



ACADEMIA MILITAR

Perceção de carreira dos Oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras acerca da satisfação, adaptação e aceitação

**Autor: Aspirante a Oficial Aluno de Administração Kertice António Pedro
de Oliveira**

Orientadora: Doutora Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, setembro de 2020



ACADEMIA MILITAR

**Perceção de carreira dos Oficiais angolanos formados nas
academias militares estrangeiras acerca da satisfação, adaptação e
aceitação**

**Autor: Aspirante a Oficial Aluno de Administração Kertice António Pedro
de Oliveira**

Orientadora: Doutora Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, setembro de 2020

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

EPÍGRAFE

“O entusiasmo é a maior força da alma. Conserva-o e nunca te faltará poder para
consegures o que desejas”

Napoleon Hill.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, irmãos, namorada e amigos pelo apoio incondicional durante todo o meu percurso, principalmente nos momentos mais difíceis em que tudo parecia não ter um rumo muito saudável e mesmo assim sempre confiaram e acreditaram em mim. A vós sou eternamente grato.

Dedico também a todos os militares angolanos em formação no estrangeiro que apesar de ser boa experiência não é nada fácil por normalmente ser distante da família.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer à Deus, pois graças ao Senhor foi possível elaborar este trabalho e todos os esforços nele empregues resultará numa justa apreciação de todos os leitores.

Agradeço com uma infinita dimensão à minha família e amigos que sempre se mostraram dispostos a apoiar-me de forma direta ou indireta para o contributo da minha formação com um agradecimento especial aos meus pais por estarem sempre presentes apesar da distância, pela educação que me transmitiram ao longo dos tempos que me tornaram hoje no que sou e principalmente pelo amor incondicional que nunca faltou. Aos meus irmãos que muito se orgulham de mim que sou o mais velho, a minha companheira por ter estado sempre do meu lado a apoiar-me. Para todos vocês só tenho a vos dizer que sou muito grato de todo o meu coração.

A realização deste Relatório Científico do Trabalho de Investigação Aplicada foi possível graças ao contributo de diversas pessoas que o tornaram mais engrandecido e útil para as Forças Armadas Angolanas que desde já aproveito para agradecer a estas grandes Instituições pela oportunidade que me concederam para esta formação, eu agradeço, a nação angolana agradece. As palavras que se seguem serão dirigidas para entidades que contribuíram diretamente para a elaboração deste trabalho e da minha formação, a quem eu não devia ficar sem deixar uma palavra de apreço. Sem respeitar nenhuma ordem específica de relevância, deixo então os seguintes agradecimentos:

A minha orientadora, Senhora Doutora Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida, que sempre se demonstrou disponível em apoiar, sem nenhuma restrição em todas as fases de evolução deste trabalho, transmitindo-me incansavelmente conhecimentos que permitiram o desenrolar da investigação de forma mais produtiva. Agradeço pelas sugestões, concelhos, paciência e motivação que sempre incutiu.

Ao Coronel de Infantaria Bruno da Silva Brito, que inigualavelmente tem acompanhado o progresso de todos os alunos oriundos PALOP, sempre demonstrou uma preocupação sem limites com todos nós, muito obrigado pelos conselhos, disponibilidade, paciência e motivação que serviram de inspiração para a superação dos vários obstáculos e atropelos durante toda a minha trajetória.

Ao Tenente-coronel Paulo Gomes que, na condição de Diretor de curso sempre demonstrou trabalhar afincadamente em prol dos interesses dos alunos de Administração Militar, relativamente ao curso, muito obrigado por ter estado sempre presente e a par de

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

todas as ocorrências do curso afetas ao curso de Administração Militar na Academia Militar, muito obrigado pela representação exemplar.

Ao Tenente-Coronel Artur Saraiva pela maneira intensa com que sempre se disponibilizou na transmissão de conhecimentos, pelo rigor e pela manifestação de interesse em querer ver os seus alunos sempre no seu melhor, pelos incentivos e pela pesquisa científica, muito obrigado.

A Major Helga Lopes não só como docente nas várias unidades curriculares do curso mas também pela forma como se disponibilizou para esclarecimento de dúvidas, pela forma como sempre se preocupou com os alunos, pelos conselhos, serei sempre grato.

Meu muito obrigado a toda a cadeia de comando com a qual tive o privilégio de me cruzar durante toda a minha formação, a todos os docentes desde o Vestibular até ao fim do curso e também a todos funcionários militares e civis da Academia Militar que sempre prestaram os seus serviços da melhor forma possível.

Devo agradecimentos também a todos os entrevistados desta investigação pela disponibilidade que sempre demonstraram, principalmente quando percebiam que a abordagem refletia um período muito marcante das suas carreiras, o pré-ingresso e o pós-ingresso nas fileiras das FAA, a vocês o meu muito obrigado pois sem vocês esta investigação se tornaria pobre uma vez que graças a vocês conseguimos materializar esta temática. Aproveito de forma geral agradecer a todas as instituições a que os entrevistados pertenciam por terem aberto as suas portas para esta investigação.

Por fim, mas não menos importante, gostaria de agradecer incondicionalmente a todos os camaradas pelas imensas memórias inesquecíveis que me proporcionaram, pelo encorajamento quando parecia ser o fim, pela disponibilidade e sobretudo pelo espírito que a casa mãe nos ensinou, o “espírito de corpo”, pois convosco sei que posso contar para a vida.

A todos o meu muito obrigado.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

RESUMO

As abordagens como a satisfação, a adaptação e a aceitação, têm como objetivo perceber como é que estão ligadas diretamente com o comportamento das pessoas no que se refere a determinadas situações, relações e grupos. Quando falamos de integração num determinado grupo ou situação, considerada como nova para o indivíduo, devem ser analisados os impactos que esta alteração causará tanto para o grupo como para o indivíduo. A presente investigação pretende perceber esse impacto relativamente à integração nas Forças Armadas Angolanas dos Oficiais angolanos formados nas Academias Militares Estrangeiras, em particular acerca da satisfação, adaptação e aceitação e por outro lado perceber qual o impacto que esta formação e adaptação tem no desenvolvimento das FAA.

Tendo em conta os objetivos a que nos propusemos para a presente investigação, foi escolhido o método indutivo onde partimos de um caso individual para o geral, através de uma metodologia qualitativa, uma vez que pretendíamos avaliar as perceções dos participantes. No que diz respeito ao tratamento dos dados obtidos, optou-se pelo *software* NVIVO, uma vez que permite a análise de conteúdo dos dados obtidos através do método de inquérito por entrevista.

Após a análise da literatura, esta foi comparada com os dados que resultaram da análise de conteúdo, através da codificação e categorização dos dados fornecidos pelos entrevistados e concluímos que, segundo a perceção dos entrevistados, a integração dos Oficiais angolanos formados nas AME não é satisfatório devido à grande diferença que observam na Instituição comparativamente com as dos seus países de formação, no que diz respeito à adaptação consideram-na razoável e quanto a aceitação consideram-na boa.

Palavras-Chaves: Satisfação; Adaptação; Aceitação; Formação dos Oficiais angolanos; Forças Armadas Angolanas

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ABSTRACT

Approaches such as satisfaction, adaptation and acceptance, aim to understand how they are directly linked to people's behavior with regard to certain situations, relationships and groups. When we talk about integration in a certain group or situation, considered as new for the individual, the impacts that this change will cause for both the group and the individual must be analyzed. The present investigation intends to perceive this impact in relation to the integration in the Angolan Armed Forces of Angolan Officers trained in Foreign Military Academies, in particular about satisfaction, adaptation and acceptance and, on the other hand, to understand the impact that this training and adaptation has on the development of FAA .

Bearing in mind the objectives that we set for the present investigation, the inductive method was chosen where we start from an individual case to the general one, through a qualitative methodology, since we intended to evaluate the participants' perceptions. Regarding the treatment of the data obtained, the NVIVO software was chosen, since it allows the analysis of the content of the data obtained through the interview survey method.

After analyzing the literature, it was compared with the data that resulted from the content analysis, through the coding and categorization of the data provided by the interviewees and we concluded that, according to the interviewees' perception, the integration of Angolan officers trained in the AME is not satisfactory due to the great difference that they observe in the Institution in comparison with those of their countries of formation, in what regards the adaptation they consider it reasonable and when the acceptance they consider it good.

Key words: Satisfaction; Adaptation; Acceptance; Training of Angolan officers; Angolan Armed Forces

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE GERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABELAS	x
LISTA DE APÊNDICES	xii
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS	xiii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – SATISFAÇÃO NO TRABALHO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO.....	4
1.1 Satisfação no trabalho	4
1.2 Qualidade de vida no trabalho	5
1.3 Adaptação	9
1.3.1 Os cinco grandes fatores da personalidade.....	10
1.3.2 Teoria da auto discrepância	11
1.3.3 Teorias relativas aos processos de adaptação e coping	13
1.4 Aceitação	14
1.5 Teoria das expectativas.....	16
1.5.1 Expectativas profissionais	17
1.5.2 Obstáculos no profissionalismo militar em África	17
CAPÍTULO 2 – PROGRESSÃO NA CARREIRA E COLOCAÇÃO DOS OFICIAIS ANGOLANOS.....	19
2.1 Carreira	19
2.1.1 Interpretação da lei n.º 13/18 de 29 de Outubro- Lei das carreiras das Forças Armadas Angolanas.....	19
2.2 Gestão de promoções das FAA.....	23
2.3 Gestão das colocações das FAA	24
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA.....	26
3.1 MÉTODO	27

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

3.1.1 Amostra	28
3.1.2 Métodos e Técnicas de recolha de dados	29
3.1.3 Aspectos deontológicos.....	31
3.1.4 Aspectos sobre a validade	31
3.1.5 Técnicas de tratamento e a análise de dados	32
CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	33
4.1 Apresentação dos resultados.....	33
4.1.1 Descrição das categorias.....	34
4.2 Análise e discussão dos resultados.....	43
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Escala das necessidades de Maslow.....	6
Figura 2 - Evolução da QVT	9
Figura 3 - Associação dos fatores sociais e individuais em coping.....	14
Figura 4 - Tipos de carreiras das Forças Armadas Angolanas	22
Figura 5 - Modelo teórico	28
Figura 6 - Postos dos Oficiais entrevistados.....	29

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Tempos mínimos em cada posto	24
Tabela 2 Frequência das citações da categoria (01)	35
Tabela 3 Frequência das citações na categoria (02)	36
Tabela 4 Frequência das citações da categoria (03)	38
Tabela 5 Frequência das citações da categoria (04)	39
Tabela 6 Frequência das citações da categoria (05)	40
Tabela 7 Frequência das citações da categoria (06)	41

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 Efeitos da união dos domínios da discrepância.....	12
Quadro 2 Componentes da Teoria das Expectativas.....	16
Quadro 3 Regras de contagem de tempo de Serviço Militar Ativo	20
Quadro 4 Regras de contagem de tempo do serviço militar	21
Quadro 5 Limites dos postos dos Quadros Especiais	24
Quadro 6 Dispersão das perguntas de guião pelas derivadas	30
Quadro 7 Ramificação daa questão central às subcategorias	34
Quadro 8 Categoria (01) - Contributos da formação	36
Quadro 9 Categoria (02) - Fundamentos da formação.....	37
Quadro 10 Categoria (03) - Progressão.....	39
Quadro 11 Categoria (05) - Colocação	40
Quadro 12 Categoria (05) - Métodos de colocação	41
Quadro 13 Categoria (06) - Aceitação	42

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A - Resumo das entrevistas.....	I
APÊNDICE B - Matrizes.....	XXI
APÊNDICE C- Guião de entrevista.....	XXII
APÊNDICE D - Protocolo do conhecimento informado.....	XXIV

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

- AN** Assembleia Nacional
- AME** Academias Militares Estrangeiras
- ASC** Armas, Serviços e Classes
- CEMGFAA** Chefe do Estado Maior das Forças Armadas de Angola
- CGF** Cinco Grandes Fatores
- CRA** Constituição da República de Angola
- CTM** Cooperação Técnico-Militar
- FA** Forças Armadas
- FAA** Forças Armadas Angolanas
- ID** Ideais-Devidas
- OQP** Oficiais do Quadro Permanente
- OPS** Órgãos de Pessoal e Quadros
- PIACT** Programa Internacional para Melhoria das Condições dos
Ambientes de Trabalho
- PR** Presidente da República
- QE** Quadros Especiais
- QVT** Qualidade de Vida no Trabalho
- RD** Reias-Devidos
- RI** Reias-Ideais
- SM** Serviço Militar
- SMA** Serviço Militar no Ativo
- PD** Pergunta Derivada
- PP** Pergunta de Partida
- QP** Quadros permanentes
- TE** Teorias das Expectativas
- TIA** Trabalho de Investigação Aplicada
- UE** União Europeia

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

INTRODUÇÃO

Em Angola enquanto ainda uma colónia portuguesa, no final da década de sessenta, foi implementada pela primeira vez uma instituição de formação superior, o que significa que antes deste período o país não possuía nenhuma estrutura de ensino superior (Liberato, 2014). Com a independência em 1975, Angola começou a dar os primeiros passos para uma educação geral, uma vez que a taxa de analfabetismo era de 85% entre adultos e crianças, uma das mais elevadas a nível mundial, entretanto com o surgimento da guerra civil, que provocou uma outra dinâmica no ensino, em 1977, dois anos após a independência nacional, foi aprovado o *Plano Nacional de Ação para a Educação de Todos* (Neves, 2016). Assim percebe-se claramente as deficiências que o país enfrentava na altura, o que despoletou a necessidade de uma recorrente formação em outros países mais desenvolvidos. Ao nível da educação essa influência ainda é notória atualmente, uma vez que o país ainda se encontra em processo de transformação, para o firmamento do desenvolvimento.

De forma a maximizar quadros qualificados para o país, ao longo dos anos foram celebrados vários acordos para a formação superior das mais variadas áreas e ramos, nos mais variados países, sempre com foco no desenvolvimento humano e conseqüentemente do país, o ramo da defesa não foi uma exceção. Passou a haver muitos acordos multilaterais que são o conjunto de ações com objetivos de modernizar e ajustar as Forças Armadas (FA) dos países que se encontram em desenvolvimento relativamente às realidades socioeconómicas dos mesmos países, através da adequação das suas estruturas, organizações, bem como missões, conferindo-lhes capacidade para a defesa da soberania, da autonomia, dos interesses económicos e do bem-estar das suas populações, num âmbito democrático e com as FA controladas pelo poder político (Santos, 2010). “A cooperação multilateral caracteriza-se por um relacionamento entre diversos países, normalmente enquadrados numa determinada organização. Estas podem ser de natureza regional, como é o caso da União Europeia (UE) ou de carácter internacional, como a Organização das Nações Unidas” (Santos, 2010 p. 12).

Angola possui cooperação técnico-militar (CTM) com vários países. A CTM teve o início em 1992 com a finalidade de fortificar a sua ação de forma mais eficaz e eficiente e de preencher objetivos dos organismos internacionais e regionais de que continua a ser membro, as linhas de orientação estratégica para a cooperação estão expressas, na Resolução de Conselho de Ministros nº 88/07 (MBali, 2012), No contexto geral, ou seja, para todas os

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ramos, está expressa na Constituição da República de Angola (CRA) a importância da cooperação, nos seus artigos 15º e 16º (relações internacionais), da Lei nº 23/92 de 16 de Setembro, nos quais estabelecem relações de amizade e cooperação com todos os Estados, na base dos princípios do respeito mútuo pela soberania e integridade territorial, igualdade, não ingerência nos assuntos internos de cada país e reciprocidade de vantagens.

No concernente a CTM, MBali (2012) refere que o investimento na formação não é limitada na transmissão de conhecimentos puramente militares, uma vez que antes pretende-se dotar os militares das FAA de saberes dos domínios técnicos e científicos, contribuindo para aumento do prestígio das Forças Armadas Angolanas e valorizando as capacidades dos seus elementos integrantes, e estes contribuindo para o fortalecimento do desenvolvimento social.

Deste modo, pretendemos com esta investigação analisar a percepção dos Oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras (AME) relativamente ao grau de satisfação no exercício das suas funções, as principais dificuldades no que diz respeito à adaptação desde a chegada ao país e também a aceitação dos mesmos por parte dos camaradas que encontram. Com esta investigação propomo-nos identificar os benefícios e os prováveis inconvenientes da formação de Oficiais angolanos nas AME, bem como o impacto sociocultural nas vidas destes Oficiais e nas FAA para perceber o contributo dos mesmos para o desenvolvimento das FAA. De forma a dar suporte e esta investigação abordaremos os conceitos de satisfação, adaptação e aceitação para conhecermos as ferramentas essenciais para a análise dos resultados do nosso estudo, fazemos menção às teorias das expectativas focando essencialmente as expectativas profissionais e por fim abordamos o processo de progressão e colocação dos Oficiais angolanos de acordo com a lei n.º 13/18 de 29 de outubro.

De forma a criar um foco para esta investigação definimos como pergunta de partida, *“Quais são as principais dificuldades encontradas pelos oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras?”*, que de acordo com Rosado (2015), ajudar-nos-á na delimitação da investigação no tempo e no espaço.

Após a definição do objetivo central da investigação, definimos para a presente investigação as questões que permitiram direcionar as áreas em que se deveria incidir o esforço da investigação, que foram denominadas como Perguntas Derivadas que são as seguintes:

- De que forma a formação dos oficiais formados em diferentes países contribui para o desenvolvimento das FAA?

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

- Os conhecimentos adquiridos nas academias militares estrangeiras são de todo essencial ou existem limitações para o desenvolvimento das FAA?
- Existem diferenças na progressão de carreira entre oficiais formados nas academias militares estrangeiras em relação aos oficiais formados no país?
- Quais as dificuldades sentidas pelos oficiais angolanos quando são colocados nas diferentes unidades?
- Existe algum método específico para a colocação nas diferentes unidades para oficiais formados nas academias militares estrangeiras?
- Como é que os oficiais angolanos formados nas AME veem a aceitação por parte de outros militares?

O presente trabalho é composto por três partes sendo a primeira constituída por dois capítulos que sustentam teoricamente a investigação, a segunda parte a metodologia, métodos e materiais usados, que permitiram o surgimento da terceira parte que é composta pelos resultados, através da análise e discussão dos mesmos e de forma a colocar fim à pesquisa com as conclusões.

O estudo de caso foi delimitado aos Oficiais angolanos formados nas AME de quatro países, nomeadamente: Brasil, Cuba, Portugal e Rússia.

CAPÍTULO 1 – SATISFAÇÃO NO TRABALHO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

1.1 Satisfação no trabalho

O tema da satisfação no trabalho é um tema de grande interesse, tendo começado a suscitar o interesse dos teóricos desde a altura em que o modelo Taylorista¹ do trabalho foi posto em causa e se começou a valorizar o fator humano na empresa. Desde então tem vindo a ser um dos temas mais estudados pois sido associado à produtividade das empresas e à realização pessoal dos empregados (Lima, Vala e Monteiro, 1995).

A satisfação no trabalho é a variável dependente mais estudada na literatura organizacional (Staw, 1984, cit. in Lima et al., 1995), pois pode influenciar o funcionamento da organização e contribuir para o aumento da produtividade (Alcobia, 2001).

Ao longo dos tempos, tornou-se cada vez mais emergente a preocupação das organizações em conhecer os níveis de satisfação dos seus membros com vista a uma produção mais eficaz e eficiente. Segundo Jiang (2017) as frequentes transformações na conjuntura do trabalho exigem cada vez mais que as pessoas desenvolvam habilidades de adaptação para alcançarem um padrão de carreira bem-sucedido.

A satisfação no trabalho trata dos comportamentos que determinam como os indivíduos se sentem em relação ao trabalho que exercem, seja no contexto geral ou em contextos mais específicos como relações com os outros trabalhadores e a remuneração (Barros, Carvalho, & Ambiel, 2018) . Assim, a satisfação no trabalho indica o quanto as pessoas gostam do seu trabalho (Spector, 2005). A satisfação no trabalho influencia nos mais variados aspetos, entre eles a escolha profissional, a competitividade, a produtividade e o potencial de crescimento do trabalhador dentro da empresa (Millán, Hessels, Thurik, & Aguado, 2013). Da mesma forma em que a satisfação no trabalho influencia os comportamentos no ambiente de trabalho, também é influenciada pela relação dos interesses e ambientes profissionais, nomeadamente por variáveis como o aspeto laboral e cultural, rentabilidade, tipo e horário de trabalho, e traços de personalidade de cada indivíduo (Barros et al., 2018). Relativamente ao nível de satisfação, a literatura considera que indivíduos autónomos são mais satisfeitos do que os indivíduos com pouca autonomia na gestão das suas tarefas (Millán et al., 2013), também pessoas mais velhas tendem a apresentar maior

¹ **Taylorismo** ou **Administração científica** é o modelo de administração desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor (1856-1915), considerado o *pai da administração científica* e um dos primeiros sistematizadores da disciplina científica da administração de empresas. <https://pt.wikipedia.org/wiki/Taylorismo>. Acedido a 04/02/2020 às 18:31.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

satisfação quando são comparadas com pessoas mais jovens (Krumm, Grube, & Hertel, 2013) e quanto menor o tempo no exercício das suas funções, maior o grau de insatisfação por parte dos funcionários (Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004). Para Silva (2001) a remuneração é um indicativo de satisfação, contudo, apresenta polaridades na maneira como influencia, uma vez que, quando o indivíduo é mal remunerado, tende a diminuir a satisfação, porém, ser bem-remunerado não implica explicitamente estar satisfeito com o trabalho, este fato pode estar mais associado com a natureza do próprio do que com a remuneração auferida.

1.2 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho constitui-se desde sempre uma preocupação constante do Homem, desde o surgimento da raça humana (Rodrigues, 1999). Barcelos (2013) afirma que a QVT não se trata de uma abordagem atual e está longe de ser um modismo nos dias de hoje, visto que as discussões sobre as condições de trabalho são tão antigas quanto o próprio trabalho. “Tal facto é facilmente justificável se atendermos às invenções que existiram ao longo da humanidade, no sentido de diminuir os esforços físicos dos trabalhadores aquando da realização de tarefas laborais” (Gonçalves, 2009, p. 18). No entanto, apesar de a qualidade de vida estar presente ao longo do tempo, o termo Qualidade de Vida no Trabalho – QVT surgiu recentemente na literatura (Rodrigues, 1999).

A abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem-se tornado no foco de cada vez mais organizações num ambiente em que o grande desafio é atingir a eficiência e eficácia operacional e simultaneamente garantir que o trabalhador se sinta satisfeito e motivado no seu local de trabalho (Rabelo, 2016).

A preocupação pelo bem-estar dos trabalhadores não é recente e tal como Coutinho (2009) nos refere, desde a década de 1920 que se tem desenvolvido estudos relativos a esta temática. Por outro lado, de acordo com Amorim (2010), apesar da preocupação pela QVT não ser recente, a implementação dos respetivos programas nas organizações é mais atual, dado sobretudo à preocupação com aspetos referentes à saúde, física e mental, dos trabalhadores, para que estes atinjam altos níveis de produtividade.

Durante a revolução industrial, no século XVIII, o Homem era considerado uma máquina cujo objetivo era a produção acima da sua capacidade habitual. Nesse período as condições de trabalho eram miseráveis, não existindo preocupação em fornecer o mínimo de condições e dignidade no trabalho. Atendendo a esta situação, e segundo Neves (2001), a

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

partir da década de 30 surgiu uma preocupação crescente perante os aspetos humanos no âmbito industrial culminando no aparecimento do modelo psicossociológico do trabalho, em contraste com o modelo mecanicista.

Diversos foram os autores que se dedicaram ao estudo da satisfação do Homem no trabalho, destacando o Abrahan Maslow² pela conceção da hierarquia das necessidades humanas (Barbosa, 2005). Assim sendo, a abordagem de Maslow propôs a criação de uma pirâmide que podemos observar na figura 1 com a hierarquia das necessidades humanas, onde estavam presentes cinco patamares de necessidades humanas repartidas em: fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autorrealização. Esta pirâmide pressupunha que os indivíduos para se interessassem nos níveis mais elevados de necessidades tinham primeiramente que estar com as necessidades de níveis inferiores razoavelmente satisfeitas (Rocha, Marques, Farias, & Alagoas, 2017; Sant'Anna & Kilimnik, 2011).

