenho e decoração.
	Quando ingressou na AM, já havia militares na sua família?	“O meu avô materno, ele e o pai e o irmão era tudo homens que passaram pela marinha de guerra e depois mais tarde foram requisitados pela marinha de campo, o meu avô era oficial de máquinas.”
	Entrou para que curso da Academia Militar?	Curso geral e no final do primeiro ano escolhi artilharia
	Depois de concluir o curso, fez toda a sua vida profissional como militar?	Toda, até passar à reforma, não fiz reserva ativa.
	Qual a última profissão que exerceu antes de passar à reforma?	Militar
	Lembra-se daquilo que despertou o seu interesse em se candidatar à AM? (Eventos de divulgação, livros, reportagem, indicação familiar ou amigos, etc...)	“Ora bem. Os anos de 71 e 72 foram extremamente difíceis para a população universitária em Portugal.” “Devido a uma série de situações contra o regime.” “O movimento estudantil em Coimbra que se alargou para Lisboa. Que foi em 12/10/1972 com a morte/assassinato de Ribeiro dos Santos.” “Quer dizer que em 70/71/72 dificilmente o indivíduo que andasse na universidade e tinha na altura um 1º/2º/3º ano completo. O indivíduo tinha cadeiras de um semestre, tinha cadeiras de outro porque as greves às aulas eram frequentes.” “Os confrontos com as autoridades na altura eram muito frequentes, a invasão da polícia nas universidades. Foi aí que ocorreu a morte de Ribeiro dos Santos, portanto, eu tenho vindo confrontado com uma situação. Porque já estava a ceder com amigos meus da minha geração, nomeadamente 2 amigos meus que foram mobilizados para a Guiné. Portanto, foi uma mão de obra barata que o Estado arranhou na altura. O Estado novo, uma mão de obra de oficiais milicianos.