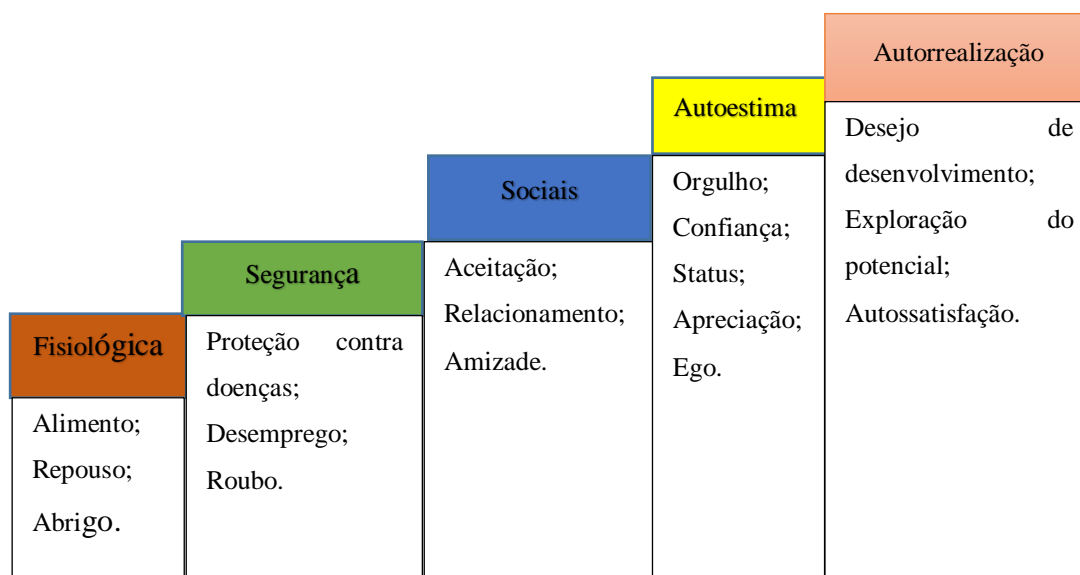


Figura nº 1 – Escala das necessidades de Maslow

Fonte: Adaptado de Silva (2004)

Por outro lado, Herzberg sugere que existem dois tipos de fatores adjacentes à motivação. O primeiro trata os dos fatores higiénicos, relacionados com a tarefa a trabalhar (segurança, salário, ambiente de trabalho, chefia, etc.) os quais contribuem para reduzir a insatisfação (Rocha, 1998). Estes fatores estão intrinsecamente ligados com a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, as condições de

² Abraham Maslow (1908-1970) foi um psicólogo norte-americano, conhecido pela Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas ou a Pirâmide de Maslow. Foi um psicólogo de referência na Psicologia Humanista. Cfr https://www.ebiografia.com/abraham_maslow/, acessado a 04/02/2020, às 16:05.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

trabalho e o *status* (Vasconcelos, 1994). Por outro lado, o segundo fator é o motivacional, intimamente ligado ao desafio de executar a tarefa e assim atingir reconhecimento superior. É este o fator gerador de satisfação já que se referem à realização, ao reconhecimento do próprio trabalho e ao progresso (Rodrigues, 1999)

Por último, temos a pesquisa de McGregor que deu início às modificações das atribuições da tarefa do indivíduo no trabalho. Com o culminar desta pesquisa foi criada a Teoria X. Esta considera que o compromisso com a entidade depende, entre outros fatores, das recompensas que lhe são atribuídas e que existe uma tendência do indivíduo para procurar assumir responsabilidades (Vasconcelos, 1994).

Dos autores destacados, o que detém maior destaque no que foi o desenvolvimento da QVT foi Herzberg ao constatar que os indivíduos apresentam um senso de autorrealização por meio do próprio esforço e não apenas por fatores externos (Sant'Anna & Kilimnik, 2011).

Neste seguimento, os primeiros trabalhos acerca da QVT remetem-nos para Londres na década de 50, onde Eric Trist e seus colaboradores, no Tavistock Institute, desenvolveram uma nova abordagem no estudo da relação existente entre o indivíduo, o trabalho e a organização. Nesta nova perspectiva as organizações eram compostas por dois subsistemas independentes: o tecnológico e o social (Zanelli, Andrade, & Bastos, 2004).

Foi com o culminar destes estudos que surgiu a denominação de QVT (Fernandes, 1996). Assim, iniciou-se uma busca incessante para tornar as tarefas dos trabalhadores menos penosas e mais enriquecedoras.

Passando para a década de 60, o QVT passou a ser empregue para designar todos os movimentos inerentes à melhoria de vida dos trabalhadores, atendendo a uma organização inovadora do trabalho que mitigasse as implicações negativas sobre o bem-estar dos operários (Gonçalves, 2009). Estes movimentos, levados a cabo por diversos cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes tinham em vista estabelecer novas formas de organizar o trabalho e aumentar a responsabilidade social das empresas (Fernandes, 1996; Heluy, 2004; Martins, 2002; Pereira, Pereira, & Nascimento, 2010). Segundo Rodrigues, (1999) este foi um período de humanização do trabalho em simultaneidade com a melhoria do desempenho organizacional.

De acordo com Gauvav (2012) foi na década de 70 que surge o termo QVT em revistas científicas, com a publicação do Professor Louis Davis. Todavia, com o decorrer do tempo os estudos no âmbito da qualidade no trabalho começam a estagnar devido, em grande parte, à crise energética que se fez sentir nos Estados Unidos, bem como em outros países

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

do Ocidente, o que levou as organizações a adotarem estratégias de sobrevivência (Fernandes, 1996; Rocha, 1998). Por outro lado, no Japão os estudos sobre a QVT parecem não sofrer quebras, levando ao surgimento de novas técnicas de administração, como é o caso do Ciclo de Controlo de Qualidade (Búrigo, 1997), o que por um lado também levou as organizações ocidentais ao esquecimento da QVT, voltando a aposta para as técnicas de gestão (Kurogi, 2008; Rocha, 1998).

A década de 1980 ficou fortemente marcada pela forte participação do trabalhador nas decisões da organização. Este fator fez com que os trabalhadores passassem a reivindicar e a questionar os seus direitos (Nadler, Hackman, & Lawler, 1983). Neste sentido, as organizações sentiram a necessidade de repensar novas práticas e condutas em busca de soluções participativas (Búrigo, 1997). Foi também neste período que a Organização Internacional do Trabalho desenvolveu o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT).

Neste seguimento, nos anos 90, a QVT começou a ter como foco os diversos fatores de saúde dos trabalhadores bem como aspetos ambientais e humanísticos. Ainda nessa década houve a preocupação para que a QVT não fosse tratada apenas como um modelo administrativo mas sim como um processo imprescindível e indispensável pelos gerentes e trabalhadores (Fernandes, 1996; Nadler et al., 1983).

Atualmente o conceito de QVT já se encontra amplamente desenvolvido e visa dar resposta às necessidades dos trabalhadores e assim obter melhores níveis de produtividade e satisfação no trabalho (Fernandes, 1996).

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A seguinte ilustração resume a evolução da QVT segundo a abordagem de Nadler et al. (1983)

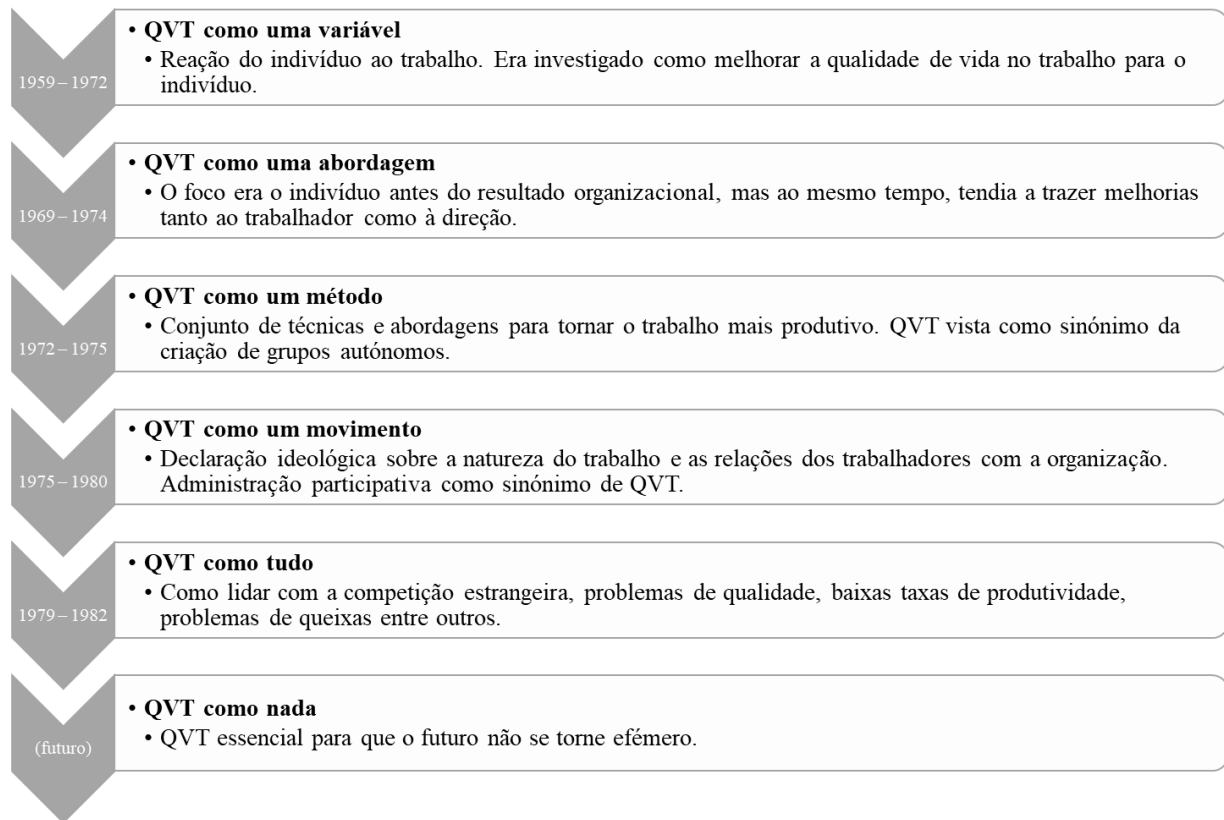


Figura n.º 2 - Evolução da QVT

Fonte: Adaptado de Nadler et al. (1983)

De acordo com a evolução observada pela figura 2 verificamos que é necessário que as empresas evoluam nos seus procedimentos no sentido de conseguirem usar os mecanismos da QVT para procurarem dar resposta às necessidades psicossociais dos seus colaboradores e deste modo conseguir elevar a satisfação dos mesmos no seu local de trabalho (Gonçalves, 2009)

1.3 Adaptação

As principais teorias e modelos explicativos desta dimensão têm vindo a ser apresentadas historicamente, em dois grandes blocos opostos, denominados de bottom-up e top-down. As principais teorias iniciais de bem-estar subjetivo estavam preocupadas em identificar como os fatores externos, as situações e as variáveis sociodemográficas afetavam a felicidade.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A primeira abordagem, conhecida como bottom-up, teve como pressuposto a existência de uma série de necessidades humanas universais e básicas, e a satisfação, ou não, destas viabilizava a felicidade dos indivíduos de uma organização.

Outros fatores associados a essas teorias foram as experiências de acontecimentos positivos, do dia-a-dia do indivíduo, que podem ser associados ao afeto positivo, assim como o seu oposto, ou seja, acontecimentos negativos associados a afetos negativos. Desta forma, a satisfação e a felicidade resultariam desses momentos específicos, proporcionados por experiências felizes (Diener, Sandvik & Pavot, 1991).

Por outro lado, as segundas abordagens, conhecidas como top-down, têm como pressuposto o bem-estar subjetivo e assumem que as pessoas possuem uma predisposição para interpretar as situações, as experiências de vida, de forma tanto positiva quanto negativa, e essa propensão influenciaria a avaliação da vida.

O indivíduo usufrui dos prazeres porque é feliz e não vice-versa. Para a perspectiva top-down, a interpretação subjetiva dos acontecimentos é que primariamente influencia o bem-estar subjetivo, por oposição às próprias circunstâncias objetivas sugeridas pela abordagem anterior (bottom-up) (Rodrigues & Pereira, 2007). Atualmente, existem algumas teorias que investigam como decorre esse processo de interpretação dos acontecimentos e qual a sua relação com a avaliação que os indivíduos fazem acerca da sua vida, em diversos aspectos que passaremos a descrever.

Assim, a forma como o indivíduo realiza o processo de interpretação e a adaptação divide-se em três grandes blocos de teorias: as teorias de personalidade e os seus diferentes modelos, as chamadas teorias de discrepância e as teorias relativas aos processos de adaptação e coping (Rodrigues & Pereira, 2007).

1.3.1 Os cinco grandes fatores da personalidade

A personalidade é uma característica dissemelhante que varia de pessoa para pessoa reveladas em comportamentos, pensamentos e sentimentos (Carver & Sheier, 2001). De acordo com Jafri (2014) a personalidade refere-se ao padrão único, definido e relativamente estável de comportamentos e pensamentos nas mais variadas situações. O padrão de comportamento de um indivíduo no passado é um fator determinante para se prever um possível comportamento do mesmo no futuro (Abigbami, Adewuya, Akinsulore, & Aloba, 2017).

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

As investigações relativas a traços de personalidade têm mudado de forma intensa e permanente e a teoria de personalidade é o princípio fundamental do modelo dos CGF (Passos & Laros, 2014). O modelo dos CGF atua como um suporte subjacente que auxilia como referência para concretização de pesquisas sobre diversos fenômenos psicológicos. De grosso modo constitui um conjunto essencial de conceitos relativamente básicos onde os traços de personalidade são descritos no nível mais especulativos (De Raad & Perugini, 2002).

O Modelo de Cinco Grandes Fatores (CGF) também conhecido como big five é um dos modelos de personalidade estrutural mais amplamente aceites. A CGF propõe cinco traços amplos de personalidade: abertura à experiência, extroversão, agradabilidade, consciência e neuroticismo ou o seu polo positivo conhecido como a estabilidade emocional (Mezquita, Bravo, Morizot, & Pilatti, 2019).

Abertura à experiência demonstra a disponibilidade de um determinado indivíduo para experimentar novos hábitos e ambientes que resulta muito da curiosidade e interesse da pessoa (Passos & Laros, 2014). A Extroversão representa as diferenças individuais no que tange a sociabilidade, as emoções positivas, ascendência social, busca de excitação e a própria atividade das pessoas (Mezquita et al., 2019). Agradabilidade revela a possibilidade que uma determinada pessoa tem de criar relações saudáveis, harmoniosas e amigáveis, constituindo um fator de diferenciação e a singularidade da pessoa face a outras pessoas (Graziano & Tobin, 2009). A Consciência evidencia-se numa pessoa realizadora e focada na implementação de ações que contribuam essencialmente para o cumprimento dos objetivos pré-definidos para a sua vida. (Roberts, Jackson, Fayard, Edmon & Meints, 2009). O Neuroticismo reflete as diferenças comportamentais de cada indivíduo em experimentar emoções negativas frequente e intensivamente, como o medo, a ansiedade, depressão, irritabilidade e até mesmo a baixa autoestima (Mezquita et al., 2019).

1.3.2 Teoria da auto discrepância

Higgins (1987) afirma que existem três domínios básicos e fundamentais do “eu” para o bom entendimento acerca da experiência emocional (Key, Mannella, Thomas, & Gilroy, 2000). Os três domínios fundamentais para esta teoria são os seguintes: o “eu real”, o “eu ideal” e o “eu deveria”. O “eu real” representa as características que os outros tendem a pensar que um indivíduo possui, ou seja, reflete o estado atual de um determinado indivíduo. O “eu ideal” representa as características que um ou outro tende a desejar que um

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

indivíduo possua, ou seja, reflete as esperanças e aspirações de alguém relativamente a outrem. O “eu deveria” representar as características que os outros acreditam que um determinado indivíduo deve possuir, ou seja, reflete o senso de deveres, responsabilidades e obrigações de uma pessoa (Hu, Kumar, Huang, & Ratnavelu, 2017). Resumindo, a teoria de auto discrepância concentrou-se em domínios específicos (Higgins, 1987), que apresentam egos hipotéticos para os quais um indivíduo pode se mover. Assim o “eu ideal” envolve objetivos relacionados com aspirações, enquanto o “eu deveria” envolver atributos que a pessoa sente que deveria possuir (Levinson & Rodebaugh, 2013).

Segundo Festinger (1957) em todas as formas de incongruência cognitiva, as próprias discrepâncias produzem dissonâncias desagradáveis e motivam quase que de forma obrigatória que surjam mudanças. Isto ocorre porque os “ideais-devidas” (ID) qualitativamente representam situações psicológicas diferentes, enquanto as discrepâncias “reais-ideais” (RI) e reais-devidas (RD) são associadas a emoções diferentes (Robins & Boldero, 2003).

Constatou-se que quantidades crescentes de discrepância entre os reais e outros domínios produzem efeitos negativos nas pessoas, com discrepâncias entre o real e o ideal produzem a tristeza e discrepâncias entre o real e o devido produz a ansiedade (Levinson & Rodebaugh, 2013). O quadro abaixo represente de forma interligadas os efeitos produzidos pelas quantidades crescentes de discrepância.

Quadro 1 Efeitos da união dos domínios da discrepância

Discrepância	União	Efeitos
Ideal	Devido	Positivos
Real	Ideal	Tristeza
Real	Devido	Ansiedade

Fonte: Elaboração Própria

A tentativa de medir domínios de discrepâncias entre o “eu real” e o “eu ideal” já é antigo. Em 1953, Stephenson introduziu o tipo Q, que, com várias modificações, é usado para medir a percepção de diferenças de um indivíduo entre o eu "real" e o eu "ideal" (Key et al., 2000). A teoria da auto discrepância difere das anteriores teorias como o caso da teoria de incompatibilidade de crença a partir do momento em que foi introduzido introduzindo o domínio "dever" e relacionando entre si específicos tipos de discrepâncias a tipos específicos de sofrimento emocional (Higgins, Klein & Strauman, 1985).

1.3.3 Teorias relativas aos processos de adaptação e coping

Kuyken, Peters, Power, & Lavender (1998) afirmam que uma área de investigação teórica e empírica que pode promover o entendimento da adaptação psicológica é o trabalho de Lazarus e seus colegas sobre o estresse, avaliação e coping. A Segunda Guerra Mundial instigou a investigação para estas abordagens, devido a importância do estresse no combate militar (Lazarus & Folkman, 1984).

Segundo Duhachek & Oakley (2007), as pesquisas feitas relativamente ao coping surgiu por intermédio da psicanálise para sua atual posição nas mais variadas disciplinas, englobando uma vasta variedade de abordagens teóricas e práticas. Coping traduzido para português significa “adaptação” que é a forma como lidarmos com as mais variadas situações, contudo, para Igreja (2012) “por não existir na língua portuguesa uma palavra única que traduza o vocábulo inglês coping e de modo a não perder qualquer tipo de informação associada ao conceito, a opção foi a de não traduzir o termo para português”.

Lazarus & Folkman (1984) definem o coping como sendo os esforços de um indivíduo orientados para a ação com a finalidade de lidar com as exigências que forçam e/ou excedem as capacidades e recursos pessoais, assim, o coping remete as tentativas para resolver, tolerar e reduzir as exigências externas ou internas com que o indivíduo se confronta. O coping é visto como um regulador dos efeitos das avaliações nos resultados emocionais de momentos estressantes (Lazarus, 1999 cit. por Ben-Zur, Yagil, & Oz, 2005), ou seja, podemos considerar que é a forma como um indivíduo tenta mudar o seu comportamento de modo a reduzir as emoções negativas de forma direta ou até mesmo alterando as causas de tais emoções através de um esforço cognitivo (Igreja, 2012).

O coping ou a teoria transacional do coping, como também é conhecido, propõe a existência de dois processos de coping, nomeadamente: avaliação e adaptação. A avaliação envolve primeiro analisar a situação causadora de estresse, ou seja, perceber até que ponto ela é ameaçadora ou controlável e o segundo consiste em usar os recursos pessoais e de apoio disponíveis para enfrentar o estresse que é o caso do suporte social e dos recursos financeiros (Kuyken et al., 1998).

Igreja (2012) Distingue dois tipos de coping, por sua vez divididos em duas categorias funcionais que estão ao alcance da escolha de cada indivíduo: o coping instrumental ou centrado no problema, que surge da alteração das condições ambientais causadoras de estresse; e o coping paliativo ou centrado nas emoções consequentes da auto-regulação emocional.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

No que concerne às influências externas, vários fatores sociais e individuais são propostos para prever as mudanças que ocorrem na identidade social ao longo do tempo. Ao integrar-se num novo grupo social, propõem-se dois fatores sociais que normalmente surgem dentro do grupo - apoio social e necessidade de satisfação - como recursos de adaptação que facilitarão o ajuste de ambos, os membros do grupo no seu novo grupo e a integração de uma nova identidade social (Amiot, Terry, Wirawan, & Grice, 2010). Na figura abaixo podemos constatar a evolução deste processo faseadamente através de ligações de setas de cores azuis e laranjas, onde as primeiras simbolizam uma reação positiva e as segundas representam as interligações negativas.

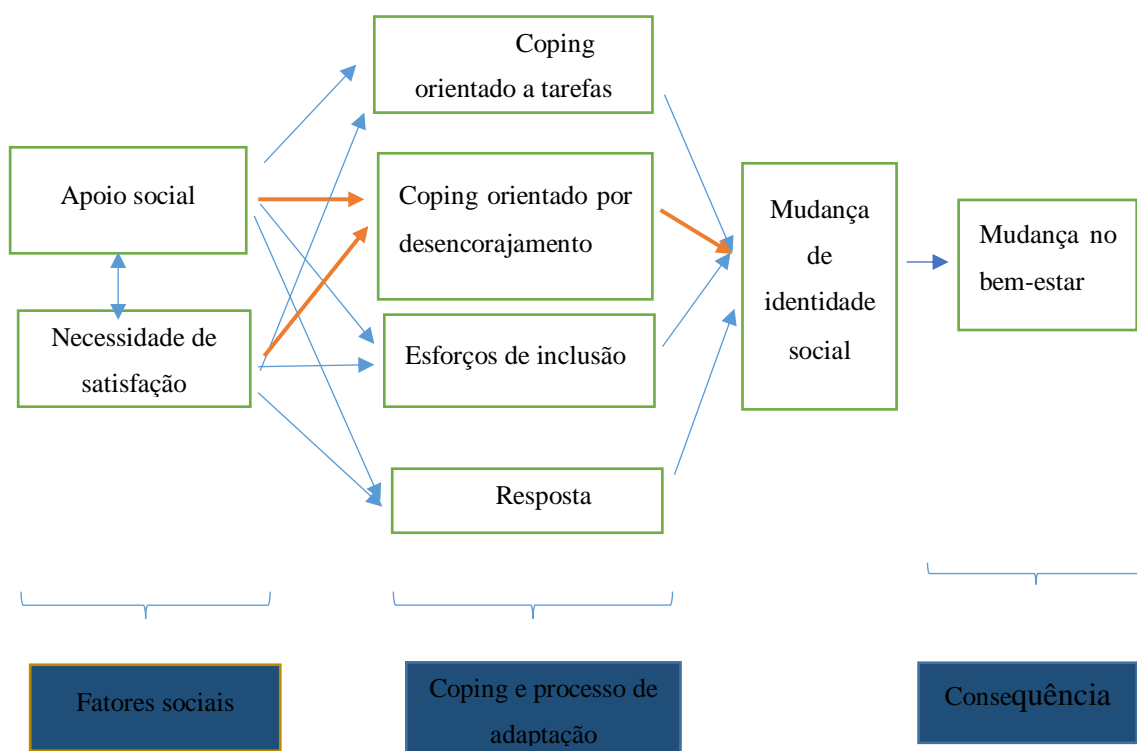


Figura 3 - Associação dos fatores sociais e individuais em coping
Fonte: Adaptado de Amiot et al., (2010)

1.4 Aceitação

Associada à satisfação e à adaptação do indivíduo na organização está o conceito de aceitação por aqueles que nos rodeiam numa determinada organização, o nosso terceiro conceito.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Mas o conceito de aceitação pelos pares, pelo grupo nem sempre foi um conceito considerado primordial, ou associado ao papel do indivíduo numa organização (Pedrosa e Carvalho, 2005), uma vez que o estudo da interação entre os pares foi desvalorizado até à década de 70, nesta altura o foco era na interação pais-filhos. Grande parte dos estudos considerava o relacionamento entre pares como menos importante. Só a partir da década de 70 é que surgiu o interesse pelo estudo das relações sociais, nas quais se incluem os pares, os grupos, a aceitação pelos outros, o que gerou a produção de diversos trabalhos e propostas teóricas quanto à natureza, função e importância da aceitação dos pares.

Os pares constituem o grupo no qual o indivíduo se insere, que é considerado como uma rede de relações entre indivíduos, sendo este o nível superior de complexidade social, que se define pelas relações que o constituem e pelos tipos de interações que caracterizam os participantes dessas relações (Rubin et al., 2006).

Apesar de encontrarmos várias definições de grupo todas elas acentuam as ideias de interação, interdependência e consciência mútua dos seus membros e são estas características que nos permitem distinguir um grupo de um agregado de pessoas (Mills, 1967; Deutsch, 1949; Homans, 1950).