	<p>O pessoal não tinha os cursos completo, não podia fazer espera, que na altura havia espera, e fá para a guerra.</p> <p>“Pois, entretanto, eu digo assim, bom se é para ir para a guerra, prefiro ir bem preparado e foi quando entrou na minha cabeça a ideia de entrar para a AM.”</p> <p>“Na altura em Portimão eu era amigo da família Maçanita, em que um dos membros era o Coronel Armando Maçanita. Ele foi um homem um bocado fora da caixa com o regime anterior, de forma que ele me disse que sim senhor, acho que isso é uma boa opção. Foi assim que entrei na Academia Militar.”</p>
Quais os fatores específicos que influenciaram a sua decisão em candidatar-se à AM naquela época?	<p>Interrupções letivas nas universidades e como havia a possibilidade de ir para o ultramar preferia ir preparado, ingressando na AM.</p>
A importância dos valores militares, como a honra, lealdade, disponibilidade, disciplina e a coragem influenciaram-no a candidatar-se à AM?	<p>“Havia parte desses valores que já estavam um bocado colocados na família, porque o meu avô, começou a vida da marinha de guerra na antiga fragata D. Fernando.”</p> <p>“Os miúdos completavam a escolaridade liceal e depois ingressavam na escola Naval. Portanto, era um homem muito marcado pelos valores militares.”</p> <p>“Por exemplo, eu ia para a praia nas férias. Tinha de estar às 14:00 em casa, se não tivesse já não havia almoço. Isso acaba por marcar a nossa maneira de atuar e de encarar as coisas para a vida toda”</p> <p>“Depois havia os valores militares que eu também já conhecia através do Coronel Maçanita que tinha uma avenida com o nome dele, recebeu a medalha de ouro de serviços distintos da Camara municipal de Portimão, foi um brilhante militar, um desportista extraordinário, um dos maiores esgrimistas de Portugal.”</p> <p>“De forma que o convívio com essas pessoas acaba por inculcar determinados valores com as quais nos identificamos quando entramos para a Academia Militar.”</p>
Houve alguma influência externa dos seus familiares, ou amigos, que o motivassem a ingressar na AM?	<p>Influência do meu avô materno e do Coronel Armando Maçanita.</p>
Lembra-se de quais eram as principais motivações dos seus camaradas na época?	<p>“Não, não falávamos, mas hoje tenho alguma dificuldade de perceber qual foi a motivação de alguns deles, realmente houve alguns deles que entraram e depois saíram, desistiram, não é?”</p> <p>“Por acaso só houve um que teve mais ou menos as mesmas perspetivas que eu. Porque depois, quando passamos para o segundo ano aconteceu o 25 de Abril e ele estava na Academia Militar e podia transitar de universidade foi para medicina.”</p>
O prestígio e a reputação que advém do ingresso nas Forças Armadas influenciou a sua decisão? De que forma?	<p>“Isso era uma questão que era debatida muito entre nós.”</p> <p>“Eu fiquei muito surpreendido com a Academia Militar que estava longe, e os próprios oficiais estavam longe de serem pessoas afetas ao regime.” “Nós éramos confrontados com situações um bocado complicado, não é? Nomeadamente pela população da Amadora que hostilizava os Cadetes da Academia Militar, aquela malta mais nova que chamavam nomes.”</p> <p>“O prestígio das forças armadas daquela altura sobretudo das altas patentes não era o melhor, e quem era aluno da AM representava as altas patentes.”</p> <p>“Portanto o prestígio e reputação não me influenciou a entrar.”</p>
Quais eram as suas perspetivas de carreira quando decidiu candidatar-se à Academia? Essas perspetivas influenciaram suas motivações?	<p>“Não porque nós éramos jovens naquela altura. Só comecei a pensar nisso quando fiz o curso de promoção a oficial superior, a Major. Só a partir daí é que comecei a desenhar a minha carreira.”</p>
As oportunidades de educação e desenvolvimento pessoal oferecidas pela Academia Militar em 1973 influenciaram a sua motivação para se candidatar?	<p>Não, na altura não.</p>
E o salário de um oficial na altura, influenciou a sua decisão de ingressar na AM?	<p>Não.</p>
As oportunidades de liderança e progressão na carreira influenciaram as suas motivações para se candidatar?	<p>Não porque na altura eu não tinha conhecimento.</p>
Tinha alguma expectativa específica em relação ao estilo de vida militar ou às responsabilidades associadas ao ingressar na Academia? Essas expectativas influenciaram as suas motivações?	<p>“As expectativas que eu tinha é que a vida militar face à educação que eu tinha e aos exemplos que tinha tido é que podiam estar em sintonia com a minha própria educação.”</p> <p>“As características da instituição militar faziam-me sentir como um peixe na água.”</p>
Considerou outras opções de carreira além do militar antes de candidatar-se à Academia?	<p>“Não, nunca pus outra opção que não a vida militar.”</p> <p>“Do meu grupo de amigos alguns foram mobilizados como alferes milicianos e outros foram a salto fugindo à guerra do ultramar.”</p>

		<p>“Se não tivesse entrado na AM, se calhar era capaz de ter feito o mesmo que alguns fizeram, ia a salto, ou seja para fora do país.”</p> <p>“Embora os meus valores fossem um pouco contraditórios com essa opção. Só que o que estava instalado no meio da juventude na altura era uma grande revolta relativamente à guerra do ultramar.” “Em 70/71/72 eu assisti ao nascimento de movimentos fortemente antiguerra colonial, nomeadamente um deles que foi o MRPP, que foi nessa altura que foi criado.”</p>
	O facto de o país estar em guerra teve alguma influência na sua decisão de ingressar na AM? Em que sentido?	<p>“Sim, ou entrava para a Academia para ir devidamente preparado para a guerra, até porque houve um indivíduo da minha geração que eu conhecia que foi morto em combate, isso marca-nos muito, ou então se calhar era uma atitude provavelmente mais radical por influência do meio universitário dos amigos que tinha.”</p>
	A sua vida de cadete era muito diferente da vida dos jovens da mesma idade? Em que sentido?	<p>“É radicalmente oposta. Começava pelo vestir e pelo cabelo.”</p> <p>“Na universidade o indivíduo ia às aulas que queria não havia disciplina, não havia formaturas os almoços às vezes era uma sandes numa escada junto à universidade.”</p> <p>“A confraternização com mulheres, o fumar o conviver era totalmente oposto.”</p> <p>“Os valores são totalmente opostos.”</p> <p>“A parte física era uma preocupação que não havia na universidade, normalmente quem cultivava esse ambiente na universidade eram indivíduos beneficiados a nível da educação em que os pais tiveram a oportunidade de colocá-los em colégios mais conhecidos em que tinham uma grande prática desportiva.”</p>
	O que mudou na sua vida de cadete, depois de 1974?	<p>“Não, houve ali uma turbulência na AM.”</p> <p>“Mas depois a vida na AM não sofreu alterações a nível de dificuldade ou exigência. A dureza e a exigência continuou a mesma.”</p>
	Alguma vez considerou cessar a sua carreira militar? Pode explicar em que circunstâncias?	Não.
	Se fosse agora, voltaria a ingressar na AM?	<p>“Sinceramente não. Eu gostei muito da vida militar. Mas não entrava porque me parece que as Forças Armadas estão muito desprestigiadas pela população.”</p>
	Considerando a sua experiência, recomendaria o ingresso na AM a familiares ou amigos?	“Já recomendei e tenho muito orgulho nisso.”

Entrevistado	Pergunta	Resposta
	Qual é a sua idade?	76 anos
	Com que idade entrou para a Academia Militar?	25 anos
	Qual era a sua situação antes de entrar na Academia Militar (estudante, trabalhador-estudante, era militar, tinha um emprego?)	Militar (Alferes Miliciano)
	Entrou para a Academia Militar com que habilitações?	7ºano alínea f), equivalente ao secundário
	Estado civil na época?	Solteiro
	Local de Nascimento?	Santa Marta de Portusel, Viana do Castelo
	Local de Residência na época?	Lisboa
	Como classificava a situação económica da sua família na época?	Boa
	Qual o grau de escolaridade do seu pai e da sua mãe?	Licenciado 9ºano
	Quando ingressou na AM, já havia militares na sua família?	Tio materno que fez a tropa aqui e emigrou para a França. Ele teve na Legião Estrangeira e participou na guerra da Argélia
	Entrou para que curso da Academia Militar?	Curso Geral
	Depois de concluir o curso, fez toda a sua vida profissional como militar?	Sim
	Qual a última profissão que exerceu antes de passar à reforma?	Militar
	Lembra-se daquilo que despertou o seu interesse em se candidatar à AM? (Eventos de divulgação, livros, reportagem, indicação familiar ou amigos, etc...)	Foi a experiência que eu tive quer na EPI, quer em Lamego, mas principalmente em Angola, com uma companhia de caçadores que maioritariamente eram açorianos. A vivência que tive lá e o facto de além ter comandado um grupo de combate, ter comandado um grupo especial de nativos angolanos, que me deu outra perspectiva. Percebi que o militar não era só para combater. Em Angola o meu comandante de companhia tinha um território que era mais ou menos do tamanho da Guiné, ou seja, o tamanho do Alentejo mais o Algarve. Não sendo responsável apenas em