Um grupo representa um conjunto de pessoas em interação com determinado grau de influência recíproca e pode ser formado de forma espontânea ou com uma estrutura formal (Rubin et al., 2006). No entanto, em qualquer dos casos, tal como referem Rubin et al. (2006), todos os grupos têm normas e padrões de comportamento e de atitudes que caracterizam os seus membros e os diferenciam dos membros de outros grupos.

Dai a importância da aceitação pelos pares, um processo que envolve uma relação de apoio entre duas pessoas ou um grupo de pessoas com várias realidades em comum, sendo uma forma de se relacionar, de responder e ajudar a explorar sentimentos, pensamentos, problemas e preocupações com a esperança de chegar a um entendimento claro, a fim de tomar decisões objetivas (Salmivalli, 1999).

A satisfação pessoal resultante da capacidade de ajudar os outros, tem um papel significativo que promove um aumento da aceitação e respeito pela diversidade, mas também um maior enfoque na cooperação (Abu-Rasain & Williams, 1999).

Os indivíduos têm um melhor desempenho quando trabalham em grupo e se sentem aceites pelo grupo, uma vez que os processos de interação desenvolvidos pelos membros do grupo afetam a forma como o grupo realiza a tarefa que lhe é designada (Zajonc, 1965).

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

1.5 Teoria das expectativas

Na literatura sobre a Teoria das Expectativas podemos constatar que está fundamentada em dois pressupostos. Por um lado, a própria experiência adquirida pelo indivíduo, que está intrinsecamente ligada à obtenção de resultados, com a execução de certas tarefas ou ações. Por outro lado, as expectativas que podem surgir através de informações ou de histórias transmitidas sobre a ocorrência de determinadas atividades realizadas por outras personagens sociais (Fortunato, 2016). A Teoria das Expectativas foi desenvolvida teoricamente por Vroom e a sua teoria das expectativas estudadas a partir de 1964, parte do pressuposto de que todas as escolhas que as pessoas fazem para decidirem ações alternativas, dependem fundamental da relevância de forças relativas, que por sua vez se parecem serem iguais a soma algébrica dos produtos da valência dos resultados e a tal expectativas que os resultados possam ser atingidos (Shackleton & Hassard, 1982). Vroom (1964:1997) estabeleceu três grandes componentes agregados à Teoria das Expectativas, nomeadamente: a Expectativa, a instrumentalidade e a Valência. De acordo com o autor, estas três componentes influenciam a motivação dos indivíduos. Quando se depara com a ausência de uma delas, não haverá motivação. Por outro lado, quando todas elas se fazem presentes, o grau de motivacional dos indivíduos é claramente elevado.

Quadro 2 Componentes da Teoria das Expectativas

Expectativas	Autoeficácia; grau de dificuldade do objetivo e controlo percebido.
Instrumentalidade	Crença de que o desempenho conduz a uma determinada recompensa; examina confiança no Superior hierárquico e Políticas laborais.
Valência	Valores atribuídos a resultados esperados; desejo ou sentimento que um indivíduo tem por um determinado resultado.

Fonte: Adaptado de Fortunato (2016)

1.5.1 Expectativas profissionais

A profissão, em sentido amplo, pode ser definida como a atividade específica realizada pelo homem com o fim de realizar as suas funções sociais. Com a globalização, as profissões têm sido fortemente influenciadas pelo uso da tecnologia que por sua vez proporciona o aparecimento de novas profissões e a recomposição das já existentes (Hernández & Pérez, 2010).

De acordo com Cardim (1995), podemos considerar a formação profissional como sendo um conjunto de processos contínuo que pressupõem o desenvolvimento de atividade, atitudes, personalidades e capacidades. De uma maneira mais abrangente, a formação profissional entende-se como um conjunto de processos sociais de preparação e formação do indivíduo, e que fazem referência a fins precisos para um posterior desempenho num determinado contexto laboral, ou seja, é o processo educativo que tem lugar nas instituições de ensino superior que estão orientadas de modo a que os alunos obtenham conhecimentos, competências, atitudes, valores culturais e éticos, que estejam dentro de um perfil profissional específico e assim correspondam aos requisitos para o exercício de determinadas funções (Hernández & Pérez, 2010).

Para se garantir um maior grau de profissionalismo deve ser garantida qualificação uma vez que boas qualificações permitem evidenciar competências para um determinado emprego onde o indivíduo apresentará maior produtividade, para tal foi estabelecido o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), através do qual é feito o reconhecimento de resultados de aprendizagem, permitindo a descrição de qualificações comparando-as de acordo com as correspondentes competências e não propriamente com os métodos ou vias de ensino e formação pelas quais foram conquistadas (Lourenço, 2015). Com o decorrer do tempo a exercer determinada função os indivíduos traçam as suas metas e objetivos profissionais e conseqüentemente começam a fazer carreira e ganhar experiências.

1.5.2 Obstáculos no profissionalismo militar em África

De acordo com Ouédraogo (2014), o profissionalismo das forças armadas depende basicamente de sistemas eficazes e eficientes de comando e controlo, de competências e de recursos para o cumprimento das missões. Ainda é fraca capacidade operacional de algumas FA africanas, o que as torna incapazes de desempenharem o seu papel com profissionalismo, tanto que até levanta questões relativamente à sua própria relevância. Podemos afirmar que os altos níveis de profissionalismo militar em muitos países ocidentais tornaram obsoleta a

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

ideia de que um político possa por si só subverter o aparelho de segurança, enquanto que em muitos países africanos a manipulação da fidelidade das FA continua a ser uma prática regular. Contudo essa abordagem é implicitamente volúvel.

Lord (2015) afirma que mediante todas as diferenças que caracterizam a vida militar, não pode e nem deve ser reduzido apenas a um conjunto de rotinas e regras de comportamento, mas requer julgamento independente ou discricionário e a preparação intelectual e moral que deve ser exercitado o maior sentido de responsabilidade com responsabilidade. O profissionalismo militar baseia-se, normalmente e fundamentalmente, em alguns princípios fundamentais, nomeadamente: a) subordinação do poder militar à autoridade civil democrática, b) fidelidade ao Estado, c) compromisso com a nação e d) o sentido de comprometimento com a neutralidade política, bem como uma cultura institucional ética e moral. Infelizmente, existe uma forte e consistente falta de profissionalismo nas FA africanas, os novos Estados africanos criaram exércitos como símbolo da independência das suas nações, mas basicamente essas FA faziam questão de apenas garantir a segurança dos novos regimes. Contudo temos vindo a notar uma grande luta contínua para reconquistar todos os valores históricos que fazem parte de um todo do profissionalismo militar (Ouédraogo, 2014).

CAPÍTULO 2 – PROGRESSÃO NA CARREIRA E COLOCAÇÃO DOS OFICIAIS ANGOLANOS

2.1 Carreira

O conceito de carreira surgiu no decorrer do século XIX, e nos dias de hoje define-se como uma profissão que apresenta etapas, ou seja, uma progressão. Essa noção surgiu com a sociedade industrial capitalista liberal pois antes deste período cada indivíduo apenas se dedicava às funções permitidas pela sua origem social. No mundo atual torna-se cada vez mais difícil abordarmos a carreira sem ter em contas as estruturas socioeconómicas do mercado de trabalho, da cultura da empresa e o contexto histórico da mesma e dos seus colaboradores. (Chanlat, 1995 cit. por Asevedo, 2005). O conceito de carreira foi utilizado para caracterizar um período na qual as pessoas almejavam em fazer parte de uma determinada organização e fazer carreira, representando uma progressão linear vertical, sendo que a organização estaria preparada para levar o indivíduo até ao ponto que o mesmo acredita ser adequado para ele (Cardoso & Amorin, 2010).

Segundo Asevedo (2005) embora as mudanças nas mais variadas estruturas de emprego sejam inseridas na natureza da sociedade capitalista liberal, a cultura e a estrutura social de cada país pode trazer diferenças nos valores atribuídos à carreira de cada indivíduo.

2.1.1 Interpretação da lei n.º 13/18 de 29 de Outubro- Lei das carreiras das Forças Armadas Angolanas

Os modelos de carreira e de progressão dos militares das Forças Armadas Angolanas (FAA) foram criados pela lei n.º 13/18 de 29 de Outubro que define os princípios, várias normas, conjunto de procedimentos e estabelecer mecanismos que devem ser respeitados para o desenvolvimento das carreiras dos militares das FAA, assim, esta lei é aplicada aos militares das FAA sem exceções, ou seja, independentemente da situação em que se encontrem ou da forma de prestação de serviço para o contributo do desenvolvimento das FAA. Assim, por forma a esclarecer os vários domínios relativamente a carreira e progressão dos militares angolanos importa aprofundar a análise da lei acima referida.

Para toda e qualquer organização é preciso haver distinção entre os elementos que fazem parte da mesma de forma que cada um conheça o seu posicionamento e a função que deve exercer, deve existir uma hierarquia que evidencie exatamente o que cada um deverá fazer. Para as FAA o mesmo acontece através de categorias e postos que são distinguidos

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

pela lei n.º 13/18 de 29 de outubro, sendo que define-se categoria como um agrupamento específico de postos militares que se apresentam na mesma natureza, nas mais variadas formas de representação de serviço e agrupados pela seguinte ordem decrescente: Oficiais, Sargentos e Praças. O posto é definido como sendo a posição que dentro da respetiva categoria o militar ocupa no domínio da sua carreira ou mesmo no cumprimento do Serviço Militar Obrigatório e a cada posto é incumbido o conjunto de competências, exercícios de cargos, antiguidades e outras qualificações específicas (Assembleia Nacional [AN] 2018, p. 4951-4952).

A fixação dos efetivos do Quadro Permanente e do Serviço Militar por Contrato das FAA é feita anualmente pelo Presidente da República (PR) sendo proposta pelo Chefe do Estado Maior General das Forças Armadas Angolanas (CEMGFAA), contudo, é da competência do Ministro de Defesa Nacional apresentar ao PR a referida proposta. O militar considerado na situação de efetividade, poderá encontrar-se em **comissão normal** que consiste basicamente na prestação de serviço nas FAA ou em cargo militar fora da esfera militar ou até mesmo a nomeação para um cargo que se considere de interesse para a instituição, ou poderá encontrar-se na condição de **Inatividade temporária** (Assembleia Nacional [AN] 2018, p. 4952). Os quadros que se seguem demonstram as situações em que são contabilizados o tempo de Serviço Militar no Ativo (SMA) e o tempo de Serviço Militar (SM) dos militares pertencentes às FAA.

Quadro 3 Regras de contagem de tempo de Serviço Militar Ativo

O tempo de serviço é contado	O tempo de serviço prestado em comissão normal nas Forças Armadas Angolanas ou em outras funções militares fora do seu âmbito.
Outras situações em que o tempo de serviço é contado	Frequência de curso que, no âmbito da carreira militar considera curricular ou desde que o mesmo seja de interesse para a Instituição Militar.
	Tempo em que o militar no ativo está compulsivamente afastado do serviço, desde que reintegrado por revisão do respetivo processo judicial.
	Tempo em que o militar no ativo está na situação de inatividade temporária.
	Tempo em que o militar na situação de reserva do Quadro Permanente está a cumprir o serviço militar ativo, até ao limite máximo de 30 (trinta) anos
	Tempo de serviço em que o militar na situação de reserva não permanente é mobilizado para o serviço
Não é contado	Não é contado como tempo de Serviço Militar Ativo aquele em que o militar permanece fora de efetividade.

Fonte: Elaboração Própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 4 Regras de contagem de tempo do serviço militar

Serviço Militar	Conta-se o período de tempo no ativo acrescido das seguintes situações:	Participação na lista de libertação nacional, até 11 de novembro de 1975.
		Em comissão especial de serviço
	O tempo de serviço na reserva não permanente não é contado como tempo de serviço militar.	
	O tempo de serviço militar é contado para efeitos de cálculo do subsídio de reserva e pensão de reforma.	

Fonte: Elaboração Própria

De acordo com a lei n.º 13/18 de 29 de outubro, o desempenho de funções militares é definido como sendo o exercício das competências legalmente delegadas para um determinado militar do cargo correspondente. O desempenho das funções militares é iniciado com a tomada de posse do militar nomeado, é suspenso com o afastamento temporário do mesmo e cessa com a exoneração ou transferência local ou de cargos, assim, importa referir que as funções militares das FAA se classificam nas seguintes: Comando; Direção e Chefia; Estado Maior e Execução (Assembleia Nacional [AN] 2018, p. 4953).

Para as FAA a hierarquia militar decorre da necessidade de se estabelecer relações de autoridade e subordinação entre os militares e que é exprimida por postos, antiguidades e precedência que estejam previstas na lei, e neste último caso é considerado o desempenho das funções militares. A lei n.º 13/18 de 29 de outubro define carreira como sendo o conjunto hierarquizado de postos em cada categoria associada a forma de prestação de serviço correspondente ao exercício de cargos, bem como o desempenho funções que são diferenciadas entre si (Idem p. 4954-4956). A figura abaixo faz menção aos diferentes tipos e formas de carreira militar vigentes nas FAA.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

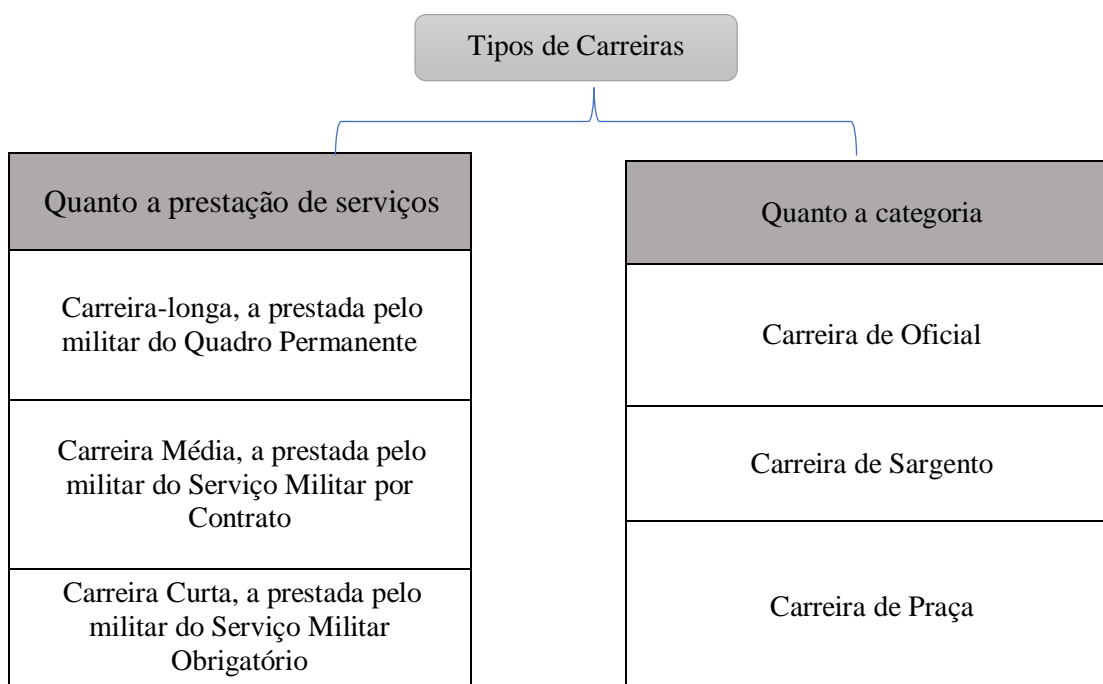


Figura n.º 4 – Tipos de carreiras das Forças Armadas Angolanas
Fonte: Elaboração Própria

Para um desenvolvimento sustentado da carreira militar nas FAA quer se esteja na condição de SMA ou na condição de SM, existem uma série de princípios pré-estabelecidos que são os seguintes: a) valorização militar; b) universalidade; c) profissionalismo; d) igualdade de oportunidades; e) equilíbrio; f) transparência e g) flexibilidade. (Assembleia Nacional [AN] 2018, p. 4957).

Quando abordamos a carreira, é impreterível destacar os elementos de promoção que todos os militares ambicionam até ao topo da carreira. A lei n.º 13/18 de 29 de outubro também apresenta os aspetos fundamentais para uma melhor progressão de carreira dos militares, contudo, focando-se no objeto de estudo que são os Oficiais, primeiramente importa referir os vários cursos de promoção existentes ao longo da carreira, que são os seguintes:

- a) Curso de Comando e Direção ou equivalente para acesso a Brigadeiro, Contra-Almirante;
- b) Curso de promoção a Oficial Superior, no Exército ou equivalente na Força Aérea Nacional e na Marinha de Guerra Angolana para acesso a Major, Capitão-de-Corveta;

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

c) Curso de Promoção a Oficial Capitão, no Exército ou equivalente na Força Aérea Nacional e na Marinha de Guerra Angolana para acesso a Capitão, Tenente-de-Navio.

São consideradas modalidades de promoção as seguintes:

- a) Por diuturnidade;
- b) Por antiguidade;
- c) Por escolha;
- d) Por distinção;
- e) A título excepcional.

Para acesso à carreira longa, ou seja, a carreira de Oficiais do Quadro Permanente das FAA, existem uma série de exigências que devem ser cumpridas de acordo com a lei n.º 13/18 de 29 de outubro. Primeiramente, existem duas modalidades para ingressar na carreira-longa: 1) formação militar de nível superior ou 2) por intermédio de uma licenciatura ou bacharelato complementado por uma formação técnico-militar adequada para o exercício das suas funções na categoria de Oficial.

Todos os alunos formados em estabelecimentos de ensino superior militar são ordenados de acordo com o aproveitamento académico nos respetivos cursos e os Oficiais não formados em estabelecimentos superiores militares são ordenados de acordo com o resultado da média ponderada do aproveitamento académico possuído e da formação técnico-militar (Assembleia Nacional [AN] 2018, p. 4960).

2.2 Gestão de promoções das FAA

As competências para promoções são as consagradas na Constituição da República e na Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas de Angola. A criação de todas as condições para o processo de progressão inicia com a avaliação individual sujeitas semestralmente aos militares que é da responsabilidade dos respetivos Comandantes/Diretores ou Chefes, relativamente ao desempenho do avaliando, ao cumprimento e a forma de cumprimento dos deveres militares, desde o comportamento ao aprumo diário (Carvalho, 2016).

A lei das carreiras militares das FAA apresenta os postos limites para cada curso que fazem parte dos Quadros Especiais (QE) das FAA que são representadas no quadro a baixo.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 5 Limites dos postos dos Quadros Especiais

a) Infantaria b) Tanques c) Artilharia e Foguetes	Podem incluir ou conferir acesso até ao posto de General.
d) Defesa Antiaérea e) Logística f) Engenharia Militar	Podem incluir ou conferir acesso até ao posto de Tenente-General.
g) Administração Militar	Pode incluir ou conferir acesso até ao posto de Brigadeiro.
h) Topografia Militar i) Meteorologia j) Técnicos Superiores	Podem incluir ou conferir acesso até ao posto de Coronel.

Fonte: Elaboração Própria

A lei das carreiras militares das FAA estipula também o tempo mínimo de permanência em cada posto para todas as categorias, importa apresentar os tempos mínimos para os postos de Oficiais de carreiras longas conforme é apresentado na tabela n.º 6.

Tabela 1 Tempos mínimos em cada posto

Posto	Anos
Subtenente	1
Tenente	4
Capitão	6
Major	6
Tenente-Coronel	5
Coronel	3

Fonte: Elaboração Própria

2.3 Gestão das colocações das FAA

As FAA atualmente vivenciam um período de paz interna e externa contando com um grande desafio no desenvolvimento das suas forças, uma vez que, possui uma vasta extensão territorial, que a título de comparação equivale cerca de 14 vezes o território

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

português, assim sendo, surge cada vez mais a necessidade de se aumentar o número de unidades disponíveis para as FA. Angola possui 18 províncias que se encontram repartidas em seis regiões militares pertencentes ao Exército; três regiões pertencentes a Força Aérea Nacional (Força Aérea Nacional) e duas regiões pertencentes a Marinha de Guerra (MG) (Luz & Matias, 2013). Dada a dimensão territorial surge a necessidade de uma adequada gestão no concernente às colocações dos militares, contudo, a necessidade das FAA são dada como prioridades na distribuição do pessoal de acordo com as suas qualificações.

As colocações são feitas pelos Órgãos de Pessoal e Quadros (OPQ) coordenadas com as direções das Armas, Serviços e Classes (ASC), sendo que cada militar finalista deve ser garantidamente acompanhado por um Oficial do OPQ que será responsável pela condução do militar até a unidade que o mesmo será colocado, este por sua vez leva consigo uma guia de marcha própria ou coletiva caso seja um grupo com o mesmo destino, está mesma guia deverá ser acompanhada da respetiva guia de vencimentos evidenciando a situação remuneratória corretamente atualizada do militar ou dos militares (Carvalho, 2016)

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

Neste capítulo pretendemos detalhar as fases através das quais se desenvolveu a presente investigação, nomeadamente o método de abordagem do tema, os principais procedimentos e técnicas utilizadas na recolha de dados, nos quais se insere a caracterização da amostra e a análise de conteúdo.

Uma das decisões mais importantes que se deve tomar sobre uma determinada investigação está associada com escolha de metodologia, que corresponda as expectativas da investigação científica (Lyons & Doueck, 2010). As metodologias traduzem e aferem os métodos que constituem determinada investigação, e estes métodos são definidos como um conjunto de técnicas, cujas finalidades são determinar o foco de uma investigação (Rosado, 2015). Em função da natureza do problema que se pretende analisar durante uma determinada investigação, assim se deve adotar uma correta estratégia de investigação bem como um correspondente desenho de pesquisa (Santos et al., 2019), Todas as considerações metodológicas são de importância primordial em todo o processo da investigação (Prusan, 2016).

Nesta investigação escolhemos a abordagem do tipo qualitativa uma vez que permite ao investigador uma riqueza de informações com as quais poderemos construir um corpo teórico sobre o assunto e ainda porque pretendemos conhecer as percepções dos indivíduos acerca de um tema. Aplicação de um método qualitativo de pesquisa específica, através da codificação das respostas, que traduzem percepções, permite para além da análise do conteúdo das entrevistas, interpretar os resultados em relação às descobertas anteriores, conectá-las às teorias e verificar a validade, confiabilidade e credibilidade (Lyons & Doueck, 2010). Os estudos que optam por esta metodologia são essencialmente indutivos e descritivos, onde o investigador é o elemento-chave para garantir a sua consecução, na medida em que a interpretação dos fenómenos sociais e a atribuição dos significados é elaboradas a partir de padrões encontrados nos dados obtidos, e não através da recolha de dados com o objetivos de comprovar teorias ou verificar hipóteses, como acontece normalmente na investigação quantitativa (Vilelas, 2009 Cit. in Santos et al., 2019), para esta investigação o método escolhido é o indutivo.

Depois de se conhecer a metodologia e o método usado para esta investigação, surge a necessidade de apresentarmos o problema de investigação (pergunta de partida) *“Quais são as principais dificuldades encontradas pelos oficiais angolanos formados nas*

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

academias militares estrangeiras?”, bem como as perguntas derivadas. Assim as perguntas derivadas são as seguintes:

- De que forma a formação dos oficiais formados em diferentes países contribui para o desenvolvimento das FAA?
- Os conhecimentos adquiridos nas academias militares estrangeiras é de todo essencial ou existem limitações para o desenvolvimento das FAA?
- Existem diferenças na progressão de carreira entre oficiais formados nas academias militares estrangeiras em relação aos oficiais formados no país?
- Quais as dificuldades sentidas pelos oficiais angolanos quando são colocados nas diferentes unidades?
- Existe algum método específico para a colocação nas diferentes unidades para oficiais formados nas academias militares estrangeiras?
- Como é que os oficiais angolanos formados nas AME veem a aceitação por parte de outros militares?