<b>Coronel (Entrevistado 5)</b>		termos operacionais, mas também administrativos, de assistência sanitária à população, etc. Isto dava-nos uma perspetiva totalmente diferente. Queria aprender mais e ensinar aquilo que sabia
	Quais os fatores específicos que influenciaram a sua decisão em candidatar-se à AM naquela época?	“Ter uma carreira” “Sempre achei que quando alguém tem uma experiência, essa experiência não deve morrer com ele, temos obrigação de a passar aos outros”
	A importância dos valores militares, como a honra, lealdade, disponibilidade, disciplina e a coragem influenciaram-no a candidatar-se à AM?	Sim, ainda hoje me guio por eles
	Houve alguma influência externa dos seus familiares, ou amigos, que o motivassem a ingressar na AM?	O meu tio que esteve em França. Tudo o que ele me contou de lá, o espírito de aventura, ir para países diferentes, possibilidade de tentar mudar algo
	Lembra-se de quais eram as principais motivações dos seus camaradas na época?	Lembro-me, alguns tinham uma longa tradição de militares na própria família, havia alguns que vinham pelo sonho da farda, uma vida diferente, etc... Havia alguns, poucos que os motivos que o faziam eram a guerra do ultramar, porque eram de lá originários e achavam errado tudo o que estava a ocorrer e, portanto, sentiam-se no dever de defender o que era deles Havia alguns que o motivo era único, eram muito pobres, os pais e era para terem um curso superior universitário gratuito Cada caso era um caso
	O prestígio e a reputação que advém do ingresso nas Forças Armadas influenciou a sua decisão? De que forma?	O prestígio das FFAA era bom... por outro lado, por causa do que aconteceu em 73, não era Aqueles que tiveram bons comandantes, têm uma boa opinião, os que tiveram azar, nem tanto As pessoas mais tradicionais normalmente tinham uma boa imagem
	Quais eram as suas perspetivas de carreira quando decidiu candidatar-se à Academia? Essas perspetivas influenciaram suas motivações?	Tinha, ambicionava várias coisas. Sempre quis seguir a vertente da Infantaria, ou sou infante ou não sou nada, não me conseguia ver dentro de um carro de combate.
	As oportunidades de educação e desenvolvimento pessoal oferecidas pela Academia Militar em 1973 influenciaram a sua motivação para se candidatar?	“Na altura a população portuguesa era muito diferente, hoje vocês conhecem melhor o país” “Havia muitos analfabetos A Academia só dava o curso mais nada, tínhamos sim as atividades circum-escolares, algumas era de caráter físico como por exemplo o paraquedismo, o remo, a vela Havia também o rãguebi, entre outras Não havia mais nenhum curso durante a AM
	E o salário de um oficial na altura, influenciou a sua decisão de ingressar na AM?	Não porque eu já estava a receber como alferes miliciano na altura Mas os cadetes recebiam no primeiro ano como cadetes, no segundo e terceiro ano como aspirantes a oficiais alunos, quando iam para o tirocínio já eram alferes alunos e assim que terminassem tornavam-se Tenentes
	As oportunidades de liderança e progressão na carreira influenciaram as suas motivações para se candidatar?	Durante o primeiro ano comandeí sempre o pelotão das armas. Muitas vezes houve instruções em que os instrutores me colocavam a dar aulas aos meus camaradas, embora eu lhes dissesse que não concordava com isso
	Tinha alguma expectativa específica em relação ao estilo de vida militar ou às responsabilidades associadas ao ingressar na Academia? Essas expectativas influenciaram as suas motivações?	Já era Alferes Miliciano
	Considerou outras opções de carreira além do militar antes de candidatar-se à Academia?	Tinha algumas, uma pessoa deve ter sempre um plano alternativo
O facto do país estar em guerra teve alguma influência na sua decisão de ingressar na AM? Em que sentido?	Numa família à volta e meia desentendimentos, há entre vizinhos, há entre povoações, há entre países. Todos nós temos um projeto de vida, um país também tem um projeto, chamado o projeto nacional, para que esse projeto possa ser atingido, emergem os chamados dirigentes que vão desde o presidente da junta de freguesia até ao presidente da república, são aqueles que teoricamente nos vão orientar, há outros que nos vão dar os meios para o nosso desenvolvimento, como a indústria, o comércio, educação, etc. Depois há aqueles que garantem a segurança de pessoas e bens... proteção civil, bombeiros, polícias, etc. Se vem alguém do exterior dizer assim “agora Portugal vai deixar de falar português e começar a falar chineses”,	