3.1 MÉTODO

Na etapa da metodologia, define-se como e onde será feita a pesquisa, o tipo de pesquisa, a população em estudo, a amostra, e os instrumentos de recolha dos dados e a forma de como estes serão analisados e discutidos. Segundo Fortin (2009), a tipologia de estudo é correspondente ao desenho (Figura 4) que identifica as atividades que permitirão encontrar respostas fidedignas para as questões de investigação. Assim, durante esta investigação procuramos perceber o percurso profissional, focando-a satisfação, adaptação e aceitação dos oficiais angolanos formados nas academias estrangeiras, de forma a clarificar as principais dificuldades que os mesmos enfrentam nas suas carreiras e o contributo que os estes prestam para as FAA.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

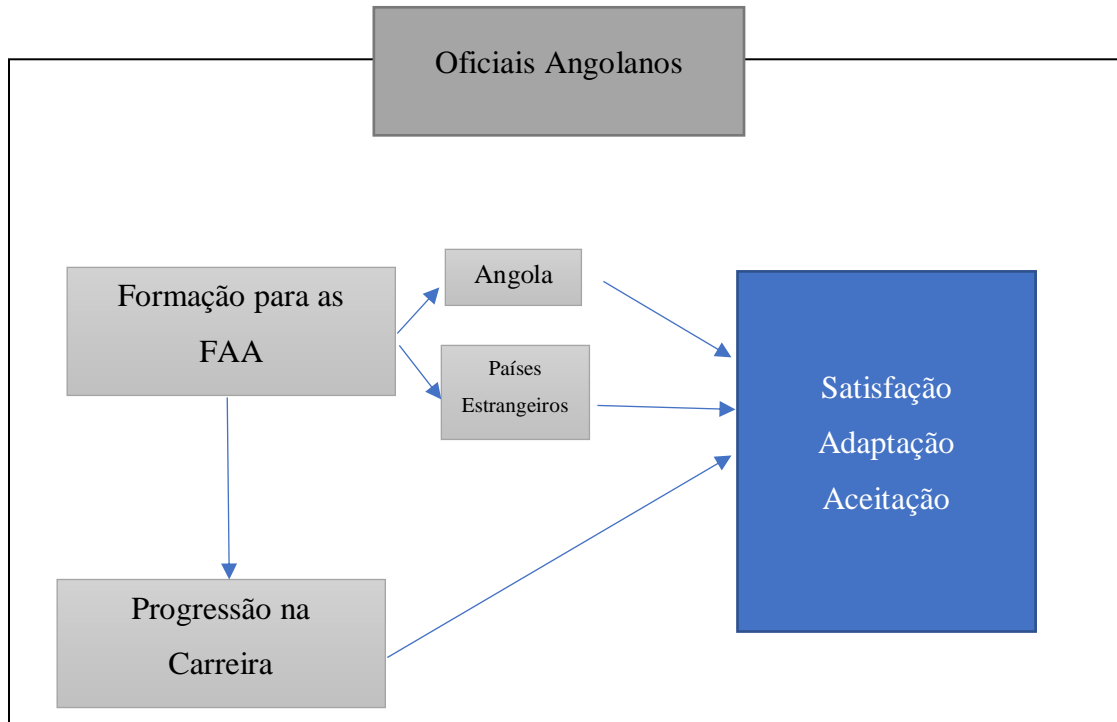


Figura n.º 5 - Modelo teórico
Fonte: Elaboração Própria

3.1.1 Amostra

Para a nossa investigação, existe a necessidade de definir a população alvo que é aquela que retém fundamentalmente características de um dado universo, as que são essenciais a pesquisa a se realizar, ou seja, as que se relacionam de modo geral com os conceitos e com as variáveis a analisar (Santos et al., 2019)

Tendo em conta os objetivos e as questões derivadas desta investigação, tornava-se fulcral ter como entrevistados Oficiais angolanos que tiveram a formação de Oficial nas academias militares de países estrangeiros, designadamente: Brasil, Cuba, Portugal e Rússia.

Para a nossa investigação foram entrevistados 12 (doze) Oficiais angolanos formados nas academias militares do Brasil, Cuba, Portugal e Rússia em que, de forma a proporcionar equilíbrio, foram entrevistados 3 (três) Oficiais de cada um dos países, com postos entre Tenentes a Majores conforme podemos verificar quantitativamente na figura n.º 5.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

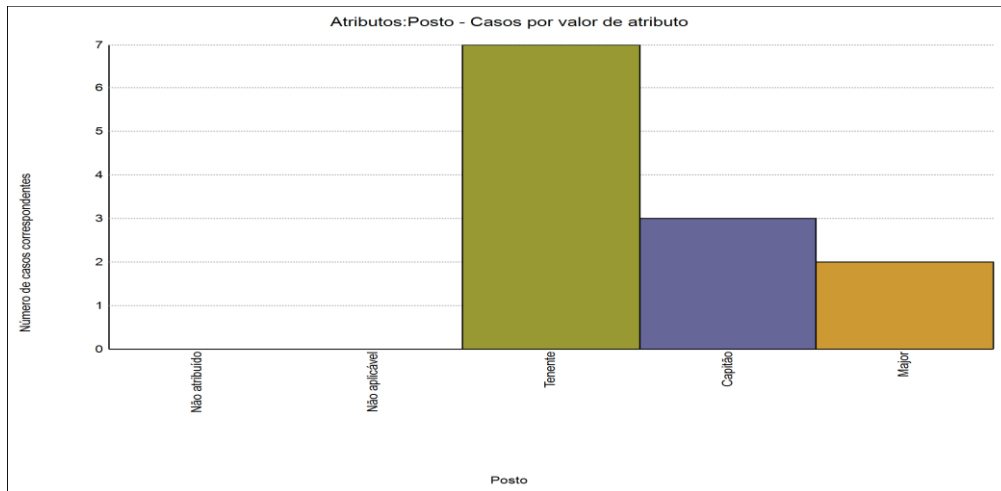


Figura n.º 6 – Postos dos Oficiais entrevistados
Fonte: Elaboração Própria

Relativamente a figura a cima importa referir ainda que dos Oficiais formados no Brasil foram entrevistados 2 Capitães e 1 Major, relativamente aos Oficiais de Cuba constam 3 Tenentes, quanto aos Oficiais de Portugal temos 2 Tenentes e 1 Major e dos Oficiais formados na Rússia foram 2 Tenentes e 1 Capitão o que significa dizer que esta investigação centrou-se sobretudo em carreiras consideravelmente a médio prazo pois ainda estão bem enraizados as principais adversidades no que diz respeito a satisfação, adaptação e aceitação.

A nossa amostra é constituída por Oficiais angolanos dos Quadros Permanentes, com idades compreendidas entre 28 a 45 anos, todos com nível social médio, alguns já eram militares antes de entrar e outros candidataram-se para a bolsa de estudo ainda como civis.

3.1.2 Métodos e Técnicas de recolha de dados

De acordo com Quivy & Campenhoudt, (2005) a recolha de dados consiste basicamente na recolha ou reunião das informações obtida através das pessoas ou unidades de observação incluídos na amostra.

Para recolha de dados, este trabalho utilizou o método de inquérito por entrevista e posteriormente procurou-se estabelecer um cruzamento das informações obtidas nas entrevistas com o enquadramento teórico estudado.

O processo da elaboração das entrevistas foi composto por cinco fases distintas nomeadamente: encontrar o problema central da investigação, a criação das perguntas derivadas, a elaboração do guião de entrevista, a escolha dos entrevistados e por último a execução das entrevistas.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

O guião de entrevista³, foi alicerçado no problema da investigação onde, de forma ramificada, se procurou construir perguntas abertas que resultariam nas respostas às perguntas derivadas e seguidamente ao problema da presente investigação. O guião é apresentado na figura abaixo que demonstra as ramificações.

Quadro 6 Dispersão das perguntas de guião pelas derivadas

Questão Central	Questões Derivadas	Questões das Entrevistas
Quais as principais dificuldades encontradas pelos oficiais angolanos formados nas AME?	De quê forma a formação dos oficiais militares em diferentes países contribui para o desenvolvimento das FAA?	5. O curso foi escolha pessoal ou foi escolhido pelas FAA? 7. Considera o curso relevante para o desenvolvimento das FAA? 9. Comparando com o país de formação, considera que existem muitos aspetos a melhor nas FAA? 10. Quais são esses aspetos? 15. Considera que a variedade de países dificulta na criação duma doutrina específica das FAA?
	Os conhecimentos adquiridos nas AME são essenciais ou existem limitações para o desenvolvimento das FAA, de acordo com as perceções dos militares?	4. Qual é a especialidade que possui? 11. A especialidade que frequentou é compatível com a existente nas FAA (armas, navios, aviões)? 12. Teve muitas dificuldades de adaptação e académicas no país de formação? 14. Qual a sua opinião quanto a formação de oficiais no estrangeiro? 15. Considera que a variedade de países dificulta na criação duma doutrina específica das FAA?
	Existem diferenças na progressão de carreira entre oficiais formados nas AME em relação aos oficiais no país?	3. Qual o grau académico adquirido na academia militar estrangeira? 4. Qual é a especialidade que possui? 8. O grau académico influencia na progressão de carreira ou na remuneração? 20. Considera que oficiais formados em determinados países são bem mais sucedidos que outros e que os formados em Angola? 21. Considera-se satisfeito com a remuneração auferida?
	Quais as dificuldades sentidas pelos oficiais angolanos quando são colocados nas diferentes unidades?	6. Sente-se satisfeito com o curso frequentado no exterior? 13. Teve muitas dificuldades de adaptação profissional na integração das FAA? 16. Quais são as suas expectativas de carreira?
	Existe algum método específico para a colocação nas diferentes unidades para oficiais formados na AME?	1. Como adquiriu a bolsa de estudo? 22. Se pudesse voltar no tempo escolheria novamente estudar na mesma academia estrangeira?
	Como é que os oficiais angolanos formados nas AME veem a aceitação por parte de outros militares?	2. Em que academia militar frequentou o curso de oficiais? 17. Como é o tratamento e a convivência com outros oficiais (superiores e subordinados) formados no país? 18. Como é a relação com oficiais formados em países diferentes seu país de formação? 19. Considera que algum dos países em que Angola envia bolseiros militares possui oficiais mais qualificados?

Fonte: Elaboração Própria

³ Apêndice C

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A escolha dos entrevistados foi feita de acordo com a manifestação de interesse dos entrevistados, foram efetuadas entrevistas em várias unidades em Luanda e numa unidade na província de Benguela em que os entrevistados se deram como candidatos.

A execução das entrevistas foi feita com uma explicação prévia do estudo, de como se iria proceder, os Oficiais leram atempadamente as questões que estariam sujeitos, seguidamente os entrevistados assinaram o Protocolo de Consentimento e de seguida procedemos à realização da entrevista.

3.1.3 Aspetos deontológicos

No momento das entrevistas foi indicado previamente aos entrevistados que as entrevistas seriam gravadas e seguidamente transcritas na íntegra, contudo, foram informados também que seria assegurada a confidencialidade dos dados fornecidos, com exceção apenas de alguns trechos, de forma a assegurar o anonimato e a confidencialidade dos dados também salvaguardada pela assinatura do protocolo de consentimento informado⁴.

A não divulgação da totalidade das entrevistas transcritas deixou os entrevistados mais tranquilos nas respostas às questões e por essa razão não serão apresentadas em anexo as transcrições integrais destas entrevistas encontram-se na posse do investigador. Sempre que surgir a necessidade de se apresentar os conteúdos das entrevistas para efeitos de compreensão das afirmações nos resultados, serão indicadas como referências genéricas. Tal como sugerido por King (1994), ficou o compromisso de ser enviado aos entrevistados os resultados globais da investigação, bem como responder a todas as questões que surjam pelos mesmos relativamente ao trabalho realizado.

3.1.4 Aspetos sobre a validade

De acordo com Júnior, Leão, & Mello (2011) Na pesquisa qualitativa, os critérios e métodos de validade, normalmente assumem algumas particularidades devido a algumas das suas características. Uma delas é o facto de que na pesquisa qualitativa é, com alguma frequência, de carácter interpretativo. Assim, a subjetividade do pesquisador está presente em todo o desenvolvimento da pesquisa, essencialmente na análise e discussão dos resultados. Por outro lado, a abordagem qualitativa assume também um determinado grau de indução,

⁴ Apêndice D

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

sustentada com teorias e sem necessidade de formulação de hipóteses, contudo, permanecendo aberta a mais descobertas. Hancock & Algozzine (2018) reforçam esta ideia afirmando que numa abordagem qualitativa, no que concerne à validade, o pesquisador procura criar uma teoria que explique alguma ação, interação ou processo. O investigador é considerado o principal instrumento de recolha de dados e tenta derivar indutivamente a relevância dos dados. O resultado de uma investigação qualitativa é uma teoria substantiva “fundamentada” nos dados recolhidos. As teorias substanciais tendem a explicar situações cotidianas.

Nesta investigação para assegurar a sua validade e confiabilidade optámos pelo método de triangulação que consistiu na leitura aprofundada sobre o tema para construir o enquadramento teórico e o guião de entrevista, análise do guião de entrevista de acordo com os resultados de vários autores e a recolha e análise de dados. Por último a comparação dos dados obtidos com a teoria abordada inicialmente nesta investigação de forma a percebermos o caso estudado possui semelhanças ou não e quais os efeitos e os impactos na confirmação ou não das semelhanças com o enquadramento teórico.

3.1.5 Técnicas de tratamento e a análise de dados

Depois da realização das entrevistas as mesmas foram transcritas na íntegra ⁵ todas as entrevistas realizadas que foram doze na sua totalidade.

Para análise de conteúdo e codificação dos dados foi construído um sistema de categorias constituído por 6 categorias mãe, 24 categorias filhas que contribuirão para a uma análise mais focada das entrevistas.

Para a análise de conteúdo das entrevistas optámos pela utilização do NVIVO⁶ que é um *software* que permite organizar e analisar de forma fácil e eficiente os dados não estruturados, tornando-os mais perceptíveis e fáceis de perceber os resultados.

Após a codificação do texto nas categorias e da criação dos cases e atributos da nossa amostra procedemos à realização de matrizes de correlação dos dados de acordo com as categorias apresentadas e de forma a responder à nossa questão de partida e questões derivadas.

⁵ Foram transcritas 33 páginas de entrevistas

⁶<http://download.qsrinternational.com/Resource/NVivo10/NVivo-10-Overview-Portuguese.pdf>

Acedido a 06/05/2020 às 23:31

CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Apresentação dos resultados

Neste subcapítulo iremos apresentar os resultados obtidos através de uma descrição detalhada do sistema de categorias numa versão final, ou seja, serão definidas todas as categorias com os respetivos códigos, denominações e exemplificados os itens de registo categorizadas em cada uma delas. Serão também apresentadas algumas estatísticas da distribuição dos itens de registo por cada uma delas (Almeida, 2013).

Nesta etapa da investigação usámos o *software* NVIVO, que permite a interligação e oscilação contínua das categorias estipuladas e uma análise pormenorizada destas através da dicotomia dos *nós* (categorias mães). Foram criadas no total 30 categorias, divididas em 6 categorias mães que assumem a designação única de “categorias” e 24 categorias filhas denominadas por “subcategorias”. Cada categoria tem como objetivo dar solução às perguntas derivadas, já as subcategorias pretendem focalizar-se nas categorias através das respostas obtidas pelas entrevistas. As questões que derivadas que surgem como problemas da investigação, foram os principais elementos orientadores da constituição do sistema de categorias tal como podemos verificar no quadro n.º 7 a ramificação feita desde a Questão Central até às subcategorias.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 7 Ramificação daa questão central às subcategorias

Questão Central	Questões Derivadas	Categorias	Subcategorias
Quais as principais dificuldades encontradas pelos oficiais angolanos formados nas AME?	De quê forma a formação dos oficiais militares em diferentes países contribui para o desenvolvimento das FAA?	Contributos da formação	1. Escolha dos cursos; 2. Relevância dos cursos; 3. FAA e outras FA de formação; 4. Fragilidades das FAA; 5. Variedade de países.
	Os conhecimentos adquiridos nas AME são essenciais ou existem limitações para o desenvolvimento das FAA, de acordo com as percepções dos militares?	Fundamento da formação	1. As especialidades; 2. Compatibilidade das especialidades; 3. Dificuldades académicas; 4. Objeto de formação; Variedade de países.
	Existem diferenças na progressão de carreira entre oficiais formados nas AME em relação aos oficiais no país?	Progressão	1. Grau académico; 2. As especialidades 3. Influências do grau académico; 4. Oficiais mais bem-sucedidos; 5. Satisfação salarial.
	Quais as dificuldades sentidas pelos oficiais angolanos quando são colocados nas diferentes unidades	Colocação	1. Satisfação com os cursos; 2. Dificuldades de adaptação nas FAA; 3. Expectativas de carreira.
	Existe algum método específico para a colocação nas diferentes unidades para oficiais formados na AME?	Métodos de colocação	1. Aquisição da bolsa; 2. Dificuldades de adaptação; 3. Satisfação com o país de formação.
	Como é que os oficiais angolanos formados nas AME veem a aceitação por parte de outros militares?	Aceitação	1. Academia frequentada; 2. Convivência nas FAA; 3. Relação entre formados em diversos países; 4. Qualidade da formação

Fonte: Elaboração Própria

4.1.1 Descrição das categorias

Categoria (01) – Contributos da formação.⁷

Esta categoria surge em função da primeira pergunta deriva, com o objetivo de recolher resultados considerados pertinentes e fundamentais para compreendermos as razões

⁷ Apêndice A

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

atuais para formação de quadros militares angolanos no estrangeiro, ou seja, perceber a viabilidade através dos contributos feitos pelos Oficiais formados nas AMEs.

A categoria (01), *contributos da formação*, reflete o desenvolvimento das FAA pelos contributos dos Oficiais formados no estrangeiro de forma a elucidar importância de formação de Oficiais angolanos no exterior do país. Na tabela n.º 2 estão representadas as distribuições de frequência de citações das entrevistas.

Tabela 2 Frequência das citações da categoria (01)

Subcategorias	Entrevistados
01.1 – Escolha dos cursos	12
01.2 – Relevância dos cursos	14
01.3 – FAA em relação a outras FA de formação	12
01.4 – Fragilidades das FAA	18
01.5 – Variedade de países	19

Fonte: Elaboração Própria

A primeira subcategoria com o código (1.1) tem o título de *Escolha dos cursos*, sendo que, aqui pretende-se saber efetivamente como são feitas as escolhas dos cursos frequentados pelos militares angolanos formados nas AMEs, cada um dos entrevistados conta como este processo ocorreu para os mesmos na época em que deram início das suas formações.

A segunda subcategoria intitula-se por *Relevância dos cursos* (01.2) – nesta categoria os entrevistados fazem uma apreciação dos seus cursos (especialidades) sobre a pertinência que os mesmos representam, desde a manifestação de necessidade das FAA para estes cursos até a sua empregabilidade.

Na terceira posição temos a subcategoria denominada de *FAA em relação às outras FA de formação* (0.03) – consiste na comparação das FAA com as outras FA numa única frase que se pretende compreender se de facto existem muitos aspetos a melhorar ou não relativamente a formação de quadros para as FAA.

A nossa quarta categoria, *Fragilidades das FAA* (01.4), visa conhecer alguns aspetos que as FAA precisam melhorar que contribuirão para o seu desenvolvimento, basicamente, completa a categoria anterior, sendo que nesta os entrevistados enunciam um conjunto de fatores que representam fragilidades das FAA.

A quinta subcategoria, e a última das subcategorias (01), denominada por *Variedade de países* (01.5), foca-se essencialmente na Análise da variedade de países como uma fonte dificultadora de criação de uma doutrina específica das FAA

De forma a clarificar melhor a ramificação das subcategorias apresentamos a tabela a baixo onde são mencionados alguns exemplos com base as respostas dos entrevistados.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 8 Categoria (01) - Contributos da formação

CÓDIGO	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
(01)	Contributos da formação	Objetivos e a importância de formação de Oficiais angolanos no exterior do país	
(01.1)	Escolha dos cursos	Perceber efetivamente como é feita a escolha dos cursos	<i>“Felizmente a escolha foi pessoal, tive a oportunidade de escolher pessoalmente”</i> (E4)
(01.2)	Relevância dos cursos	Reconhecer a pertinência dos cursos frequentados para as FAA	<i>“Muito relevante porque para que haja desenvolvimento e qualidade tem que haver formação”</i> (E1)
(01.3)	FAA e outras FA de formação	Comparação das FAA com as outras FA relativamente a formação de quadros	<i>“Sim existem muitos aspetos a melhorar”</i> (E2)
(01.4)	Fragilidade das FAA	Conhecer alguns aspetos que as FAA precisam melhorar que contribuirão para o seu desenvolvimento	<i>“O mando superior, sistema de administração militar como planeamento, logística, entre outros”</i> (E10)
(01.5)	Variedade de países	Análise da variedade de países como uma fonte dificultadora de criação de uma doutrina específica das FAA	<i>“O nosso objetivo é tornar Angola numa só nação apesar de termos formações em várias nações, não dificulta porque a tática praticamente não muda”</i> (E5)

Fonte: Elaboração própria

Categoria (02) – Fundamento da formação

Esta categoria surge no âmbito da segunda pergunta derivada, com o objetivo de compreender a essência e aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos nas AMEs pelos Oficiais pertencentes aos QP angolanos. Na tabela n.º 3 estão representadas as distribuições de frequência de citações das entrevistas.

Tabela 3 Frequência das citações na categoria (02)

Subcategorias	Entrevistados
02.1 – As especialidades	14
02.2 – Compatibilidade das especialidades	15
02.3 – Dificuldades académicas	14
02.4 – Objeto de formação	16
02.5 – Variedade de países	21

Fonte: Elaboração Própria

A primeira subcategoria desta categoria chama-se *As especialidades* (02.1) – consiste na recolha das especialidades (cursos) frequentadas pelos Oficiais angolanos entrevistados aquando da sua formação no estrangeiro e percebemos que as especialidades eram distintas

Na segunda subcategoria criamos a subcategoria intitulada por *Compatibilidade das especialidades* (02.2), que serve como complemento a subcategoria anterior, uma vez já conhecidas as especialidades esta subcategoria ajuda-nos a perceber realmente se as especialidades mencionadas acima são compatíveis com as existentes nas FAA, tanto nos objetivos como nos recursos, disponibilizados pelas FAA.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A terceira subcategoria denomina-se *Dificuldades académicas* (02.3) – com a finalidade de analisar a frequência de dificuldades e obstáculos académicos vivenciados pelos Oficiais angolanos formados nas AME. Aqui verificámos que a maioria dos entrevistados não teve muitas dificuldades uma vez que, alguns apontaram outros fatores como a cultura, clima, racismo, entre outros e alguns afirmaram não terem passado por dificuldades académicas.

Como quarta subcategoria temos a chamada de *Objeto de formação* (02.4) – que consiste em perceber essencialmente a relevância da formação dos Oficiais angolanos no estrangeiro, ou seja, procurámos perceber as opiniões sobre a formação e a continuação de formação dos quadros angolanos para as FAA

Por último, nesta categoria temos a subcategoria *Variedade de países* (02.5) – Esta subcategoria que possui o mesmo nome com a de código (01.5) foi tratada da mesma forma que a categoria (01.5).

Quadro 9 Categoria (02) - Fundamentos da formação

CÓDIGO	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
(03)	Fundamento da formação	Perceber o objeto de formação, a sua compatibilidade com as FAA bem como as dificuldades sentidas pelos Oficiais aquando das suas formações	
(03.1)	As especialidades	Especialidades (cursos) frequentadas pelos Oficiais angolanos entrevistados	<i>“Especialidade de Infantaria Mecanizada”</i> (E11)
(03.2)	Compatibilidade das especialidades	Perceber a compatibilidade dos cursos frequentados e a sua aplicabilidade é semelhante nas FAA	<i>“Sim é compatível, os equipamentos em si é que são diferentes”</i> (E8)
(03.3)	Dificuldades académicas	Analisar a frequência de dificuldades e obstáculos académicas vivenciadas pelos Oficiais angolanos formados nas AMEs	<i>Sim tive dificuldades em função da língua porque ainda não falava, o clima e o outro fator que já é conhecido o racismo”</i> (E7)
(03.4)	Objeto de formação	Análise da variedade de países como uma fonte dificultadora de criação de uma doutrina específica das FAA	<i>“Sinto que já não há necessidade de mandarmos militares para irem fazer a formação de Oficiais no estrangeiro, mas é o meu ponto de vista, porque nós já estamos com 4 academias, 3 dos ramos e 1 do órgão”</i> (E6)
(03.5)	Variedade de países	Análise da variedade de países como uma fonte dificultadora de criação de uma doutrina específica das FAA	<i>“A falta de humildade científica cria dificuldades porque muitos querem envaidecer-se e defender o país de formação sem pensar que se deve criar algo típico das Forças Armadas Angolanas”</i> (E9)

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Categoria (03) – Progressão

Esta categoria surge com o propósito de responder à terceira pergunta derivada, que tem como foco a compreensão dos fatores influenciadores da progressão de carreira dos Oficiais formados nas AME e se existem diferenças na progressão entre Oficiais formados em países diferentes e principalmente com os Oficiais formados no país. Na tabela n.º 4 podemos verificar as subcategorias e a frequência em que as mesmas foram citadas.

Tabela 4 Frequência das citações da categoria (03)

Subcategorias	Entrevistados
03.1 – Grau académico	12
03.2 – As especialidades	12
03.3 – Influências do grau académico	19
03.4 – Oficiais mais bem sucedidos	19
02.5 – Satisfação salarial	16

Fonte: Elaboração Própria

A primeira subcategoria é *Grau académico* (03.1) – o grau académico é relativo ou diferente dependendo do país de formação.

A segunda subcategoria denominada *As especialidades* (03.2) funciona exatamente como a subcategoria (02.1), contudo surge nesta categoria (03) porque as especialidades influenciam nas expectativas progressivas.