	<p>existem as FFAA que não se podem substituir a ninguém, não podem dizer qual é a orientação que o país deve tomar e eu sempre disse... eu conheço as causas nefastas da guerra e tudo o que é destruído e jamais é reconstruído</p> <p>Nunca pensei em desertar</p> <p>Eu quando fui para lá com os meus 22 anos, eu podia ter soldados feridos, mas não queria ter nenhum morto, morreram-me dois, mas fico feliz por terem sido só dois</p>
A sua vida de cadete era muito diferente da vida dos jovens da mesma idade? Em que sentido?	<p>Tinham greves, faltavam às aulas, iam para a ramboiada, nós não.</p> <p>Eles próprios reconheciam que quando havia os campeonatos universitários nós tínhamos melhor preparação física, eramos mais determinados.</p>
O que mudou na sua vida de cadete, depois de 1974?	<p>Mudou, houve disciplinas que deixaram de ser dadas, uma delas chamava-se estudos ultramarinos, que o professor mudou para pan-africanismo.</p> <p>Criou-se uma associação de alunos</p> <p>Houve comissões e reuniões como havia em todas as unidades militares</p> <p>O refeitório da AM-Sede passou a ser self-service, para todos os militares e civis da unidade</p> <p>Dinamização cultural, dinamização desportiva, melhor escolas, ruas, etc...“</p> <p>As regras tornaram-se menos rígidas, havia indivíduos com cabelos muito grandes, barba, calças à boca de sino.</p> <p>Houve uma altura em que um grupo de cadetes tentaram expulsar todos os cadetes da academia, ficaram só 23 e alguns capitães.</p>
Alguma vez considerou cessar a sua carreira militar? Pode explicar em que circunstâncias?	
Se fosse agora, voltaria a ingressar na AM?	<p>Voltaria. E sabendo aquilo que sei hoje, nem existava era logo quando tivesse a idade mínima para entrar.</p> <p>Há uma coisa que eu aprendi com o mau pai, a história não se repete, há factos que são semelhantes, mas não quer dizer que vá acontecer exatamente o mesmo.</p>
Considerando a sua experiência, recomendaria o ingresso na AM a familiares ou amigos?	<p>Recomendaria, como tenho recomendado</p>

## Apêndice C – Inquérito por questionário

# Motivações para o ingresso na Academia Militar

### Contexto da Pesquisa:

Esta pesquisa tem como objetivo, recolher informação para a realização de um Trabalho de Investigação Aplicada, para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria. Considerando o papel da Academia Militar na formação de oficiais, este trabalho pretende estudar as motivações para o ingresso na instituição em diferentes períodos, tendo sido selecionados os anos de entrada de 1973 e 2023.

### Confidencialidade:

Realço que as respostas serão completamente anónimas e tratadas com a mais estrita confidencialidade. Nenhum dado pessoal identificável será registado ou divulgado em nenhum momento e as informações fornecidas neste questionário serão utilizadas apenas para fins científicos e académicos.

### Tempo Estimado:

Demora entre 7 e 8 minutos para ser concluído, por isso peço que respondam de forma cuidadosa e honesta.

### Finalidade da Pesquisa:

A pesquisa tem como objetivo gerar dados valiosos sobre o que vos motivou a entrar na Academia Militar. Estes resultados poderão contribuir, para melhorar os processos de seleção, treinamento e acolhimento dos futuros cadetes, bem como para aprimorar a compreensão sobre as motivações para a carreira militar em diferentes contextos.

### Consentimento:

Ao prosseguirem com o questionário, estarão implicitamente a concordar em participar na pesquisa e a permitir o uso das informações fornecidas exclusivamente para fins científicos e académicos, conforme descrito acima.

Agradeço sinceramente a vossa colaboração e contribuição para este estudo.

## Parte 1: Informações Sociodemográficas

### 1. Sexo \*

- Masculino
- Feminino

### 2. Idade (anos) de ingresso na Academia Militar? \*

- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26

### 3. Local de nascimento \*

Your answer

4. Local de residência atual \*

Your answer

5. Estado civil \*

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Other:

6. Qual o grau de escolaridade que concluiu antes de ingressar na Academia Militar?

- Ensino Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Other:

7. Antes de ingressar na Academia Militar, qual era a sua situação profissional?

- Estudante
- Trabalhador-estudante
- Desempregado
- Era militar em regime de contrato/voluntariado
- Tinha um emprego (fora das Forças Armadas)