A terceira subcategoria denomina-se *Influências do grau académico* (03.3) - análise do grau académico como um potencial influenciador para a progressão e/ou remuneração, permite-nos analisar o peso que o grau académico possui como um motivador para a procura cada vez maior de conhecimento, ou seja compreender se de fato o grau académico atua como um potencial fator para a progressão na carreira e/ou na remuneração.

A nossa quarta subcategoria designa-se por *Oficiais mais bem-sucedidos* (03.4) – tem como o principal objetivo a possível existência de Oficiais de um determinado país que normalmente são mais bem-sucedidos, os que ao longo das entrevistas também foram chamados de “os privilegiados”

A última subcategoria da categoria (03) denominamos por de *Satisfação salarial* (03.5) – tal como o próprio nome indica, procuramos saber se os entrevistados se sentiam satisfeitos com a remuneração auferida.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 10 Categoria (03) - Progressão

CÓDIGO	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
(04)	Progressão	Perceber os fatores influenciadores da progressão	
(04.1)	Grau académico	O grau académico é relativo ou diferente dependendo do país de formação	<i>“Licenciado em Ciências Militares”</i> (E3)
(04.2)	As especialidades	Especialidades (cursos) frequentados pelos Oficiais angolanos entrevistados	<i>“A minha especialidade é Cavalaria”</i> (12)
(04.3)	Influências do grau académico	Análise do grau académico como um potencial influenciador para a progressão e/ou remuneração	<i>“O grau académico influencia na progressão sim senhora, mas na remuneração não”</i> (E6)
(04.4)	Oficiais mais bem-sucedidos	Analisar a existência de Oficiais de um determinado país que normalmente são mais bem-sucedidos	<i>“A realidade do nosso país é conhecida e independentemente do país de formação, quando se tem como apoiar na liderança e alguém que nos eleva, a coisa torna-se diferente independentemente do país de formação, isso não influencia muito”</i> (E2)
(04.5)	Satisfação salarial	Procura saber se os entrevistados se sentiam satisfeitos com a remuneração auferida	<i>“Não”</i> (E10)

Fonte: Elaboração própria

Categoria (04) – Colocação

Esta categoria foi criada com o intuito de responder à quarta pergunta derivada pois o seu objetivo foi conhecer as dificuldades sentidas pelos Oficiais angolanos após as suas colocações nas respetivas unidades e para tal procurámos perceber a satisfação com os cursos frequentados, as dificuldades de adaptação nas FAA e as expectativas de carreira dos entrevistados. Na tabela n.º 5 podemos verificar as subcategorias e a frequência em que as mesmas foram citadas.

Tabela 5 Frequência das citações da categoria (04)

Subcategorias	Entrevistados
04.1 – Satisfação com o curso	15
04.2 – Dificuldades de adaptação	16
04.5 – Expectativas de carreira	17

Fonte: Elaboração Própria

A primeira Subcategoria tem como nome *Satisfação com o curso* (04.1) – procuramos perceber se os cursos realmente foram de acordo com as expectativas criadas durante a formação e pós formação.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A segunda subcategoria denomina-se por *Dificuldades de adaptação nas FAA* (04.2) – consiste em perceber o nível de dificuldade de adaptação como um fator de percepção de satisfação com a colocação, ou seja, analisar se existem muitas dificuldades na integração das FAA após a formação no exterior

A última subcategoria denomina-se por *Expectativas de carreira* (04.3) – consubstancia-se em perceber o que cada um dos entrevistados almeja na sua carreira profissional.

Quadro 11 Categoria (05) - Colocação

CÓDIGO	TÍTULO	DEFINIÇÃO	IDEIAS-CHAVE
(05)	Colocação	As especialidades são uma grande influência para a colocação dos quadros independentemente do país de formação	
(05.1)	Satisfação com o curso	Percepção sobre a satisfação com o curso por parte dos entrevistados	<i>“Totalmente satisfeito e grato por essa oportunidade”</i> (E5)
(05.2)	Dificuldades de adaptação nas FAA	O nível de dificuldade de adaptação como um fator de percepção de satisfação com a colocação	<i>“Não tive porque quando saí daqui eu já tinha feito o curso de Formação de Oficial e já saí daqui Oficial”</i> (E7)
(05.3)	Expectativas de carreira	Conhecer as expectativas de carreira dos Oficiais entrevistados	<i>“Como militar que sou e como qualquer militar deve sonhar em um dia ser general, tendo em vista isso, eu almejo chegar aos escalões mais altos possíveis, sem atropelos no desempenho das minhas atividades”</i> (E4)

Fonte: Elaboração própria

Categoria (05) – Métodos de colocação

Esta categoria surgiu no âmbito da quinta pergunta derivada, tendo como objetivo compreender se de facto existe algum método específico para a colocação dos militares angolanos formados no exterior do país. Na tabela abaixo podemos verificar as subcategorias e a frequência em que as mesmas foram citadas. Na tabela n.º 6 podemos verificar as subcategorias e a frequência em que as mesmas foram citadas.

Tabela 6 Frequência das citações da categoria (05)

Subcategorias	Entrevistados
05.1 – Aquisição da bolsa	13
05.2 – Dificuldades de adaptação	16
05.5 – Satisfação com o país de formação	13

Fonte: Elaboração Própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A primeira subcategoria designa-se por *Aquisição da bolsa* (05.1) – procura-se analisar como as bolsas de estudo foram adquiridas.

A segunda subcategoria é denominada por *Dificuldade de adaptação* (05.2) – esta subcategoria é semelhante a subcategoria (04.2).

Por último criamos a subcategoria designada por *Satisfação com o país de formação* (05.3) – que tem como objetivo entender se os Oficiais angolanos formados nas AMEs estão satisfeitos com o país em que se formaram.

Podemos verificar de forma mais simplificada na tabela a seguir.

Quadro 12 Categoria (05) - Métodos de colocação

CÓDIGO	TÍTULO	DEFINIÇÃO	IDEIAS-CHAVE
(06)	Métodos de colocação	Perceber como os militares adquiriram a bolsa e se foi da mesma forma que foram colocados nas suas unidades	
(06.1)	Aquisição da bolsa	Analisar como os militares adquiriram as suas bolsas	“A bolsa de Estudo que adquiri na altura foi a base de testes psicotécnicos”(E9)
(06.2)	Dificuldades de adaptação	O nível de dificuldade de adaptação como um fator de percepção de satisfação com a colocação	“Não tive dificuldades após a minha formação no Brasil”(E10)
(06.3)	Satisfação com o país de formação	Entender se o grau de satisfação dos entrevistados em relação ao país de formação	“Sim e sem dúvidas”(E1)

Fonte: Elaboração própria

Categoria (06) – Aceitação

Esta categoria foi criada para satisfazer a sexta pergunta derivada e tem como objetivo perceber se existe uma convivência saudável entre os Oficiais formados nas AMEs em relação aos formados no país e entre os formados em países estrangeiros diferentes. Na tabela n.º 7 podemos verificar as subcategorias e a frequência em que as mesmas foram citadas.

Tabela 7 Frequência das citações da categoria (06)

Subcategorias	Entrevistados
06.1 – Academia frequentada	12
06.2 – Convivência nas FAA	18
06.3 – Relação entre formados em diversos países	14
06.4 – Comparação da qualidade de formação	13

Fonte: Elaboração Própria

A primeira subcategoria *Academia frequentada* (06.1) - permite elucidar o país de formação de cada um dos entrevistados

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A segunda subcategoria *Convivência nas FAA* (06.2) – foca-se essencialmente nas relações interpessoais e profissionais entre os formados nas AME e os formados no país.

A terceira subcategoria *Relação entre formados em diversos países* (06.3) - pretende analisar as relações interpessoais e profissionais entre Oficiais formados em países estrangeiros diferentes.

A quarta e a última subcategoria *Comparação da qualidade de formação* (06.4) – faz a análise da qualidade da formação de cada país em detrimento dos outros países.

Podemos verificar de forma resumida e clara na tabela abaixo

Quadro 13 Categoria (06) - Aceitação

CÓDIGO	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
(02)	Aceitação	Analisar o grau de aceitação e os fatores que influenciaram na aceitação dos Oficiais angolanos formados nas AME	
(02.1)	Academia frequentada	Permite saber o país de formação dos Oficiais formados nas AME	“Academia Militar de Defesa Antiaérea do Exército Russo”(E2)
(02.2)	Convivência nas FAA	Perceber como tem sido o quotidiano nas FAA com os restantes camaradas, principalmente com os formados em Angola	“O tratamento como Oficial superior e com subordinados é bom”(E8)
(02.3)	Relação entre formados em diversos países	Analisar as relações entre Oficiais formados em distintos países estrangeiros	“Também são bem-vindos, por mim não há restrições a estas coisas eu recebo como mais um conhecimento até porque nós vivemos aprendendo cada dia”(E3)
(02.4)	Comparação da qualidade de formação	Conhecer, caso exista os países que melhor qualificam Oficiais para as FAA	Não considero que uns sejam “mais qualificados que os outros só possuem métodos diferentes”.(E11)

Fonte: Elaboração própria

4.2 Análise e discussão dos resultados

Neste subcapítulo serão respondidas as Perguntas Derivadas e consequentemente a Pergunta de Partida, para tal, recorreremos à análise cruzada das entrevistas com as várias categorias e também com o Capítulo 1. Realizámos através do *software* NVIVO 11 matrizes de “interceção” (operação E), onde em cada célula encontramos a frequência das citações dos entrevistados e a possibilidade de verificação de dados cruzados e criamos também as matrizes de relação das variáveis (OPERAÇÃO CONTEÚDO PRÓXIMO)⁸.

PD1: *De que forma a formação dos oficiais formados em diferentes países contribui para o desenvolvimento das FAA?*

Para a responder a PD1 foi criada a categoria Contributos da formação, que por sua vez foi dividida em 5 subcategorias: i) Escolha dos cursos; ii) Relevância dos cursos; iii) FAA em relação às outras FA de formação; iv) Fragilidades das FAA; e v) Variedade de países.

Quanto a *escolha dos cursos*, os entrevistados enunciaram 3 procedimentos diferentes, onde 75% dos entrevistados apontam que a escolha dos cursos foi feita pelas FAA, como é o caso do E7 que afirma que o curso “*foi escolhido pelas FAA em função das necessidades existentes dentro das Forças Armadas Angolanas*”, 17% dos entrevistados afirma que foi escolha pessoal como confirma o E4 “*felizmente a escolha foi pessoal, tive a oportunidade de escolher pessoalmente*” e 8% refere que o curso foi escolhido pela AME, correspondendo apenas a 1 caso que é o E8 que refere que “*foi escolhido pela Academia Militar porque na altura não havia vagas para o curso de Medicina que era o que eu quis frequentar*”. Esta subcategoria vai ao encontro as ideias de Vroom (1964:1997) que estabeleceu três grandes componentes agregados à Teoria das Expectativas, nomeadamente: a Expectativa, a instrumentalidade e a Valência. De acordo com o autor, estas três componentes influenciam a motivação dos indivíduos. Quando se depara com a ausência de uma delas, não haverá motivação. Por outro lado, quando todas elas se fazem presentes, o grau de motivacional dos indivíduos é claramente elevado. Os entrevistados tiveram expectativas uma vez que para conseguirem terminar os cursos com sucesso tiveram autoeficácia, ultrapassaram certos graus de dificuldades e de autocontrolo. A instrumentalidade refere-se na crença que o desempenho conduz a um determinado recompensa e também na confiança no superior hierárquico, então podemos afirma que os nossos entrevistados também tiveram essa componente, onde o superior hierárquico foi as

⁸ Apêndice B

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

FAA e quanto a última componente percebemos que os entrevistados também possuíram uma vez que refere-se ao desejo por alcançar um determinado objetivo (Fortunato, 2016)

Relativamente a subcategoria *relevância dos cursos*, todos os entrevistados apontaram os seus cursos como sendo relevantes para o desenvolvimento das FAA como afirma o entrevistado E1 “*muito relevante porque para que haja desenvolvimento e qualidade tem que haver formação*” e pelo E11 que refere “*Considero que seja bastante influente para o desenvolvimento tecnológico militar do país pois permite que cresça o nível da consolidação da defesa territorial*” Após serem conhecidos os cursos (Apêndice A, tabela...) fez-se o paralelismo com a lei n.º 13/18 de 29 de Outubro, onde constatou-se que todos cursos dos entrevistados fazem parte dos QE, alguns possuindo outras designações ou equivalentes, o que nos leva a perceber que realmente todos os cursos são de grande relevância para o desenvolvimento das FAA.

Quanto a subcategoria *FAA em relação à outras FA de formação*, todos os entrevistados partilham a ideia que as FAA ainda possui muitos aspetos a melhorar para estar ao pé de igualdade com as FA dos países de formação dos entrevistados, países esses que Angola coopera no âmbito da formação militar.

Quanto as *Fragilidades das FAA*, foram citadas vários aspetos a serem melhorados nas FAA, nesta subcategoria, os entrevistados foram tendencialmente comparando as FAA com as FA dos seus países de formação, abordando um vasto leque de aspetos a serem melhorados “*As nossas Forças Armadas precisam de ser melhoradas e também precisa ser estruturada porque viemos dum processo guerra e realmente tem uma estrutura ainda meio morta e ainda encontra-se pessoas com resistências a mudanças*” (E3) e o E8 menciona alguns exemplos dos aspetos que precisam ser melhorados “*A título de exemplo: o sistema de recrutamento e incorporação, a instrução militar, o desenvolvimento das carreiras dos militares uma vez que não há ainda em vigor uma lei de carreira, mas já está a se trabalhar nesse sentido, entre outros vários aspetos.*”, o entrevistado E11 complementa esta lista “*citando simplesmente os principais temos os seguintes: organização, responsabilidade, espírito de dever, coesão da doutrina militar, entre outros mais*” Estes aspetos nos aproximam da afirmação que Infelizmente existe uma forte e consistente falta de profissionalismo nas FA africanas (Ouédraogo, 2014).

Relativamente a *Variabilidade de países*, classificamos as respostas dos entrevistados em 3 diferentes tipologias, a primeira indica todas as respostas que afirmam ser verdade que a variedade de países dificulta na criação duma doutrina específica, a segunda refere-se a

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

todas as respostas que negam a variedade de países como uma dificuldade na criação de uma doutrina para as FAA e a terceira observamos as respostas que forma baseadas apenas em sugestões relativas a esta subcategoria. Assim, para a primeira tipologia de respostas constatou-se uma percentagem de 25% das entrevistas como é o caso do E9 que afirma que “*a falta de humildade científica cria dificuldades porque muitos querem envaidecer-se e defender o país de formação sem pensar que se deve criar algo típico das Forças Armadas Angolanas*”, relativamente a segunda tipologia de respostas deparamos uma percentagem de 41,66% das entrevistas como por exemplo o E10 que considera que “*que não dificulta na criação duma doutrina*” e por último, 33,33% é a percentagem para a última tipologia de respostas como “*O mais importante é coagirmos e mantermo-nos unidos*”. A maioria das sugestões feitas pelos entrevistados referem a criação de um acompanhamento mais pormenorizado dos recém-chegados do estrangeiro e/ou até mesmo uma formação para o devido enquadramento nas FAA, assim sendo, cabe as FAA pensarem nesta possibilidade e isto aproxima-nos ao conceito de consciência que se evidencia numa pessoa realizada e focada na implementação de ações que contribuam essencialmente para o cumprimento dos objetivos pré-definidos para a sua vida. (Roberts, et al., 2009)

PD2: *Os conhecimentos adquiridos nas AME são essenciais ou existem limitações para o desenvolvimento das FAA, de acordo com as percepções dos militares?*

Para a responder a PD2 foi criada a categoria Fundamentos da formação, que por sua vez foi dividida em 5 subcategorias: i) As especialidades; ii) Compatibilidade das especialidades; iii) Dificuldades académicas; iv) Objeto de formação; e v) Variedade de países.

No que concerne *as especialidades*, percebemos que os entrevistados possuíam das mais variadas especialidades, nomeadamente: 2 de Infantaria, 2 de Infantaria Motorizada, 1 de Infantaria Mecanizada, 1 de Cavalaria (Tanques), 2 de Artilharia, 1 de Defesa Antiaérea, 1 de Armamento Bélico (Armamento e Técnica) e 2 de Logística. Conhecendo as especialidades de cada um dos entrevistados, verificamos se as mesmas faziam parte do QP previsto na lei n.º 13/18 de 29 de outubro, onde constatou-se que efetivamente todas as especialidades dos entrevistados fazem parte dos QE, alguns possuindo outras designações ou equivalentes.

Quanto A *Compatibilidade das especialidades*, tal como verificamos na subcategoria anterior e de acordo as respostas dos nossos entrevistados, todas as especialidades

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

frequentadas pelos entrevistados no exterior do país são compatíveis, tendo apenas mudanças nos meios, como afirma o E1 *“é compatível, apesar que usamos um outro armamento mas posto aqui o mecanismo de funcionamento do armamento bélico é a mesma história”*, e nalguns casos existem diferenças nas terminologias dos cursos como refere o E12 *“Sim é compatível, é só o nome que muda, Cavalaria que é força blindada, poder de fogo, poder de choque e mobilidade então é a mesma valência que se tem aqui nos cursos de Tanques”*. Para percebermos de forma mais profunda, criamos o cruzamento entre a primeira subcategoria e a segunda que originou a matriz de relações das variáveis entre Subcategoria *As especialidades e Compatibilidade das especialidades* (operação Conteúdo próximo) Figura n.º 7 (Apêndice B), onde verificamos por exemplo no caso do E2 *“Defesa Antiaérea (...) a especialidade sim é compatível mas os meios algumas vezes é que dificultam porque aqui não há exatamente alguns, mas a especialidade como tal existe e é compatível”*.

Relativamente a *Dificuldades académicas*, as respostas oscilaram entre ter tido dificuldades académicas que corresponderam a 50% dos entrevistados, e de não ter tido dificuldades académicas que são os restantes 50%, entretanto, entre estas duas respostas, muitos apontaram outros fatores como principais influenciadores destas dificuldades, como é o caso do E9 que refere que *“Dificuldades sim tive mas de adaptação, académicas não porque graças a Deus a especialidade que eu segui foi compatível ao curso de formação do ensino médio”* Outros apontam ainda fatores culturais, climáticos e raciais como faz referência o entrevistado E7 *“Sim tive dificuldades em função da língua porque ainda não falava, o clima e o outro fator que já é conhecido o racismo”*. Podemos considerar as dificuldades académicas como normal no processo formativo desde que devidamente superadas uma vez que a formação profissional é o processo educativo que tem lugar nas instituições de ensino superior que estão orientadas de modo a que os alunos obtenham conhecimentos, competências, atitudes, valores culturais e éticos, que estejam dentro de um perfil profissional específico e assim correspondam aos requisitos para o exercício de determinadas funções (Hernández & Pérez, 2010).

No que diz respeito ao *Objeto de formação*, todos os entrevistados concordam que o intercâmbio e o objeto de formação dos cursos militares no estrangeiro constitui uma ferramenta importante para o desenvolvimento das FAA como afirma o E1 *“Muito boa porque nós só temos a ganhar tendo em vista que muitos ensinamentos que nos são passados lá no estrangeiro nós aqui não os temos ainda desenvolvidos como tal, então este processo de intercâmbio entre diversas academias tem levado a acabo até agora, acredito que só*

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

contribui positivamente para as Forças Armadas” o E8 indica ainda que para tal devem ser devidamente selecionados os bolsеiros e terem um bom acompanhamento quando regressão ao país *“Na minha opinião é uma mais-valia, mas desde que bem selecionada e devidamente direcionada e acompanhada após o término, o que atualmente ainda não é feito da melhor forma.”*, alguns também consideram que deve-se analisar os cursos que as FAA envia bolsеiros para os fazer, sabendo que o país também já forma quadros como refere o E7 *“é positivo mas que futuramente temos que começar a repensar mais seriamente como na redução da quantidade e procurar sempre fazer levantamento ou balanço naquilo que é a formação fora, depois da formação onde é que esses indivíduos são colocados, será que vale a pena formar em áreas que nós já formamos? Eu acredito que nós já somos suficientes em muitas áreas.* De modo geral considera-se positiva a formação destes Oficiais o que vai ao encontro do conceito de formação profissional no qual podemos considerar a formação profissional como sendo um conjunto de processos contínuos que pressupõem o desenvolvimento de atividades, atitudes, personalidades e capacidades (Cardim, 1995).

Relativamente a última subcategoria, *Variedade dos países de formação*, a abordagem é exatamente a mesma com a apresentada na PD1.

PD3: *Existem diferenças na progressão de carreira entre oficiais formados nas academias militares estrangeiras em relação aos oficiais formados no país?*

Para a responder a PD3 foi criada a categoria Fundamentos da formação, que por sua vez foi dividida em 5 subcategorias: i) Grau académico; ii) As especialidades; iii) Influência do grau académico; iv) Oficiais mais bem-sucedidos; e v) Satisfação salarial.

Quanto a subcategoria *Grau académico*, verificamos que 25% dos entrevistados possuem o grau mestre e 75% possui a licenciatura em Ciências Militares. Verificámos também os únicos países que habilitam o mestrado integrado são Portugal e Rússia, este último possui diferentes academias e algumas não habilitam o grau mestre, assim sendo, entre os 3 entrevistados formados nas Academia militares russas, apenas 1 possui o grau mestre. Relativamente aos Oficiais aos 3 entrevistados formados em Portugal, dois possuem o grau mestre e 1 possui o grau licenciatura porque na altura em que terminou a sua formação a academia militar do país ainda não tivera feito o acordo de Bolonha.

Relativamente a subcategoria *as especialidades*, a abordagem é exatamente a mesma que com a subcategoria *as especialidades* apresentadas na PD2.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

No que concerne a terceira subcategoria denominada por *Influência do grau acadêmico*, analisámos dois tipos de influências, primeiro a influência na progressão de carreira e a segunda é a influência remuneratória. De acordo com as nossas entrevistas, relativamente a primeira influência, 66,66% dos entrevistados afirma que o grau académico não influencia para a progressão da carreira e apenas 33,33% confirma que o grau académico influencia na progressão de carreira, segundo o E9 " *Influencia porque quanto mais formação tiveres, mais criação de ideias progressivas vai se adquirindo*". No concernente a remuneração todos os entrevistados afirmam que não há compensações remuneratórias para os diferentes graus académicos como refere o E3 " *As Forças Armadas estabeleceram para cada posto um único salário, Para hoje em dia não seria ideal haver disparidades nos mesmos postos porque vivemos momentos de guerra e as pessoas superiores que encontramos muitas delas não tiveram a oportunidade de estudar*", contudo a maioria demonstra não concordar com este método, chegando a se comparar as FAA com outras FA como faz o E1 referindo que " *Infelizmente não porque as nossas Forças Armadas atua de forma contrária à outras Forças Armadas, como por exemplo Moçambique o Tenente mestre recebe diferente do Tenente licenciado, mas para nós aqui a formação não influencia em nada*". O grau académico é considerado como um grau de qualificação, mas nas FAA não é tido como influente instrumento para a progressão e remuneração, sendo que para o posto de Oficial, relativamente a formação, atualmente é exigida apenas o ensino superior e sem nenhuma motivação extra para os que possuem graus mais elevados que os outros, esta ideia contraria a abordagem de Lourenço (2015) que refere que para se garantir um maior grau de profissionalismo deve ser garantida qualificação uma vez que boas qualificações permitem evidenciar competências para um determinado emprego onde o indivíduo apresentará maior produtividade.

Quanto a subcategoria *Oficiais mais bem-sucedidos*, de acordo com as entrevistas 8 dos entrevistados negaram a existência de Oficiais considerados privilegiados por se formarem em determinado país, 2 consideram ser relativo e apenas dois concordam que exista oficiais privilegiados como E4 que considera que " *há Oficiais que realmente se formam fora e acabam sendo mais privilegiados em relação aos outros, mas tudo dependendo da unidade e dos países de formação dos comandantes que os mesmos vão servir, porque muitos comandantes acabam muitas das vezes se simpatizando com militares que se formaram nos mesmos países que eles, então isso até certo ponto acaba influenciando em detrimento dos outros Oficiais*", mas também é nos apresentadas uma outra abordagem pelo E9 que refere que " *Não há muita diferença entre um Oficial que é formado no exterior*

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

e formado cá no país porque as nossas forças armadas possui leis de carreira militar que foi aprovado mas não está em execução, desta feita, automaticamente não há esta disparidade, geralmente somos tratados da mesma forma". Contudo, a existência de Oficiais mais bem-sucedidos não está prevista na lei n.º 13/18 de 29 de outubro, então como refere o E5 *"O nosso regulamento reprovava isso porque todos somos angolanos e Oficiais das FAA que têm um mando único"*.

Relativamente a *Satisfação salarial*, de forma direta ou indireta, todos os entrevistados demonstram-se insatisfeitos com a remuneração auferida nos seus respetivos postos, alguns apontam a situação de crise em que o país vive como o principal fator de insatisfação, uma vez que a moeda do país se encontra depreciada como refere E4 *"Atualmente não, tendo em conta a depreciação da nossa moeda, mas já a alguns anos atrás me considerava satisfeito, porque com o salário que eu auferia dava para satisfazer tranquilamente as minhas necessidades mas agora não"*. Para Silva (2001) a remuneração é um indicador de satisfação, contudo, apresenta polaridades na forma como influencia, uma vez que, quando o indivíduo é mal remunerado, tende a diminuir a satisfação, porém, ser bem-remunerado não implica explicitamente estar satisfeito com o trabalho, este fato pode estar mais associado com a natureza do próprio e não com a remuneração auferida.

PD4: *Quais as dificuldades sentidas pelos oficiais angolanos quando são colocados nas diferentes unidades?*

Para a responder a PD4 foi criada a categoria Fundamentos da formação, que por sua vez foi dividida em 3 subcategorias: i) Satisfação com os cursos; ii) Dificuldades de adaptação nas FAA e iii) Expectativas de carreira.

Quanto a *Satisfação com os cursos*, percebemos que todos os entrevistados sente-se satisfeitos com os cursos que os mesmos frequentaram no exterior, entretanto, 50% deles afirma que inicialmente não sentia-se satisfeito e que passaram a gostar com o tempo como é referido pelo E4 *"Inicialmente não mas agora sim"*, quanto menor o tempo no exercício das suas funções, maior o grau de insatisfação por parte dos funcionários (Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004).

Relativamente *Dificuldades de adaptação nas FAA*, 4 dos entrevistados afirmam não terem tido muitas dificuldades porque já pertenciam às fileiras das FAA antes de adquirirem as bolsas de estudo para o estrangeiro como é o caso do E6 afirma que *"Não tive muitas dificuldades até porque muito antes de ir para a academia já trabalhava como Oficial então*

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

só dei continuidade da experiência que já tive e desenvolvi aquilo que aprendi”, dois afirmam simplesmente que não tiveram nenhuma dificuldade, os restantes apresentaram vários fatores que para eles foram dados como dificuldades, desde as relações interpessoais, demora na colocação, na adaptação aos meios de empregabilidade dos conhecimentos adquiridos, instrução para recrutas, marcha, entre outros. A integração dos quadros para o desempenho das suas funções no país tornou-se numa dinâmica diferente e as frequentes transformações na conjuntura do trabalho exigem cada vez mais que as pessoas desenvolvam habilidades de adaptação para alcançarem um padrão de carreira bem-sucedido (Jiang 2017). Ao integrar-se num novo grupo social, propõem-se dois fatores sociais que normalmente surgem dentro do grupo - apoio social e necessidade de satisfação - como recursos de adaptação que facilitarão o ajuste de ambos, os membros do grupo no seu novo grupo e a integração de uma nova identidade social (Amiot, Terry, Wirawan, & Grice, 2010).

Quanto as *Expectativas de carreira*, todos os entrevistados almejam poder progredir o máximo que conseguirem e para tal estão dispostos a seguir com todos parâmetros previstos na lei n.º 13/18 de 29 de Outubro como refere E6 *“Eu pretendo como todo militar pensa em ascender e poder dar o meu contributo na organização das Forças Armadas porque eu sinto que as nossas Forças Armadas está extremamente desorganizada relativamente daquilo que eu aprendi de como é que é um Exército”*. As expectativas dos entrevistados enquanto formandos eram baseadas em informações ou histórias que ouviam sobre ser Oficial em Angola, agora puderam expressar as suas expectativas de acordo com as suas próprias experiências (Fortunato, 2016)

PD5: *Existe algum método específico para a colocação nas diferentes unidades para oficiais formados na AMEs?*

Para a responder a PD5 foi criada a categoria Fundamentos da formação, que por sua vez foi dividida em 3 subcategorias: i) Aquisição da bolsa; ii) Dificuldades de adaptação nas FAA e iii) Satisfação com o país de formação.

Relativamente a *Aquisição da bolsa*, inicialmente era tida como um ponto importante para o método para a colocação, uma vez cada concorrente inicialmente inscreve-se a partir de uma unidade específica e já conhecendo o ramo a que concorre. Os nossos entrevistados adquiriram as suas bolsas de diferentes formas, uns já eram militares e foram sugeridos pelas suas unidades a concorrerem para uma bolsa no exterior como refere o E7 *“Diria que fui selecionado pela unidade em que eu pertencia e foi a partir daí ainda jovem e éramos 4”*,

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

outro método usado aos concorrentes civis é o chamado concurso público onde os concorrentes são submetidos a testes psicotécnicos como refere o E12 “*Eu adquirir a bolsa através de um concurso nacional*”.

Quanto a *Dificuldade de adaptação nas FAA*, a abordagem é exatamente a mesma que com a subcategoria *Dificuldade de adaptação* apresentadas na PD4.

Quanto a *satisfação com o país de formação*, 11 dos entrevistados mostraram-se satisfeitos com os mesmos e como refere o E9 “*Fruto do país de formação, pelo rigor e exigência que eles têm, digo isso comparando com outros Oficiais formados em distintos países, eu neste momento se me concedessem uma outra bolsa de estudo voltaria lá*”, enquanto o E7 não manifesta esta mesma satisfação justificando que “*tenho uma visão diferente, daquilo que eu fiz referência antes, eu gostaria de ver o meu país também a formar e bons quadros, gostaria mesmo de me formar no meu país por causa da família, eu já tinha família e mesmo que não tivesse é sempre bom estar próximo da família porque a família joga um papel fundamental*”.

Não existe um método específico para a colocação dos Oficiais angolanos formados nas AMEs, estes são colocados nas unidades de acordo com as necessidades das FAA, tal como todos os restantes militares. As colocações são feitas pelos Órgãos de Pessoal e Quadros (OPQ) coordenadas com as direções das Armas, Serviços e Classes (ASC), sendo que cada militar finalista deve ser garantidamente acompanhado por um Oficial do OPQ que será responsável pela condução do militar até a unidade em que o mesmo será colocado, este por sua vez leva consigo uma guia de marcha própria ou coletiva caso seja um grupo com o mesmo destino (Carvalho, 2016).

PD6: Como é que os oficiais angolanos formados nas AMEs veem a aceitação por parte de outros militares?

Para a responder a PD3 foi criada a categoria Fundamentos da formação, que por sua vez foi dividida em 4 subcategorias: i) Academia frequentada; ii) Convivência nas FAA; iii) Relação entre formados em diversos países de formação e iv) Comparação da qualidade de formação.

Na subcategoria *Academia frequentada*, verificámos as academias que os nossos entrevistados frequentaram, e ficámos a saber que todas são boas a nível de qualidade de formação mencionadas pelos entrevistados, o que tona só pelo fato de serem países mais

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

com as FA mais desenvolvidas, o que coloca-os logo numa posição favorável no que concerne a aceitação destes mesmos quadros das FAA.

Relativamente a *Convivência nas FAA*, de grosso modo a convivência entre os Oficiais formados nas AMEs com os restantes militares, subordinados e superiores é considerada como sendo boa, apesar de serem apontados alguns aspetos menos atrativos tal como referido pelo E1 “*É razoável porque ainda gera um sentimento de ciúmes, porque há quem vê como uma espécie de perigo pelo simples fato de te formares no exterior, pensam que vens para cá perigar a posição ou a situação deles*” e também depende muitas vezes dos locais onde os militares são formados como refere o E6 “*Isso depende do local, porque se tivermos num local onde são muitos Oficiais formados no exterior o tratamento chega a ser mais pacífico, agora se for numa unidade em que são poucos e alias há unidades em que talvez sejam o único então aí todas as atenções viram para ti e tu és tratado como o cientista ou o deus que tem que resolver quase tudo por te formares no exterior*”. Independentemente de alguns aspetos menos agradáveis, a maioria dos entrevistados refere que a relação e a aceitação é boa, logo vai em conta com Zajonc (1965) que refere que os indivíduos têm um melhor desempenho quando trabalham em grupo e se sente aceites pelo grupo, uma vez que os processos de interação desenvolvidos pelos membros do grupo afetam a forma como o grupo realiza a tarefa que lhe é designada.

Quanto a *Relação entre Oficiais formados em diversos países*, de forma geral é considerada muito boa, uma vez que a relação é consubstanciada em trocas de ideias sobre as diferenças, contudo, desta troca algumas vezes surge divergências como E11 refere “*Tem sido boa, apesar de sempre existir ideias diferentes tendo em conta as teorias de diferentes países*”. Os entrevistados demonstraram que os Oficiais formados em academias de países diferentes possuem um espírito de entre ajuda pela troca de experiência, fato este que vai ao encontro do referido por Abu-Rasain & Williams (1999) quando referem que a satisfação pessoal, resultante da capacidade de ajudar os outros, tem um papel significativo que promove um aumento da aceitação e respeito pela diversidade, mas também um maior enfoque na cooperação e esse espírito deve ser também muito cultivado com os Oficiais formados no país para que haja um grau elevado de aceitação que é um processo que envolve uma relação de apoio entre duas pessoas ou um grupo de pessoas com várias realidades em comum, sendo uma forma de se relacionar, de responder e ajudar a explorar sentimentos, pensamentos, problemas e preocupações com a esperança de chegar a um entendimento claro, a fim de tomar decisões objetivas (Salmivalli, 1999)

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

A *Comparação da qualidade de formação*, é uma abordagem que ficou dado como subjetivo de acordo com as respostas dos nossos entrevistados, uma vez que a qualidade da formação de alguém depende muito da dedicação que está mesma pessoa está disposta a sujeitar-se e não apenas da qualidade da entidade responsável pela transmissão dos conhecimentos, o E12 afirma que “*A qualificação é subjetiva*”. As FAA não criou um modelo para qualificar a formação dos Oficiais formados nos distintos países e tal como já referimos o grau académico obtido pelas Academias também não é ido como referencial para se afirmar a qualidade de formação em detrimento das outras o que contraria a ideia de Lourenço (2015) que refere a aprovação de um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), através do qual é feito o reconhecimento de resultados de aprendizagem, permitindo a descrição de qualificações comparando-as de acordo com as correspondentes competências e não propriamente com os métodos ou vias de ensino e formação pelas quais foram conquistadas (Lourenço, 2015).

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Após todo o processo de investigação, torna-se necessário retomar o problema que nos encaminhou até aqui de forma a enfatizarmos as principais conclusões obtidas no nosso estudo. Neste trabalho foram abordados aspetos fundamentais para a perceção da satisfação, adaptação e aceitação dos Oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras, nomeadamente os contributos da formação e o fundamento da formação, a progressão, colocação e os métodos de colocação destes Oficiais e por último a sua aceitação. Inicialmente foi feito um estudo exaustivo sobre diversas teorias acerca da satisfação, adaptação e aceitação e da lei n.º 13/18 de 29 de outubro, esses conteúdos permitiram fazer o confronto com os resultados das entrevistas. Após a análise e reflexão da nossa investigação, surge o momento de convergir todos as exposições deste trabalho numa única resposta coerente e objetiva à nossa pergunta de partida: **De que forma a formação dos oficiais formados em diferentes países contribui para o desenvolvimento das FAA?**

As Forças Armadas Angolanas foram fundadas como tal em 1991 e as experiências de guerras que o país vivenciou foram baseadas em guerrilhas. Atualmente Angola é um país independente e que luta para o seu desenvolvimento nas mais diversas áreas e a Defesa é uma delas, tendo em conta que temos as FAA ainda muito jovem, surge a necessidade de ir à procura de conhecimento e quanto mais cooperações com os mais distintos países melhor se torna o capital humano das FAA, uma vez que, acompanhamos melhor o desenvolvimento do mundo, para tal diversificação de conhecimento não provoque atritos é necessário que haja uma boa integração e acompanhamento dos Oficiais formados no estrangeiro de forma a se garantir que os mesmos sigam uma única linhagem que é rumo ao desenvolvimento das FAA. Também é preciso que os mais vastos conhecimentos sejam adaptados a realidade do país e transmitidos da melhor forma possível a todos os níveis e principalmente aos mais novos que são os cadetes das Instituições de ensino das FAA.

A adaptação dos Oficiais angolanos formados nas AME é razoável, sendo no entanto muito difícil para alguns, nomeadamente os que antes de obterem a bolsa de estudo eram civis, uma vez que o primeiro contato com a vida militar era estabelecido no estrangeiro e vivido de forma agradável, principalmente para aqueles que já eram militares nas FAA. Sugere-se um acompanhamento profundo nos primeiros meses após o regresso dos Oficiais ou até mesmo a criação de um curso para receção destes Oficiais de forma a se nivelar aspetos típicos e próprios das FAA como por exemplo a marcha, o manuseamento das armas,

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

entre outros para uma maior unificação das forças relativamente aos objetivos estabelecidos pelas FAA.

Quanto a satisfação dos quadros militares angolanos formados nas academias militares estrangeiras encontra-se abaixo dos limites considerados razoáveis, tendo em conta o impacto que os mesmos referem ao perceberem as diferenças com os seus países de formação, relativamente a muitos aspetos como a organização, a formação, o profissionalismo, a remuneração e entre outros aspetos, contudo, estes Oficiais expressam uma elevada motivação para contribuírem da melhor forma possível para o desenvolvimento das FAA.

Relativamente à aceitação por parte dos militares formados no país, de forma geral considera-se boa e positiva, apesar de se verificar algumas relações com superiores e subordinados que demonstram um comportamento de receio de se sentirem inferiorizados ou de serem substituídos da posição em que se encontravam, o que algumas vezes gera sentimentos negativos entre ambas as partes. Quanto as relações entre Oficiais formados em academias de diferentes países considera-se muito boa e baseada no intercâmbio de conhecimentos, entretanto, com este mesmo intercâmbio por vezes surgem conflitos de ideias, que muitas vezes provoca a comparação da qualidade das suas formações, o que é negativo.

Limitações da Investigação

Na elaboração deste trabalho uma das grandes limitações foi a distância relativamente aos entrevistados o que obrigou que as entrevistas que foram todas presenciais, fossem realizadas sempre que foi possível o contacto com os entrevistados.

Por se tratar de um trabalho de investigação qualitativa, um grande obstáculo condicionador foi o número de páginas por causa do tratamento dos dados e a sua análise que necessitava dum número de páginas superior ao recomendado pelas normas da Academia Militar, o que de certa forma prejudicou a qualidade deste trabalho.

Outra está muito associada com a primeira limitação que é a dimensão da amostra que poderia ser maior o que tornaria ainda mais interessante este trabalho.

Desafios para investigações futuras

A presente investigação propõe para investigações futuras as seguintes abordagens:

- Perceção dos Oficiais angolanos formados no país em relação aos formados no estrangeiro acerca da socialização e aceitação;
- Implementação de um curso para integração geral dos Oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abigbami, O., Adewuya, A., Akinsulore, A., & Aloba, O. (2017). Personality Traits and Related Factors In Risky Sexual Behaviour Among an Undergraduate Student Population SouthWestern Nigeria. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Abu-Rasin, M. & Williams, D. (1999). Peer counselling in Saudi Arabia. *Journal of Adolescence*, 2, 493-502.
- Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J.M.C. Ferreira, J. Neves e A. Caetano (coord.), *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 281-306). Lisboa: McGraw-Hill.
- Almeida, S. O. de. (2013). Supervisão em coaching: o desenvolvimento profissional de especialistas de coaching. *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, (2). <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i2.1952>.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Wirawan, D., & Grice, T. A. (2010). Changes in social identities over time: The role of coping and adaptation processes. *British Journal of Social Psychology*, 49(4), 803–826. <https://doi.org/10.1348/014466609X480624>.
- Amorim, T. (2010). Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 9(1), 35–48.
- Assembleia Nacional [AN] (2018). Lei n.º 13/18 de 29 de Outubro: Lei das carreiras militares das Forças Armadas Angolanas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 164.
- Asevedo, G. (2005). *Um estudo sobre expectativas de carreiras para estudantes de administração de empresas no Brasil*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade do Rio, Rio de Janeiro.
- Barbosa, A. N. F. (2005). *Um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho para a pessoa com deficiência*. UFPE.
- Barcelos, R. (2013). *Qualidade de vida no trabalho : caso específico do instituto federal de ciência e tecnologia de minas qualidade de vida no trabalho : caso específico do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – campus São João Evangelista*. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Barros, L. de O., Carvalho, L. de F., & Ambiel, R. A. (2018). Relações entre interesses vocacionais e satisfação no trabalho de adultos com situação laboral ativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 503–510.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

- <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.15168>.
- Ben-Zur, H., Yagil, D., & Oz, D. (2005). Coping strategies and leadership in the adaptation to social change: The Israeli Kibbutz. *Anxiety, stress and coping*, 18(2), 87–103. <https://doi.org/10.1080/10615800500093702>.
- Búrigo, C. (1997). Qualidade de vida no trabalho. *Revista de Ciências Humanas*, 15(22).
- Carvalho, F. (2016). *Estruturação e gestão de carreiras nas Forças Armadas Angolanas. Contributos para um modelo renovado*. Instituto Universitário Militar, Lisboa
- Coutinho, M. (2009). *Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho*. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (Eds.). (2001). *Perspectives on personality* (4th ed.). Boston: Ally and Bacon.
- Cardim, José Casqueiro (1995). “Formação profissional: o conceito”, *Revista Formar*, nº16 Lisboa, ISCSP.
- De Raad, B., & Perugini, M. (2002). Big five assessment: Introduction. In B. De Raad & M. Perugini (Eds.), *Big five assessment* (pp. 01-26). Germany: Hogrefe & Huber Publishers.
- Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. *Human Relations*, 2, pp. 23-27.
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (pp. 119-139). New York: Pergamon.
- Duhachek, A., & Oakley, J. L. (2007). Mapping the hierarchical structure of coping: Unifying empirical and theoretical perspectives. *Journal of Consumer Psychology*, 17(3), 218–233. [https://doi.org/10.1016/S1057-7408\(07\)70030-X](https://doi.org/10.1016/S1057-7408(07)70030-X).
- Fernandes, E. da. (1996). *Qualidade de vida no trabalho. Como medir para melhorar* (3ª). Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.
- Fortin, M. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lisboa: Lusodidacta.
- Fortunato, D. (2016). *Expectativas de Carreira Profissional : Um Estudo comparativo com estudantes angolanos a frequentar o ensino superior em Portugal e em Angola*. Universidade de Lisboa, Lisboa
- Igreja, C., (2012). *Gestão dos stresse e estratégias de coping: quando o stresse deixa de ser um problema*. ISCTE, Lisboa
- Gauvav, K. (2012). *GAURAV, K. Quality of Work Life (QWL) and Employee Satisfaction*.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

- Norderstedt- Germany: Grin Verlag, 2012. Norderstedt: Grin Verlag.
- Gonçalves, G. V. de O. (2009). *Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa do setor de mineração*. Universidade Federal de Minas Gerais.
- Graziano, W., & Tobin, R. (2009). Agreeableness. In M. Leary & R. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 46-61). New York: The Guilford Press.
- GREAVIER II, Maurice F., (1999). *A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*. New York. AMACON.
- Hancock, D., & Algozzine, B. (2018). *Doing case study research*. (C. University, Ed.), *Teachers College Press* (Vol. 47). New York and: Teachers College Press. <https://doi.org/10.1039/c8dt02254b>.
- Heluy, V. (2004). *Qualidade de vida no trabalho nas empresas exportadoras em São Luís*. UFPE.
- Hernández, G. & Pérez, J. (2010). *Expectativas Profesionales: Un Estudio de Caso*. REMO: Volume VII número 19.
- Higgins. E.T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*. 94, 319-340.
- Higgins. E.T., Klein. R.. & Strauman. T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among aspects of depression and anxiety. *Social Cognition*, 3. 51-76.
- Homans, G. (1950). *The human group*. New York: Harcourt Brace.
- Hu, C., Kumar, S., Huang, J., & Ratnavelu, K. (2017). *Disinhibition of negative true self for identity reconstructions in cyberspace: Advancing selfdiscrepancy theory for virtual setting*. *PLoS ONE*, 12(4), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175623>.
- Jafri, H. (2014). Influence of Personality on Perception of Psychological Contract Breach. *Psychological Thought*, 7(2), 168–178. <https://doi.org/10.5964/psyct.v7i2.113>.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior* 98 (2017), 85-97. doi: 10.1016/j. jvb.2016.10.003
- Júnior, F., Leão, A., & Mello, S. (2011). Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. *Revista de Ciências Da Administração*, 13(31), 190–209. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p190>.
- Key, D. E., Mannella, M., Thomas, A. M. C., & Gilroy, F. D. (2000). An Evaluation of Higgins' Self-Discrepancy Theory and an Instrument to Test Its Postulates. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(3), 303–320.
- Kurogi, M. (2008). Qualidade de vida no trabalho e suas diversas adordagens. *Revista de*

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

- Ciências Gerenciais*, XII(16). <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>.
- Kuyken, W., Peters, E., Power, M., & Lavender, T. (1998). The Psychological Adaptation of Psychologists in Clinical Training: The Role of Cognition, Coping and Social Support. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 5(4), 238–252. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0879\(199812\)5:4<238::AID-CPP160>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0879(199812)5:4<238::AID-CPP160>3.0.CO;2-W).
- Krumm, S., Grube, A., & Hertel, G. (2013). No time for compromises: Age as a moderator of the relation between needs–supply fit and job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 547-562. doi: 10.1080/1359432X.2012.676248
- King, N. (1994). *The qualitative research interview. Qualitative Method in organisational research: a practical guide*. C. Cassell and G. Symon, 14-36. London: Sage.
- Lazarus, R.S. e S. Folkman (1984), *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Levinson, C. A., & Rodebaugh, T. L. (2013). Anxiety, self-discrepancy, and regulatory focus theory: Acculturation matters. *Anxiety, stress and coping*, 26(2), 171–186. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.659728>.
- Liberato, E. (2014). Avanços e retrocessos da educação em Angola. *Revista Brasileira de Educação*. Rio de Janeiro, 19, 59, pp. 1003-1031. Podsakoff.
- Lima, M. L., Monteiro, M. B. e Vala, J. (1995). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano (Orgs). *Psicologia Social das Organizações: estudos em empresas portuguesas* (2ª ed., pp. 101-122). Oeiras: Celta Editora.
- Lonsdale, C., COX, A. (1998). *Outsourcing*. Birmingham. Earlsgate Press.
- Lord, C., (2015). *On militarprofessionalism and civilian control*. On militar profissionalm, 3. 70-74.
- Lourenço, T. (2015). A importância da formação profissional enquanto investimento em capital humano. *Relatório Estágio de Mestrado em Economia das Universidade de Coimbra, Coimbra*.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (3ª ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Luz, J. M. da, & Matias, J. (2013). *Forças Armadas angolanas : natureza , contingentes e estruturas*. As Forças Armadas Dos PALOP.
- Lyons, P., & Doueck, H. (2010). *The Dissertation: From Beginning to End*. (T. Tripodi, P. Emeriyus, & O. S. University, Eds.). New York: OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Martins, A. (2002). *Participação da secretaria em programa de qualidade de vida no*

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

- trabalho: implicações para a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional*. Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo.
- MBali, D. P. (2012). *Cooperação Técnico-Militar entre Angola e Portugal - O futuro face às restrições financeiras em Portugal*. Instituto de Estudos Superiores Militares, Lisboa.
- Mezquita, L., Bravo, A., Morizot, J., & Pilatti, A. (2019). *Cross-cultural examination of the Big Five Personality Trait Short Questionnaire : Measurement invariance testing and associations with mental health*, 1–24. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/U9R3Q.Funding>
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small business economics*, 40(3), 651-670. doi: 10.1007/s11187-011-9380-1
- Mills, T. (1967). *The sociology of small groups*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nadler, D., Hackman, J., & Lawler, E. (1983). *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: Campus.
- Neves, C. (2016). Trilhos da Educação e do Português em Angola. *Revista Da Faculdade de Letras. Historia*, 6(1), 113–128.
- Neves, J. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Amadora: McGraw-Hill.
- Ouédraogo, P. E. (2014). *Promoção do Profissionalismo Militar em África*. Centro de estudos estratégicos de África, 6.
- Passos, M. F., & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco fatores de personalidade: Revisão de literatura. *Peritia*, 21(January 2014), 13–21.
- Pedrosa, M. I., & Carvalho, A. M. A. (2005). Análise qualitativa de episódios de interação: uma reflexão sobre procedimentos e formas de uso. *Psicologia: reflexão e crítica*, 18(3), 431-442.
- Pereira, M., Pereira, J., & Nascimento, W. (2010). Volume-13-Artigo09. *Coleção Gestão Da Saúde Pública*, 13(1966).
- Petit, F. & Dubois, M. (1998). *Introdução à psicossociologia das organizações*. Paris: Instituto Piaget.
- Pizarro, Sebastião Nóbrega (2010). *O contrato de outsourcing*. Coimbra Editora.
- Pruzan, P. (2016). *Research Methodology. research methodology*. Switzerland: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-27167-5_3
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (2 edição). Lisboa: gradiva.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

- Rabelo, L. M. (2016). *Eixo Centro-Norte De Minas Gerais Lavras – Mg*.
- Reis, Lopes dos, (2000). *Estratégia Empresarial – Análise, Formulação e Implementação*. Lisboa, Editorial Presença
- Roberts, B., Jackson, J., Fayard, J., Edmonds, G., & Meints, J. (2009). Conscientiousness. In M. Leary & R. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 369- 381). New York: The Guilford Press.
- Robin, G. & Boldero, J. (2003). Relational discrepancy theory: The implications os self-discrepancy theory for diadic relationships and for the emergence of social structure. *Personality and Social Psychology Review* Vol. 7, No. 1, 56–74.
- Rocha, L., Marques, L., Farias, S., & Alagoas, U. F. De. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um termo multiconceitual e dinâmico. *XXXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*.
- Rocha, S. (1998). *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso no setor têxtil*. Santa Catarina.
- Rodrigues, D. M. & Pereira, C. A. A. (2007). A percepção de controle como fonte de bemestar. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 7(3), 181-196.
- Rodrigues, M. V. C. (1999). *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Rosado, D. P. (2015). *Sociologia da gestão e das organizações*. Lisboa: (G. Valente, Ed.) (gradiva).
- Rothery, Brian e Roberson, Ian (1995). *The thruth about outsourcing*. England, Gower Publishing Ltd.
- Rubin, K. H., Bukowski, W. M., & Parker, J. G. (2006). Peer interactions, relationships, and groups. In W. Damon, R. M. Lerner, N. Eisenberg (Ed.), *ygk* (6th ed.) (pp. 571-645). Hoboken: John Wiley & Sons. Rubin, K. H., Fein, G. G., & Vandenberg, B. (1983). Play. In P. H.
- Salmivalli, C. (1999). Participant role approach to school bullying: implications for interventions. *Journal of Adolescence*, 22 (4), 453-9.
- Sant’Anna, A., & Kilimnik, Z. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora.
- Santos, A. (1998). *Outsourcing e flexibilidade – Uma ferramenta de Gestão para o Séc. XX*. Porto, Texto Editora.
- Santos, L. D. P. dos. (2010). *A Cooperação Técnico-Militar Portuguesa: Análise aos Projetos Desenvolvidos no âmbito da Formação/Ensino no Exército Angolano*.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Academia Militar.

- Santos, L., Lima, J., Garcia, F., Monteiro, F., Silva, N., Silva, J., ... Piedade, J. (2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. (L. Santos, J. Lima, R. Santos, P. Laranjo, & C. Fachada, Eds.) (2.^a edição). Lisboa: Centro de Investigação e Desenvolvimento (CIDIUM). Retrieved from Centro de Investigação e Desenvolvimento (CIDIUM).
- Shackleton, V., Hassard, J. (1982). A satisfação no trabalho. Teorias processuais. Uma revisão de aspetos teóricos e práticos. *Análise Psicológica*, II (2/3), pp. 201- 207.
- Spector, P. (2005). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva
- Vasconcelos, A. (1994). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas Em Administração*, 8(1), 23–35.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*.: 331 P. Brasil, Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Vroom, V. H. (1997). *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Brasil, Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Zajonc, r. (1965). Social facilitation. *Science*, 149, pp.269-274.
- Zanelli, J., Andrade, J., & Bastos, A. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (1st ed.). Rio de Janeiro: Artmed.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

APÊNDICES

APÊNDICE A – Resumo das entrevistas

Quadro 14 – Categoria (01) – Contributos da formação

Entrevistados	Escolha dos cursos	Relevância dos cursos	FAA e outras FA de formação	Fragilidades das FAA	Variedades de países
E1	<i>Foi escolhido pelas FAA</i>	<i>Muito relevante porque para que haja desenvolvimento e qualidade tem que haver formação</i>	<i>Existem sim muitos aspetos a melhor nas FAA.</i>	<i>Organização, deixar trabalhar, fazer com que quem é jovem formado não progrida naturalmente na carreira é um dos aspetos, formação quem não se formou e está ao pé de igualdade de quem se formou do ponto de vista social ou financeiro desmotiva a quem se formou</i>	<i>em termos doutrinários isso remete a questão da guerra fria da divisão e bipolaridade do mundo em capitalismo e socialismo em que uns seguiam um lado e outros seguiam outro, do ponto de vista militar criou-se a NATO</i>
E2	<i>Escolhido pelas FAA.</i>	<i>Sim considero relevante.</i>	<i>Sim existem muitos aspetos a melhorar</i>	<i>a organização funcional até aos aspetos práticos, concretamente na nossa forma de lidar como marchas, administrativamente e etc.</i>	<i>Não é dificuldade, muito pelo contrário, tendo em conta as diferentes experiências vindas de diferentes forças armadas ajuda muito para criação e formação da nossa própria doutrina, das FAA no caso.</i>
E3	<i>Foi da necessidade das Forças Armadas na época</i>	<i>Com certeza! Muito relevante.</i>	<i>Com certeza! Muitos aspetos a melhorar.</i>	<i>As nossas Forças Armadas precisam de ser melhoradas e também precisa ser estruturada porque viemos dum processo guerra e realmente tem uma estrutura ainda meio morta e ainda encontra-se pessoas com resistências a mudanças</i>	<i>Angola hoje trabalha com vários países no âmbito de formações de Oficiais, então cada país tem a sua doutrina e é preciso após a formação sentar com todo esse pessoal e trabalhar numa doutrina</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 14 – Categoria (01) – Contributos da formação

Entrevistados	Escolha dos cursos	Relevância dos cursos	FAA e outras FA de formação	Fragilidades das FAA	Variedades de países
E4	<i>Felizmente a escolha foi pessoal, tive a oportunidade de escolher pessoalmente</i>	<i>Sim considero!</i>	<i>Com certeza! Muitos</i>	<i>Organização das próprias Forças Armadas, nesse caso as nossas, criação de uma doutrina militar única, acompanhamento dos Oficiais bolseiros que se formam no estrangeiro</i>	<i>o único problema é que não há acompanhamento do pessoal que é formado fora, o pessoal muitas das vezes é colocado em unidades onde não têm a oportunidade de desempenhar aquilo que eles aprenderam lá fora</i>
E5	<i>Forças Armadas foram os responsáveis pela que escolha</i>	<i>Realmente é relevante</i>	<i>Sim há muitos aspetos.</i>	<i>as coisas não vão melhor da noite para o dia, deve dar-se tempo a tempo e espaço</i>	<i>o nosso objetivo é tornar Angola numa só nação apesar de termos formações em várias nações, não dificulta porque a tática praticamente não muda</i>
E6	<i>. Escolhido pelas FAA.</i>	<i>muito relevante para o desenvolvimento das FAA</i>	<i>Muitos aspetos a melhorar.</i>	<i>A questão organizacional da própria Forças Armadas, no meu ponto de vista, vamos começar pela organização dos recursos humanos e outra tem a ver com a forma como os militares são promovidos, não existe um critério exato de como é que os Oficiais são promovidos para ascendência de postos, funções e cargos nas suas respetivas unidas</i>	<i>O mais importante é coagirmos e mantermo-nos unidos</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 14 – Categoria (01) – Contributos da formação

Entrevistados	Escolha dos cursos	Relevância dos cursos	FAA e outras FA de formação	Fragilidades das FAA	Variedades de países
E7	<i>Foi escolhido pelas FAA em função das necessidades existentes dentro das Forças Armadas Angolanas.</i>	<i>Exatamente, visto que as FAA possui três ramos e num desses três ramos nós servimos com os conhecimentos adquiridos.</i>	<i>Sim muitos aspetos.</i>	<i>nós cooperamos no sentido de procurar melhorias e passar também as nossas experiências nos países que assim a necessitarem.</i>	<i>a variedade é sempre boa porque são muitas cabeças a pensar, o que falta é a implementação daquilo que as pessoas aprendem fora do país e procurar um denominador comum de forma que se crie um modelo nosso</i>
E8	<i>Foi escolhido pela Academia Militar porque na altura não havia vagas para o curso de Medicina que era o que eu quis frequentar.</i>	<i>Sim, considero bastante relevante.</i>	<i>Sim em muitos aspetos.</i>	<i>A título de exemplo: o sistema de recrutamento e incorporação, a instrução militar, o desenvolvimento das carreiras dos militares uma vez que não há ainda em vigor uma lei de carreira, mas já está a se trabalhar nesse sentido, entre outros vários aspetos.</i>	<i>Não considero uma dificuldade desde que haja sempre consensos</i>
E9	<i>Na realidade o curso foi escolhido em função da realidade das Forças Armadas Angolanas.</i>	<i>Realmente é relevante porque sabemos que a logística é uma especialidade de assentamento logístico como a própria especialidade diz, então é bastante importante nas Forças Armadas</i>	<i>Realmente sim, há muitos aspetos a melhorar.</i>	<i>Muitos aspetos, mas se os nossos principais dirigentes das FAA possuem a humildade científica, isso porque temos vários militares formados em diferentes países e muitos de nós não temos a humildade de interação com os de mais militares formados em distintos países, cada um que envaidecer-se e defender o país de formação</i>	<i>a falta de humildade científica cria dificuldades porque muitos querem envaidecer-se e defender o país de formação sem pensar que se deve criar algo típico das Forças Armadas Angolanas</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 14– Categoria (01) – Contributos da formação

Entrevistados	Escolha dos cursos	Relevância dos cursos	FAA e outras FA de formação	Fragilidades das FAA	Variedades de países
E10	<i>A escolha foi pessoal.</i>	<i>Sim considero relevante.</i>	<i>Sim há muitos aspetos a melhorar.</i>	<i>O mando superior, sistema de administração militar como planeamento, logística, entre outros.</i>	<i>Penso que não dificulta na criação duma doutrina.</i>
E11	<i>O curso não foi opção própria</i>	<i>Considero que seja bastante influente para o desenvolvimento tecnológico militar do país pois permite que cresça o nível da consolidação da defesa territorial.</i>	<i>Existem muitos aspetos a melhorar.</i>	<i>Citando simplesmente os principais temos os seguintes: organização, responsabilidade, espírito de dever, coesão da doutrina militar, entre outros mais</i>	<i>Não considero que seja um motivo que dificulte desde que se unifique as teorias tendo em conta a nossa realidade.</i>
E12	<i>O curso foi escolhido pelas FAA.</i>	<i>Sendo um curso de armas e Angola está em fase de reestruturação das Forças Armadas em que se baseia em duas doutrinas que é a doutrina do pacto de Varsóvia e a doutrina da NATO, então tendo aprendido como funciona as unidades de Cavalaria da NATO nos ajuda também a crescer como Forças Armadas</i>	<i>Enormes aspetos a melhorar</i>	<i>o próprio funcionamento do sistema das Forças Armadas, assim como o melhoramento do ensino militar nas Instituições de ensino das Forças Armadas</i>	<i>há até aqui um problema mesmo de doutrina, porque Angola apesar do tempo que tivemos de guerra e depois da independência, tivemos a guerra civil a dificuldades até hoje em criar-se uma doutrina</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 15 – Categoria (02) – Fundamentos da formação

Entrevistados	As especialidades	Compatibilidade das especialidades	Dificuldades académicas	Objeto de formação	Variedade de países
E1	<i>Artilharia</i>	<i>É compatível sim, porque nós temos Artilharia, Angola utiliza-se a doutrina de Varsóvia enquanto que, na Academia Militar a doutrina é NATO, os equipamentos são diferentes, mas os princípios e as técnicas costumam a se aproximar.</i>	<i>Felizmente não tive muitas dificuldades.</i>	<i>penso que é importante, que é bom, mas pelo fato de Angola ter cooperação</i>	<i>em termos doutrinários isso remete a questão da guerra fria da divisão e bipolaridade do mundo em capitalismo e socialismo em que uns seguiam um lado e outros seguiam outro, do ponto de vista militar criou-se a NATO</i>
E2	<i>Defesa Antiaérea</i>	<i>A especialidade sim é compatível, mas os meios algumas vezes é que dificultam porque aqui não há exatamente alguns, mas a especialidade como tal existe e é compatível.</i>	<i>Nem tanto</i>	<i>É boa, porque buscamos diversidade e conhecimento de diferentes forças armadas que bem empregues é muito importante para o desenvolvimento das nossas próprias forças.</i>	<i>Não é dificuldade, muito pelo contrário, tendo em conta as diferentes experiências vindas de diferentes forças armadas ajuda muito para criação e formação da nossa própria doutrina, das FAA no caso.</i>
E3	<i>Armamento Bélico que aqui em Angola chamamos de Armamento e Técnica</i>	<i>Realmente tive, por causa dos hábitos e costumes, no começo foi um pouquinho meio difícil</i>	<i>é compatível, apesar que usamos um outro armamento, mas posto aqui o mecanismo de funcionamento do armamento bélico é a mesma história.</i>	<i><u>É bom, realmente este processo é bom, mas precisa ser trabalhado.</u></i>	<i>Angola hoje trabalha com vários países no âmbito de formações de Oficiais, então cada país tem a sua doutrina e é preciso após a formação sentar com todo esse pessoal e trabalhar numa doutrina</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 15 – Categoria (02) – Fundamentos da formação

Entrevistados	As especialidades	Compatibilidade das especialidades	Dificuldades académicas	Objeto de formação	Variedade de países
E4	<i>Infantaria</i>	<i>É compatível</i>	<i>Não tive muitas, mas tive algumas sobretudo no primeiro ano, mas nos anos seguintes já não tive tantas dificuldades</i>	<i>Muito boa porque nós só temos a ganhar tendo em vista que muitos ensinamentos que nos são passados lá no estrangeiro nós aqui não os temos ainda desenvolvidos como tal, então este processo de intercâmbio entre diversas academias tem levado a acabo até agora, acredito que só contribui positivamente para as Forças Armadas</i>	<i>O único problema é que não há acompanhamento do pessoal que é formado fora, o pessoal muitas das vezes é colocado em unidades onde não têm a oportunidade de desempenhar aquilo que eles aprenderam lá fora</i>
E5	<i>Infantaria</i>	<i>É compatível.</i>	<i>Nunca tive nenhuma complicação e as coisas foram de fácil entendimento</i>	<i>hoje as Forças Armadas possuem um sangue novo e realmente existe camaradas que têm comportamentos positivos e camaradas que têm comportamentos negativos, não basta só ser formado no exterior, receber lá o conhecimento e chegar aqui ser um vazio</i>	<i>o nosso objetivo é tornar Angola numa só nação apesar de termos formações em várias nações, não dificulta porque a tática praticamente não muda</i>
E6	<i>Infantaria Motorizada</i>	<i>É compatível</i>	<i>Tive muitas dificuldades, principalmente na questão do clima, nós qui estamos em 30º e mínimo 15º e lá eu cheguei com -35º, -40º, então tive muitas dificuldades no primeiro ano</i>	<i>Sinto que já não há necessidade de mandarmos militares para irem fazer a formação de Oficiais no estrangeiro, mas é o meu ponto de vista, porque nós já estamos com 4 academias, 3 dos ramos e 1 do órgão, então eu acho que deveríamos organizar melhor as nossas academias</i>	<i>O mais importante é coagirmos e mantermo-nos unidos</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 15 – Categoria (02) – Fundamentos da formação

Entrevistados	As especialidades	Compatibilidade das especialidades	Dificuldades académicas	Objeto de formação	Variedades de países
E7	<i>Infantaria motorizada</i>	<i>É porque no ramo que eu pertenço consigo mostrar o que aprendi.</i>	<i>Sim tive dificuldades em função da língua porque ainda não falava, o clima e o outro fator que já é conhecido o racismo</i>	<i>é positivo, mas que futuramente temos que começar a repensar mais seriamente como na redução da quantidade e procurar sempre fazer levantamento ou balanço naquilo que é a formação fora, depois da formação onde é que esses indivíduos são colocados, será que vale a pena formar em áreas que nós já formamos? Eu acredito que nós já somos suficientes em muitas áreas</i>	<i>a variedade é sempre boa porque são muitas cabeças a pensar, o que falta é a implementação daquilo que as pessoas aprendem fora do país e procurar um denominador comum de forma que se crie um modelo nosso</i>
E8	<i>Arma de Artilharia</i>	<i>Sim é compatível, os equipamentos em si é que são diferentes.</i>	<i>Sim, algumas dificuldades, mas que são próprias de sistemas de ensino diferentes</i>	<i>Na minha opinião é uma mais-valia, mas desde que a selecionada e devidamente direcionada e acompanhada após o término, o que atualmente ainda não é feito da melhor forma.</i>	<i>Não considero uma dificuldade desde que haja sempre consenso</i>
E9	<i>Logística</i>	<i>Realmente é compatível</i>	<i>Dificuldades sim tive, mas de adaptação, académicas não porque graças a Deus a especialidade que eu segui foi compatível ao curso de formação do ensino médio</i>	<i>Realmente é satisfatório porque é uma grande experiência que vivemos num Exército diferente do nosso e independentemente que tenha uma política diferente</i>	<i>a falta de humildade científica cria dificuldades porque muitos querem envaidecer-se e defender o país de formação sem pensar que se deve criar algo típico das Forças Armadas Angolanas</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 15 – Categoria (02) – Fundamentos da formação

Entrevistados	As especialidades	Compatibilidade das especialidades	Dificuldades académicas	Objeto de formação	Variedades de países
E10	<i>Logística</i>	<i>Sim é compatível</i>	<i>Sim, tive dificuldades</i>	<i>A qualidade é fora da média, de um padrão muito alto, excelente</i>	<i>Penso que não dificulta na criação duma doutrina.</i>
E11	<i>Especialidade de Infantaria Mecanizada.</i>	<i>É compatível, pois as particularidades que apresenta o território cubano assemelham-se as particularidades do território angolano visto que as duas forças em certo momento da História já atuaram juntos.</i>	<i>Foram poucas dificuldades pelo facto de o idioma assemelhar-se ao português e as realidades sociais não serem muito difícil de adaptação.</i>	<i>Considero importante tendo o leque de conhecimento e experiências diferentes que se compartilha, mas até este exato momento acho que o país devia já identificar a linha principal na formação porque temos estudantes militares em mais de 4 países com doutrinas diferentes o que por sua vez merece uma coesão de ideias e se formar simplesmente uma teoria.</i>	<i>Não considero que seja um motivo que dificulte desde que se unifique as teorias tendo em conta a nossa realidade.</i>
E12	<i>A minha especialidade é Cavalaria, cá em Angola chama-se Tanques.</i>	<i>Sim é compatível, é só o nome que muda, Cavalaria que é força blindada, poder de fogo, poder de choque e mobilidade então é a mesma valência que se tem aqui nos cursos de Tanques</i>	<i>Não, algumas dificuldades sociais por causa da realidade do racismo.</i>	<i>Muito boa</i>	<i>há até aqui um problema mesmo de doutrina, porque Angola apesar do tempo que tivemos de guerra e depois da independência, tivemos a guerra civil a dificuldades até hoje em criar-se uma doutrina</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 16 – Categoria (03) – Progressão

Entrevistados	Grau acadêmico	As especialidades	Influências do grau acadêmico	Oficiais mais bem-sucedidos	Satisfação salarial
E1	<i>Mestrado em Ciências Militares.</i>	<i>Artilharia</i>	<i>Não, Infelizmente não porque as nossas Forças Armadas atuam de forma contrária à outras Forças Armadas, como por exemplo Moçambique o Tenente mestre recebe diferente do Tenente licenciado, mas para nós aqui a formação não influencia em nada</i>	<i>diria que não, a tendência é puxar a brasa a sua sardinha porque hoje consigo dizer que sim senhora, que a Academia Militar do Exército português é muito boa, mas quem passou na academia militar das agulhas negras do Brasil vai dizer exatamente o mesmo</i>	<i>Não me considero satisfeito, porque a remuneração auferida de um oficial deve ser compatível com a realidade social o que significa que devia haver dignidade em termos daquilo que se reflete com a situação socioeconômica do país.</i>
E2	<i>Mestre.</i>	<i>Defesa Antiaérea</i>	<i>Na remuneração não, mas na progressão de carreira sim.</i>	<i>a realidade do nosso país é conhecida e independentemente do país de formação, quando se tem como apoiar na liderança e alguém que nos eleva, a coisa torna-se diferente independentemente do país de formação, isso não influencia muito.</i>	<i>Satisfeito não diria, mas contento-me com o que aparece.</i>
E3	<i>Licenciado em Ciências Militares</i>	<i>Defesa Antiaérea</i>	<i>As Forças Armadas estabeleceram para cada posto um único salário, para hoje em dia não seria ideal haver disparidades nos mesmos postos porque vivemos momentos de guerra e as pessoas superiores que encontramos muitas delas não tiveram a oportunidade de estudar</i>	<i>Aqui em Angola não temos nada disso e se criarmos isso dentro das Forças Armadas começamos a ter o que chamamos de discriminação entre o país, Forças Armadas não querem isso, mas sim unificar pois o objetivo é tornar apenas num</i>	<i>Falando de remuneração, é uma situação conjuntural do país, satisfeito estou porque é o salário que está padronizado ou estipulado pelo Governo e eu estou satisfeito, mas outrora já ganhamos bem melhor</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro nº 16– Categoria (03) – Progressão

Entrevistados	Grau académico	As especialidades	Influências do grau académico	Oficiais mais bem-sucedidos	Satisfação salarial
E4	<i>Licenciatura</i>	<i>Infantaria</i>	<i>Até agora, relativamente as vantagens, o grau académico nas Forças Armadas não se faz sentir muito pese embora que a Lei de Carreira já está aprovada, mas ainda não foi implementada como tal, então isso não se faz sentir muito.</i>	<i>há Oficiais que realmente se formam fora e acabam sendo mais privilegiados em relação aos outros, mas tudo <u>dependendo da unidade e dos países de formação dos comandantes</u> que os mesmos vão servir, porque muitos comandantes acabam muitas das vezes se simpatizando com militares que se formaram nos mesmos países que eles, então isso até certo ponto acaba influenciando em detrimento dos outros Oficiais.</i>	<i>Atualmente não, tendo em conta a depreciação da nossa moeda, mas já a alguns anos atrás me considerava satisfeito, porque com o salário que eu auferia dava para satisfazer tranquilamente as minhas necessidades, mas agora não.</i>
E5	<i>Licencie-me em Ciências Militares</i>	<i>Infantaria</i>	<i>O grau influencia na progressão porque nós fomos formados por academias</i>	<i>O nosso regulamento reprova isso porque todos somos angolanos e Oficiais das FAA que tem um mando único</i>	<i>O militar é apatidário e não faz greve, desde que venha e esperar que o comando superior decida consoante a formação que eu tenho quanto é que devo ganhar e o que não devo ganhar</i>
E6	<i>Licenciado.</i>	<i>Infantaria Motorizada.</i>	<i>O grau académico influencia na progressão sim senhora, mas na remuneração não.</i>	<i>Isso é uma questão pessoal porque há quem foi formado no exterior, mas também não possui um bom desenvolvimento e há quem foi formado aqui e chegam a ser mais criativos e contribuem mais na produtividade das Forças Armadas.</i>	<i>Não, porque é muito pouco.</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro nº 16– Categoria (03) – Progressão

Entrevistados	Grau académico	As especialidades	Influências do grau académico	Oficiais mais bem-sucedidos	Satisfação salarial
E7	<i>Licenciado.</i>	<i>Infantaria motorizada</i>	<i>Eu diria que não, porque nunca é de mais superar desde que estejamos a cumprir com o que está estabelecido e quanto a remuneração, que venha.</i>	<i>Não, para mim não existem países privilegiados, Angola coopera com todos e contamos com todos.</i>	<i>Não é o que queremos, mas é o que temos então conseguimos fazer algumas adaptações na vida e temos que procurar minimizar os nossos custos em função daquilo que ganhamos.</i>
E8	<i>Na altura Licenciatura.</i>	<i>Arma de Artilharia.</i>	<i>Na minha opinião o grau académico não influencia nem uma nem outra, na remuneração é certo que não, na progressão é muito subjetivo, não devia ser, mas é.</i>	<i>Pelo que eu tenho visto não concordo com esta questão.</i>	<i>Sim, mas poderia ser melhor.</i>
E9	<i>Licenciatura</i>	<i>Logística.</i>	<i>Influencia porque quanto mais formação tiveres, mais criação de ideias progressivas vai se adquirindo</i>	<i>Não há muita diferença entre um Oficial que é formado no exterior e formado cá no país porque a nossa força armada possui leis de carreira militar que foi aprovado mas não está em execução, desta feita, automaticamente não há esta disparidade, geralmente somos tratados da mesma forma.</i>	<i>A lei de carreira militar vem para diferenciar esta discrepância</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro nº 16– Categoria (03) – Progressão

Entrevistados	Grau académico	As especialidades	Influências do grau académico	Oficiais mais bem-sucedidos	Satisfação salarial
E10	<i>Licenciatura</i>	<i>Logística</i>	<i>O grau académico não influencia nem na progressão e nem na remuneração</i>	<i>Não considero que haja por países.</i>	<i>Não.</i>
E11	<i>Grau de licenciatura em Ciências Militares</i>	<i>Especialidade de Infantaria Mecanizada</i>	<i>Até ao momento a influência não é notável em nenhuma destas esferas, talvez futuramente na carreira após aprovação da lei de carreiras militar que, todavia, existe como um projeto para um futuro próximo.</i>	<i>É relativo.</i>	<i>Remuneração nunca é suficiente, contudo é simplesmente entender que ser militar constitui um sentido de vida.</i>
E12	<i>Terminei a Academia com o grau mestre.</i>	<i>A minha especialidade é Cavalaria</i>	<i>Em Angola nós ganhamos unicamente pelo posto, o grau académico não é levado em conta e para progressão de carreira também não.</i>	<i>Aqui em Angola nós formados em Portugal temos mais aceitação, por exemplo as instituições administrativas e as academias preferem mais oficiais que vêm das academias portuguesas</i>	<i>por causa da crise o nosso poder de compra baixou e também não podemos exigir ao país pagar aquilo que não pode, para mim como oficial, defendendo a minha classe o que nós ganhamos não é remuneração para um Oficial tendo em conta a nossa realidade financeira.</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro nº 17– Categoria (04) – Colocação

Entrevistado	Satisfação com os cursos	Dificuldade de adaptação nas FAA	Expectativas de carreira
E1	<i>Sim e não. Uma vez já estando lá, dos vários cursos das armas vi que Artilharia era o que mais se adequava a mim. O não é na vertente de não ter tido a possibilidade de escolha</i>	<i>Do ponto de vista profissional não, o que costuma a dificultar algumas vezes são as relações interpessoais</i>	<i>Quem terminar a academia se não morrer até Coronel chega! Porque o generalato já é do cunho político e outros tipos de decisões, mas pelo menos até Coronel, as expectativas eram essas, mas com o andar do tempo essas expectativas começam a baixar significativamente.</i>
E2	<i>Sim</i>	<i>Não, até porque antes de tudo, conforme disse na apresentação, antes de partir para a bolsa eu já trabalhava nas Forças Armadas Angolanas então já tinha uma boa parte prática, por isso é que não tive muita dificuldade de adaptação.</i>	<i>A tendência é progressão até onde puder</i>
E3	<i>Com certeza, numa primeira vista, fiquei um pouquinho desanimado, mas depois engrenei no curso e gostei do curso e hoje adoro este curso.</i>	<i>Adaptação nas FAA, realmente encontrei dificuldades, nós tínhamos um entrave na colocação das pessoas formadas e eu passei por essa dificuldade. As pessoas achavam que eu era um bicho de sete cabeças que veio para substituir os outros então encontrei uma resistência que não foi muito agradável</i>	<i>Forças Armadas é carreira, a partir do Oficial é carreira, o oficial saiu de Aspirante é seguir a carreira até Coronel e se Deus quiser atingir o grau de General</i>
E4	<i>Com certeza!</i>	<i>Também não, tendo em visto que fui para lá depois de ter passado na Escola de Formação de Oficiais aqui em Angola, então isso facilitou muito no processo de adaptação depois de retomar da academia porque eu já tinha alguma referência sobre como funcionava as nossas Forças Armadas</i>	<i>Como militar que sou e como qualquer militar deve sonhar em um dia ser general, tendo em vista isso, eu almejo chegar aos escalões mais altos possíveis, sem atropelos no desempenho das minhas atividades</i>
E5	<i>Totalmente satisfeito e grato por essa oportunidade</i>	<i>Nunca tive</i>	<i>Realmente o que eu gosto mesmo é de ser militar e sempre sonhei em ser militar, sempre sonhei em ser um grande Comandante. A minha expectativa é um dia ser Comandante de uma Brigada ou Chefe de Estado Maior General.</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro nº 17 – Categoria (04) – Colocação

Entrevistado	Satisfação com os cursos	Dificuldade de adaptação nas FAA	Expectativas de carreira
E6	<i>Em princípio não me sentia satisfeito, mas depois de terminar sim.</i>	<i>Não tive muitas dificuldades até porque muito antes de ir para a academia já trabalhava como oficial então só dei continuidade da experiência que já tive e desenvolvi aquilo que aprendi.</i>	<i>Eu pretendo como todo militar pensa em ascender e poder dar o meu contributo na organização das Forças Armadas porque eu sinto que a nossa Força Armada está extremamente desorganizada relativamente daquilo que eu aprendi de como é que é um Exército.</i>
E7	<i>Sim, é mais um conhecimento adquirido</i>	<i>Não tive porque quando saí daqui eu já tinha feito o curso de Formação de Oficial e já saí daqui Oficial.</i>	<i>A minha expectativa de carreira como profissional e com militar é continuar a servir as Forças Armadas enquanto eu tiver bem de saúde.</i>
E8	<i>Inicialmente não, mas agora sim</i>	<i>Tive algumas dificuldades que mais uma vez eram próprias do sistema de integração.</i>	<i>Progredir até onde puder.</i>
E9	<i>Sim sinto-me satisfeito.</i>	<i>Realmente existiram dificuldades e continuam a existir na adaptação porque o país de formação é tudo baseado em normas e lá fazem-se sentir para o cumprimento de qualquer atividade, já cá no país, essas normas são muito violadas, mas muito violadas mesmo, me refiro a minha especialidade, repito, são muito violadas</i>	<i>Pretendo sim almejar grandes cargos noas FAA.</i>
E10	<i>Sim, com certeza.</i>	<i>Não tive dificuldades após a minha formação no Brasil</i>	<i>Pretendo continuar a formar-me e progredir.</i>
E11	<i>Sinto-me satisfeito pois com o passar do tempo aprendi a compreender a especialidade de forma diferente</i>	<i>Tive no princípio, pois a minha colocação foi como comandante de pelotão num centro de formação de recrutas e precisava de metodologia para lidar com certas adversidades, mas com o tempo foi se tornando fácil a integração.</i>	<i>Poder comandar grandes unidades.</i>
E12	<i>No início não, porque o meu objetivo era fazer engenharia, depois passei a gostar</i>	<i>A única dificuldade que tive, não é bem dificuldade, mas é uma questão de adaptação foi só a marcha</i>	<i>a minha grande satisfação nas Forças Armadas Angolanas é conseguir um dia chegar a Coronel</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 18 – Categoria (05) – Métodos de colocação

Entrevistado	Aquisição da bolsa	Dificuldade de adaptação	Satisfação com o país de formação
E1	<i>A bolsa de estudo surgiu-me por intermédio de um Oficial da força aérea que foi meu professor, então inscreveu-me no sentido de eu ir a embaixada portuguesa fazer o teste de Português e Matemática, felizmente fui bem-sucedido</i>	<i>Do ponto de vista profissional não, o que costuma a dificultar algumas vezes são as relações interpessoais</i>	<i>Sim e sem dúvidas</i>
E2	<i>Adquiri a bolsa de estudo através de uma solicitação vinda da direção principal</i>	<i>Não, até porque antes de tudo, conforme disse na apresentação, antes de partir para a bolsa eu já trabalhava nas Forças Armadas Angolanas então já tinha uma boa parte prática, por isso é que não tive muita dificuldade de adaptação.</i>	<i>Realmente escolheria.</i>
E3	<i>A bolsa de estudo foi adquirida a nível das Forças Armadas, formado na escola de Oficiais no Lobito</i>	<i>Adaptação nas FAA, realmente encontrei dificuldades, nós tínhamos um entrave na colocação das pessoas formadas e eu passei por essa dificuldade. As pessoas achavam que eu era um bicho de sete cabeças que veio para substituir os outros então encontrei uma resistência que não foi muito agradável</i>	<i>Sempre tive a percepção que a academia só se faz uma vez. Ir para um outro país fazer cursos promocionais claro que gostaria, mas não voltaria para o tempo não</i>
E4	<i>Eu adquiri a bolsa de estudo por intermédio de testes que realizamos na Escola de Oficiais no Lobito</i>	<i>Também não, tendo em visto que fui para lá depois de ter passado na Escola de Formação de Oficiais aqui em Angola, então isso facilitou muito no processo de adaptação depois de retomar da academia porque eu já tinha alguma referência sobre como funcionava as nossas Forças Armadas</i>	<i>Escolheria novamente o mesmo país.</i>
E5	<i>Adquiri a bolsa de estudo por ter tido bom aproveitamento académico partindo da Academia do Exército, no Lobito</i>	<i>Nunca tive</i>	<i>Sim voltaria a estudar lá na mesma academia</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 18 – Categoria (05) – Métodos de colocação

Entrevistado	Aquisição das bolsas	Dificuldade de adaptação	Satisfação com o país de formação
E6	<i>Fiz o curso de Oficiais cá em Angola, instrução básica e recebi o posto de Oficial e depois comecei a trabalhar na 101 Brigada e de lá fui selecionado para concorrência de um teste para a bolsa de estudo no exterior.</i>	<i>Não tive muitas dificuldades até porque muito antes de ir para a academia já trabalhava como oficial então só dei continuidade da experiência que já tive e desenvolvi aquilo que aprendi.</i>	<i>Sim, mas não para fazer novamente a academia, talvez certos cursos superiores</i>
E7	<i>Diria que fui selecionado pela unidade em que eu pertencia e foi a partir daí ainda jovem e éramos 4</i>	<i>Não tive porque quando saí daqui eu já tinha feito o curso de Formação de Oficial e já saí daqui Oficial.</i>	<i>Não porque tenho uma visão diferente, daquilo que eu fiz referência antes, eu gostaria de ver o meu país também a formar e bons quadros, gostaria mesmo de me formar no meu país por causa da família, eu já tinha família e mesmo que não tivesse é sempre bom estar próximo da família porque a família joga um papel fundamental</i>
E8	<i>Adquiri por intermédio de um concurso público, inscrevi-me, fiz o teste e passei.</i>	<i>Tive algumas dificuldades que mais uma vez eram próprias do sistema de integração.</i>	<i>Com certeza.</i>
E9	<i>A bolsa de Estudo que adquiri na altura foi a base de testes psicotécnicos</i>	<i>Realmente existiram dificuldades e continuam a existir na adaptação porque o país de formação é tudo baseado em normas e lá fazem-se sentir para o cumprimento de qualquer atividade, já cá no país, essas normas são muito violadas, mas muito violadas mesmo, me refiro a minha especialidade, repito, são muito violadas</i>	<i>Fruto do país de formação, pelo rigor e exigência que eles têm, digo isso comparando com outros Oficiais formados em distintos países, eu neste momento se me concedessem uma outra bolsa de estudo voltaria lá</i>
E10	<i>Pelo Ministério de Defesa Nacional, junto o Estado Maior General pela Direção de Ensino.</i>	<i>Não tive dificuldades após a minha formação no Brasil</i>	<i>Com certeza que sim.</i>
E11	<i>Adquiri a bolsa de estudo por intermédio da Escola Entre Armas de Oficiais onde frequentei o ensino médio militar na especialidade de artilharia terrestre.</i>	<i>Tive no princípio, pois a minha colocação foi como comandante de pelotão num centro de formação de recrutas e precisava de metodologia para lidar com certas adversidades, mas com o tempo foi se tornando fácil a integração.</i>	<i>Sim, escolheria de novo, aprendi bastante quer para a vida, assim como para a vida profissional</i>
E12	<i>Eu adquiri a bolsa através de um concurso nacional</i>	<i>A única dificuldade que tive, não é bem dificuldade, mas é uma questão de adaptação foi só a marcha</i>	<i>Na mesma academia</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 19 – Categoria (06) – Aceitação

Entrevistado	Academia frequentada	Convivência nas FAA	Relação entre formados em diversos países	Comparação da qualidade da formação
E1	<i>Academia Militar</i>	<i>É razoável porque ainda gera um sentimento de ciúmes, porque há quem vê como uma espécie de perigo pelo simples fato de te formares no exterior, pensam que vens para cá perigar a posição ou a situação deles</i>	<i>De certa forma boa, para a mesma atividade pode ter outras terminologias e a boa relação muitas vezes surge dessas curiosidades.</i>	<i>Diria que não, porque a formação é sempre a formação e é o elemento mais importante</i>
E2	<i>Academia Militar de Defesa Antiaérea do Exército Russo</i>	<i>A relação também é boa porque divergimos os conhecimentos e só fortalece então os nossos conhecimentos</i>	<i>Também muito boa.</i>	<i>são formações diferentes, são especialidades diferentes então cada um é forte no seu lado que unindo todos esses formamos o nosso forte.</i>
E3	<i>Academia Militar das Agulhas Negras no Brasil</i>	<i>É boa, tenho pessoas que me acolhem que dizem que sou muito bom e que me querem para aproveitar nos passar a experiência, mas também temos o outro lado que dizem que sou mais um que está aqui para lhes tirar o lugar</i>	<i>Também são bem-vindos, por mim não há restrições a estas coisas eu recebo como mais um conhecimento até porque nós vivemos aprendendo cada dia</i>	<i>Não diria mais qualificado, a partir do momento que se entra na academia, quase todos estão no mesmo padrão, mais qualificado não é o termo, eu diria os mais aplicados</i>
E4	<i>Academia Militar das Agulhas Negras no Brasil</i>	<i>Felizmente a convivência é de salutar, mas como é sabido, todos o seres humanos acabam uma ou outra vez se chocando por sermos imperfeitos, mas de maneira geral a convivência tem sido saudável</i>	<i>A relação também é muito boa, muitas vezes temos trocado impressões sobre os distintos países e acredito que de uma forma ou outra todos acabamos ganhando pela troca de experiência</i>	<i>não existe um país que tem fornecido oficiais bem mais preparados, o que acontece é que há Oficiais que vêm bem mais preparados em relação aos outros frutos do empenho de cada um.</i>
E5	<i>República Popular de Cuba entre os anos de 2010 a 2014</i>	<i>A convivência é boa porque estes Oficiais são dotados de conhecimentos, sabem posicionar-se e respeitarem-se e quer seja oficiais formados no exterior ou aqui no país a relação é boa.</i>	<i>A relação é boa</i>	<i>Não posso afirmar, digo que depende do camarada, depende do seu aproveitamento acadêmico</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 19 – Categoria (06) – Aceitação

Entrevistado	Academia frequentada	Convivência nas FAA	Relação entre formados em diversos países	Comparação da qualidade da formação
E6	<i>Academia da Rússia.</i>	<i>Isso depende do local, porque se tivermos num local onde são muitos Oficiais formados no exterior o tratamento chega a ser mais pacífico, agora se for numa unidade em que são poucos e alias a unidades em que talvez sejam o único então aí todas as atenções viram para ti e tu és tratado como o cientista ou o deus que tem que resolver quase tudo por te formares no exterior</i>	<i>Muito boa, é bem verdade que no princípio há certos assuntos que cada um defende porque foi assim que ele aprendeu, por exemplo eu aprendi as doutrinas do pacto de Varsóvia e outros aprenderam da OTAN, é bem verdade que há aqui algumas divergências, mas depois chegamos a uma conclusão para contextualizar a nossa realidade.</i>	<i>Não posso determinar isso porque não andei nos outros países, então não posso determinar isso.</i>
E7	<i>Escola de Comando Extremo Oriente Rússia</i>	<i>Penso que de um tempo a trás tem estado a melhorar porque vale a pena muitas vezes é procurarmos nos afastar da arrogância e a prepotência, mas do meu ponto de vista e falando em meu nome, tem sido uma relação boa</i>	<i>Até ao momento penso que tem sido boa</i>	<i>La discordar um pouco com essa afirmação, normalmente nós criamos o modelo de melhor país nas nossas mentes em função do que fazemos e eu considero uma apreciação errada em função do que aprendemos, primeiro é que não aprendemos a mesma coisa, podemos falar a mesma linguagem por sermos militares, mas não aprendemos as mesmas coisas então discordo um pouco com essa questão</i>
E8	<i>Academia Militar em Lisboa</i>	<i>O tratamento como oficial superior e com subordinados é bom.</i>	<i>A relação é muito boa, devido ao “Background” que estes Oficiais possuem, o que permite uma convivência saudável e sem constrangimentos</i>	<i>Até hoje, os Oficiais formados em Portugal, têm dado o seu máximo nas mais distintas áreas onde são colocados, é o que eu tenho a dizer.</i>

Fonte: Elaboração própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

Quadro 19 – Categoria (06) – Aceitação

Entrevistado	Academia frequentada	Convivência nas FAA	Relação entre formados em diversos países	Comparação da qualidade da formação
E9	<i>Escola Entre Armas General António Machel, República da Cuba.</i>	<i>Na realidade tem uma particularidade, não falarei no geral, mas uma particularidade minha, tenho um tratamento normal que devemos prestar a um superior ou a um inferior.</i>	<i>Troca mútua e sem atritos.</i>	<i>Não considero apenas que Cuba é um dos países que potencia Angola quanto a formação de Oficiais, como é o caso de Portugal, mas isto em distintas especialidades, relativamente a minha especialidade eu sei que para Portugal faz parte da área administrativa e realmente Portugal tem um forte na formação de pessoal de gestão ou de administração, Brasil também, Rússia, realmente são países</i>
E10	<i>Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), Brasil.</i>	<i>Muito boa.</i>	<i>Também muito boa.</i>	<i>Não considero que haja por países.</i>
E11	<i>Academia Militar General António Macio “Ordem António Macio”</i>	<i>Varia, uns apegados simplesmente a experiências de guerra e outros partem as suas experiências de formas a compreenderem o científico</i>	<i>Tem sido boa, apesar de sempre existir ideias diferentes tendo em conta as teorias de diferentes países.</i>	<i>Não considero que uns sejam mais qualificados que os outros só possuem métodos diferentes.</i>
E12	<i>Academia Militar, Portugal</i>	<i>Profissionalmente há uma convivência normal, é claro que no início eles têm aquele sentimento de separação do género esse como veio de fora deve querer desprezar-nos porque estudamos em Angola</i>	<i>É a normal, é igual, até tem havido muita troca de experiências.</i>	<i>A qualificação é subjetiva</i>

Fonte: Elaboração própria

APÊNDICE B – Matrizes

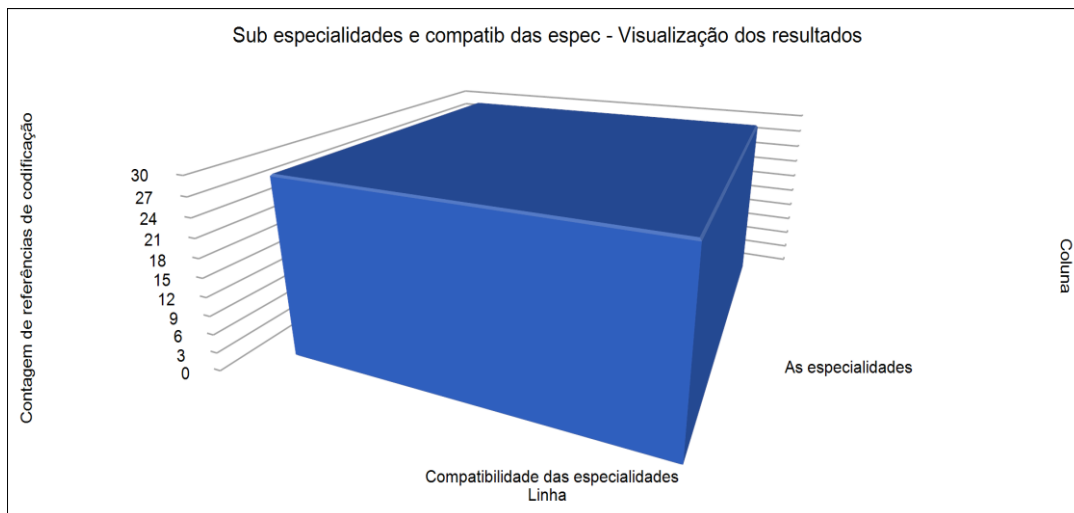


Figura n.º 7 – Matriz sob. Especialidade e compatibilidade das especialidades (conteúdo próximo)

Fonte: Elaboração Própria

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

APÊNDICE C – Guião de entrevista

Tema: Perceção de carreira dos Oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras acerca da satisfação, adaptação e aceitação.

Entrevistador: Aspirante de Administração Militar Kertice de Oliveira

Identificação do entrevistado:

Perguntas da entrevista

1. O curso frequentado no exterior?
2. Considera o curso relevante para o desenvolvimento das FAA?
3. O grau académico influencia na progressão de carreira ou na remuneração?
4. Comparando com o país de Como adquiriu a bolsa de estudo?
5. Em que academia militar frequentou o curso de oficiais?
6. Qual o grau académico adquirido na academia militar estrangeira?
7. Qual é a especialidade que possui?
8. O curso foi escolha pessoal ou foi escolhido pelas FAA?
9. Sente-se satisfeito com formação, considera que existem muitos aspetos a melhorar nas FAA?
10. Quais são esses aspetos?
11. A especialidade que frequentou é compatível com a existente nas FAA (armas, navios, aviões)?
12. Teve muitas dificuldades de adaptação e académicas no país de formação?
13. Teve muitas dificuldades de adaptação profissional na integração das FAA?
14. Qual a sua opinião quanto a formação de oficiais no estrangeiro?
15. Considera que a variedade de países dificulta na criação duma doutrina específica das FAA?
16. Quais são as suas expectativas de carreira?
17. Como é o tratamento e a convivência com outros oficiais (superiores e subordinados) formados no país?

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

18. Como é a relação com oficiais formados em países diferentes seu país de formação?
19. Considera que algum dos países em que Angola envia bolseiros militares possui oficiais mais qualificados?
20. Considera que oficiais formados em determinados países são bem mais sucedidos que outros e que os formados em Angola?
21. Considera-se satisfeito com a remuneração auferida?
22. Se pudesse voltar no tempo escolheria novamente estudar na mesma academia estrangeira?

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

APÊNDICE D – Protocolo de conhecimento informado



ACADEMIA MILITAR

DIREÇÃO DE ENSINO

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

TEMA

**PERCEÇÃO DE CARREIRA DOS OFICIAIS ANGOLANOS FORMADOS NAS
ACADEMIAS MILITARES ESTRANGEIRAS ACERCA DA SATISFAÇÃO,
ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO**

Autor: Aspirante a Oficial Aluno de Administração Militar Kertice António Pedro de Oliveira

Orientadora: Doutora Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida



ACADEMIA MILITAR

PROTOCOLO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente protocolo é estabelecido entre Kertice António Pedro de Oliveira, investigador do Trabalho de Investigação Aplicada, subordinado ao tema “Perceção de carreira dos Oficiais angolanos formados nas academias militares estrangeiras acerca da satisfação, adaptação e aceitação”, a orientadora científica Dra. Sandra Luzia Esteves Oliveira de Almeida e o entrevistado _____

O investigador e a Orientadora científica comprometem-se a:

- a) Conduzir a investigação de acordo com os parâmetros de qualidade preconizados pela comunidade científica da especialidade;
- b) Discutir e negociar outros aspetos específicos de cada caso relativos à confidencialidade da informação, se solicitado pelo entrevistado;
- c) Impedir qualquer divulgação de informação referente ao entrevistado, exteriormente à equipa de investigação, sem o consentimento prévio de todos os envolvidos;
- d) Entregar uma síntese descritiva dos resultados ao entrevistado, através de correio eletrónico;
- e) Manter o entrevistado a par do trabalho que está a ser desenvolvido, nomeadamente no que concerne à análise dos dados, sempre que o mesmo o solicite;
- f) Prestar ao entrevistado no processo todos os esclarecimentos solicitados no decorrer da investigação;
- g) Cumprir o Código Deontológico da *American Psychological Association* na realização da investigação;
- h) Eliminar todas as gravações áudio após o decorrer da investigação e a defesa pública da tese.
- i) Divulgar os resultados da investigação numa sessão pública, para a qual o entrevistado será convidado a estar presente.

PERCEÇÃO DA SATISFAÇÃO, ADAPTAÇÃO E ACEITAÇÃO

O entrevistado compromete-se a:

- a) Prestar informações sobre a sua experiência no caso em estudo e sobre a sua experiência;
- b) Ser entrevistado num momento acordado com o investigador;
- c) Autorizar a gravação áudio da entrevista, a pedido do investigador;
- d) Decidir mencionar ou omitir a sua participação no projeto nos contextos profissionais em que considere conveniente fazê-lo;
- e) Permitir a publicação do resultado do estudo, com omissão da sua identidade, nomeadamente nas seguintes situações:
 - I. Trabalho de Investigação Aplicada a apresentar à Academia Militar;
 - II. Comunicações em congressos científicos-profissionais;
 - III. Publicações científicas em revistas e/ou em livros da especialidade.

Assinaturas:

(O Entrevistado)

(Orientadora Científica)

(Investigador)

Local e Data

—