8. Curso que frequenta? \*

- Exe Armas
- GNR Armas
- Engenharias
- Exe Adm Militar
- GNR Adm Militar
- Medicina
- Medicina Dentária
- Ciências Farmacêuticas
- Medicina Veterinária

9. Qual o grau de escolaridade mais elevado do seu pai e da sua mãe?

	1º ciclo do Ensino Básico	2º Ciclo do Ensino Básico	3º Ciclo do Ensino Básico	12º Ano ou menos	Ensino Secundário	Ensino Superior	Não sabe/Não responde
9.1. Pai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.2. Mãe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Como classifica a situação económica da sua família? \*

- Má
- Normal
- Boa

11. Tem familiares militares? \*

- Sim
- Não

11.1. Se sim, indique qual o grau de parentesco

Your answer

## Parte 2: Motivações para o ingresso na Academia Militar

12. Como teve conhecimento da existência da Academia Militar? \*

- Eventos de divulgação (Dia da Defesa Nacional, Futurália, etc...)
- Palestras ou apresentações sobre a Academia Militar
- Através de livros, notícias ou reportagens sobre a Academia Militar
- Indicação de familiares ou amigos
- Pesquisa pessoal na internet ou redes sociais
- Other:

13. O que motivou institucionalmente o meu ingresso na Academia Militar foi: \*

1 - De importância Nula; 2 - Pouco importante; 3- Mediamente importante; 4- Importante; 5 Muito importante; 6- De extrema importância

	1	2	3	4	5	6
13.1. Usar os meus talentos pessoais, educação e formação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.2. Estar envolvido(a) em várias atividades de natureza diferente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.3. Cooperar com outras pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.4. Ter uma vida pessoal/ profissional equilibrada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.5. Ter oportunidades de autodesenvolvimento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.6. Servir a minha pátria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.7. Ter um trabalho muito interessante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.8. Interagir com outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.9. Ter muitas responsabilidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.10. Contribuir para o aumento do prestígio da instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.11. Transferir os meus conhecimentos e dar formação a outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.12. Fazer parte de						

- uma instituição na qual se valoriza a camaradagem.
- 13.13. Contribuir para uma boa causa.
- 13.14. Interiorizar e pôr em prática valores como: missão, hierarquia, coesão, disciplina, segurança, obediência...
- 13.15. Usar um uniforme de que me orgulho.
- 13.16. Ter boas perspectivas de progressão na carreira.
- carreira.

14. O que motivou ocupacionalmente o meu ingresso na Academia Militar foi: \*

(1 - De importância Nula; 2 - Pouco Importante; 3- Mediamente importante; 4- Importante; 5- Muito importante; 6- De extrema importância)

	1	2	3	4	5	6
14.1. Ter um trabalho com elevado estatuto na sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.2. Ter oportunidades para aumentar o salário base.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.3. Ter facilidades para estudar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.4. Estar inserido(a) numa organização muito reconhecida e respeitada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.5. Ter um seguro de vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.6. Ter uma remuneração acima da média praticada no mundo civil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.7. Ter fácil acesso a cuidados de saúde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.8. Trabalhar de forma autónoma, sem demasiada supervisão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.9. Ser						

claramente reconhecido(a) pelas minhas conquistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.10. Ter um horário flexível e adequado às minhas necessidades pessoais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.11. Ter outros benefícios para além da remuneração (exemplos: complementos de reforma, dias extra de férias...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.12. Ter um trabalho simples e pouco complicado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.13. Ter um trabalho que não é stressante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.14. Ter um trabalho relativamente fácil e que não requer grande esforço.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.15. Trabalhar num local conveniente e de fácil acesso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14.16. Ter acesso a muitos extras (exemplos: carro da organização, descontos...)

---

15. Recomendaria o ingresso na Academia Militar a amigos/familiares? \*

- Recomendava, mas num curso diferente do que frequenta
- Recomendava, mas apenas se a pessoa em causa não tivesse alternativa
- Recomendava, sem dúvida
- Other: