



ACADEMIA MILITAR

O Curso de Precursores Aeroterrestres: Fatores Motivacionais para o Voluntariado

Francisco Miguel Sousa da Silva

Orientador: TCor Inf José Carlos Dias Rouco

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, setembro 2012**



ACADEMIA MILITAR

O Curso de Precursores Aeroterrestres: Fatores Motivacionais para o Voluntariado

Francisco Miguel Sousa da Silva

Orientador: TCor Inf José Carlos Dias Rouco

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, setembro 2012**

DEDICATÓRIA

À Companhia de Precursores Aeroterrestres pelo apoio sempre pronto.

AGRADECIMENTOS

Foi uma longa viagem a realização desta dissertação. Felizmente sempre fui encontrando ajuda de muitas pessoas às quais agradeço o apoio dado:

Primeiramente ao Tenente Coronel de Infantaria Carlos Rouco, da Academia Militar, que acreditou em mim aceitando-me como seu orientando, mesmo estando ele empenhado na sua tese de doutoramento.

Ao Capitão de Infantaria Paraquedista Pereira, atual comandante da Companhia de Precursores Aeroterrestres sempre disponível para fornecer as informações necessárias.

Ao Centro de Psicologia Aplicada do Exército, à professora Manuela Sarmiento, ao Major Administração Rosado e ao Tenente Coronel de Infantaria Gualdino Antão pelo contributo prestado para a elaboração das entrevistas e dos inquéritos.

Ao Tenente Coronel Neves, chefe do gabinete do Tenente General Serafino, comandante da Brigada de Reação Rápida, por ter disponibilizado ajuda e paciência durante todo o processo de autorização, marcação e implementação das entrevistas e dos questionários.

Ao Capitão de Infantaria Paraquedista Cardoso, do Gabinete de Pessoal da Brigada de Reação Rápida, pelo voluntário, pertinente e pronto auxílio na disponibilização de dados fundamentais para a concretização desta investigação.

Ao Major General Agostinho da Costa, comandante da Escola da Guarda Nacional Republicana, ao Coronel Tirocinado de Infantaria Carlos Perestrelo, ao Tenente Coronel de Infantaria Henriques, comandante do Batalhão Operacional Aeroterrestre, e a todos os militares da Companhia de Precursores Aeroterrestres pela disponibilidade para a realização das entrevistas exploratórias.

Ao Sargento-ajudante de Infantaria Paraquedista Morais por ter disponibilizado o filme promocional dos Precursores Aeroterrestres.

À Aspirante RC Soares da Escola de Tropas Paraquedistas pelo voluntário esforço de colaboração e contributo fundamental para reunir a amostra necessária de militares para a aplicação do questionário nas melhores condições possíveis.

Ao Professor Rod Stuart por ter coadjuvado na realização do *abstrat*.

À Segundo Tenente Técnica Superior Naval Fernanda Costa pela colaboração na conclusão do trabalho.

Ao Tirocínio para Oficial de Infantaria pela presença sempre constante e auxílio imediato em todas as fases desta investigação.

À Viktorija Vilkotyte pela enorme compreensão e apoio nos dias mais longos e difíceis.

RESUMO

A Companhia de Precursores Aeroterrestres enfrenta, na atualidade, uma enorme dificuldade em combater o déficit de pessoal, similarmente às Unidades Paraquedistas, Brigada de Reação Rápida, ou mesmo ao Exército em geral. Identificar os fatores motivacionais que atraem os voluntários, de forma a incrementar as inscrições nos cursos será um passo fulcral para a sobrevivência da Companhia de Precursores Aeroterrestres em particular, e globalmente para a sobrevivência da Instituição Castrense.

A presente investigação trata pois de identificar e analisar os fatores motivacionais que balanceiam o voluntariado no sentido de concorrer ao Curso de (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre.

Este estudo pretende ser a base para futuras investigações no sentido de desenvolver medidas concretas para dar uma maior visibilidade aos aspetos que mais cativam os militares e por outro lado corrigir os aspetos que mais afetam o interesse dos mesmos. São pois duas as vertentes de desenvolvimento do presente trabalho: em primeiro lugar analisar os fatores motivacionais mais importantes para os militares de forma a aprimorar os aspetos atrativos e eliminar os aspetos negativos; e por outro lado, aplicar o presente estudo a realidades mais abrangentes, nas diferentes unidades paraquedistas, nas unidades de tropas especiais, Comandos e Operações Especiais, ou mesmo na Brigada de Reação Rápida como um todo.

Este estudo encetou primeiramente por uma fase teórica, de pesquisa bibliográfica e análise documental, complementada por entrevistas exploratórias aplicadas a diferentes especialistas na matéria, de forma a identificar claramente quais os fatores motivacionais mais pertinentes para esta realidade particular que são os Precursores Aeroterrestres. Subsequentemente, tendo então as bases teóricas que permitem partir para o trabalho de campo, a investigação passou pela conceção de um inquérito sob a forma de questionário e sua aplicação a uma amostra representativa, englobando militares da Brigada de Reação Rápida, em condições de concorrer ao Curso de (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre e ainda por militares em formação, das categorias de oficiais, sargentos e praças do Exército Português, todos eles nas mesmas condições.

Entre os resultados mais significativos destaque para a grande similitude de percepções entre as três categorias da hierarquia militar, no que concerne aos diferentes fatores motivacionais. Tal facto não se verifica quando se constituem as subamostras tendo por base as diferentes unidades de colocação dos militares paraquedistas e dos militares em formação. Neste caso concreto, averiguam-se diferenças significativas entre as percepções dos militares da Escola de Tropas Paraquedistas e dos militares das demais unidades.

Entre as principais conclusões de notar o cumprimento por parte da Companhia de Precursores Aeroterrestres ao nível dos fatores motivacionais em geral, salientando-se o desejo de responsabilidade por parte dos militares o qual é correspondido em 80,7%, fruto, sobretudo, da natureza das missões a si incumbidas. De entre os fatores extrínsecos destacam-se as condições de trabalho satisfeitas em 74,4%, resultando sobretudo da boa percepção dos militares face ao material, equipamento e armamento à disposição dos Precursores Aeroterrestres.

Palavras-chave: Fatores Motivacionais, Teorias da Motivação, Precursores Aeroterrestres, Voluntariado, Recrutamento Interno

ABSTRACT

The *Precursores Aeroterrestres* Company faces, in actuality, a great difficulty in combating the shortage of staff, as do the Parachute Units, *Brigada de Reação Rápida*, and even the Army in general. To identify the motivational factors that draw volunteers, in order to increase enrollment in courses is a key step for the survival of the Company in particular, and globally for the Military Institution.

The present investigation is therefore aimed at identifying and analyzing the motivational factors that drive the volunteers to compete for the course (*Auxiliar Precursor Aeroterrestre*).

This problem of departure intends to be the precisely source for future works to develop concrete measures so as to give greater visibility to the aspects that most captivate the military and otherwise correct the aspects that affect their interests. Therefore, two objectives are intended to be reached with the present work. First, to analyze the most important motivational factors for the military, in order to improve the attractiveness and to eliminate the unpleasant aspects, and, second, to apply this study to broader realities, such as the different paratrooper units individually, the paratrooper units in general, units of special troops, *Operações Especiais* and *Comandos*, or the *Brigada de Reação Rápida* as a whole.

This study first undertook a more theoretical phase, a literature search and document analysis, complemented by exploratory interviews applied to different experts, so as to clearly identify what the motivational aspects are for this particular reality which is the *Precursores Aeroterrestres*. Subsequently, having the theoretical foundations that allow for the start of field work, the study produced a survey in the form of a questionnaire and its application to a representative sample of military paratroopers from the *Brigada de Reação Rápida*, and by military in their training for the different groups.

One of the most significant results demonstrated the great similarity of perceptions between groups of officers, sergeants and soldiers, in respect of different motivational factors. This fact is not the case however when the subsamples are based on the different

units of the military. In this case, we are able to see significant differences between the perceptions of the military from the *Escola de Tropas Paraquedistas* and from other units.

Among the key findings, noted of the *Precursores Aeroterrestres* Company at the level of motivational factors in general, emphasizes the desire of responsibility by the military (80.7%) as a result of the missions undertaken. Among the extrinsic factors working conditions stands out 74.4%, a result primarily of the positive perception of the military in respect of the material, equipment and weapons at the disposal of the *Precursores Aeroterrestres*.

Keywords: Motivation Factors, Theories of Motivation, *Airborne Precursors*,
Volunteering, Internal Recruitment

ÍNDICE GERAL

Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Índice Geral.....	ix
Índice de Figuras	xiii
Índice de Tabelas	xv
Lista de Anexos e Apêndices.....	xvii
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrônimos	xviii

Capítulo 1

Introdução	1
1.1. Enquadramento da Investigação	1
1.2. A Importância da Motivação dos Recursos Humanos.....	3
1.3. Delimitação do estudo	3
1.4. Pertinência da Investigação: Justificação e Objetivos	5
1.5. Pergunta de Partida	6
1.6. Hipóteses.....	6
1.7. Metodologia	7
1.8. Estrutura do Trabalho	8

Capítulo 2

Motivação	9
2.1. Introdução	9
2.2. Conceito e Teorias da Motivação	9
2.2.1. Teorias da Motivação.....	11
2.2.2. Teorias do Conteúdo Organizacionais	12
2.2.3. Motivação Intrínseca e Extrínseca	16
2.3. Conclusão.....	17

Capítulo 3

Precusores Aeroterrestres	18
3.1 Introdução	18
3.2 Missão	18
3.3 Quadro Orgânico de Pessoal.....	19
3.4 Atividades desenvolvidas	19
3.5 Localização & meios	22
3.6 Conclusão.....	23

Capítulo 4

Metodologia.....	24
4.1 Introdução	24
4.2 Método, Técnicas, Procedimentos e Meios utilizados.....	24
4.3 Entrevista Exploratória	25
4.4 Inquérito por questionário.....	26
4.5 Conclusão.....	31

Capítulo 5

Apresentação, Análise e Discussão dos resultados	32
5.1 Introdução	32
5.2 Caracterização da amostra	33
5.3 A informação dos militares do Exército Português respeitante à CPrec	37
5.4 Diferenças significativas entre as perceções das categorias de oficiais, sargentos e praças	39
5.5 Diferenças significativas entre as diferentes unidades de colocação	41
5.6 A perceção da satisfação dos fatores motivacionais por parte da CPrec, quanto às categorias	42
5.6.1 Fatores intrínsecos	42
5.6.2 Fatores extrínsecos	46
5.7 As perceções dos militares das diferentes unidades relativamente à CPrec	48
5.8 Discussão de resultados	49
5.9 Conclusão.....	51

Capítulo 6

Conclusões e Recomendações	52
6.1 Introdução	52
6.2 Verificação das hipóteses formuladas.....	52
6.3 Perguntas derivadas	53
6.4 Pergunta de partida da investigação.....	54
6.5 Reflexões finais e recomendações.....	54
6.6 Limitações da investigação	55
6.7 Sugestões e investigações futuras	55

Bibliografia.....	56
Apêndices.....	1
Apêndice A – Condições e Provas de Admissão	2
Apêndice B – Entrevistas Exploratórias.....	3
Apêndice C – Mapa resumo do inquérito.....	4
Apêndice D – Inquérito Final.....	5
Apêndice E – Análise descritiva à Hipótese 2	14
Apêndice F – Análise descritiva à Hipótese 3.....	17
Apêndice G – O curso de Prec's no ranking de perceções.....	20
Apêndice H – Síntese de resultados	22
Apêndice I – Resultados das respostas abertas	24
Anexos.....	1
Anexo A – Calendário de Formação 2012	2
Anexo B – Calendário do Treino Operacional da BrigRR para 2012.....	4

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1 – Nível de Efetivos Orgânico, Autorizado e Existente aos diferentes escalões do Exército	2
Figura n.º 2 – Companhia de Precursores Aeroterrestres: Delimitação do Estudo	4
Figura n.º 3 – Gestão de Recursos Humanos: Delimitação do Estudo	4
Figura n.º 4 – Modelo metodológico utilizado	8
Figura n.º 5 – Teorias da Motivação.....	11
Figura n.º 6 – Características motivacionais da função segundo Hackam e Oldham.....	13
Figura n.º 7 – A visão de Herzberg da satisfação/insatisfação no trabalho.....	15
Figura n.º 8 – Organigrama do Batalhão Operacional Aeroterrestre	18
Figura n.º 9 – Curso Precursor Aeroterrestre e Curso Precursor Aeroterrestre – Praça	20
Figura n.º 10 – Enquadramento Geográfico da ETP	23
Figura n.º 11 – Fases da Entrevista.....	25
Figura n.º 12 – Etapas da investigação por inquérito sob a forma de questionário.....	27
Figura n.º 13 – Universo considerado	33
Figura n.º 14 – Composição da amostra por unidade de colocação	34
Figura n.º 15 – Composição da amostra segundo as categorias da hierarquia militar	34
Figura n.º 16 – Distribuição etária.....	35
Figura n.º 17 – Distribuição geográfica da amostra	36
Figura n.º 18 – Nível e fonte do conhecimento sobre a CPrec por parte dos militares.....	37
Figura n.º 19 – Posição dos militares face ao possível ingresso no curso de Prec's	38
Figura n.º 20 – Mudança da opinião dos militares após vídeo promocional da CPrec	38
Figura n.º 21 – Posição dos militares após visualização do vídeo promocional	39
Figura n.º 22 – Natureza do trabalho	43
Figura n.º 23 – Autorrealização	44
Figura n.º 24 – Reconhecimento & responsabilidade.....	45

Figura n.º 25 – Crescimento Profissional & Desenvolvimento Pessoal.....	46
Figura n.º 26 – Vida Pessoal & Condições de trabalho.....	47
Figura n.º 27 – Vencimento.....	47
Figura n.º 28 – Estatuto	48
Figura n.º 30 – Locais onde deveria existir maior informação referente aos Prec's	24

Apêndices

Figura n.º F. 1 – Médias da importância dos fatores motivacionais segundo as unidades de colocação.....	19
Figura n.º G. 1 – Crescimento profissional & desenvolvimento pessoal.....	20
Figura n.º G. 2 – Estatuto (Prestígio).....	21
Figura n.º H. 1 – Perceções dos militares das diferentes categorias face à satisfação dos fatores motivacionais por parte da CPrec.....	22
Figura n.º H. 2 – Perceções dos militares colocados nas diferentes unidades face à satisfação dos fatores motivacionais por parte da CPrec.....	23

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela n.º 1 – Efetivos da Companhia de Precursores Aeroterrestres	19
Tabela n.º 2 – Quadro resumo das entrevistas exploratórias	26
Tabela n.º 3 – Operacionalização de Conceitos	28
Tabela n.º 4 – Amostra para o inquérito	31
Tabela n.º 5 – Comparação múltipla de médias na dimensão “fatores intrínsecos” segundo as diferentes categorias	40
Tabela n.º 6 – Comparação múltipla de médias na dimensão “fatores extrínsecos” segundo as diferentes categorias.....	40
Tabela n.º 7 – Comparação múltipla de médias na dimensão “fatores intrínsecos” segundo as diferentes unidades de colocação	41
Tabela n.º 8 – Comparação múltipla de médias na dimensão “fatores extrínsecos” segundo as diferentes unidades de colocação	42

Apêndices

Tabela n.º A. 1 – Condições e Provas de Admissão ao Curso de (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre.....	2
Tabela n.º B. 1 – Guião das entrevistas exploratórias; Personalidades entrevistas; Local & Data.....	3
Tabela n.º C. 1 – Mapa resumo dos itens constituintes das variáveis dependentes e independentes.....	4
Tabela n.º E. 1 – Estatística descritiva referente às dimensões “fatores intrínsecos” e fatores extrínsecos segundo as categorias da hierarquia militar.....	14
Tabela n.º E. 2 – Estatística descritiva referente às componentes constituintes das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos” segundo as categorias da hierarquia militar	15

Tabela n.º F. 1 – estatística descritiva referente às dimensões
“fatores intrínsecos” e fatores extrínsecos
segundo as unidades de colocação..... 17

Tabela n.º F. 2 – Estatística descritiva referente às componentes constituintes
das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos”
segundo as diferentes unidades de colocação 18

Tabela n.º I. 1 – Respostas dos militares à pergunta:
Onde terá mais benefícios financeiros?..... 24

Tabela n.º I. 2 – Respostas dos militares à pergunta:
deveriam ser atribuídos incentivos extra para os militares da CPrec,
ou em particular para os SOGAs? 25

Tabela n.º I. 3 – Respostas dos militares à pergunta:
O que pensa que se fosse diferente
o levaria a concorrer ao curso de Prec’s? 25

LISTA DE ANEXOS E APÊNDICES

Apêndices.....	1
Apêndice A – Condições e Provas de Admissão	2
Apêndice B – Entrevistas Exploratórias.....	3
Apêndice C – Mapa resumo do inquérito.....	4
Apêndice D – Inquérito Final.....	4
Apêndice E – Análise descritiva à Hipótese 2	14
Apêndice F – Análise descritiva à Hipótese 3.....	17
Apêndice G – O curso de Prec’s no ranking de perceções.....	20
Apêndice H – Síntese de resultados	22
Apêndice I – Resultados das respostas abertas	24
Anexos.....	1
Anexo A – Calendário de Formação 2012.....	2
Anexo B – Calendário do Treino Operacional da BrigRR para 2012.....	4

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

- 1BIPara 1º Batalhão de Infantaria Paraquedista
- 2BIPara 2º Batalhão de Infantaria Paraquedista
- AO Área de Operações
- BIParas 1º Batalhão de Infantaria Paraquedista e 2º Batalhão de Infantaria Paraquedista
- BOAT Batalhão Operacional Aeroterrestre
- BRR Brigada de Reação Rápida
- CAE Combate Áreas Edificadas
- CET Cognitive Evaluation Theory
- CFSI Curso de Formação de Sargentos de Infantaria
- CPAE Centro de Psicologia Aplicada do Exército
- CPQ Curso de Paraquedismo
- CPrec Companhia de Precursores Aeroterrestres
- Curso de Prec's Curso de Precursor Aeroterrestre e Curso de Auxiliar Precursor Aeroterrestre
- DAE Destacamento de Ações Especiais
- DestPrec Destacamento de Precursores
- EA Nível de Efetivos Autorizado
- EE Nível de Efetivos Existente
- e.g. (exempli gratia) – por exemplo
- EMFAR Estatuto dos Militares das Forças Armadas
- EO Nível de Efetivos Orgânico
- et al. (et aliae) – e outros (para pessoas)
- etc. (et cetera) – e outros (para coisas)
- ETP Escola de Tropas Paraquedistas
- FA Forças Armadas
- GPADS Guided Parafoil Airborne Delivery System
- GRH Gestão de Recursos Humanos

- HAHO High Altitude-High Opening
- HALO High Altitude-Low Opening
- Ibid (Ibidem) – na mesma obra
- Id. (Idem) – do mesmo autor
- i.e. (id est) – isto é
- IMC Instrument meteorological conditions
- LLP Low Level Parachute
- n.d. Não disponível
- Prec's Precursores Aeroterrestres e/ou Auxiliares Precursores Aeroterrestres
- QP Quadros Permanentes
- RI10 Regimento de Infantaria número 10
- RI15 Regimento de Infantaria número 15
- RV/RC Regime de Voluntariado e Regime de Contrato
- SDT Self-determination theory
- SOGA Saltador Operacional de Grande Altitude
- TO Teatro de Operações
- TPOI Tirocínio para Oficial de Infantaria
- ZA/ZL Zona de Aterragem e/ou Zona de Lançamento

Uma operação aerotransportada nasce e cresce no campo de batalha como se fora um edifício imenso; os seus tijolos são vidas, vidas de bravos...e a sua base, a massa granítica do trabalho divino da equipa que nos precede, a EQUIPA DE PRECURSORES. Após muito tempo no comando da 82^a Divisão Aerotransportada, aprendi a amar e a respeitar o trabalho daqueles homens que a todo o instante oferecem as suas próprias vidas em holocausto à segurança de milhares de paraquedistas.

General Paraquedista MATTHEW B. RIDGWAY (US Army)

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento da Investigação

A execução das Forças Armadas (FA) depende, em grande medida, da existência de um Sistema de Forças Nacional, devidamente edificado e levantado. Significa isto que, para além de atender aos imperativos de meios materiais, deve contemplar os requisitos da sua componente de recursos humanos (Neves, 2007). Qualquer ato bélico, com vista a obrigar o adversário a conformar-se com a nossa vontade, conduzido na ausência de ânimo, convicção e motivação, pode levar à derrota, por melhor que seja o equipamento de que as forças militares disponham. Mas se conduzido com todo o ímpeto de uma força motivada, esse pode ser um elemento decisivo para a vitória (Almeida, 2002). Em boa verdade, como refere o General Loureiro dos Santos (n.d. como citado em Almeida, 2002) “de nada servirão os materiais e equipamentos disponíveis se faltar o soldado competente e motivado”. De facto, como refere Neves (2007) são as pessoas que dão corpo à Instituição Militar, constituindo-se como o capital mais valioso, um verdadeiro recurso estratégico.

Será pois fundamental compreender as motivações dos militares, as suas necessidades, os seus sonhos e ideais, para que este recurso nunca seja escasso nas FA, quer em quantidade, quer em qualidade, tanto ao nível das competências e qualificações como ao nível dos interesses e motivações.

Ao nível da quantidade, é indiscutível que atualmente as FA atravessam um período de carências significativas ao nível dos seus efetivos, fruto da combinação de vários fatores que conduziram à atual situação. Desde a passagem do Regime de Conscrição para o Regime de Profissionalização, o ingresso dos jovens nas fileiras do Exército não tem sido uma opção apelativa o suficiente, quando comparada com outras escolhas disponíveis no “mercado de trabalho”. Por outro lado a própria conjuntura económica veio agravar a situação ao inviabilizar investimentos extraordinários tanto ao nível operacional como ao

nível dos Recursos Humanos¹. Um exemplo forte indicador das dificuldades financeiras que o Exército atravessa decorre da necessidade de criação de uma lista de levantamento, por forma a diminuir os efetivos consignados no quadro orgânico de pessoal originalmente aprovado, impondo um limite máximo de efetivos das unidades bem abaixo dos quadros orgânicos respetivos. Cortes orçamentais obrigam a tais medidas, mas mais importante será notar que mesmo estes níveis autorizados nem sempre são preenchidos, como se verifica na Figura n.º 1.

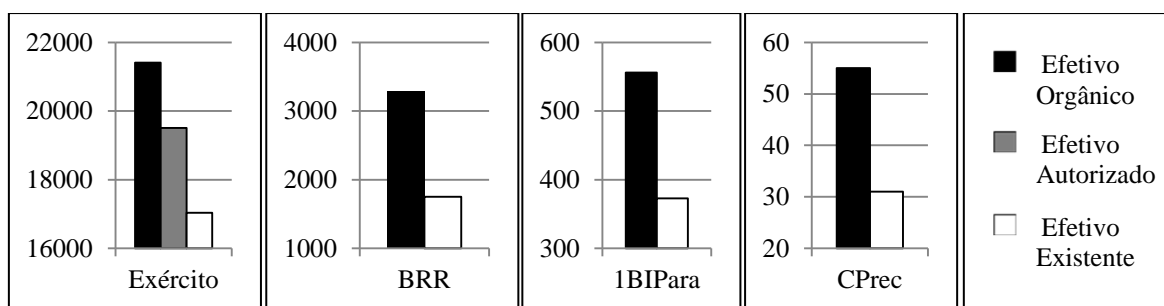


Figura n.º 1 - Nível de Efetivos Orgânico (EO) e Existente (EE) nos vários escalões do Exército e seus níveis de levantamento autorizados (EA)

Fonte: Baseado em Despacho n.º9613/2012 (2012, julho 17), D.R. n.º 180 (2012, setembro 15), Ofício 846/CG (2011, fevereiro 24), DARH: Controlo de efetivos (2012, julho 6) e BOAT: Quadro Orgânico (2010).

Conforme a figura acima apresentada, o défice de pessoal é já importante, quando comparando o efetivo autorizado com o efetivo existente, atingindo uma discrepância ainda mais acentuada quando comparados os efetivos existentes e os efetivos que deveriam constituir o Exército segundo os seus quadros orgânicos superiormente aprovados. No gráfico mais à esquerda são apresentados os diferentes níveis de efetivos do Exército e no gráfico seguinte a Brigada de Reação Rápida (BRR). De referir a semelhança entre o 1º Batalhão de Infantaria Paraquedista (1BIPara) (EO – 556; EE – 224) e o 2º Batalhão de Infantaria Paraquedista (2BIPara) (EO – 556; EE – 231), daí ter sido apresentado apenas o 1BIPara. Mais à direita apresenta-se a situação dos efetivos da Companhia de Precursores Aeroterrestres (CPrec), precisamente o objeto de estudo desta investigação.

¹ Mesmo ações cruciais para a sobrevivência do Exército chegam a ser postas em causa, como sucedeu em agosto de 2011, quando, em declarações públicas, o Ministro da Defesa Nacional proibiu novas incorporações (RTP Notícias. (2011). *Ministro da Defesa proíbe novas incorporações no Exército*. Retirado: novembro, 29, 2011, de <http://ww1.rtp.pt/noticias/index.php?article=473755&tm=8&layout=122&visual=61>.)

1.2. A Importância da Motivação dos Recursos Humanos

Como afirma Almeida (2002), a atualidade é um tempo de mudanças aceleradas às quais não escapa a Instituição Militar, com desafios em vários domínios. E é sobretudo nos tempos de maior dificuldade que é exigido do poder organizacional um esforço consciente e intenso para que as decisões de “sobrevivência” não destruam o ambiente organizacional e as relações entre a instituição e os seus membros. Quando um problema se evidencia face aos restantes a tendência será focar a atenção nessa dificuldade à medida que se procura ultrapassá-la. Mas tal poderá trazer problemas a outros níveis, mesmo que não visíveis de imediato, a curto prazo. É o que a Instituição Castrense corre o risco de praticar, fruto das dificuldades económicas. O Exército enfrenta enormes dificuldades ao nível financeiro, mas para a resolução deste problema não poderão ser ignorados outros desafios igualmente importantes. O Exército deverá sempre procurar meios que permitam manter os seus níveis de formação e de treino operacional elevados, de forma a ser capaz de cumprir as missões incumbidas. Mas de igual modo nunca o fator humano poderá ser esquecido durante este processo. Se tal acontece, compromete-se irremediavelmente o potencial de contribuição das pessoas para o bem-estar da instituição, perdendo-se assim o recurso mais essencial para a sobrevivência e coesão de todas as FA (Ibid.).

São estes e muitos outros fatores, inerentes ao Exército, às FA, e a tantas outras organizações que tornaram o tema da motivação um dos assuntos mais investigados na área da psicologia e da gestão. Estes estudos demonstram que nenhuma organização pode atingir uma performance de qualidade se o seu clima organizacional não criar condições motivadoras e gratificantes para quem nela trabalha (Sampaio, Luís, & Fazendeiro, 2003).

Mas enquanto a competência pode ser desenvolvida e ajustada às situações particulares por forma a dar resposta às missões confiadas, como afirma Neves (2007), a motivação de um indivíduo terá sempre um carácter bem mais aleatório, circunstancial e subjetivo, já que dependerá sobremaneira de aspetos intangíveis, das suas próprias necessidades, interesses e objetivos.

1.3. Delimitação do estudo

Esta investigação tem como objetivo geral o estudo das motivações que levam os militares do Exército a voluntariarem-se na CPrec. Não serão abordadas, no entanto, outras

áreas que não aquelas diretamente relacionadas com o objetivo do estudo, focando-se assim a atenção ao nível do pessoal, como ilustra a Figura n.º 2. Dentro desta área, e uma vez que o objetivo último deste estudo será incrementar o número de voluntários para o Curso de Precursor Aeroterrestre e/ou Curso de Auxiliar Precursor Aeroterrestre (Curso de Prec's), será abordado sobretudo a temática do recrutamento, em especial as especificidades que levam o militar a querer concorrer ao Curso de Prec's.

Importante atentar tempo em que vivem as FA, as quais, como afirma o Ministro da Defesa Nacional Aguiar-Branco (2012), se pretende que continuem a cumprir com os compromissos assumidos pelo país ao nível das organizações internacionais, dando continuidade às missões de tantos militares destacados no exterior.

Esta problemática referente aos fatores motivacionais emerge de todo um enquadramento teórico relacionado com a Gestão de Recursos Humanos (GRH), abreviado na Figura n.º 3, importando salientar a diferença entre motivação, liderança e satisfação²:

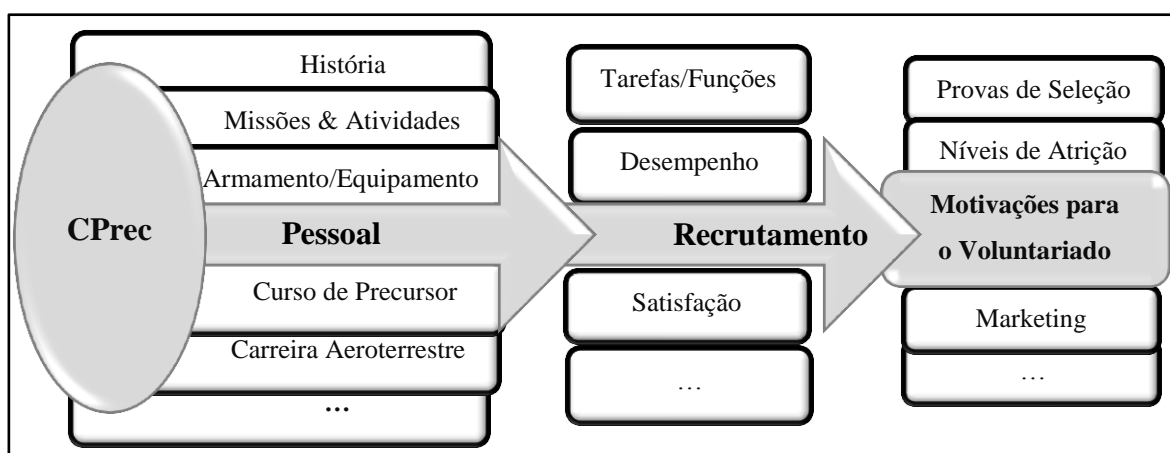


Figura n.º 2 - Companhia de Precusores Aeroterrestres: delimitação do estudo



Figura n.º 3 - Gestão de recursos humanos: delimitação do estudo

1.4. Pertinência da Investigação: Justificação e Objetivos

A presente investigação surge da atual dificuldade que o Exército apresenta em manter os efetivos, como já anteriormente foi referenciado. Será pois de todo importante desenvolver uma análise transversal a todos os seus níveis no sentido de identificar os aspetos que deverão ser corrigidos de forma a atingir níveis elevados de motivação por parte dos militares indo ao encontro das suas necessidades e expectativas. Sendo aceite que o militar que se sente realizado na sua função apresenta um desempenho superior e um sentimento de satisfação mais elevado, nesta conformidade, será pois primordial desenvolver as ferramentas necessária para que o serviço militar não se constitua como uma simples oportunidade de emprego para o jovem, perante a falta de outras opções no “mercado de trabalho”, mas a oportunidade de alcançar os seus ideais pessoais os quais podem ser mobilizados de acordo com os objetivos da Instituição Militar.

É perante este contexto que surge a presente investigação, tendo como objeto o estudo de caso da CPrec, e com o objetivo geral de identificar as potencialidades e limitações da esfera motivacional da CPrec, permitindo implementar medidas no sentido de corrigir hiatos que levem o militar a optar por outra via que não ingressar no curso de Prec's.

A partir deste objetivo geral constroem-se os objetivos específicos da investigação, os quais passam por identificar os fatores motivacionais que mais influenciam o militar do Exército Português na hora de tomar a decisão entre as diferentes unidades e/ou qualificações que tem oportunidade de optar. Paralelamente será importante entender qual o nível de informação do voluntariado relativamente à CPrec e qual a influência de um nível superior de marketing dos Precursores Aeroterrestres na sua opinião. Subsequentemente um objetivo específico pretendido será constituir-se com o presente estudo uma base de partida para futuras investigações, adaptando-se o instrumento aqui utilizado ao objeto mais abrangente que são os paraquedistas como um todo.

² Estão correlacionados os conceitos de motivação, satisfação e liderança, mas será importante distinguir perfeitamente os seus domínios, uma vez que o presente estudo focará a sua atenção na motivação. I.e. nos processos psicológicos que sugerem e dirigem o comportamento para objetivos, e não tanto na satisfação, a qual se entende como a reação afetiva ou emocional por parte do indivíduo a esses comportamentos. Motivação trata-se portanto de um processo individual, mas que certamente poderá ser influenciado no sentido de perseguir voluntariamente as metas organizacionais. É esta influência que está precisamente na base do que se entende por liderança (Kinicki & Kreitner, 2006).

1.5. Pergunta de Partida

A Companhia de Precusores: Fatores Motivacionais para o Voluntariado. Este é o título do presente trabalho, o qual sugere precisamente a sua pergunta de partida como: **Quais os fatores motivacionais que levam o militar do Exército a voluntariar-se no curso de Prec's?**

Recorrente desta problemática uma série de perguntas derivadas foram levantadas e que estão associadas ao objetivo geral da investigação. As perguntas derivadas surgem sustentadas, também, nos objetivos específicos, por forma a responder à pergunta de partida, conforme se indicam:

Pergunta Derivada 1: Qual o nível de informação dos militares do Exército Português e a sua influência nas decisões dos mesmos face ao voluntariado para a CPrec?

Pergunta Derivada 2: Existem diferenças significativas dos fatores motivacionais entre as categorias de Oficiais, Sargentos e Praças do Exército Português³?

Pergunta Derivada 3: Existem diferenças significativas dos fatores motivacionais entre os militares colocados nas diferentes unidades?

Pergunta Derivada 4: Qual a perceção dos militares das diferentes categorias face à satisfação que a CPrec proporciona a cada um dos fatores motivacionais?

Pergunta Derivada 5: Será que existem diferentes percepções entre os militares das diferentes unidades relativamente à CPrec e ao curso de Prec's?

1.6. Hipóteses

As hipóteses constituem respostas às perguntas de investigação.

Hipótese 1: A atual divulgação da CPrec é suficiente para o esclarecimento dos militares do Exército Português, os quais mantêm a opinião face ao voluntariado para o curso de Prec's.

Hipótese 2: Existem diferenças significativas entre as categorias de Oficiais, Sargentos e Praças do Exército Português quanto a:

³ De acordo com o Estatuto dos Miliare das Forças Armadas (EMFAR), os militares são escalados hierarquicamente por postos que se podem agrupar nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças, como presente no artigo 28.º Categorias, subcategorias e postos (Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de junho, com as alterações e retificações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 10-BI/99, de 31 de julho, Lei n.º 25/2000, de 23 de agosto, Decreto-Lei n.º 232/2001, de 25 de agosto, Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de agosto, Decreto-Lei n.º 70/2005, de 17 de março, Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de setembro, Decreto-Lei n.º 310/2007, de 11 de setembro, Decreto-Lei n.º 330/2007, de 09 de outubro e Lei n.º 34/2008 de 23 julho.).

H 2.1: Fatores motivacionais intrínsecos;

H 2.2: Fatores motivacionais extrínsecos;

Hipótese 3: Existem diferenças significativas entre os militares das diferentes unidades quanto a:

H 3.1: Fatores motivacionais intrínsecos;

H 3.2: Fatores motivacionais extrínsecos;

Hipótese 4: A CPrec satisfaz os fatores motivacionais das diferentes categorias da Hierarquia militar do Exército Português.

Hipótese 5: Os militares paraquedistas têm níveis motivacionais mais elevados para se voluntariarem no curso de Prec's que os militares em formação.

1.7. Metodologia

O presente estudo divide-se em três grandes partes: exploratória, analítica e conclusiva. A parte exploratória teve por objetivo principal identificar os fatores motivacionais, sendo composta por duas fases. Primeiramente a revisão da literatura visou enunciar os fatores motivacionais, os quais, através de entrevistas exploratórias, foram analisados e adaptados ao contexto militar por diferentes personalidades, especialistas na área dos Precursores Aeroterrestres (Prec's). Os 11 fatores motivacionais identificados na revisão da literatura, tendo as entrevistas exploratórias permitido reduzir para esse número, de um total de 16 fatores iniciais, permitiram estruturar o inquérito que se constituiu como o instrumento de recolha de dados utilizado na segunda parte, analítica. Após validação e pré-teste, a versão final do inquérito foi aplicada a uma amostra de 282 militares de diferentes unidades do Exército Português. Para registo, tratamento e análise dos dados, o Microsoft Office Excel 2010TM (Excel) permitiu de uma forma objetiva e sistematizada extrair as informações mais pertinentes, servindo ainda de base de dados para o *Statistical Package for the Social Sciences*TM (SPSS). Estas foram duas ferramentas informáticas bastante úteis para a última fase, conclusiva. A interpretação dos resultados, sempre orientada no sentido de confirmar ou inferir as hipóteses formuladas, permitiu adquirir conhecimentos práticos e aplicáveis a esta realidade da CPrec, deixando ainda a porta aberta para futuras investigações tendo por base a presente. Os vários instrumentos metodológicos utilizados são apresentados na Figura n.º 4.

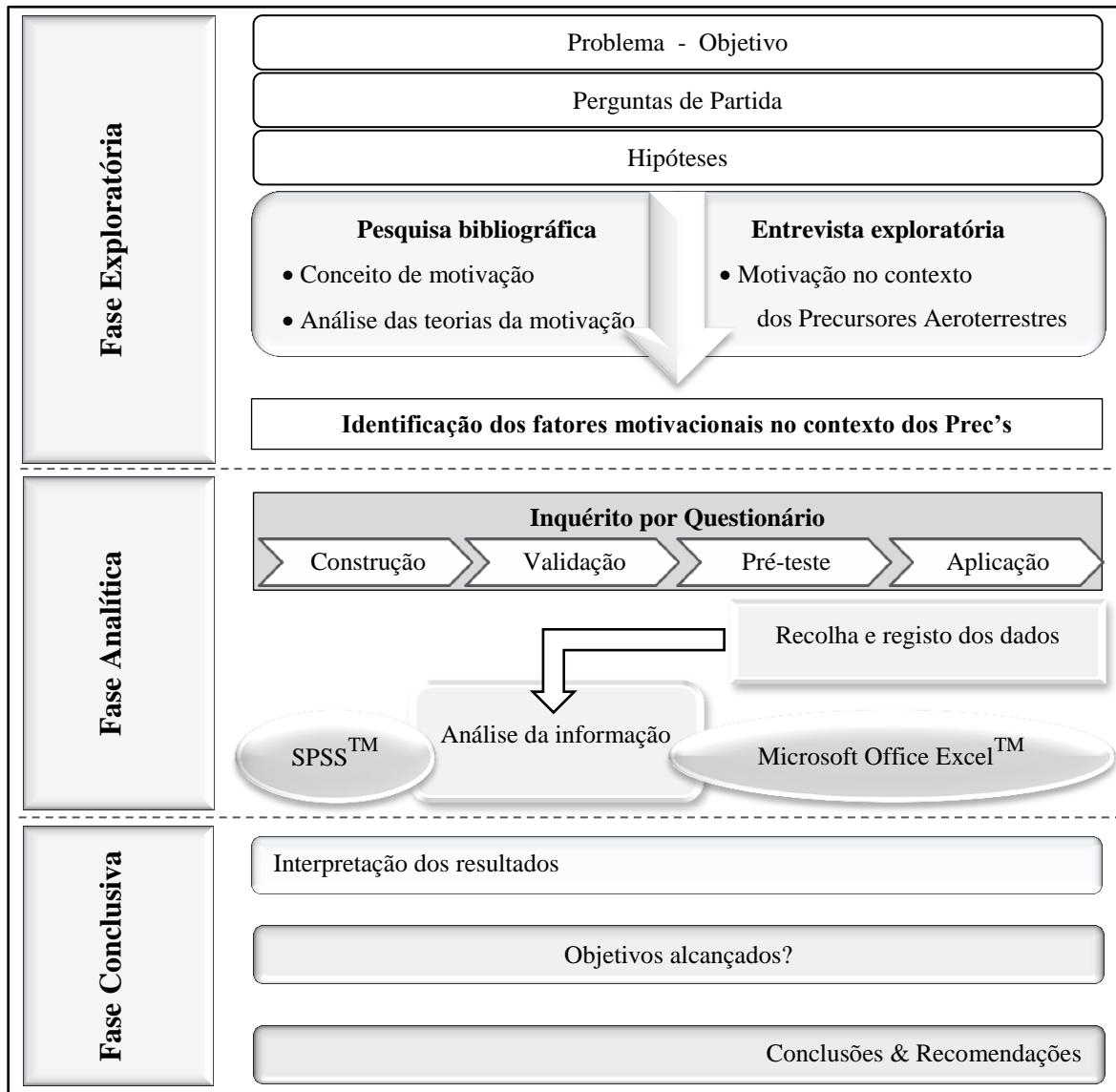


Figura n.º 4 – Modelo metodológico utilizado

1.8. Estrutura do Trabalho

Tendo sido introduzido o problema neste primeiro capítulo, seguem-se os Capítulos 2 e 3 os quais apresentam em conjunto a revisão da literatura mais pertinente para o presente estudo, focando primeiramente o tema da motivação e posteriormente os Precusores Aeroterrestres. O Capítulo 4 – Metodologia expõe os procedimentos e ferramentas utilizados no trabalho de campo, os quais permitiram a obtenção da informação exposta no Capítulo 5 – Apresentação, análise e discussão de resultados. Por último o Capítulo 6 trata das conclusões e recomendações.

CAPÍTULO 2

MOTIVAÇÃO

2.1. Introdução

O Capítulo 1 introduziu a pergunta de partida deste trabalho e as perguntas derivadas, a pertinência e justificação desta investigação bem como o enquadramento teórico geral e a metodologia utilizada, terminando com a estrutura que molda esta dissertação.

Tendo como título do trabalho “*O Curso de Precursores Aeroterrestres: fatores motivacionais para o voluntariado*”, os Capítulo 2 e Capítulo 3, constituintes da Revisão da Literatura mais pertinente para a investigação, irão estruturar-se em duas áreas fundamentais, a saber, o tema da motivação e a CPrec. O presente capítulo irá abordar toda a base teórica que sustenta a investigação, desde o enquadramento conceptual mais atual sobre a motivação até aos fatores motivacionais específicos para este estudo.

2.2. Conceito e Teorias da Motivação

Qualquer organização procura sempre preencher os seus quadros com os melhores indivíduos. Mas para tal acontecer será pois necessário ter o mínimo de poder de escolha entre os diferentes sujeitos a recrutar. O mesmo acontece com a Instituição Militar a qual deverá, nesse sentido, persuadir o maior número possível de candidatos para que possa seleccionar os mais aptos. Este cenário será, no entanto, somente possível se o Exército almejar uma imagem atrativa junto do “mercado de trabalho”. É pois de vital importância conhecer os **fatores motivacionais** mais importantes para as pessoas em condições de ingressar nas fileiras, tanto para o Exército em geral, como para a CPrec em particular.

Será pois pertinente, antes de mais, compreender o conceito de motivação.

“A motivação é a vontade de exercer elevados níveis de esforço para que a organização alcance os seus objetivos, esforço esse que é condicionado pela forma como

esta satisfaz algumas das necessidades dos indivíduos” (Bilhim, 2006, p. 317).

Pinder (1998, p. 11 como citado em Afonso, 2009) define motivação “*como sendo o conjunto de forças energéticas com origem tanto no interior do indivíduo como fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração*”.

Para Deci (1992 como citado em Thomati, Craveiro, & Paiva, 2008-2009) motivação relaciona-se com três questões fundamentais que regulam o comportamento: o que possibilita a ação, como ela é direcionada e em que medida ela é voluntariamente controlada.

Como se vê, não será tarefa fácil definir o conceito de motivação, pois trata-se de um constructo invisível, de utilização generalizada nas ciências humanas e abordável segundo uma grande multiplicidade de perspectivas (Cunha, Rego, Cunha, & Cardoso, 2006).

Neste sentido será pertinente perceber antes quais são os componentes comuns às diferentes definições. A motivação deverá incluir um elemento de estimulação, compreendendo as forças energéticas responsáveis por desencadear o comportamento, um elemento de ação e esforço, que consiste no comportamento observado, um elemento de movimento e persistência que estimula o nível de esforço e o seu prolongamento no tempo e perseverança face aos obstáculos, e um elemento de recompensa, como reforço das ações anteriores (George & Jones, 1999 como citado em Cunha, Rego, Cunha, & Cardoso, 2004).

De acordo com os autores, todos os elementos que constituem o fenómeno da motivação, podem ser provocados por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou ser gerado internamente por processos mentais do indivíduo (Chiavenato, 1999 como citado em Tadin, Rodrigues, Dalsoquio, Guabiraba, & Miranda, 2005). A motivação assenta assim em três fatores suporte e essenciais a saber, os intrínsecos, os extrínsecos e os sociais, dos quais irá aprofundar-se os dois primeiros, tendo em conta que são precisamente estes dois tipos de motivação que serão abordados mais adiante: motivação intrínseca e motivação extrínseca.

No fundo, e como síntese das definições atrás apresentadas, como afirmam Ryan e Deci (2000), estar-se motivado será nada mais que sentir-se movido para fazer algo.

“To be motivated means *to be moved* to do something”

2.2.1. Teorias da Motivação

Como refere Graham e Weiner (1996, p.63) motivação é o “*estudo do porquê de as pessoas agirem e pensarem de forma tão diferente*”. A motivação “*envolve tantas percepções, valores, interesses e ações tão intimamente relacionados, que várias foram as aproximações a este tema, segundo diferentes abordagens*” (Lai, 2011, p. 5). Para Gouveia e Baptista (2007) as teorias da motivação podem classificar-se segundo dois grupos: de Conteúdo e de Processo. Dentro de cada grupo, as teorias podem constituir-se como teorias gerais e teorias organizacionais, como ilustra a Figura n.º 5.

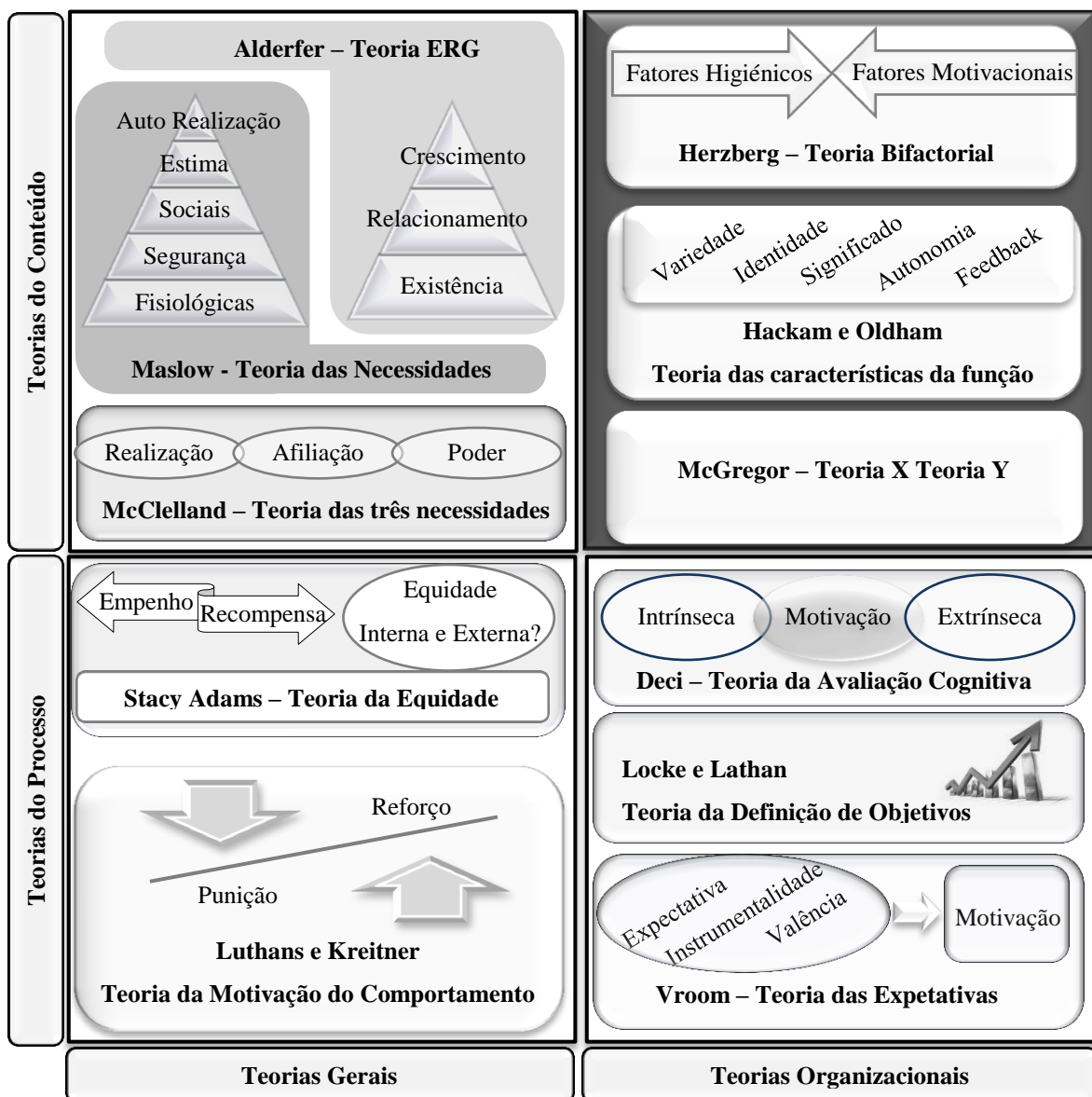


Figura n.º 5 - Teorias da motivação

Fonte: Adaptado de Gouveia e Baptista (2007).

2.2.2. Teorias do Conteúdo Organizacionais

Para o presente estudo apenas se abordam as teorias de conteúdo, já que são as que centram a sua atenção nos fatores motivacionais e que têm interesse para a nossa investigação.

Exceção será a teoria da avaliação cognitiva (*Cognitive Evaluation Theory* – CET), a qual, constituindo-se como uma das cinco mini-teorias que formam a teoria da auto determinação (*Self-determination theory* – SDT)⁴, estuda as influências do contexto social e da interação interpessoal ao nível da motivação intrínseca (Deci & Ryan, 2002). Esta é pois uma teoria do processo que não será tão importante para esta investigação no sentido da identificação dos diferentes fatores motivacionais, mas será pertinente pois permitirá uma melhor compreensão dos conceitos de motivação intrínseca e motivação extrínseca, os quais serão abordados posteriormente.

Dentro das teorias de conteúdo as teorias da motivação dividem-se em dois grupos principais: as teorias gerais, abordando as aspirações genéricas dos seres humanos, e as teorias organizacionais, que incidem diretamente sobre o comportamento organizacional (Forte & Trigo, 2007)⁵. Com vista a enquadrar o nosso estudo serão apenas abordadas as teorias de conteúdo organizacionais de Hackman e Oldham e de Herzberg, por forma a aplicar os seus conceitos à CPre em particular⁶.

Hackman e Oldham (1980) defendem que um trabalhador bem adaptado ao seu trabalho irá manter um alto nível de desempenho fruto da sua motivação interior. Assim, os autores procuraram identificar os fatores motivacionais que deveriam caracterizar o trabalho de forma a manter a pessoa motivada. O modelo resultante defende cinco características principais que uma função deve possuir de modo constituir-se como uma

⁴ É uma teoria da motivação humana que foca essencialmente a ação volitiva ou o comportamento auto determinado tendo em conta as condições sociais e culturais que promovem ou pelo contrário impedem essa ação (Ryan, 2009).

⁵ As teorias organizacionais distinguem-se das teorias gerais ao nível do seu campo de aplicação. Enquanto as primeiras focam o seu estudo na organização em si, no comportamento humano em situações de trabalho, as segundas dedicam-se à análise do comportamento humano num alcance mais extenso, estudando o fenómeno da motivação além da situação de trabalho e da organização em si (Cunha et al., 2004).

⁶ A teoria X e teoria Y, de McGregor, focam o seu estudo na pessoa, caracterizando-a segundo dois grupos distintos. O trabalhador da teoria X, sem motivação, possui pouca ambição e precisa ser orientado para cumprir as suas tarefas evitando responsabilidades (Stewart, 2010). Já o trabalhador da teoria Y, segundo Klingenberg, Leishman, Soliman e Dhillon (2003), é auto motivado e procura responsabilidade, orientando o seu comportamento no sentido das necessidades da organização sem ser necessário uma supervisão sob ameaça como o é na teoria X. Esta teoria é assim orientada para a gestão de pessoas, adequando diferentes estilos de gestão consoante as características do indivíduo em questão, não sendo pois neste sentido uma teoria importante a considerar como base para esta investigação, delimitada no âmbito da motivação.

fonte de motivação, conforme ilustra a Figura n.º 6⁷. Na presente investigação estas características contribuirão para uma visão mais completa e abrangente do que será importante analisar, neste caso particular da CPrec e do curso de Prec's.

Rotina	Variedade	Diversidade das atividades, competências, conhecimentos
Tarefas sem resultado visível	Identidade	Envolvência na tarefa do princípio ao fim
Pouco impacto	Significado	Muito impacto na vida dos outros
Planeamento do trabalho limitado	Autonomia	Planeamento do trabalho independente
Indiferença	Feedback	Comentários sobre o progresso e o desempenho alcançado

Figura n.º 6 – Características motivacionais da função segundo Hackam e Oldham

Herzberg, Mausner e Snyderman (2009) por seu lado, na teoria dos dois fatores ou teoria bifatorial, sugerem que as pessoas têm dois grandes tipos de necessidades, devendo considerar-se esses grupos independentes e de efeitos distintos. As necessidades motivadoras, de natureza intrínseca ao trabalho, conduzem à satisfação a longo prazo e à felicidade, enquanto as necessidades higiénicas, de natureza extrínseca ao trabalho, conduzem ao evitamento da dor e ao alívio da insatisfação a curto prazo⁸ (Afonso, 2009).

A cada grupo de necessidades estão associados diferentes fatores motivacionais, sendo que, segundo Herzberg (1987), os fatores que provocam atitudes positivas face ao trabalho não são os mesmos que provocam atitudes negativas⁹. Satisfação e insatisfação não são os lados opostos da mesma moeda (Adair, 2006). Assim, num total de 16 fatores, seis deles são fatores motivacionais intrínsecos, especialmente responsáveis pelos estados de satisfação, de empenhamento, alegria e esforço no trabalho, causando, essencialmente, atitudes positivas, enquanto os restantes 10 são fatores higiénicos ou extrínsecos, responsáveis por estados de descontentamento, de oposição afetiva, de queixas e contestação, não causando atitudes positivas, mas evitando atitudes negativas (Almeida,

⁷ Estas características podem ser determinadas através do JDS (Job Diagnostic Survey), um questionário padronizado que permite calcular o potencial motivador da função (Gouveia & Baptista, 2007).

⁸ Necessidades extrínsecas podem ser e.g. a segurança, por forma a evitar a dor do meio ambiente, bem como os meios para satisfazer necessidades biológicas, como a fome, o que obriga a ganhar dinheiro para comer. Necessidades intrínsecas estão mais ligadas e.g. ao crescimento e realização da pessoa (Herzberg, 1987).

⁹ Esta foi uma ideia revolucionária em 1957, pois sugeria a necessidade de separar os conceitos satisfação e motivação (Cunha et al., 2004), tema que será debatido mais adiante.

2002)¹⁰. A Figura n.º 7, baseada em Herzberg (1987) apresenta os fatores que afetam as atitudes no trabalho e que constituíram a base desta investigação. À esquerda, os fatores higiênicos, na origem de insatisfação no trabalho, destacam-se dos fatores motivacionais, à direita, envolvidos em situações que produzem satisfação e motivação.

Esta teoria de Herzberg orienta-se fundamentalmente para a explicação da satisfação no trabalho, podendo no entanto serem tomados os seus fatores motivacionais para a presente investigação. Importante será distinguir perfeitamente estes dois conceitos já atrás abordados: motivação e satisfação.

Luthans (2002 como citado em Franklin, 2006) define satisfação como sendo um estado emocional, resultante do prazer de se ter executado determinada tarefa ou experiência de trabalho. Segundo Ivancevich e Matteson (1999, como citado em Id.), esta satisfação no trabalho surge da perceção que o indivíduo tem da sua atividade, bem como do nível de identificação entre as características do trabalhador e as características do trabalho desenvolvido. O indivíduo sentir-se-á satisfeito se o trabalho permitir obter uma determinada necessidade ou desejo, ou de igual modo, se o trabalho servir como fonte ou meio de divertimento. Certo é que se uma pessoa se sente satisfeita no seu trabalho, os seus níveis de produção irão aumentar, bem como os seus níveis de motivação (Worrel, 2004).

A satisfação define assim o sentimento que algo já experimentado provoca no indivíduo, i.e., o estado que se atinge quando determinada necessidade foi satisfeita. Por seu lado, a motivação diz respeito à energia (intensidade de esforço e direção) que o indivíduo sente e que o leva a percorrer todo o caminho para a realização dessa necessidade.

¹⁰ Enquanto os fatores motivacionais se prolongam mais no tempo os fatores higiênicos produzem efeitos de mais curta duração, daí que uma alteração no trabalho pode gerar atitudes positivas, mas os seus efeitos também rapidamente desaparecem sendo tomadas como naturais pelos trabalhadores. Mas a ausência destes elementos gera atitudes negativas nas pessoas por sentirem que não estão a usufruir daquilo a que tinham direito (Cunha et al., 2004).

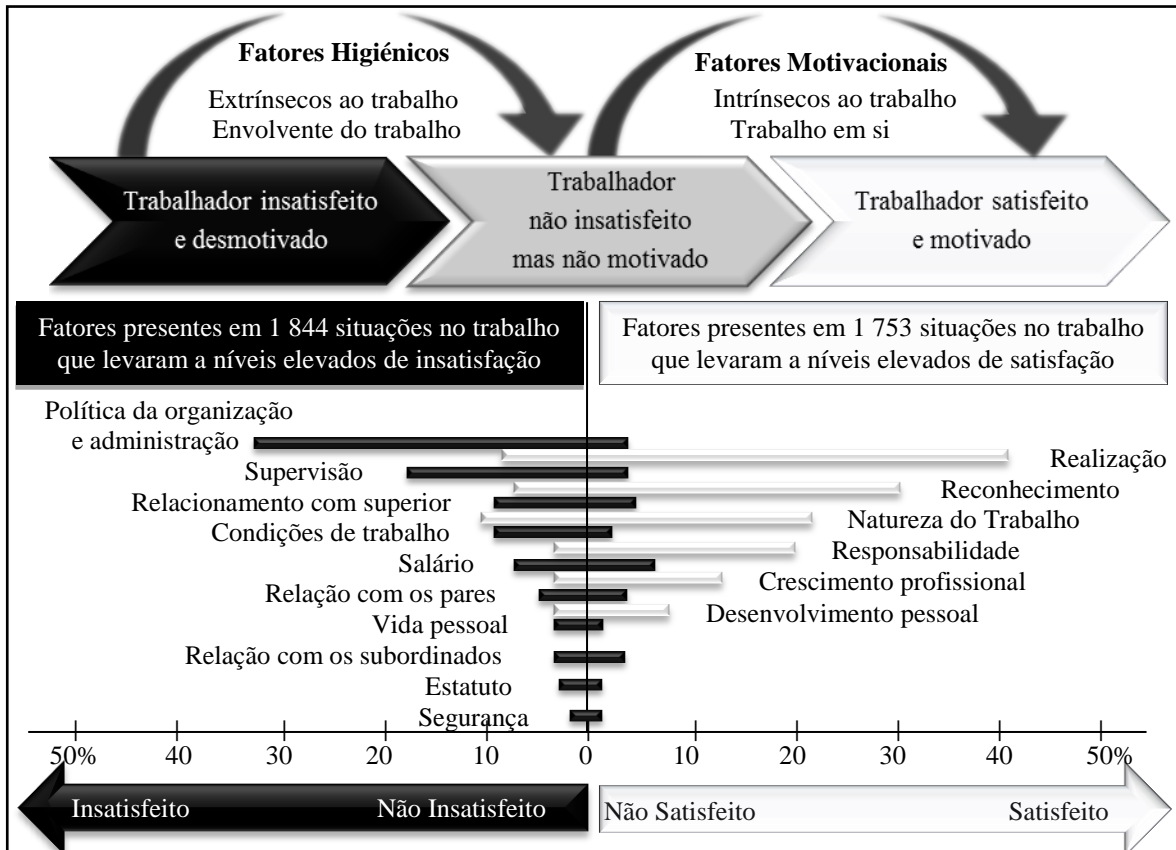


Figura n.º 7 – A visão de Herzberg da satisfação/insatisfação no trabalho

Outra conceção que por vezes se confunde com motivação é o conceito de expectativa. Uma ação é realizada por uma pessoa se esta se sentir de algum modo motivada. Pois se se sente motivada é porque espera qualquer recompensa por essa ação. Quer isto dizer que é importante ter expectativas para se estar motivado, mas as expectativas não são um vetor único de motivação (Filho & Araújo, n.d.). Segundo Lawler e Suttle (1973), Vroom defende que a motivação é a combinação dos conceitos de expectativa, valência e instrumentalidade. A Expectativa prende-se com a relação percebida pelo indivíduo entre o esforço despendido e os resultados obtidos. Pois a pessoa pode ter um maior ou menor desejo, ou aversão, por esse resultado. Esta noção de valor da recompensa diz-se de valência (Cruz, 2005). Mas terá o sujeito as competências e meios necessários para atingir o nível de desempenho que lhe permita alcançar os seus objetivos? Esta relação percebida pela pessoa entre o desempenho e a obtenção dos resultados é a instrumentalidade (Chiavenato, 1997). Assim, a motivação será tanto mais forte quanto o indivíduo acredita que o seu esforço irá permitir alcançar o resultado desejado (Borges & Filho, 2001).

2.2.3. Motivação Intrínseca e Extrínseca

Segundo Covington (2000) quando se fala em motivação refere-se tipicamente às razões que os indivíduos apresentam para a ação. No entanto, como refere Ryan e Deci (2000), é aceite que as pessoas têm diferentes níveis de motivação bem como diferentes tipos de motivação. Quer isto dizer que podem ser diferentes razões que originam a ação do indivíduo. E.g., dois estudantes podem sentir um alto nível de motivação para estudar, mas sendo que um, porque sente curiosidade e interesse no que está a fazer, enquanto o outro apenas para receber a aprovação do professor ou dos pais. Neste sentido a motivação não pode ser tida como um fenómeno unitário.

Segundo Maslow (1943, p. 371) a *“a situação ou o campo em que o organismo reage devem ser tomadas em consideração, mas o campo por si só raramente poderá ser tomado como exclusivo”*. Aliás, no seguimento da teoria dos dois fatores, já apresentada, será possível dividir motivação em motivação intrínseca e motivação extrínseca.

Mas afinal, o que distingue estes dois tipos de motivação, intrínseca e extrínseca?

Para Ryan e Deci (2000) a motivação intrínseca é a realização de uma determinada atividade pela satisfação inerente que o indivíduo nela encontra, e não pela intenção de alcançar qualquer tipo de consequências exteriores, tanto recompensas como punições. Isto porque o ser humano tem uma tendência inerente de procurar a novidade e o desafio de forma a expandir e exercitar as suas capacidades, para explorar, e para aprender (Deci, n.d. como citado em Pink, 2009). Motivação intrínseca refere-se assim aos comportamentos de trabalho que são mais estimulados pelo entusiasmo que o trabalho suscita por si só na pessoa que o executa, do que qualquer outro propósito de aquisição de qualquer recompensa material ou social (Pinder, 1984 como citado em Guise, 1988)¹¹. Daí que seja determinante a organização dos sistemas de trabalho para o aparecimento e desenvolvimento de motivação intrínseca, de modo a criar o compromisso entre o indivíduo e a organização e estimular a consolidação de uma relação de longo prazo entre ambas as partes, como afirmam Afonso (2009) e Almeida (2002).

¹¹ Foi realizada uma experiência, na qual seria dito ao indivíduo que não seria aceite em determinado trabalho. A pessoa, continuando na sala, pode escolher livremente se continua ou não a realizar a tarefa. Não tendo agora nenhuma recompensa, a tarefa será tão mais intrinsecamente motivadora quanto maior o tempo que o sujeito a realizar (Ryan & Deci, 2000, p. 56).

Já no que diz respeito à motivação extrínseca:

“Rewards can perform a weird sort of behavioral alchemy: They can transform an interesting task into a drudge. They can turn play into work” (Pink, 2009).

Esta citação reflete precisamente que embora o ser humano se sinta atraído por certas atividades, tal só acontecerá se reunidas determinadas condições específicas. São essas condições que vão constituir os fatores motivacionais extrínsecos, os quais tanto podem sustentar ou mesmo potenciar determinada atividade, como podem ser indiferentes, ou mesmo pelo contrário, podem minar e inviabilizar a consecução dessa mesma atividade (Ryan & Deci, 2000). Neste sentido, os comportamentos extrinsecamente motivados são aqueles que as pessoas levam a cabo não pelo simples gosto que a tarefa em si representa, mas pelas consequências que tal comportamento terá. A ação desenvolvida é tida como um meio para atingir um determinado fim, quer seja obter alguma recompensa material ou social – remuneração, boas notas, reconhecimento – ou pelo contrário evitar alguma forma de punição (Sampaio, Luís, & Fazendeiro, 2003).

Sabendo agora a diferença entre motivação intrínseca e motivação extrínseca, interessa não confundir estes conceitos com motivação interna e motivação externa. O facto de se ser extrinsecamente motivado não significa que a localização da origem da motivação é externa. E.g., um aluno que estude por forma a evitar uma punição do professor é externamente motivado, enquanto o aluno que estuda para obter boas notas e conseguir, no futuro, o seu trabalho ideal é internamente motivado, pese embora ambas as causas da sua ação - o estudo - são extrínsecas, já que nada tem a ver com o facto de ele gostar ou não de estudar (Oudeyer & Kaplan, n.d.).

2.3. Conclusão

A revisão da literatura apresentada permitiu construir um melhor entendimento do conceito de motivação e das teorias da motivação mais importantes para o presente estudo, terminando com o esclarecimento do que é motivação intrínseca e extrínseca.

O capítulo seguinte irá abordar o objeto de estudo desta investigação: a CPrec. Será feita uma caracterização sumária da companhia, procurando abordar os aspetos mais importantes para a investigação, de modo a poder fazer-se, posteriormente, a analogia entre a CPrec e os fatores motivacionais em estudo.

CAPÍTULO 3

PRECURSORES AEROTERRESTRES

3.1 Introdução

Neste Capítulo 3 será apresentada a CPrec, com especial atenção nos domínios mais pertinentes de forma a permitir uma melhor compreensão das conclusões da investigação.

3.2 Missão

As Forças de “Precursores Aeroterrestres” são forças vocacionadas para operar Zonas de Lançamento ou Zonas de Aterragem (ZA/ZL), em proveito de todo e qualquer tipo de força, aerotransportada ou aeromóvel, que necessite de utilizar meios aéreos para lançar equipamentos, para aterragens em zonas não preparadas e para lançamento de paraquedas, sendo dotadas de capacidade de inserção no Teatro de Operações (TO) através de meios marítimos, terrestres e aéreos (Diretiva 90/CEME/07). A CPrec encontra-se na dependência do Batalhão Operacional Aeroterrestre (BOAT) como ilustra a Figura n.º 8.

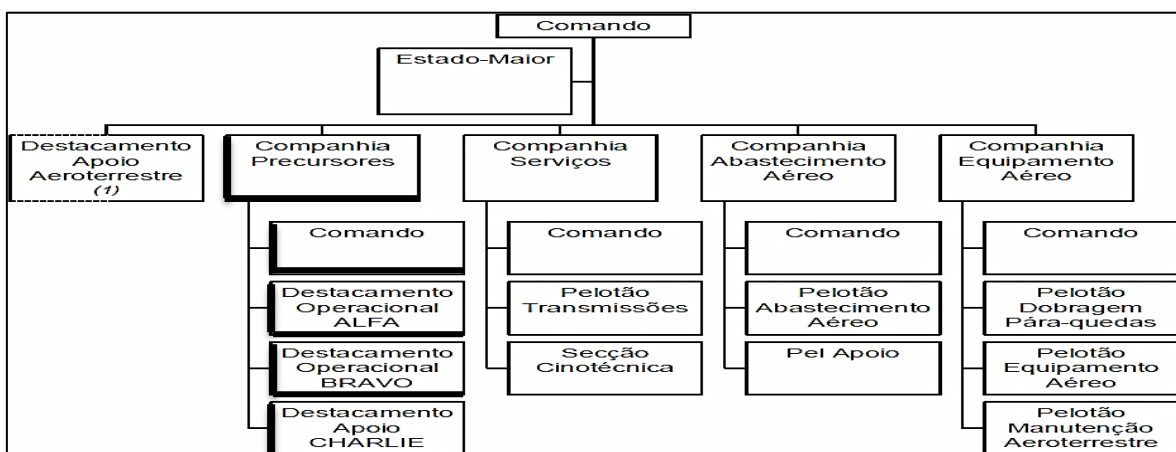


Figura n.º 8 – Organograma do Batalhão Operacional Aeroterrestre

Fonte: Batalhão Operacional Aeroterrestre: Quadro Orgânico, 2010.

(1) Estrutura variável face às necessidades operacionais. Podem ser gerados até 2 (dois) Destacamentos de Apoio Aeroterrestre.

3.3 Quadro Orgânico de Pessoal

Os Prec's atuam normalmente organizados em forças de escalão pelotão, designados por destacamento de precursores (DestPrec). O mapa de efetivos da CPrec à data de 11 de julho de 2012 é apresentado na Tabela n.º 1.

Tabela n.º 1 - Efetivos da Companhia de Precursores Aeroterrestres

Efetivos da CPrec:	Oficiais			Sargentos			Praças			ETF
	QO	EE	EF	QO	EE	EF	QO	EE	EF	
Comando	1	1	0	2	2	0	6	0*	6	6
Destacamento Operacional ALFA	1	1	0	5	5	0	10	6	4	4
Destacamento Operacional BRAVO	1	1	0	5	5	0	10	5*	5	5
Destacamento Apoio CHARLIE	1	1	0	13	4	9	0	0	0	9
Efetivos totais por categorias:	4	4	0	25	16	9	26	11	15	24

Fonte: Batalhão Operacional Aeroterrestre: Quadro Orgânico, 2010.

Legenda: QO - Quadro Orgânico; EE - Efetivo Existente; EF - Efetivo em Falta; ETF - Efetivo Total em Falta; (*)Estão colocados 4 militares no Comando da Companhia, mas sem o curso de Auxiliar Precursor Aeroterrestre, bem como outros 2 no Destacamento Operacional BRAVO, constituído assim por 7 praças.

3.4 Atividades desenvolvidas

O Curso de Prec's é o primeiro passo para uma série de atividades desenvolvidas pelos militares colocados na CPrec, as quais serão sumariamente apresentadas de seguida.

O curso por si só desempenha um papel importante ao nível da motivação dos militares¹². É um curso exigente, apresentando elevadas taxas de atrição, tanto ao nível das provas de seleção como no curso em si¹³. A Figura n.º 9 representa as várias áreas de especialização do curso de Precursor Aeroterrestre para militares graduados e do curso de Auxiliar Precursor Aeroterrestre para os militares da categoria de praças, ilustrando ainda o crachá de comando, atribuído às praças no final do curso, bem como o crachá de comando instrutor e o distintivo que identifica os oficiais e sargentos com o Curso de Precursor Aeroterrestre (Carmo, 2012).

¹² Segundo um estudo de Monteiro, Faustino e Palhóco (2009), os aspetos da instrução (exigência física e psicológica) é uma razão importante para a desistência dos militares em Regime de Voluntariado e Regime de Contrato (RV/RC). Será pois um aspeto a ter em conta na presente investigação.

¹³ E.g. nos dois últimos cursos de Precursor Aeroterrestre iniciaram oito e seis militares respetivamente, tendo sido eliminados dois deles em ambos os cursos. Nos dois últimos cursos de Auxiliar Precursor Aeroterrestre iniciaram nove e 10 praças respetivamente, tendo sido eliminados seis em ambos os cursos. Ao nível das provas de seleção, as quais podem ser consultadas no apêndice A - Condições e Provas de Admissão, as taxas de atrição são bastante consideráveis, não havendo no entanto o registo preciso dos dados em questão.

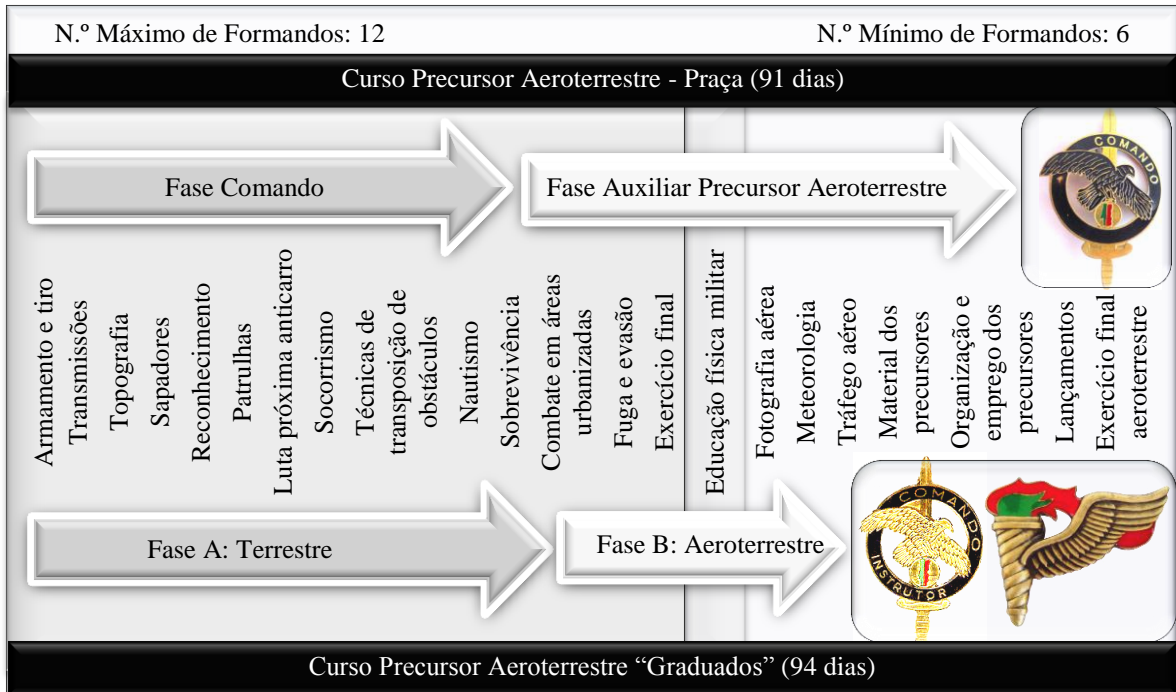


Figura n.º 9 – Curso Precursor Aeroterrestre e Curso Precursor Aeroterrestre – Praça

Fonte: baseado no Referencial de Curso Precursor Aeroterrestre (2007), no Referencial de curso Precursor Aeroterrestre – Praça (2012), em Carvalho (2009) e em Simões (2009).

Os Prec's caracterizam-se pela capacidade técnica e de sobrevivência, rapidez na ação, flexibilidade e muito baixa assinatura¹⁴, podendo ser infiltradas na área do objetivo por qualquer vetor, assumindo particular relevância a capacidade de infiltração por desembarque aéreo¹⁵ (Diretiva 90/CEME/07). Nesse sentido, uma vez colocados na CPrec, os militares têm a possibilidade de adquirirem novas qualificações aeroterrestres¹⁶, bem como outras especializações em diferentes áreas¹⁷.

Este conjunto de valências favorecem um empenhamento dos militares da CPrec em diversas ações de formação a diferentes cursos, quer da sua responsabilidade direta como o curso de Prec's e o curso de Queda Livre Operacional (curso de SOGA), quer em auxílio a outras qualificações, como o curso de Combate, e curso de Paraquedismo¹⁸.

¹⁴ Baixa assinatura, à imagem do conceito inglês *Low Profile*, diz respeito à capacidade de se fazer passar despercebido, evitando ser detetado visual, térmica, acústica e magneticamente pelas forças opositoras.

¹⁵ E.g. High Altitude-High Opening (HAHO), High Altitude-Low Opening (HALO), Low Level Parachute (LLP) (Batalhão Operacional Aeroterrestre: Quadro Orgânico, 2010).

¹⁶ Completo o Curso de Prec's, as praças poderão frequentar o curso de SOGA, assim como os graduados, tendo estes ainda a possibilidade de frequentar o curso de Chefe de Salto e curso de Instrutor de Queda Livre Operacional.

¹⁷ E.g. curso de condutor, curso de operador de embarcação, curso de sapadores, curso de minas e armadilhas.

¹⁸ No anexo A – Calendário de Formação 2012 - é possível ver-se o empenhamento previsto da CPrec em apoio aos diferentes cursos planeados.

Além da formação, os Prec's têm participado num leque alargado de exercícios conjuntos, com forças nacionais como e.g. o Destacamento de Ações Especiais (DAE), da Marinha, e exercícios combinados, com forças provenientes de vários países como a Bélgica, Espanha, etc.¹⁹. No anexo B - Calendário do treino operacional da BrigRR para 2012 - são apresentados os principais exercícios planeados pela BRR, nos quais participa a CPrec.

Compete ainda à companhia participar em projetos de cooperação técnico-militar, no âmbito da sua tipologia de forças, traduzindo-se numa mais-valia nos domínios técnico, tático e operacional e ainda pelo reforço dos laços de cooperação com forças de países amigos como a Bélgica, Alemanha, Espanha e EUA²⁰ (Ramalho, 2011).

Integrando e/ou intercalando estas atividades, a CPrec leva a cabo o seu treino operacional no plano aeroterrestre, operando ZA/ZL²¹ sempre que solicitado e realizando saltos em diferentes atividades, bem como o treino orientado diretamente para o combate²², passando por áreas como e.g. armamento e tiro. Todas estas atividades acabam por ser exigentes, ao nível da disponibilidade requerida, bem como ao nível físico e psicológico, dedicando os Prec's, nesse sentido, parte do seu tempo para o treino físico.

Finalmente o dia-a-dia dos Prec's nos restantes aspetos decorrerá de um modo semelhante ao dos militares paraquedistas colocados em qualquer outra unidade do Exército Português²³.

¹⁹ E. g. Machado, M. (2011). Operações especiais portuguesas e dos EUA treinam em território nacional. *Operacional: defesa, forças armadas e de segurança* (Categoria: reportagem, 31 janeiro). Retirado: março, 23, 2012, de <http://www.operacional.pt/operacoes-especiais-portuguesas-e-dos-eua-treinam-em-territorio-nacional/>.

²⁰ E.g. entre agosto e novembro de 2010, um oficial e um sargento da CPrec frequentaram nos EUA os seguintes cursos: Ram-Air Parachute Systems (1 Semana), Airborne Course (3 Semanas), Combat Life Saver (1 Semana), Pathfinder Course (3 Semanas).

²¹ Os Prec's poderão operar simultaneamente até três ZA/ZL, dividindo-se nesse sentido em diferentes equipas: equipa de marcação, equipa de estacionamento, equipa de reorganização e equipa de segurança (Ficha de instrução individual (Código: OEP (18)-01-01). ETAT, Exército Português, Ministério da Defesa Nacional).

²² Aos Prec's podem ser incumbidas missões de ação direta com caráter limitado, desde reconhecimento nas áreas de interesse da BRR e unidades aéreas apoiantes a missões de sabotagem em apoio às operações aerotransportadas. Para tal, a unidade básica de emprego dos Prec's é a equipa, a qual é organizada, equipada e treinada para operar isoladamente. Não tem organização fixa, variando de acordo com o tipo de missão. O seu efetivo pode variar entre os 4 e os 14 elementos, tendo como referência o número de 7 elementos (FII: OEP(18)-01-01).

²³ E.g. ao nível do serviço interno da unidade os oficiais são escalados para Oficial dia à ETP, os sargentos para Comandante da Guarda e os praças para cabo da guarda, cabo dia ao BOAT e guarda de polícia.

3.5 Localização & meios

Os DestPrec têm capacidade de atuação autónoma que lhes permite sobreviver, sem reabastecimento, garantindo a sua autoproteção em território controlado pelo inimigo, por curtos períodos (3 a 5 dias), até à junção com o grosso da força ou à sua exfiltração. Este modo de atuação implica recursos, essenciais para o cumprimento das diferentes missões que à CPrec podem ser cometidas²⁴. Os Prec's dispõem de meios de comunicações que garantem a ligação com a força a apoiar e com os meios aéreos, estabelecendo ajudas à navegação e comunicações de controlo de tráfego aéreo em IMC (instrument meteorological conditions); meios óticos para reconhecer e vigiar alvos, ZA/ZL e áreas selecionadas pelos comandantes das unidades apoiadas, em quaisquer condições; meios para remover, balizar e/ou destruir obstáculos que estejam posicionados nas ZA/ZL; meios que permitam recolher e tratar informações meteorológicas aeronáuticas limitadas sobre a região da ZA/ZL; meios que permitam infiltrar-se na Área de Operações (AO), por meios terrestres, marítimos ou aéreos²⁵(FII: OEP(18)-01-01).

Os aspetos sociais, familiares e económicos são fatores de desistência muito importantes para o militar em formação em RV/RC. Segundo Monteiro et al. (2009) a distância da unidade em relação a casa implica não só mais gastos de deslocamentos mas também mais tempo afastado do seu círculo familiar e de amigos. Será pois importante nesse sentido analisar o enquadramento geográfico da ETP por forma a perceber as implicações que a sua localização terá na vida pessoal dos militares. A Figura n.º 10 apresenta um mapa de Portugal continental onde se pode verificar a localização de Tancos e a distância em relação às principais cidades, apresentando ainda uma breve caracterização das vilas e cidades mais próximas, bem como outras unidades militares.

²⁴ Estes meios são essenciais para o cumprimento das missões e acabam por ser também um elemento importante na motivação dos militares. No mesmo estudo de Monteiro et al. (2009), já atrás referido, os aspetos funcionais e estruturais, onde se englobam os meios à disposição da formação, quando desatualizados ou com deficiências, acabam por ser um fator importante para a desistência dos militares em RV/RC.

²⁵ Uma vasta gama de meios está à carga da CPrec, desde armamento a equipamento variado, essencial para o cumprimento das diferentes missões que poderão ser cometidas. Não será possível apresentar todos os meios existentes, ficando o apontamento que, apesar de várias necessidades ainda não terem sido colmatadas, é realizado um esforço contínuo no sentido de adquirir os meios necessários para o cumprimento das missões, como e.g. a recente aquisição do *Guided Parafoil Airborne Delivery System* (GPADS), que permite lançar uma carga em paraquedas, autoguiada por este sistema (Williamson, D. L. Captain USAF. (2008). *Inland Resupply without a road or runway: Airdrop Solutions Including High-Altitude Precision Systems*. Department of the Air Force, Air University, Air Force Institute of Technology, Wright-Patterson Air Force Base, Ohio. Retirado: julho, 15, 2012, de <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA481064>).

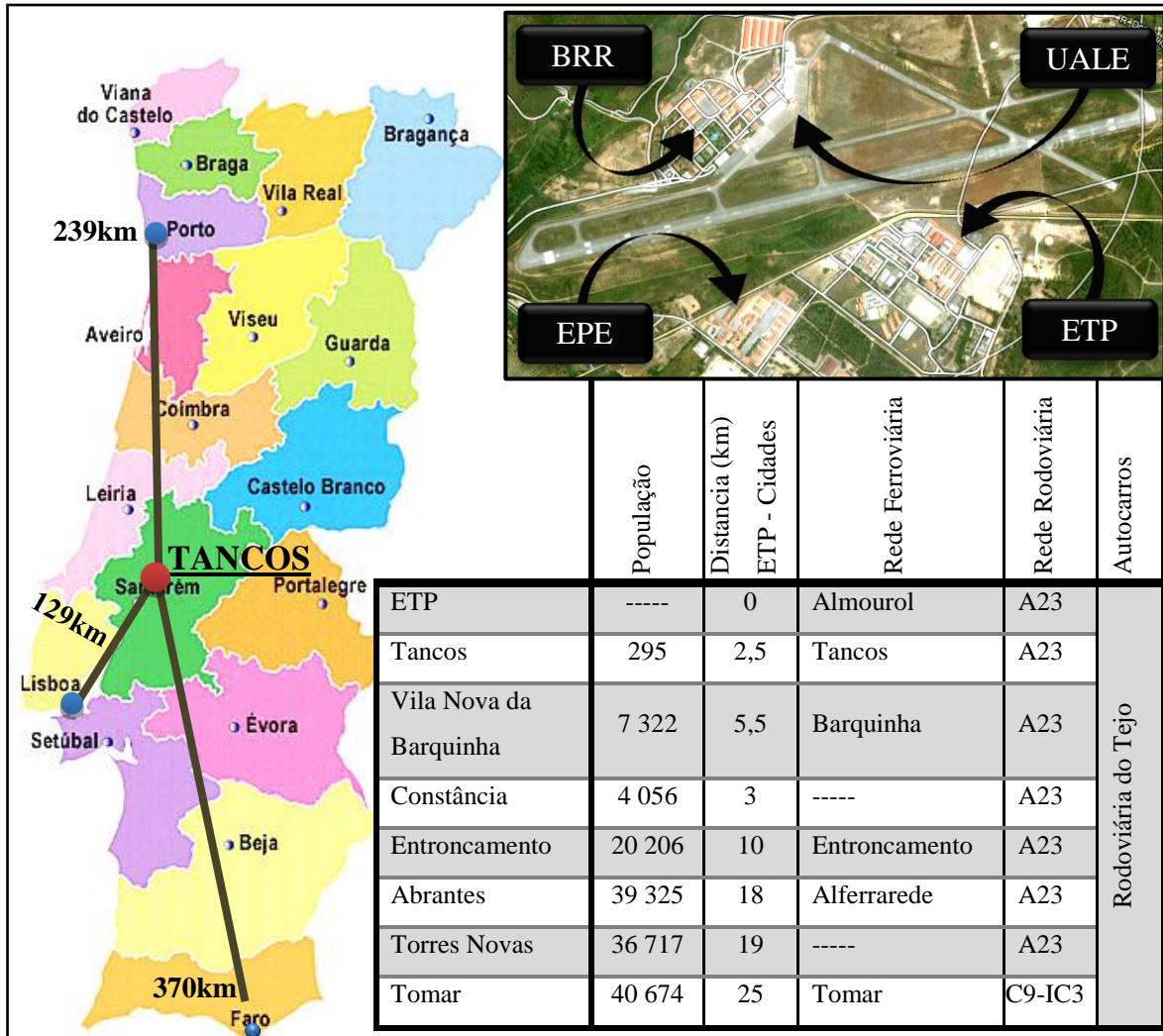


Figura nº 10 – Enquadramento Geográfico da ETP

Fonte: maps.google.pt, www.pcaopmmais.com/intermediacao-negocios/mapa-de-portugal-3 e censos.ine.pt.

3.6 Conclusão

O presente capítulo abordou o alvo desta investigação no sentido de dar a conhecer as principais características que poderão ter uma maior ou menor influência na motivação do militar do Exército Português no sentido do voluntariado à CPrec.

No próximo capítulo será exposta a metodologia que estruturou este estudo, desde a revisão inicial da literatura às conclusões finais, passando por todo um processo de consolidação de conceitos teóricos com as entrevistas exploratórias, e análise de resultados com origem na aplicação de um inquérito sob a forma de questionário a uma amostra representativa da população.

CAPÍTULO 4

METODOLOGIA

4.1 Introdução

O presente capítulo visa replicar a metodologia, métodos e procedimentos empregues nas diferentes etapas desta investigação científica. Após uma fase inicial de exploração bibliográfica, apresentada no Capítulo 2, com o objetivo de fazer o balanço dos conhecimentos relativos ao problema de partida e assegurar uma boa qualidade da problematização (Quivy & Campenhouldt, 1998), foram realizadas nove entrevistas exploratórias com a finalidade de aproximar os fatores motivacionais identificados na revisão da literatura à realidade particular da CPrec. Identificadas as componentes associadas à motivação do voluntariado para o curso de Prec's, procedeu-se à conceção de um inquérito a aplicar a militares do Exército Português para assim observar a importância dos diferentes fatores motivacionais. Finalmente o registo e análise dos dados bem como o tratamento estatístico da informação foi realizada com recurso ao Statistical Package for the Social SciencesTM (SPSS) e ao Microsoft Office ExcelTM, proporcionando as conclusões e recomendações apresentadas no final desta dissertação (Pereira, 2008).

4.2 Método, Técnicas, Procedimentos e Meios utilizados

Não se possuindo o conhecimento necessário para explicar o voluntariado para o curso de Prec's, foram formuladas as hipóteses apresentadas no Capítulo 1 – Introdução, de acordo com o método hipotético-dedutivo (Popper, 2005). Para testagem destas hipóteses recorreu-se ao inquérito como instrumento de medida, permitindo uma eficiente relação entre esforço despendido e resultados obtidos, uma vez que possibilita generalizar as conclusões tidas como verdadeiras para uma amostra representativa²⁶ para todo o universo considerado (Sarmiento, 2008, p 6).

²⁶ Mais adiante será explicado a importância de uma amostra ser representativa do universo em estudo, no sentido de permitir generalizar conclusões verdadeiras, baseadas em premissas verdadeiras, com um determinado nível de confiança (λ) e uma determinada margem de erro (ϵ) (Sarmiento, 2008, p. 6).

4.3 Entrevista Exploratória

Entre os dias 27 de fevereiro e 2 de março, foram realizadas nove entrevistas exploratórias com o objetivo de aproximar o diretório de fatores motivacionais identificados na revisão da literatura ao caso particular da CPrec. A operacionalização destas entrevistas passou por todo um processo descrito na Figura n.º 11.

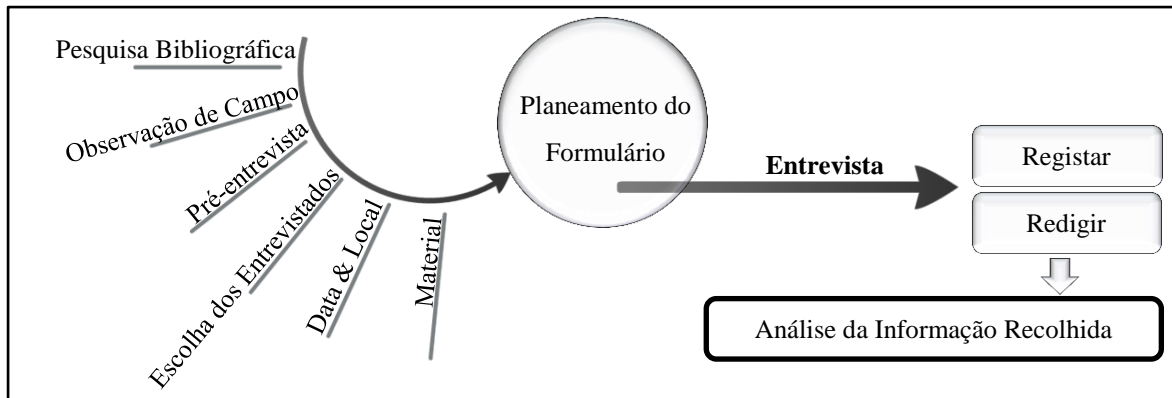


Figura n.º 11 – Fases da Entrevista

Como se pode observar, a entrevista passa por uma primeira fase de criação e validação de um guião²⁷. As entrevistas, semiestruturadas, para que o entrevistado possa falar sobre outros assuntos pertinentes mesmo que não questionados (Sarmiento, 2008), encontram-se sintetizadas na Tabela n.º 2²⁸. A coluna *LITERATURA* apresenta os fatores motivacionais identificados na revisão bibliográfica, seguidos, na coluna *ENTREVISTA*, pelos diferentes indicadores, enunciados pelos entrevistados, numerados estes de um a nove na linha superior. A cada entrevistado corresponde uma coluna onde são simbolizados por um certo (✓) os indicadores tidos como positivos para a motivação dos militares, por uma cruz (x), os indicadores referidos como negativos, e, por um zero (0), os indicadores referidos como indiferentes, i.e., cuja importância se verifica tanto na CPrec como em qualquer outra unidade paraquedista.

²⁷ Guião da entrevista validado pelos doutores Maj Rosado e Manuela Sarmiento em 24FEV12. O guião pode ser consultado no apêndice B – Entrevistas Exploratórias, bem como a hora, local e personalidades entrevistadas

²⁸ A redação das entrevistas realizou-se sob a forma de narrativa, focando os aspetos mais importantes para o tema tratado, sendo posteriormente submetido ao aval do respetivo entrevistado. Não são, no entanto, apresentadas no presente trabalho, fruto das restrições de paginação.

Tabela n.º 2 - Quadro resumo das entrevistas exploratórias

Dimensões	Literatura	Entrevistas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fatores Motivacionais Intrínsecos	Natureza do trabalho	Exigência; Desafio;	✓	✓	✓	✓	X		✓	✓	✓
		Espírito de Aventura/Risco;		✓	✓	✓	✓		✓	✓	
		Variedade das atividades;		✓	✓				✓		
		Dinamismo;	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
		Criatividade das atividades;						✓			
	Auto Realização	Satisfação; Dever; Vocação;	✓		✓		✓				
	Reconhecimento	Feedback; Admiração;	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
		Importância da missão;	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Responsabilidade	Importância da missão;	✓	✓	✓	✓					
		Autonomia; Liberdade;			✓	✓		✓			
Crescimento profissional	Progressão na carreira;			X		X	X	X	X	X	
Desenvolvimento pessoal	Competências; Qualificações;	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Fatores Motivacionais Extrínsecos	Vida Pessoal	Localização da unidade;			0				0	X	
		Disponibilidade de Horário;			✓		✓	✓			
	Condições de trabalho	Equipamento, Armamento;	✓		✓	✓	X		✓		
		Condições Trabalho;	✓			✓			✓	✓	
	Vencimentos	Benefícios extras (FND...)			X		X	X		X	X
	Estatuto	Prestígio;	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Símbolos de Estatuto;	✓		✓				✓		✓
	Relações com superiores	Relações interpessoais		✓				✓		✓	
	Relações com inferiores										
	Relações com pares										
Política da Organização	Supervisão Segurança	X									
		➔	16	➔	11 Fatores Motivacionais						

(*) Cada número identifica uma personalidade entrevistada, exatamente pela ordem apresentada no apêndice B.

4.4 Inquérito por questionário

Tendo um universo de 1026²⁹ militares do Exército Português, o inquérito por questionário constitui um instrumento eficiente na recolha de informação de um número tão amplo de indivíduos, com baixo dispêndio de custos e tempo, embora dependente da motivação, honestidade, memória e capacidade de resposta dos sujeitos (Alves, 2006). Procedeu-se deste modo ao desenho e aplicação de um inquérito segundo a metodologia ilustrada na Figura n.º 12. As diferentes fases apresentadas, desde a definição dos objetivos do inquérito, identificação das dimensões mais pertinentes, conceção das questões e métodos de avaliação das mesmas, determinação do universo e cálculo da amostra, até à aplicação do inquérito, análise e interpretação dos dados obtidos serão analisadas seguidamente.

²⁹ Total de militares em condições de concorrer ao Curso de Prec's. Ver apêndice A – Condições e Provas de Admissão.

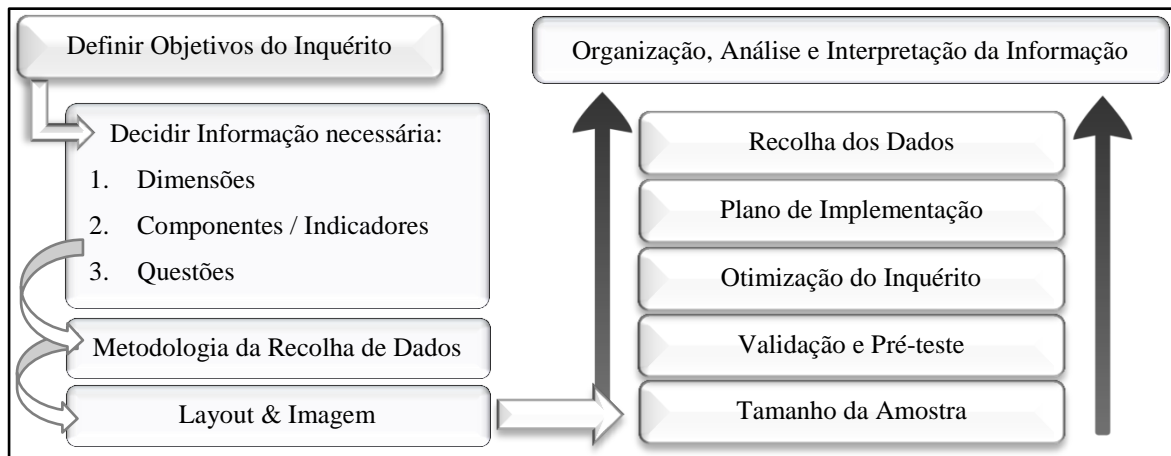


Figura n.º 12 – Etapas da investigação por inquérito sob a forma de questionário

Fonte: baseado em Ghiglione e Matalon (2001), Sarmento (2008) e Quivy e Campenhoudt (2008).

Primeiramente, tendo por objetivos específicos identificar os fatores motivacionais que mais influenciam o militar do Exército Português aquando da sua decisão face ao voluntariado para o curso de Prec's, bem como entender qual o nível de informação do voluntariado relativamente à CPrec e qual a influência de um nível superior de marketing dos Precursores Aeroterrestres na sua opinião, planeou-se o inquérito assente em três grupos principais com vista a permitir obter as respostas solicitadas.

Nesse sentido, procedeu-se à operacionalização de conceitos, tal como apresentado na Tabela n.º 3, com vista a estruturar objetiva e sistematicamente todas as variáveis abrangidas pelo inquérito. As variáveis independentes englobam os dados sócio demográficos que permitem caracterizar do ponto de vista estatístico e demográfico a população em estudo, enquanto as variáveis dependentes são constituídas pelas dimensões *fatores intrínsecos* e *fatores extrínsecos*, as quais se dividem em diferentes componentes, correspondendo aos diferentes fatores motivacionais. Para cada fator foram depois pensados os diferentes indicadores que o caracterizam, como ilustra o apêndice C – Mapa resumo do inquérito. De notar que as entrevistas exploratórias permitiram reduzir os iniciais 16 fatores motivacionais identificados por Herzberg para 11 fatores finais a considerar para esta realidade particular que é a CPrec e o meio militar, como ilustra precisamente a Tabela n.º 2 já apresentada.

Tabela n.º 3 - Operacionalização de Conceitos

Variáveis Independentes	Variáveis dependentes	
Características dos militares	Fatores intrínsecos	Fatores extrínsecos
Categoria	Natureza do trabalho	Vida Pessoal
Unidade	Auto Realização	Condições de trabalho
Residência	Reconhecimento	Vencimentos
Idade	Responsabilidade	Estatuto
Situação social	Crescimento profissional	
Habilitações literárias	Desenvolvimento pessoal	

Finalmente, concebendo os itens necessários para avaliar cada indicador, procedeu-se à formulação das questões que compõem o inquérito, apresentado no apêndice D – Inquérito final. As questões referem-se tanto à informação do tipo geral (Grupo II – 30 questões), como do tipo específico (Grupo III – 53 questões), uma vez que não é possível fazer inferências corretas sobre opiniões específicas a partir de respostas dadas a perguntas gerais, procurando no entanto evitar qualquer tipo de constrangimento pela sensibilidade das questões colocadas. As questões são maioritariamente de resposta fechada, para um tratamento estatístico facilmente exequível, existindo no entanto cinco questões de resposta mista e duas questões de resposta aberta para que os inquiridos possam prestar mais informações, possivelmente mais detalhada e inesperada (Alves, 2006). Por forma a reduzir o tempo e complexidade das respostas aos inquéritos, as questões foram organizadas por conjuntos de questões no sentido de se tornarem mais curtas e objetivas³⁰.

O Grupo I articula-se em duas partes distintas, tendo por objetivos específicos avaliar o nível de *marketing* da CPrec, bem como o seu impacto na opinião dos inquiridos. foi assim concebido um conjunto de quatro questões iniciais a aplicar juntamente com os Grupos II e III, e um conjunto de seis questões a aplicar após a visualização de um vídeo promocional da CPrec, com a vista a observar alterações na opinião dos inquiridos.

Associado às questões está pois a metodologia de recolha dos dados. Optou-se por recorrer a uma escala não comparativa ordinal, composta por um conjunto de frases (itens) em relação a cada uma das quais se pedia ao inquirido para manifestar o grau de concordância, desde *discordo totalmente* (nível 1) até *concordo totalmente* (nível 5)³¹. Este

³⁰ Payne (1951 como citado em Foddy, 2002) verificou que os inquiridos são mais afetados pela ordem em que surgem as opções de resposta quando o tamanho das perguntas é superior a vinte palavras.

³¹ Este tipo de escala, de Likert, varia entre cinco e 11 níveis. Optou-se por uma escala de cinco níveis, devido às reduzidas dimensões da amostra, possibilitando um menor pormenor das respostas, mas permitindo

tipo de respostas obrigou desde logo a pensar as questões de modo a evitar opiniões radicais ou tendenciosas por parte dos sujeitos³². Esta escala tipo Likert está assim presente maioritariamente em todo o questionário, pese embora tenham sido igualmente utilizadas escalas nominais por forma a caracterizar os indivíduos (Cunha, 2007).

Selecionadas as questões e a metodologia de recolha dos dados, falta agora conceber o questionário, não esquecendo nunca a importância que o seu *layout* (desenho e aspeto) terá, tanto para a correta leitura e entendimento do inquirido como para a sua própria motivação (Alves, 2006).

Cumpridas todas estas etapas, procedeu-se à validação³³ do questionário e subsequente pré-teste a uma subamostra³⁴, permitindo uma última revisão formal ao nível da metodologia de recolha de dados, *layout* e linguagem e terminologia utilizadas, esclarecer questões duvidosas e cronometrar o tempo de preenchimento³⁵ (Bell, 2004). Não tendo sido detetadas incongruências no pré-teste do inquirido, procedeu-se à aplicação do mesmo sem mais alterações.

Concluído o desenho do questionário, falta agora atentar na população alvo para determinar uma amostra representativa evitando assim o dispêndio de meios e tempo que seriam necessários para aplicar o inquirido a toda a população. O universo foi delimitado a 903 militares paraquedistas em condições diretas de concorrer ao Curso de Prec's³⁶, aos quais se somaram 123 militares em formação, para os quais o curso de Prec's poderá ser um fator influenciador a quando da escolha das unidades de colocação³⁷. Tendo assim uma população de 1026 militares, importa calcular a dimensão adequada de uma amostra, capaz

uma maior capacidade de comparação. Optou-se por uma escala ímpar, permitindo um nível de opinião neutro, o que não seria possível com uma escala par, a qual forçaria positiva ou negativamente as respostas, uma vez que a opção indiferente não existe.

³² Este instrumento de medida simples traz depois alguns problemas, nomeadamente o número de perguntas que obriga a realizar por forma a bater as diferentes vertentes que se relacionam com o assunto.

³³ Na conceção do questionário participaram diferentes especialistas do Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE), bem como o Tenente Coronel de Infantaria Antão, além do auxílio do meu orientador.

³⁴ Como se pode verificar na Tabela nº 4, onde é apresentado o cálculo da subamostra do pré-teste, calculada a partir da amostra. Os dados são apresentados nas duas colunas da direita, onde a subamostra $sn=28,2$, a qual, por motivos de arredondamento para números inteiros resultou na subamostra real $snr=37$ militares.

³⁵ O tempo de preenchimento do questionário variou entre 12' e 22', não contando com o vídeo promocional, de 7'05'' de duração.

³⁶ Qualquer militar do Exército Português poderá concorrer ao curso de Prec's, desde que respeitando as condições de admissão apresentadas no apêndice A. No entanto foram considerados apenas os militares em situação mais privilegiada de ingresso, i.e. os militares paraquedistas no efetivo na BRR, à qual pertence a CPrec. Como o limite de idade para concorrer ao curso de Prec's é de 32 anos, delimitou-se o universo, na classe de oficiais, até ao posto de capitão, inclusive, e na classe de sargentos, até ao posto de primeiro-sargento, inclusive.

³⁷ Os militares da categoria de oficiais, sargentos e praças, a frequentar, respetivamente, o Tirocínio para Oficial de Infantaria (TPOI), o Curso de Formação de Sargentos de Infantaria (CFSI) e o Curso de Paraquedismo.

de representar o universo com a precisão pretendida. Pretendendo-se um nível de confiança $\lambda=95\%$, com um nível de precisão $D=\pm 5\%$ ³⁸, sabendo que a população finita $N=1026$ indivíduos, e considerando uma proporção $p=0,5$ ³⁹, empregou-se a seguinte fórmula de Sarmento (2008, p.25), que permitiu obter uma amostra $n=279,51$:

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

Este valor tem um peso percentual de 27,25%, representando a proporção de indivíduos de cada posto aos quais interessa aplicar o questionário. Mas como um indivíduo é sempre um número inteiro a amostra real (nr) obtida será sempre arredondada para o valor superior mais próximo, daí que $nr= 282$.

Por forma a evitar uma grande dispersão por diferentes unidades, o que iria aumentar os meios e tempo despendidos, e beneficiando da maior proximidade à CPrec por parte das unidades puramente paraquedistas⁴⁰, aplicou-se uma técnica de amostragem não aleatória intencional entre as unidades da BRR, aplicando-se sim, em cada uma das mesmas, uma amostra aleatória, estratificada pelos postos das diferentes categorias. Na Tabela n.º 4 são apresentados o total de efetivos (TE) que compõem a amostra (n) e amostra real (nr). De notar os valores escritos em branco sob fundo preto que representam acertos necessários de valores, fruto da insuficiência de indivíduos disponíveis pelos diferentes postos.

Obtida a permissão por parte do comando da BRR, foram aplicados os questionários nas diferentes unidades, em formato de papel face a outras opções informáticas, para um maior conforto dos inquiridos e de modo a assegurar que todos os indivíduos respondem, tendo-se aplicado os inquéritos presencialmente. Por outro lado, este método acarreta maiores custos e dispêndio de tempo, tanto na aplicação do questionário como no registo dos dados. Este registo passou pela criação de uma base de dados no Microsoft Office Excel 2010TM, possibilitando a transferência para o SPSSTM, versão 15.0 para Windows, para aí serem tratados e analisados estatisticamente³⁹.

³⁸ Segundo Sarmento (2008, p. 27), o Nível de Confiança (λ) suficiente para validar um estudo importante é de 95%, sendo que, para este nível de confiança, a distribuição normal apresenta o valor $Z_{\alpha/2} = 1,96$, com uma margem de erro entre 5% e 10%, tendo-se optado pelo valor mínimo (5%).

³⁹ Segundo Sarmento (2008, p. 26) quando não se sabe o valor de (p), deve-se assumir a hipótese mais pessimista, i.e. quando a dispersão é máxima, ou seja $p=0,5$, daí que a função $[p \times (1-p)] = 0,25$.

⁴⁰ 1BIPara no RI10 em Tomar; 2BIPara no RI15 em S.Jacinto, Aveiro; BOAT na ETP em Tancos e a própria ETP

Tabela n.º 4 – Amostra para o inquérito

Unidades da BRR a aplicar o inquérito:				1BPARA		2BPARA		BOAT		ETP		nr	Pré-teste		
Categorias	Postos	TE	n	nr	TE	nr	TE	nr	TE	Nr	TE		nr	sn	snr
Categoria de Oficiais	CAP	40	10,90	11	3	3	5	4	4	2	3	2	11	1,1	2
	TEN	39	10,62	11	6	5	4	4	1	1	2	1	11	1,1	2
	ALF	22	5,99	6	1	1	6	2		0	8	3	6	0,6	1
	ASP	14	3,81	4	2	1	3	1		0	6	2	4	0,4	1
Total de Efetivos (TE)		115	31,33	32	12	10	18	11	5	3	19	8	32	3,2	6
Categoria de sargentos	1SAR	158	43,04	44	11	8	27	16	17	9	18	11	44	4,4	5
	2SAR	36	9,81	10	5	5	1	1		0		0	6	0,6	1
	FUR	27	7,36	8	4	3	7	5		0	6	4	12	1,2	2
	2FUR	15	4,09	5	2	1	3	2		0	5	2	5	0,5	1
Total de Efetivos (TE)		236	64,29	67	22	17	38	24	17	9	29	17	67	6,7	9
Categoria de Praças	CADJ	4	1,09	2		0	1	1		0		0	1	0,1	1
	1CAB	71	19,34	20	12	6	19	10	7	4	3	1	21	2,1	3
	2CAB	43	11,71	12		0	3	3	13	8	2	1	12	1,2	2
	SOLD	434	118,23	119	159	44	147	41	69	24	10	10	119	11,9	12
Total de Efetivos (TE)		552	150,38	153	171	50	170	55	89	36	15	12	153	15,3	18
Formação	TPOI	22	5,99	6								6	0,6	1	
	CFSI	39	10,62	9								9	0,9	1	
	CC	62	14,89	15								15	1,5	2	
Total de Efetivos (TE)		1026	279,51	Percentagem da amostra: 27,25%								282	28,2	37	

4.5 Conclusão

Neste capítulo foi sumariamente apresentado todo o trabalho de campo desenvolvido no âmbito desta investigação, o qual compreendeu a aplicação de entrevistas exploratórias e de inquéritos sob a forma de questionários, tendo sido analisados os dados provenientes dos mesmos com auxílio aos programas informáticos ExcelTM e SPSSTM.

No capítulo seguinte serão apresentados todos os dados relevantes que resultaram deste estudo, iniciando-se com a caracterização da amostra, finda a qual terá início a apresentação dos resultados mais pertinentes tendo sempre em vista a testagem das hipóteses formuladas no Capítulo 1 – Introdução.

⁴¹ Do total dos inquéritos recolhidos dois (2) foram rejeitados, por falta de valores de preenchimento a várias questões, tendo sido ainda recuperados 6 questionários com valores em falta (*missing values*) através do método de estimativa do valor (*replace with mean the missing value*) (Alves, 2006).

CAPÍTULO 5

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 Introdução

No capítulo anterior foram explanados os procedimentos metodológicos empregues na presente investigação. A fase final foi precisamente a aplicação do questionário, seguindo-se o registo dos dados, efetuado com recurso ao Microsoft Office Excel 2007TM. O tratamento dos dados foi efetuado numa página principal da base de dados, para obter os valores totais, tendo-se copiado para bases de dados secundárias os dados das diferentes categorias e unidades separadamente, por forma a obter os valores das respostas de cada subamostra. Constituíram-se assim duas vertentes de análise fundamentais segundo duas subamostras distintas, sendo elas as categorias da hierarquia militar, oficiais, sargentos e praças, e as unidades de colocação dos militares, constituídas pelos Batalhões de Infantaria Paraquedistas (BIParas – 1BIPara e 2BIPara), pela ETP (ETP e BOAT), e pelas unidades dos militares em formação (TPOI, CFSI e CPQ).

Estão assim criadas as ferramentas necessárias para a análise dos dados, que se efetuou de diferentes formas, dependendo do objetivo pretendido e consoante o número de variáveis tratadas em simultâneo. Desde a análise uni variada, onde cada variável é tratada isoladamente à análise bi-variada, onde se estabelecem relações entre duas variáveis, recorrendo-se nestes casos ao ExcelTM, o qual permite de igual modo protagonizar análises multivariadas, onde as relações assentam em mais de duas variáveis, sendo, no entanto, nestas situações preferível a utilização do SPSSTM (Pestana & Gageiro, 2000).

O próximo capítulo vem neste sentido expor os resultados mais relevantes obtidos com o tratamento e análise estatística dos dados. Após a caracterização sociodemográfica da amostra, irá ser apresentada a informação adquirida e que permite validar ou indeferir as hipóteses formuladas, procurando nesse sentido responder às perguntas derivadas e por fim à pergunta de partida para esta investigação.

5.2 Caracterização da amostra

Neste estudo participaram 282 militares do Exército Português, precisamente 27,25% da população em estudo. Como já referido foram inquiridos indivíduos na frequência dos seus cursos de formação, bem como as três grandes unidades paraquedistas da BRR, detentoras dos mais elevados efetivos de militares paraquedistas, respetivamente o 1BIPara com 205 militares, 2BIPara com 226, BOAT com 111 e a própria ETP com 63 indivíduos, como apresentado na Figura n.º 13.

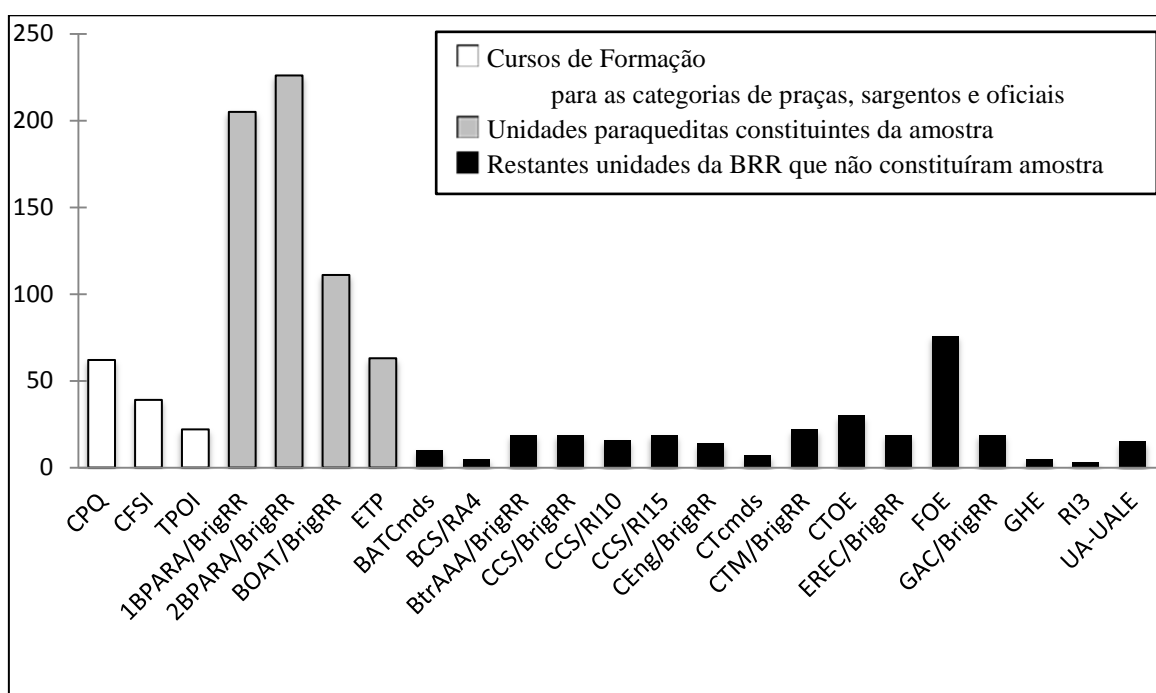


Figura n.º 13 – Universo considerado

A Figura n.º 14 apresenta a distribuição dos militares pelas unidades paraquedistas do 1BIPara, 2BIPara, BOAT e ETP, num total de 89,3%, bem como pelos diferentes cursos de formação (CPQ, CFSI, TPOI), compreendendo estes (10,6%). De notar que o BOAT, embora apresentado separadamente da ETP, está sediado precisamente nessa unidade, constituindo assim a ETP 30,1% dos efetivos⁴².

⁴² O Exército integra uma componente operacional, materializada na Força Operacional Permanente do Exército (FOPE), e uma componente fixa, que assenta na Estrutura de Comando e na Estrutura Base do Exército (EBE). A FOPE compreende as grandes unidades e as unidades operacionais (onde se encontra a

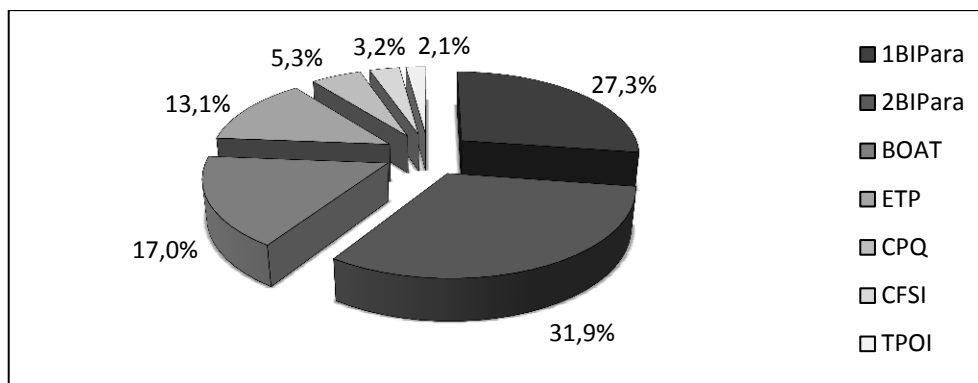


Figura n.º 14 – Composição da amostra por unidade de colocação

Reportando às categorias da hierarquia militar, de notar que 13,5% dos inquiridos pertencem à categoria de oficiais, 27,0% à categoria de sargentos e 59,6% à categoria de praças, como ilustra a Finura n.º 15. Importante referir que nas respetivas categorias estão englobados respetivamente os militares a frequentar o TPOI, CFSI e CPQ.

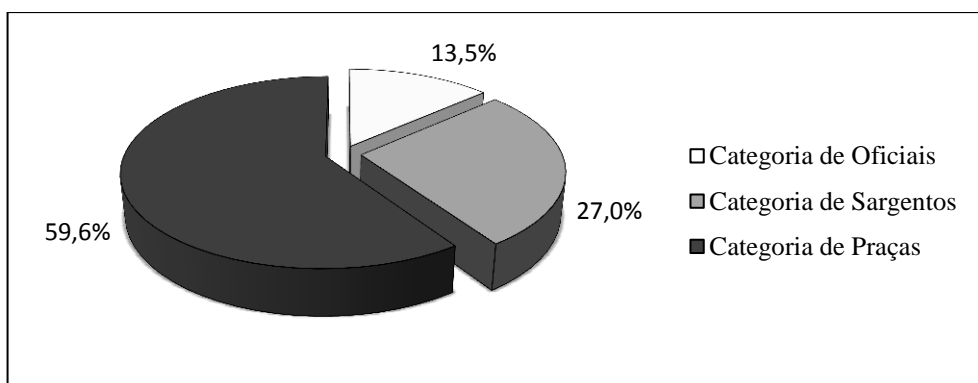


Figura n.º 15 – Composição da amostra segundo as categorias da hierarquia militar

No que diz respeito à distribuição etária, verifica-se uma média de idades de 26 anos, variando entre os 18 e os 42 anos, com uma grande percentagem de indivíduos entre

BRR), as Zonas Militares dos Açores (ZMA) e da Madeira (ZMM), e as forças de apoio geral. A EBE, com a missão principal de aprontamento e apoio à FOPE, compreende a Academia Militar (AM), na dependência direta do Chefe de Estado-Maior do Exército (CEME), responsável pela formação do TPOI, a Escola de Sargentos do Exército (ESE), na dependência do Comando da Instrução e Doutrina, ministrando o CFSI, e a ETP, na dependência da BRR, formando os militares paraquedistas (Ministério da Defesa Nacional. (2006, 21 março). Decreto-Lei n.º 61/2006. Lei orgânica do Exército (57 Série I-A, pp. 2044-2050). Diário da República).

os 23 e os 27 anos (58,9%). Importante referir que 14,2% dos indivíduos se encontra na faixa etária acima dos 32 anos não estando por isso em condições de concorrer ao curso de Prec's⁴³. De notar, como seria expectável, que a categoria de praças detém grande parte da massa jovem (57,7% dos inquiridos com idade inferior a 27 anos são praças), enquanto a categoria de sargentos ocupa 16,6% dos inquiridos com idade superior a 28 anos, como expõe a Figura n.º 16.

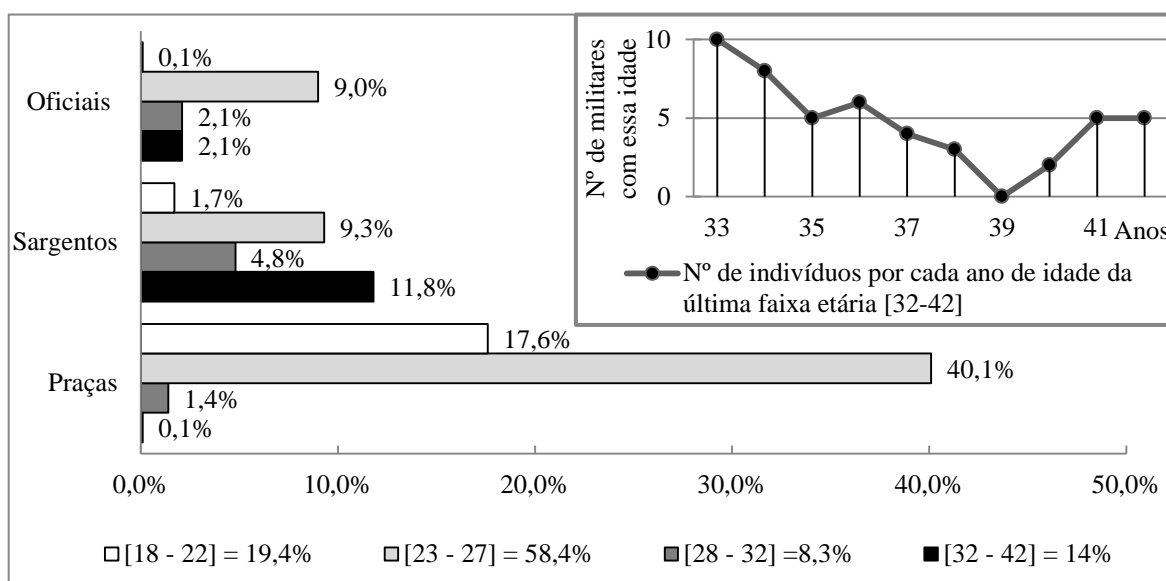


Figura n.º 16 – Distribuição etária

Quanto ao género, a amostra fez-se constituir apenas por 3 elementos femininos.

Já a situação social refletida pelos indivíduos mostra que 50% vive com os pais, sobretudo elementos da categoria de praças (42%), sendo igualmente importante a situação de 10,9% a viver com outros familiares e.g. tios e avós. Os restantes 39,1% vivem sós (8,7%), com o cônjuge (12,3%), com o filho (1,4%) ou com o cônjuge e com o filho (16,7%). Nestas duas últimas situações referentes a viver com filhos a cargo, trata-se normalmente de filho único (20,6%), já que apenas 2,8% dos inquiridos têm dois filhos não tendo nenhum os restantes 76,6%. Finalmente, verifica-se que 75,8% dos inquiridos são solteiros face aos restantes 19,9% casados, 2,5% divorciados e 1,8% de união de facto.

⁴³ A presença destes militares deve-se ao facto do cálculo da amostra se ter efetuado tendo por referência os postos dos militares, pois seria impraticável categorizar toda a população segundo a sua idade para posteriormente então sim calcular a amostra. Foram por isso tidos em conta os postos de Capitão e de 1SAR nos quais os seus militares poderão ainda concorrer numa fase inicial à CPrec, embora possam, como foi o caso destes 40 militares (14,2%), ultrapassar a idade limite ainda que no mesmo posto.

Quanto às habilitações literárias, 13% dos inquiridos (categoria de oficiais) possui o grau académico mestrado ou licenciatura, enquanto 25% dos indivíduos possui o 9º ano (categoria de praças). Grande relevância os 55% dos militares com o 12º ano de escolaridade, dos quais 49% pertencem à categoria de sargentos e 51% à categoria de praças. Os restantes níveis de escolaridade apresentam valores residuais.

Respeitante à distribuição geográfica da amostra, 51,8% dos indivíduos reside a norte do país, na região do Porto e a norte do rio Douro (A), em conjunto com a região de Aveiro e Viseu (B), constituídos sobretudo por militares do 2BIPara, como ilustra a Figura n.º 17. A zona D constitui-se sobretudo por militares da ETP e do 1BIPara (23,4%) sendo estes últimos os principais constituintes também da zona (E) (Lisboa – Évora: 14,7%). Finalmente, o círculo Coimbra – Castelo Branco – Santarém (C) apresenta 8,4% dos residentes, enquanto a região (F) (Alentejo e Algarve) detém 1,7% dos inquiridos.

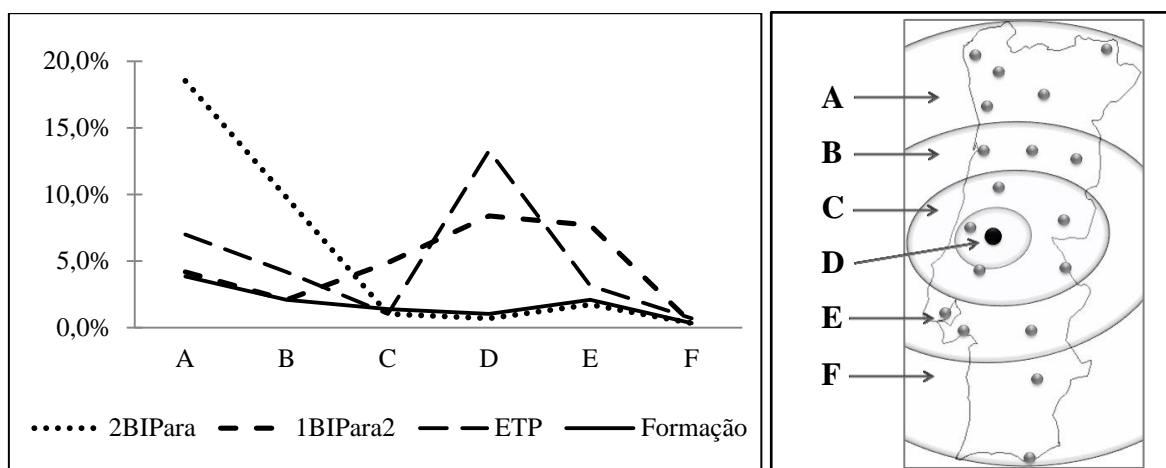


Figura n.º 17 – Distribuição geográfica da amostra

(*) Distribuição geográfica tendo em conta a distância à ETP, em Tancos, constituindo-se a região D pela envolvente até sensivelmente 60km, C até 150km, B e E até 200km e A e F por distâncias superiores.

Finalmente será importante referir que a amostra fez-se constituir por um pequeno grupo de militares com o curso de Prec's, num total de 5,3%, resultante de 1,87% militares da categoria de praças, 3% da categoria de sargentos e 0,75% da categoria de oficiais.

5.3 A informação dos militares do Exército Português respeitante à CPrec

Hipótese 1: Os militares do Exército Português conhecem os Precursores Aeroterrestres mantendo uma opinião consolidada acerca dos mesmos.

O grupo I, dividindo-se em duas partes a aplicar aos inquiridos antes e após um video promocional sobre a CPrec, visa fornecer os dados necessários para confirmar ou refutar esta hipótese. Os dados mais relevantes verificam-se na comparação das subamostras constituídas pelos militares paraquedistas e pelos militares que se encontram em formação.

Considerando o total da amostra, verifica-se que o nível de conhecimento sobre a CPrec por parte dos militares é bastante positivo, afirmando 88% dos inquiridos que conhecem as tarefas e missões dos precursores, bem como as provas para o curso de Prec's. Quanto às fontes desse conhecimento, a internet é uma origem importante (46,8%), ainda que bem atrás do convívio entre camaradas (90%) como ilustra a Figura n.º 18.

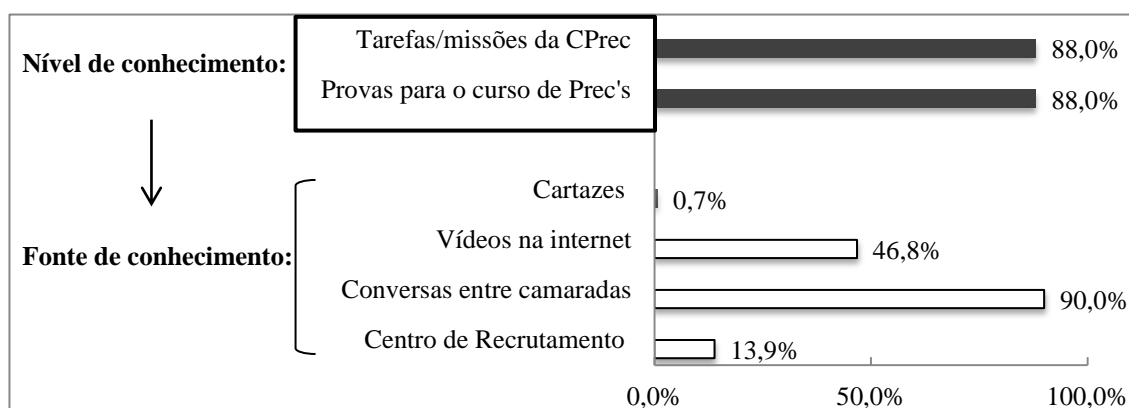


Figura n.º 18 – Nível e fonte do conhecimento sobre a CPrec por parte dos militares

Perante este nível de informação, a opinião dos militares face ao possível ingresso é expressa na Figura n.º 19, onde se destaca a diferença entre os militares paraquedistas e os militares em formação sobretudo na escolha pela opção “*não me importava de tirar o curso mas não é importante para mim*” respetivamente com 64,5% e 22,4%. De notar que 16,5% dos inquiridos responde não se sentir cativado pelo curso face a 40,1% que gostaria de tirar o curso, dos quais 60,3% correspondem a militares em formação.

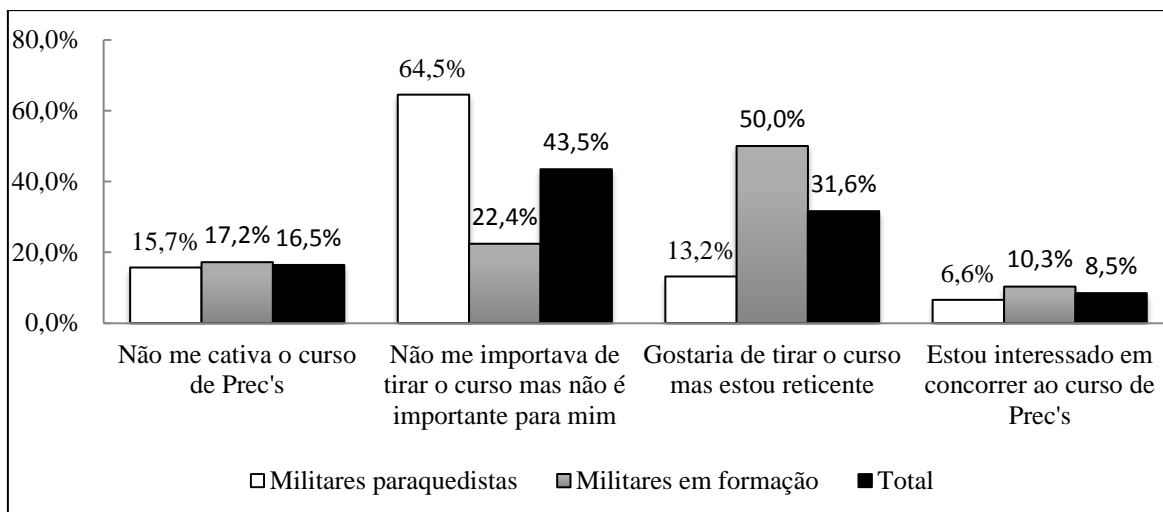


Figura n.º 19 – Posição dos militares face ao possível ingresso no curso de Prec's

Esta pergunta integrou-se no questionário principal, ao qual se seguiu o vídeo promocional da CPrec. Findo este, foi aplicada a segunda parte do questionário, contido pela pergunta cujas respostas são expostas na Figura n.º 20: “a sua opinião sobre os Prec's”.

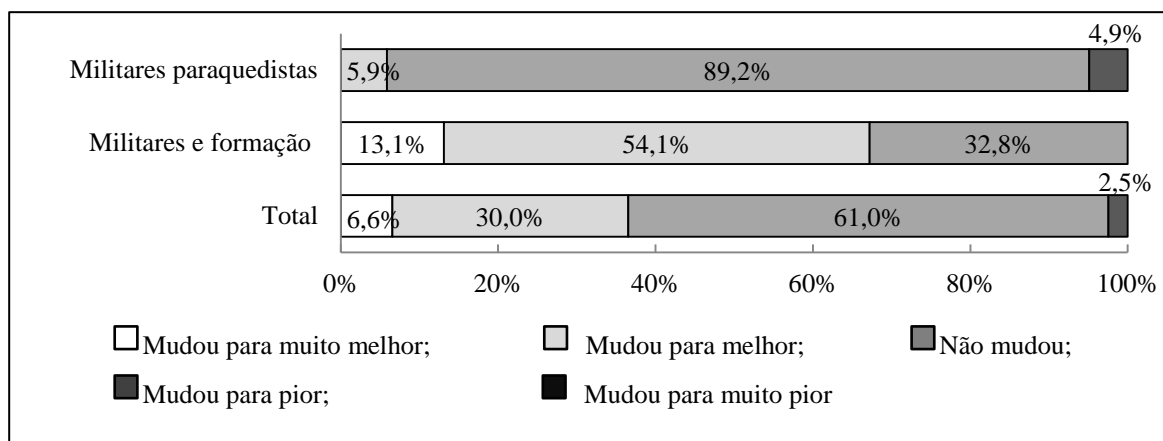


Figura n.º 20 – Mudança da opinião dos militares após vídeo promocional da CPrec

Como se verifica existe uma clara distinção entre os militares paraquedistas, dos quais 89,2% mantiveram a opinião, e os militares em formação, dos quais 30% mudou para melhor e 6,6% para muito melhor a sua perceção sobre a CPrec. Tendo isto, a Figura n.º 21 exhibe a opinião final dos inquiridos face ao voluntariado ao curso de Prec's.

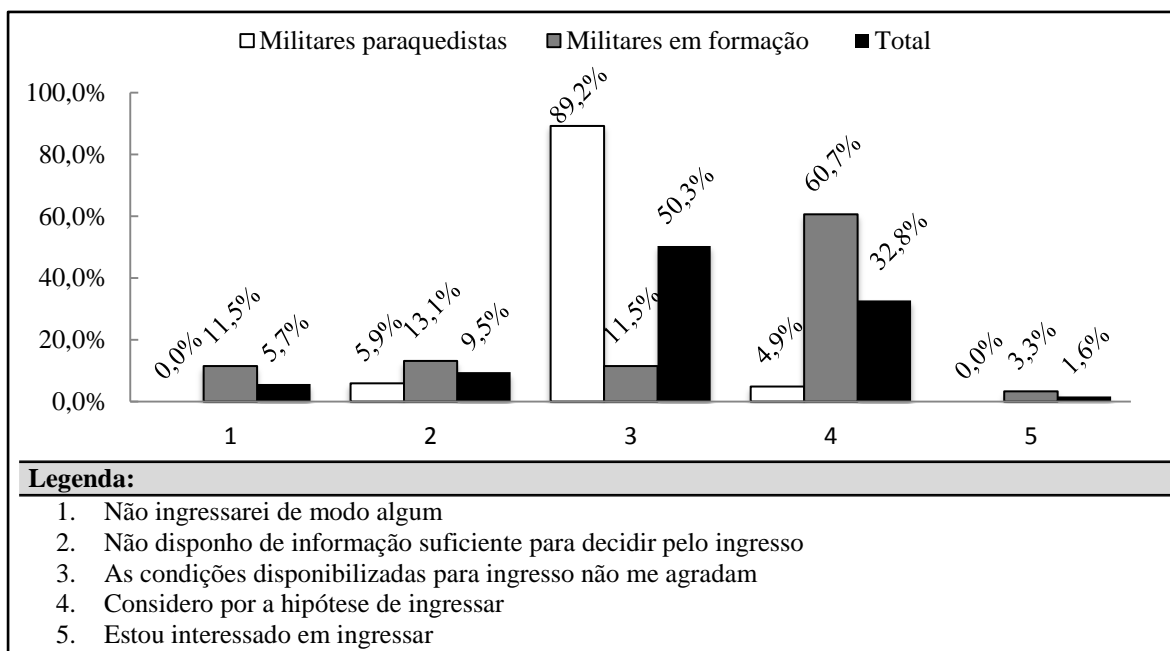


Figura n.º 21 – Posição dos militares após visualização do vídeo promocional

De notar novamente a diferença entre os militares paraquedistas e os militares em formação, dos quais se destacam 60,7% que consideram por a hipótese de ingressar, bem acima dos 50% iniciais que afirmavam gostar de tirar o curso. Já o primeiro item acaba por descer dos 16,5% iniciais para os 5,7% agora presentes.

5.4 Diferenças significativas entre as percepções das categorias de oficiais, sargentos e praças

Nesta secção pretende-se identificar diferenças significativas entre os valores médios das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos” segundo as subamostras consideradas: categoria de oficiais, categoria de sargentos e categoria de praças. Para o efeito foi aplicado o método da comparação múltipla de médias, teste *post-hoc* – Tukey (Reis, 1999). Na utilização dos testes paramétricos é verificado se a variável dependente possui distribuição normal e se as variâncias populacionais são homogêneas. São utilizados os testes de Kolmogorov – Smirnov (distribuição normal) e Levene (homogeneidade) (Carvalho, 2004). Estes procedimentos estatísticos foram realizados no SPSS™, por forma a confirmar ou infirmar a hipótese 2 bem como a hipótese 3, debatida mais à frente.

Hipótese 2: Existem diferenças significativas entre as categorias de Oficiais, Sargentos e Praças do Exército Português quanto a:

H 2.1: Fatores motivacionais intrínsecos

No Apêndice E – Análise descritiva à Hipótese 2 – são apresentadas as Tabelas n.º E.1, referente às dimensões “*fatores intrínsecos*” e “*fatores extrínsecos*” e a Tabela n.º E.2, alusiva aos componentes constituintes das mesmas dimensões, ambas as tabelas tendo como variáveis independentes as categorias da hierarquia militar.

Na Tabela n.º 5 são apresentados os resultados que permitem verificar a diferença significativa entre as diferentes categorias, tendo como variável dependente a dimensão “*fatores intrínsecos*”. De notar que a categoria de oficiais percebe a referida dimensão de forma diferente da categoria de praças, embora não significativamente, com $p=0,07$.

Tabela n.º 5 – Comparação múltipla de médias na dimensão “*fatores intrínsecos*” segundo as diferentes categorias

Dimensão	Categorias		Teste Tukey (Sig.)
Fatores Intrínsecos	Oficiais	Sargentos	0,81
		Praças	0,07
	Sargentos	Praças	0,23

Legenda: Sig – Significância; Nenhuma correlação significativa para $p < 0,05$.

H 2.2: Fatores motivacionais extrínsecos.

De igual modo, ao nível da dimensão “*fatores extrínsecos*” não se verificam diferenças significativas, sendo a mais representativa a diferença entre a categoria de oficiais e a categoria de sargentos, com $p=0,33$, como exibe a Tabela n.º 6.

Tabela n.º 6 – Comparação múltipla de médias na dimensão “*fatores extrínsecos*” segundo as diferentes categorias

Dimensão	Categorias		Teste Tukey (Sig.)
Fatores Extrínsecos	Oficiais	Sargentos	0,33
		Praças	0,51
	Sargentos	Praças	0,79

Legenda: Sig – Significância; Nenhuma correlação significativa para $p < 0,05$.

5.5 Diferenças significativas entre as diferentes unidades de colocação

Neste sentido foram concebidos três grupos principais, como já atrás referido, constituídos pelos militares dos **BIParas**, pelos os militares colocados na **ETP**, o qual engloba o BOAT aí sediado e pelos militares em formação para ingresso nas fileiras do Exército nas diferentes categorias, englobando portanto o TPOI, CFSI e CPQ (**Formação**). O importante nestes últimos não será pois a sua unidade de colocação, mas o facto de estarem em instrução, prestes a terem a oportunidade de optar ou não por ingressar na CPrec.

No Apêndice F – Análise descritiva à Hipótese 3 - estão presentes as Tabelas n.º F.1, referente às dimensões “*fatores intrínsecos*” e “*fatores extrínsecos*”, e a Tabela n.º F.2, alusiva aos componentes constituintes dessas mesmas dimensões, ambas tendo como variáveis independentes as unidades de colocação dos militares.

Hipótese 3: Existem diferenças significativas entre os militares das diferentes unidades quanto a:

H 3.1: Fatores motivacionais intrínsecos

A Tabela n.º 7 exhibe as variações entre as médias das opiniões dos militares das diferentes unidades de colocação, respeitantes à dimensão “*fatores intrínsecos*”. Como poderá verificar-se não foi detetada qualquer diferença significativa, mantendo-se as três relações com valores elevados de p (BIPara – Formação) (p=0,78), (BIPara – ETP) (p=0,87), (Formação - ETP) (p=0,64).

Tabela n.º 7 – Comparação múltipla de médias na dimensão “fatores intrínsecos” segundo as diferentes unidades de colocação

Dimensão	Unidade de colocação		Teste Tukey (Sig.)
Fatores Intrínsecos	BIPara	Formação	0,78
		ETP	0,87
	Formação	ETP	0,64

Legenda: Sig – Significância; Nenhuma correlação significativa para $p < 0,05$.

H 3.2: Fatores motivacionais extrínsecos

No que diz respeito à variável dependente “*fatores extrínsecos*”, verifica-se, como

exposto na Tabela n.º 8, uma diferença significativa entre as opiniões dos militares colocados na ETP e os militares colocados no 1BIPara e no 2BIPara, bem como com os militares em formação nos diferentes cursos, com $p=0,00$ em ambos os casos.

Tabela n.º 8 – Comparação múltipla de médias na dimensão “fatores extrínsecos” segundo as diferentes unidades de colocação

Dimensão	Unidade de colocação		Teste Tukey (Sig.)
Fatores Intrínsecos	BIPara	Formação	0,22
		ETP	0,00^(*)
	Formação	ETP	0,00^(*)

Legenda: Sig – Significância; ^(*) Correlações significativas para $p < 0,05$.

5.6 A percepção da satisfação dos fatores motivacionais por parte da CPrec, na perspetiva das diferentes categorias da hierarquia militar

Hipótese 4: A CPrec satisfaz os fatores motivacionais das diferentes categorias de militares do Exército Português.

Para testar esta hipótese recorreu-se ao grupo III do questionário, apresentando-se de seguida os principais resultados para cada componente das dimensões “*fatores intrínsecos*” e “*fatores extrínsecos*” consideradas. Os dados apresentam-se em percentagem. 100% indica que a CPrec corresponde de forma totalmente positiva às motivações dos militares, segundo a percepção dos mesmos. 50% indica que a CPrec não se apresenta nem atrativa nem repulsiva nesse domínio. 0% indica que a companhia a esse determinado nível é totalmente repulsiva, não motivando em nada os militares. Os gráficos assim apresentados, recorrendo-se sempre à mesma escala, salvo algumas exceções, permitem uma percepção mais clara quanto à importância relativa de cada fator.

5.6.1 Fatores intrínsecos

O primeiro componente desta dimensão é a “*natureza do trabalho*”. As características do trabalho em si podem atribuir um efeito negativo ou positivo ao

trabalhador. No entanto, tal como refere Afonso (2009), para se perceber qual o potencial motivador do trabalho, será necessário abordar uma série de indicadores. A Figura n.º 22 ilustra precisamente as cinco características consideradas para esta investigação. Como se verifica todos os indicadores mantêm uma perceção positiva por parte dos inquiridos, variando entre os 73,4% de média entre as categorias do indicador “*variedade do trabalho*” e os 84,7% relativos a “*tarefas interessantes e dinâmicas*”.

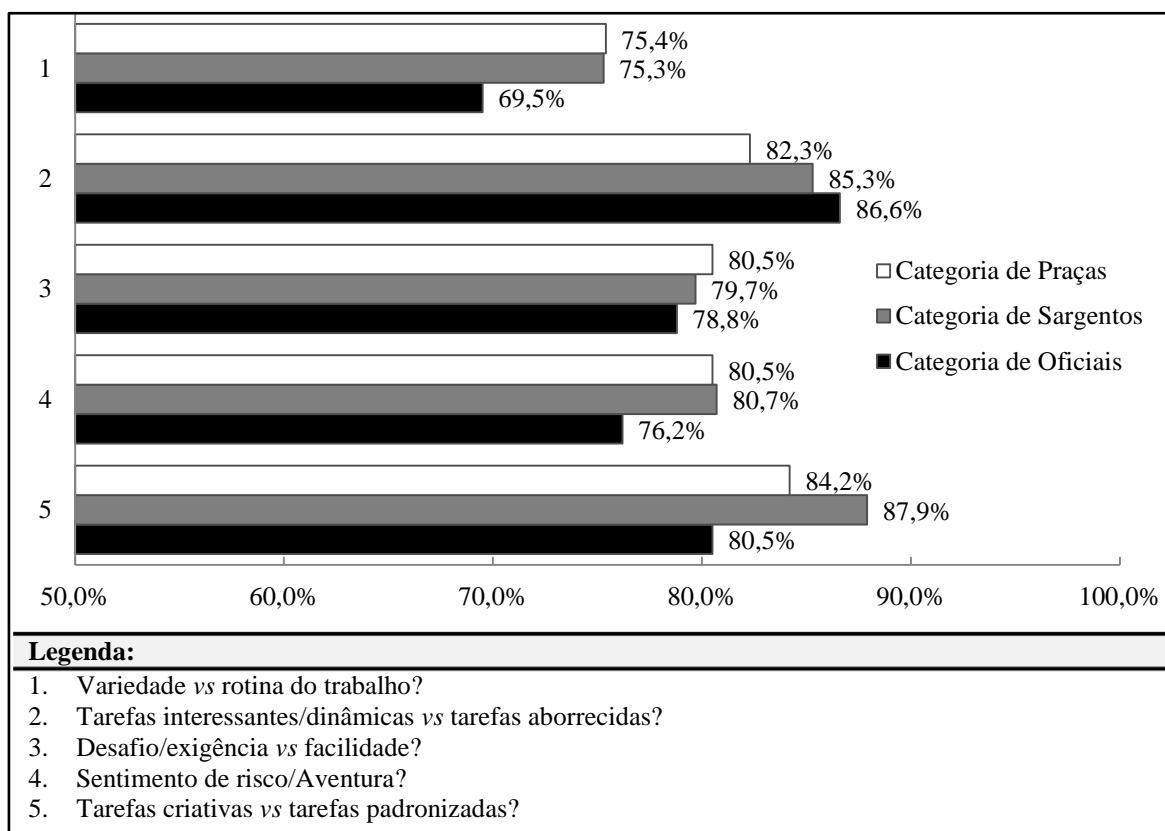


Figura n.º 22 – Natureza do trabalho

O segundo componente é a “*autorrealização*”, o que se verifica quando o indivíduo se sente satisfeito, sente que cumpriu o seu dever, seu sonho, ideal ou objetivo. A Figura n.º 23 apresenta justamente esses indicadores, segundo as categorias da hierarquia militar. Destaca-se o indicador “*sonho, ideal, objetivo*” com 80% de média entre as categorias de praças (81,4%), sargentos (79,2%) e oficiais (79,5%). O indicador “*sentido do dever*” é, de igual modo, bem percecionado quanto à CPrec, destacando-se aqui a categoria de sargentos com o valor percentual mais baixo (73,9%).

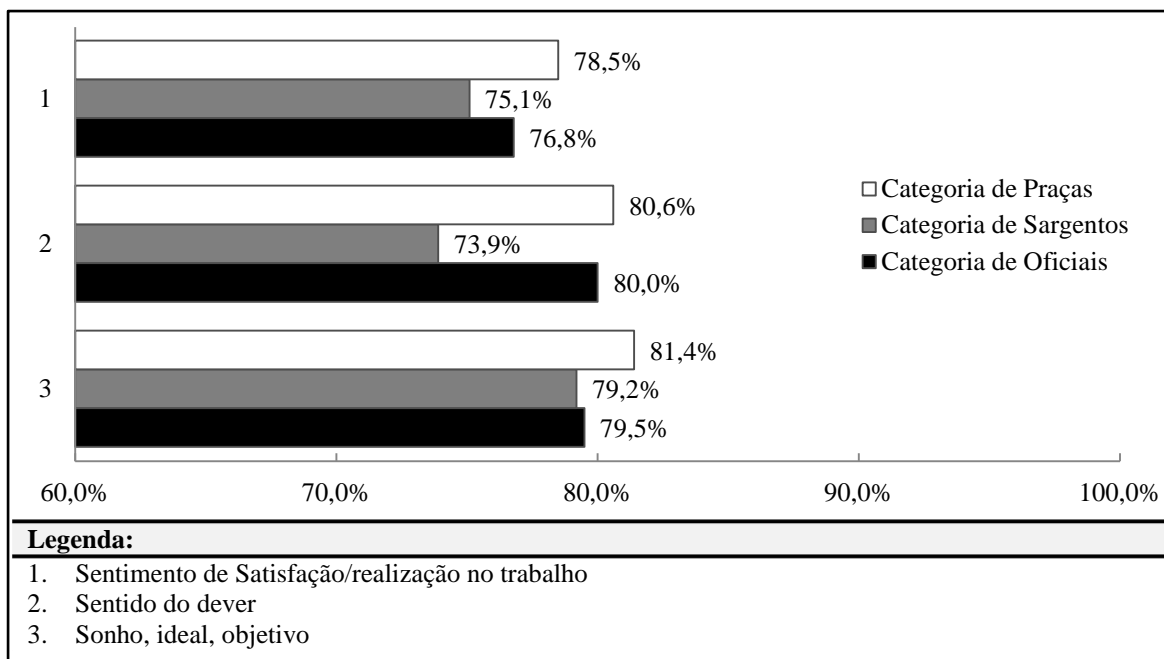


Figura n.º 23 – Autorrealização

O terceiro componente é o “*reconhecimento*”. Para que um indivíduo se mantenha motivado é preciso que se sinta reconhecido pelos outros nos êxitos e conquistas do seu trabalho (Bueno, 2002). Pois para que os outros reparem no seu trabalho ele terá de ser importante. Isto remete para o quarto componente que é a “*responsabilidade*”, que corresponde ao grau em que um indivíduo controla pessoalmente o seu trabalho (Thomati, Craveiro & Paiva, 2008/2009). A pessoa sentir-se-á motivada se deter uma maior autonomia para realizar uma tarefa do início ao fim com resultados visíveis, com maior liberdade e independência para gerir o modo como leva a cabo essas tarefas (Oldham & Hackman, 1980). Estes dois componentes estão expostos na Figura n.º 24, partilhando assim o indicador “*importância da missão*”. Este, com 78,4% é precisamente o indicador com melhor perceção por parte dos militares, pese embora o “*feedback*”, com 77,3%, e a “*autonomia*”, com 77,7%, sejam também positivamente correspondidos pela CPrec, no entender dos militares das diferentes categorias.

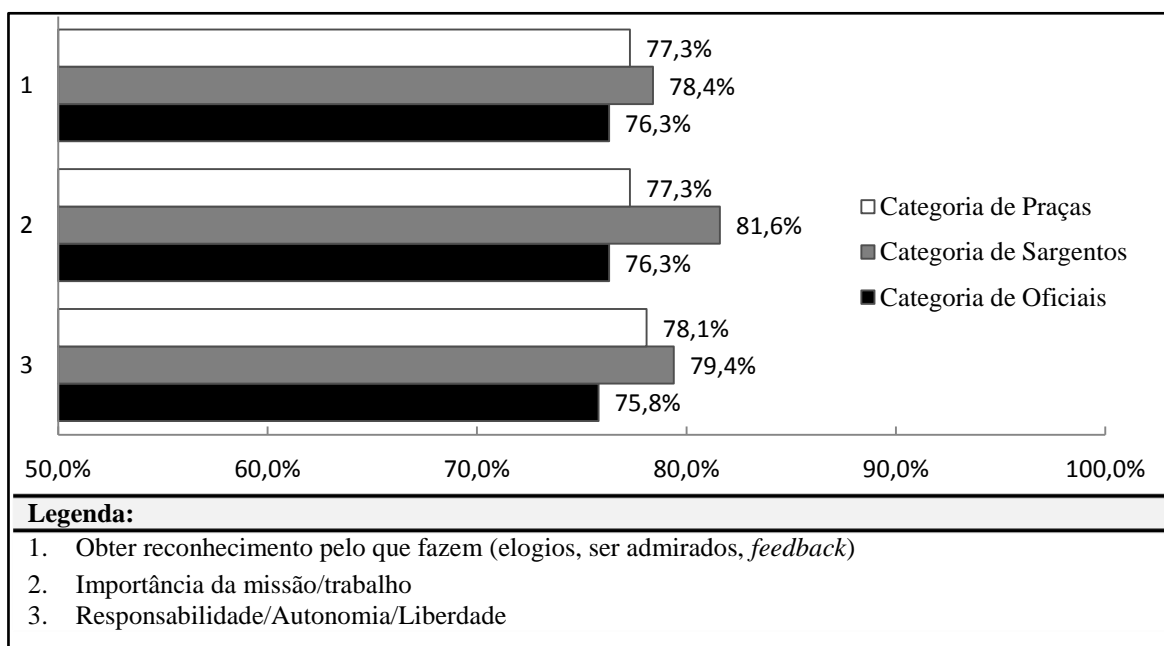


Figura n.º 24 – Reconhecimento & responsabilidade

Por último foram englobados no mesmo indicador o “*crescimento profissional e desenvolvimento pessoal*”, os quais, embora próximos, não são sinónimos. Entende-se desenvolvimento pessoal como o processo de formação (formal ou informal), que permite ao indivíduo adquirir aptidões e competências bem como aplica-las em situações que constituem para ele um desafio, permitindo-lhe evoluir e amadurecer profissionalmente. Ora se esse desempenho possibilitar ao indivíduo a abertura a novas posições na organização, não ficando estagnado, tal será pois extremamente motivador para a pessoa (Almeida, 2002). Na Figura n.º 25 poder-se-á constatar a forma como se distingue o crescimento profissional, que chega a ser negativo na opinião da categoria de praças (49,8%), com o desenvolvimento pessoal, com 79,5%, de média. Na Figura n.º G.1 presente no apêndice G – O curso de Prec’s no *ranking* de perceções, estão refletidas as respostas dos militares à pergunta “*se pudesse escolher entre o curso de Prec’s e as opções seguintes qual escolhia?*”. De notar que os primeiros cinco itens estão relacionados sobretudo com o crescimento profissional, enquanto os últimos três com o desenvolvimento pessoal. Desta comparação resulta a preferência pela opção um (1) “*curso de cabos, ESE, AM*” com (48,3% de média), sobretudo pela categoria de oficiais (41,6%) bem como pela opção seis (6) “*missão internacional*” (média de 43,4%), neste caso muito devido à categoria de sargentos (34,7%). Inversamente os exercícios nacionais (71,2%) e outros cursos profissionais no Exército e.g. socorrismo, mecânico, etc. (70,8%)

não serão opção para os inquiridos se confrontados com o curso de Prec's.

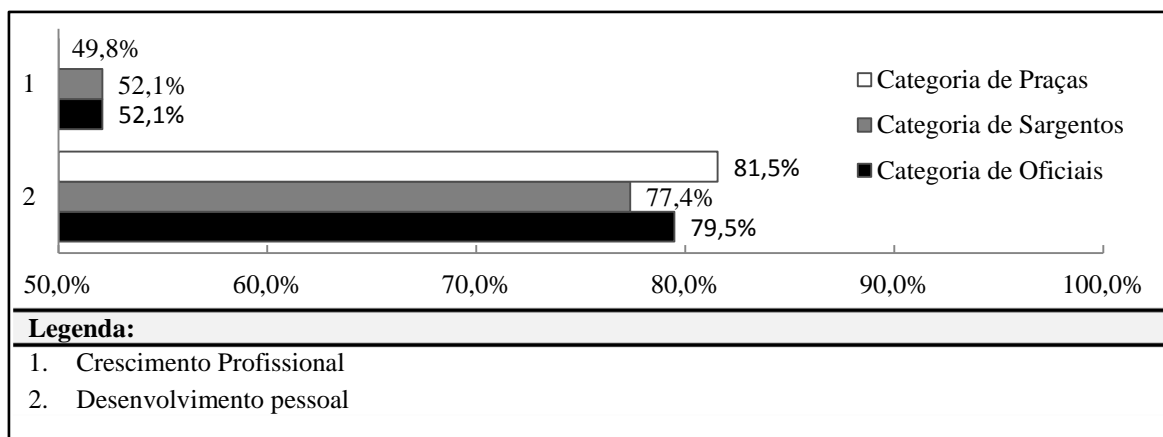


Figura n.º 25 – Crescimento Profissional & Desenvolvimento Pessoal

5.6.2 Fatores extrínsecos

Como afirma Bueno (2002), o ser humano é multidimensional e para sentir-se motivado precisa expandir as suas dimensões operacional, social e política. Daí que seja importante ter em conta este aspeto na avaliação das motivações dos militares. Na Figura n.º 26 são apresentados duas características inerentes a qualquer trabalho, sendo precisamente a distância a casa, estando aqui implícito a distância a família e ao círculo de amigos, bem como o horário de trabalho. Como se verifica a distância trabalho-casa é positivamente correspondida pela localização da CPrec, pese embora uma baixa percentagem com 57,2% de média. Mais positivamente corresponde a CPrec no que refere à disponibilidade exigida, com 74,5%.

O segundo componente dos fatores extrínsecos são as condições de trabalho. Aqui estão presentes os fatores que envolvem o ambiente físico do trabalho, como se apresentam na mesma Figura n.º 26. A perceção dos militares é positiva face à CPrec relativamente a estes indicadores, salientando-se o material, equipamento e armamento com 79,4%.

O terceiro componente é o vencimento, no qual estão incluídas todas as compensações, desde a remuneração base a benefícios extraordinários e incentivos, não percecionando de forma positiva o contributo da CPrec neste sentido, com uma média de 35,1%. Quanto às relações interpessoais a CPrec cumpre positivamente com 73,7% de média entre as categorias. Ambos os componentes estão apresentados na Figura n.º 27.

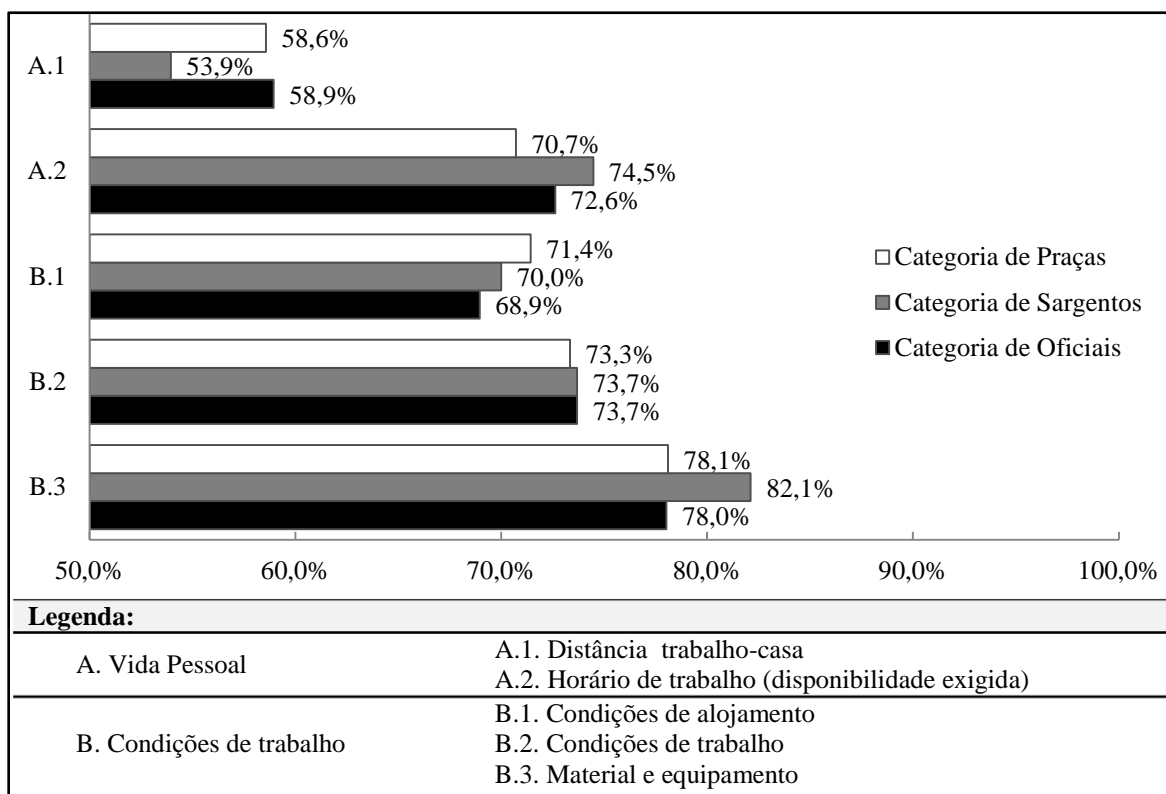


Figura n.º 26 - Vida Pessoal & Condições de trabalho

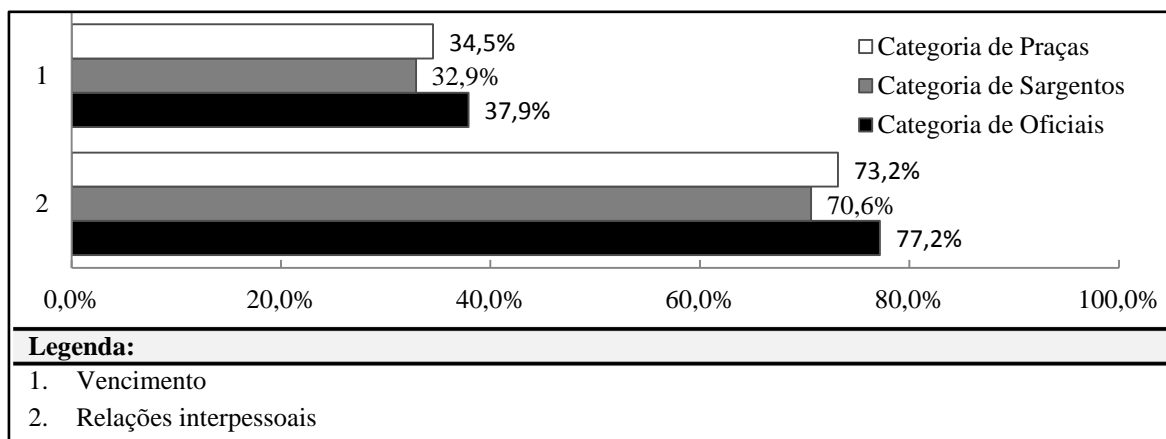


Figura n.º 27 – Vencimento

O quinto componente é o “*estatuto*”. Foi já abordado nos fatores intrínsecos o “*reconhecimento*”, o qual assenta no trabalho em si, na importância da missão, e no reconhecimento que recebemos por aquilo que fazemos. Significado diferente terá a

necessidade de prestígio, de pertença a um grupo especial e de usar símbolos de estatuto. A Figura G.2 do apêndice G apresenta os resultados da pergunta D do grupo III do questionário, onde se poderá observar qual a opinião dos militares face a diferentes forças militares e de segurança. A CPrec, com 85,6%, encontra-se bem próximo das forças de maior prestígio (DAE – 87%) (GOE – 86,7%) (SOGA, curso de frequência na CPrec - 88,4%). A Figura nº 28 expõe a opinião dos militares quanto ao “*sentimento de pertença a um grupo de prestígio*” (81,4%), bem como ao nível dos “*símbolos de estatuto*”, variando aqui entre os 73,8%, 67,4% e 57,9%, respetivamente para as categorias de praças, sargentos e oficiais.

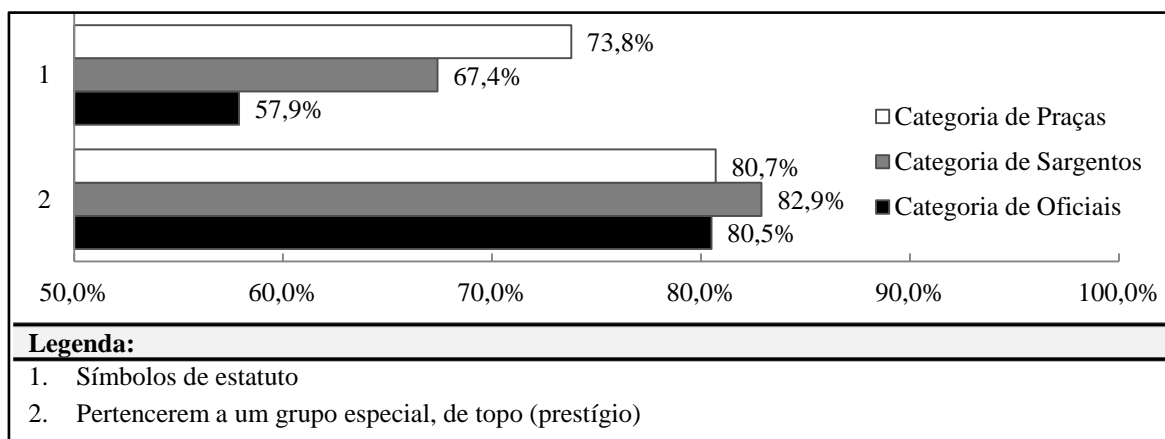


Figura nº 28 – Estatuto

5.7 As perceções dos militares das diferentes unidades relativamente à CPrec.

Hipótese 5: Os militares paraquedistas têm níveis motivacionais mais elevados para se voluntariarem no curso de Prec´s que os militares em formação.

Como presente na Figura n.º H.2 do Apêndice H – Síntese de resultados, verifica-se, embora os militares paraquedistas apresentem uma perceção positiva à satisfação que a CPrec proporciona aos diferentes fatores motivacionais (69,1%), são de facto os militares em formação que mantêm níveis mais altos, com 77,4%, destacando-se a “*vida pessoal*”, com 83,7%, face aos 62,7% percecionado pelos militares paraquedistas.

5.8 Discussão de resultados

O próximo subcapítulo irá abordar os resultados mais relevantes da investigação, procurando identificar a sua relação com os dados apresentados nos Capítulos 2 e 3. Para tal apoia-se nas Figuras n.º H.1 e H.2 do Apêndice H, bem como nas Tabelas n.º I.1, I.2, I.3 e I.4 do Apêndice I – Respostas abertas do questionário.

No que diz respeito ao nível de informação por parte dos militares, positivo, verifica-se que a principal fonte é o convívio entre camaradas. Tal dever-se-á ao facto de, embora a CPrec não tenha qualquer subunidade sediada nos BIParas, vários são os militares com o curso de Prec's aí colocados, levando nesse sentido ao convívio e troca de experiências com os restantes militares. O mesmo acontecerá na ETP, onde está colocada a CPrec. Como seria de esperar os militares ainda em formação são os que apresentam menores níveis de informação, dado o inferior período de vivência no meio militar⁴⁴.

Quanto às diferentes importâncias atribuídas aos fatores motivacionais por parte das diferentes categorias, como visível na Figura n.º E.1, as opiniões são geralmente similares entre as categorias. O mesmo não se verifica, ao nível das unidades de colocação, como ilustra a Figura n.º F.1, onde entram aspetos em conta como e.g. a distância trabalho-casa.

No que diz respeito à perceção dos militares face ao cumprimento da CPrec quanto aos diferentes fatores motivacionais, verifica-se que a mesma é, em geral, positiva, como visível nas Figuras n.º H.1 e H.2, que sintetizam os dados mais relevantes a seguir descritos. Analisando primeiramente os fatores intrínsecos, ao nível da natureza do trabalho, a CPrec constitui-se como uma opção positiva, fruto das atividades desenvolvidas pelos seus militares quer no âmbito das suas missões aeroterrestres quer no âmbito de formações que lhes poderão ser incumbidas, caracterizando a função (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre como sendo exigente física e psicologicamente e possuidora de um forte sentimento de risco e aventura.

Quanto à autorrealização, como disse Maslow (1943, p. 382) “o que um homem pode ser ele **deve** sê-lo”, e a perceção dos inquiridos neste domínio é que o curso de Prec's representa um desafio que traz grande satisfação quando superado, materializando uma boa opção para o indivíduo que tem em si o desejo de se tornar aquilo de que é capaz. Aliada a esta exigência do curso de Prec's e das suas provas de seleção, bem como à natureza das

⁴⁴ Também é importante a Internet como fonte de informação, fruto de páginas como *Tropas Paraquedistas Portuguesas, Exército - Recrutamento, Wikipédia ou mesmo Youtube*, onde se poderá encontrar o vídeo divulgado aquando da aplicação dos questionários.

missões desenvolvidas, fundamentais para que, em qualquer operação aeroterrestre, o paraquedista se sinta tranquilo no início da sua missão ao acreditar que irá aterrar no local planeado, está um forte sentimento de reconhecimento e admiração por parte dos militares que interagem com a CPrec. No mesmo sentido de ideias, uma missão como a incumbida à CPrec acarreta grande responsabilidade, refletindo uma classificação de 80,7% segundo as percepções dos inquiridos.

Referente ao crescimento profissional, contrariamente, a CPrec não se constitui como um estímulo para uma progressão na carreira. Não existindo grandes diferenças entre as categorias de praças, sargentos e oficiais, podem-se constatar no entanto diferenças ao nível das unidades de colocação, sendo percecionado de forma distinta entre os militares paraquedistas (ETP, BOAT e BIParas – 48,2%) e os militares em formação (68,7%), como ilustra a Figura n.º H.2. Inversamente, o desenvolvimento pessoal, proporcionado pelo curso de Prec's, constituindo-se como um desafio importante, e pela posterior colocação na CPrec, com a possibilidade de executar diversos exercícios conjuntos e combinados bem como progredir na carreira aeroterrestre (e.g. o curso de SOGA), encontra nos militares uma percepção bastante positiva.

No que diz respeito aos fatores extrínsecos, atentando a componente “*vida pessoal*”, verificou-se que não existem diferenças relevantes entre as diferentes categorias, como visível na Figura n.º H.1. No entanto ao nível das unidades de colocação, nota-se uma clara distinção entre os militares colocados nas unidades paraquedistas e os militares ainda em formação, como ilustra a Figura n.º H.2. Enquanto para os militares em formação, cuja unidade de colocação ainda não é a da sua preferência, este fator apresenta 83,7%⁴⁵, ao passo que os militares paraquedistas, colocados já possivelmente nas suas unidades de preferência, este componente fica-se pelos 61,4%. Grande importância atribuída à distância casa-trabalho bem como à disponibilidade exigida, tendo sido referido por militares, como apresentado no Apêndice I, que por uma questão de realização pessoal o militar iria para os Prec's, mas que para tal “*seria necessário ter uma vida profissional estável e a vida familiar concretizada. Com mais serviços, mais escalas e mais exercícios, ou se vai para os Prec's a tempo inteiro ou se tem família*”.

Quanto às condições de trabalho a CPrec cumpre satisfatoriamente com uma média de 73,9%, o que seria expectável fruto à similitude entre as condições de trabalho e de

⁴⁵ Esta é a média entre as opiniões do CPQ (92,7%), CFSI (76,7%) e TPOI (71,7%), onde se salienta a percepção bastante positiva por parte dos militares em frequência do CPQ.

alojamento entre a CPrec e as restantes unidades, pese embora a CPrec corresponda mais positivamente no que se refere ao material, equipamento e armamento disponível (79,4%).

O vencimento, percecionado pelos militares em formação com a média de 49,3%, demonstra que não existe de facto qualquer diferença entre o vencimento de um paraquedista e de um militar com o curso de Prec's. No entanto, como expõe a Figura n.º H.2 os militares colocados nas unidades paraquedistas percecionam de forma bem mais negativa esta componente (31,3%). Tal dever-se-á, como expresso no Apêndice I, à combinação de fatores como a distância a casa, que iria incrementar os custos ao final do mês, bem como a perspetiva de incorrer numa missão internacional que traria grandes benefícios financeiros, e que é percecionada pelos militares como mais provável de ocorrer se colocados nos BIParas.

No que toca às relações interpessoais, como se esperaria, a CPrec é tida de forma positiva, combinando no fundo o espírito de corpo e de camaradagem que caracteriza qualquer unidade militar, com os seus reduzidos efetivos e atuação em pequenos grupos, o que promove maior proximidade entre militares.

Finalmente, no que concerne ao estatuto, a CPrec é de facto tida como uma força especial, caracterizada por um curso exigente física e psicologicamente nem sempre ao alcance de todos os militares, resultando num pequeno nicho de excelência ao qual são incumbidas missões de grande responsabilidade e risco, daí advindo o prestígio e admiração refletidos tanto na Figura n.º H.2 como no Apêndice I.

5.9 Conclusão

O Capítulo que termina iniciou-se com a caracterização da amostra à qual foi aplicada os questionários, seguindo-se a análise dos resultados estruturada segundo as diferentes hipóteses formuladas no início da investigação. Por fim a discussão de resultados visa dar a perceber o porquê dos resultados mais relevantes se apresentarem de tal modo, fazendo a ligação entre os resultados apresentados e os conhecimentos adquiridos nos Capítulos 2 e 3.

O Capítulo seguinte, Conclusões e recomendações visa responder à pergunta de partida para o presente estudo, confirmando, primeiramente as hipóteses formuladas, permitindo estas responder às várias perguntas derivadas levantadas. Por fim serão tecidas algumas recomendações bem como sugestões para investigações futuras.

CAPÍTULO 6

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1 Introdução

Neste último capítulo irá ter lugar a confirmação ou infirmação das hipóteses formuladas, permitindo assim a resposta às perguntas derivadas e à pergunta de partida.

6.2 Verificação das hipóteses formuladas

Hipótese 1: Os militares do Exército Português conhecem os Precursores Aeroterrestres mantendo uma opinião consolidada acerca dos mesmos.

A hipótese confirma-se parcialmente uma vez que os militares conhecem as provas para o curso de Prec's (88,0%), bem como as tarefas e missões incumbidas à CPrec (88%), tendo no entanto 30% dos inquiridos alterado a sua opinião para melhor após o vídeo promocional, dos quais 54,1% pertencentes aos militares em formação. 9,5% afirmam não dispor de informação suficiente para decidir pelo ingresso no curso de Prec's.

Hipótese 2: Existem diferenças significativas entre as categorias de Oficiais, Sargentos e Praças do Exército Português quanto a:

H 2.1: Fatores motivacionais intrínsecos

A hipótese não se confirma, uma vez que não se verificam diferenças significativas entre as perceções dos militares das diferentes categorias quanto aos fatores intrínsecos.

H 2.2: Fatores motivacionais extrínsecos.

De igual modo, ao nível dos fatores extrínsecos a hipótese não se confirma, já que a diferença mais representativa, entre a categoria de oficiais e sargentos, fica-se por $p=0,33$.

Hipótese 3: Existem diferenças significativas entre os militares das diferentes unidades quanto a:

H 3.1: Fatores motivacionais intrínsecos

A hipótese não se confirma, sendo $p=0,64$ o nível descritivo mais baixo, entre as perceções dos militares colocados na ETP e em formação, quanto aos fatores intrínsecos.

H 3.2: Fatores motivacionais extrínsecos

A hipótese confirma-se parcialmente, sendo significativamente diferentes as percepções entre os militares em formação e os militares colocados na ETP, bem como entre estes e os militares colocados nos BIParas, com $p=0,00$ em ambas as situações.

Hipótese 4: A CPrec satisfaz os fatores motivacionais das diferentes categorias da hierarquia militar do Exército Português.

A hipótese confirma-se parcialmente, com 10 dos 11 componentes a serem considerados pelos inquiridos positivamente correspondidos pela CPrec, destacando-se os fatores intrínsecos com 73,7%, 75,3% e 75,1% respetivamente para as categorias de oficiais, sargentos e praças. Os fatores extrínsecos detêm 64,6%, 63,7% e 64,9% respetivamente, com a percepção do vencimento a ficar-se pelos 32,9% ao nível da categoria de sargentos.

Hipótese 5: Os militares paraquedistas têm níveis motivacionais mais elevados para se voluntariarem no curso de Prec's que os militares em formação.

A hipótese não se confirma. Atentando nos fatores intrínsecos, os militares em formação entendem que a CPrec satisfaz mais positivamente os diferentes fatores, com 79,2% face aos 75,2% dos militares paraquedistas, bem como no que concerne aos fatores extrínsecos, com 75,2% e 61,8%, respetivamente.

6.3 Perguntas derivadas**Pergunta Derivada 1: Qual o nível de informação dos militares do Exército Português e a sua influência nas decisões dos mesmos face ao voluntariado na CPrec?**

O nível de informação por parte dos militares em relação à CPrec é positivo, com 88% dos militares a afirmarem ter conhecimento das tarefas e missões da CPrec bem como das características do curso de Prec's. Este nível de informação demonstra ser mais consistente ao nível dos militares paraquedistas, verificando-se mais influenciáveis os militares em formação, com a informação a fomentar a sua curiosidade sobre os Prec's.

Pergunta Derivada 2: Existem diferenças significativas dos fatores motivacionais entre as categorias de Oficiais, Sargentos e Praças?

Não. As diferentes categorias valorizam similarmente os fatores motivacionais.

Pergunta Derivada 3: Existem diferenças significativas dos fatores

motivacionais entre os militares colocados nas diferentes unidades?

Sim. As percepções dos militares da ETP distinguem-se dos restantes militares colocados nos BIParas ou em formação, apresentando valores geralmente inferiores.

Pergunta Derivada 4: Qual a percepção dos militares das diferentes categorias face à satisfação que a CPrec proporciona a cada um dos fatores motivacionais?

A percepção das diferentes categorias é muito similar, considerando os militares que a CPrec satisfaz positivamente as suas motivações na generalidade dos fatores.

Pergunta Derivada 5: Será que existem diferentes percepções entre os militares colocados nas diferentes unidades relativamente à CPrec e ao curso de Prec's?

Sim. Existem diferenças entre os militares paraquedistas e os militares em formação, com estes a considerarem a CPrec uma fonte de motivação superior.

6.4 Pergunta de partida da investigação**Quais os fatores motivacionais que levam o militar do Exército Português a voluntariar-se no curso de Prec's?**

De um modo geral o militar do Exército Português encontra na CPrec uma unidade que considera corresponder satisfatoriamente as suas necessidades motivacionais. No que se refere aos fatores motivacionais intrínsecos, destacam-se a natureza do trabalho, autorrealização, reconhecimento, responsabilidade e desenvolvimento pessoal como fatores positivamente correspondidos pela CPrec, com uma classificação média de 79,4%. Já referente aos fatores motivacionais extrínsecos, destacam-se as condições de trabalho, o estatuto e as relações interpessoais, com uma média de 74%.

6.5 Reflexões finais e recomendações

O longo caminho de investigação percorrido, e considerando os objetivos do presente estudo, permite retirar as seguintes conclusões. Os fatores motivacionais são, no geral, positivamente correspondidos pela CPrec, destacando-se os fatores intrínsecos, entre os quais a autorrealização (80%), reconhecimento (81%) e responsabilidade (82,3%). Com 51,3%, o crescimento profissional é o fator que menor motivação cria junto dos militares, fruto da impossibilidade por parte da CPrec de se constituir como qualquer estímulo para a

progressão na carreira, como e.g. os quadros permanentes para a categoria de praças.

Entre os fatores extrínsecos destaca-se a vida pessoal como fator de menor atração, edificado no indicador “*distância casa-trabalho*” e na “*disponibilidade exigida*”. A este nível será importante desenvolver estudos, no futuro, de forma a analisar a equidade interna e externa das diferentes funções de cada militares das várias subunidades paraquedistas, no sentido de equilibrar de forma justa os vetores empenho e recompensa. Com 62,4%, a vida pessoal é percecionada pelos inquiridos como difícil de conciliar com a vida profissional do militar colocado na CPrec. Tal deverse-á aos reduzidos efetivos da CPrec (31 militares paraquedistas com o curso de Prec’s), os quais nem sempre serão os necessários para responder às solicitações, no âmbito da sua missão de apoio aeroterrestre, de toda uma BRR, ao mesmo tempo que se mantêm disponíveis para os normais serviços internos da unidade. Esta combinação de fatores torna assim exigente a carga horária associada ao militar da CPrec, além de inviabilizar o treino operacional contínuo e estruturado como seria o ideal, segundo os níveis de ambição estabelecidos para a CPrec.

6.6 Limitações da investigação

Não tendo acesso a qualquer estudo nacional e internacional, com as mesmas características da presente investigação, este estudo foi fortemente concebido de raiz, não permitindo fazer uma análise comparativa com outros resultados, de diferentes forças.

6.7 Recomendações, sugestões e investigações futuras

A CPrec deverá desenvolver um plano de *marketing* que potencie o seu recrutamento interno, mas também, e mais importante, contribuir para o recrutamento externo dos paraquedistas como um todo. O modelo de inquérito concebido para este estudo, poderá ser adaptado e aplicado aos militares recém ingressados na ETP, permitindo assim identificar os fatores motivacionais que levam o jovem ao ingresso nas tropas paraquedistas. Os resultados obtidos irão permitir o desenvolvimento de um plano de *marketing*, na continuidade do programa de divulgação, iniciado em 2008, perfeitamente orientado para a fonte de recrutamento. E a CPrec, com a mediatização das suas características, atividades e missões fortemente motivacionais, pode-se constituir num contributo importante para chegar aos *corações e mentes* dos jovens portugueses.

BIBLIOGRAFIA

Livros/monografias:

- Adair, J. (2006). *Leadership and Motivation*. London & Philadelphia: Kogam Page.
- Afonso, P. (2009). *Liderança: elementos chave do processo*. Lisboa: Escolar Editora.
- Bell, J. (2004). *Como Realizar um Projeto de Investigação*. Lisboa: Gradiva.
- Bilhim, J. A. F. (2006). *Teoria Organizacional: estruturas e pessoas* (5a ed. rev. e actualiz.). Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Chiavenato, I. (1997). *Recursos Humanos* (4a ed., ed. compacta). São Paulo: Atlas.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cardoso, C. (2004). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cardoso, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (5a ed., ed. rev. e actualiz.). Lisboa: Editora RH.
- Foddy, W. (2002). *Como Perguntar: Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários* (1a ed.). Oeiras, Lisboa: Celta Editora.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (2001). *O Inquérito: Teoria e Prática* (4a ed., Trad.). Oeiras: Celta Editora.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Comportamento Organizacional* (2a ed., trad. Rosa, M. L. G. L.). Universidade Estadual do Arizona. McGraw Hill.
- Pereira, A. (2008). *Guia prático de utilização do SPSS: análise de dados para ciências sociais e psicologia* (7a ed., ed. rev. e corr.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS* (5a ed., rev. e aument.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pink, D. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.
- Quivy, R., & Campenhouldt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*.

(2a ed.). Lisboa: Gradiva.

Reis, E., Melo, P., Andrade, R., & Calapez, T. (1999). *Estatística aplicada* (vol. 2). Lisboa: Edições Sílabo.

Sarmiento, M. (2008). *Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada*. (2a ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

On-line:

Aguiar-Branco, J. P. (2012). *É “fundamental manter os compromissos nas organizações internacionais* (Declarações do Ministro da Defesa Nacional). Retirado: setembro, 6, 2012, de <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-defesa-nacional/mantenha-se-atualizado/20120322-mdn-bruxelas.aspx>.

Alves, N. (2006). *Investigação por Inquérito*. Departamento de Matemática, Universidade dos Açores. Retirado: junho, 23, 2012, de <http://www.amendes.uac.pt/monograf/tra06investgInq.pdf>.

Borges, L. O., & Filho, A. A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia* (6(2), pp. 177-194). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Retirado, março, 3, 2012, de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n2/7272.pdf>.

Bueno, M. (2002). *As teorias de Motivação Humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow*. Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC (Ano IV. nº 06. 1º Semestre). Retirado: março, 27, 2012, de <http://roberiosoares.files.wordpress.com/2010/02/motivacao-humana.pdf>.

Carmo, A. (2012). Distintivo de Qualificação do Curso de «Precursor Aeroterrestre». *Operacional: defesa, forças armadas e de segurança* (Categoria: 10. Distintivos, Insígnias e Condecorações) Retirado: fevereiro, 23, 2012, de <http://www.operacional.pt/distintivo-de-qualificacao-do-curso-de-%C2%ABprecursor-aeroterrestre%C2%BB/>.

Carvalho, H. (2004). *Análise de variância simples paramétrica: one-way ANOVA*. Interpretação de Outputs de SPSS, Sociologia e sociologia e planeamento, ISCTE (ano letivo 2003/2004, 2º semestre). Retirado: julho, 10, 2012, de estatisticaiscte.no.sapo.pt/ANOVA_01.pdf.

- Covington, M. V. (2000). Goal theory, motivation, and school achievement: an integrative review. *Annual Review Psychology* (Jan 01. N. 51. pp. 171–200). Retirado: julho, 22, 2012, de <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-61855625/goal-theory-motivation-and.html>.
- Cruz, D. (2005). *Communication and related factors affecting academic success among college students*. College of Communication, The Florida State University. Retirado: junho, 29, 2012, de <http://etd.lib.fsu.edu/theses/available/etd-11142005-153232/unrestricted/CruzMastersThesis.pdf>.
- Cunha, L. (2007). *Modelos Rash e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes*. Departamento de Estatística e Investigação Operacional, Faculdade de Ciências da Universidade Lisboa. Retirado: junho, 21, 2012, de http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1229/1/18914_ULFC072532_TM.pdf.
- Deci, E., & Ryan, R. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, USA: University of Rochester Press. Retirado: fevereiro, 19, 2012, de <http://books.google.pt/books?id=DcAe2b7L-RgC&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=false>.
- Filho, A., & Araújo, M. (n.d.). *Teoria das expectativas: uma análise da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil*. Retirado: março, 3, 2012, de <http://www.revistafarn.inf.br/revistafarn/index.php/revistafarn/article/viewFile/21/43>.
- Forte, R., & Trigo, P. (2007). *Motivação: enquadramento geral, conceito, definições e teorias da motivação*. Departamento de Engenharia Civil do Instituto Politécnico de Coimbra, Instituto Superior de Engenharia de Coimbra. Retirado: junho, 30, 2012, de http://prof.santana-e-silva.pt/gestao_de_empresas/trabalhos_06_07/word/Motiva%C3%A7%C3%A3o-Enquadramento%20Geral.pdf.
- Franklin, N. (2006, novembro). *Job satisfaction as experienced by doctors in public sector hospitals*. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Masters in Business Administration, Nelson Mandela Metropolitan University. Retirado: setembro, 20, 2011, de <http://www.nmmu.ac.za/documents/theses/JOB%20SATISFACTION%20SOFT%20COPY.pdf>.
- Gouveia, C., & Baptista, M. (2007). *Teorias sobre a Motivação: Teorias de Conteúdo*.

- Departamento de Engenharia Civil do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, Instituto Politécnico de Coimbra. Retirado: fevereiro, 21, 2012 de http://prof.santana-e-silva.pt/gestao_de_empresas/trabalhos_06_07/word/Motiva%C3%A7%C3%A3o-Teorias%20de%20conte%C3%BAdo.pdf.
- Graham, S., & Weiner, B. (n.d.) *Theories and Principles of Motivation*. University of California, Los Angeles. Retirado: fevereiro, 28, 2012, de http://www.unco.edu/cebs/psychology/kevinpugh/motivation_project/resources/graham_weiner96.pdf.
- Guise, M. (1988). *Test of Hackman and Oldham's Job Characteristics Model in a post-secondary educational settings*. Department of Graduate and Undergraduate Studies in Education, College of Education Brock University. St. Catharines, Ontario. Retirado: fevereiro, 15, 2012, de http://dr.library.brocku.ca/bitstream/handle/10464/2091/Brock_Guise_Mary_1988.pdf?sequence=1.
- Herzberg, F. Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2009). *The motivation to work* (12a ed.). Retirado: fevereiro, 22, 2012, de http://books.google.pt/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Herzberg, F. (1987). *One More Time: How do you motivate employees?* (Reprint Number 87507). Harvard Business Review. Retirado: fevereiro, 10, 2012, de http://www.facilitif.eu/user_files/file/herzburg_article.pdf.
- Klingenberg, L., Leishman, A., Soliman, S., & Dhillon, S. (2003, Spring). *Motivational Theories as applied to the Technical Professional*. Engineering 801, San Francisco State University. Retirado: fevereiro, 23, 2012, de <http://userwww.sfsu.edu/~enr801/projects/motivation.pdf>.
- Lai, E. (2011). *Motivation: a literature review*. Research Report, Pearson. Retirado: junho, 30, 2012, de http://www.pearsonassessments.com/hai/images/tmrs/Motivation_Review_final.pdf.
- Lawler, E.E., & Suttle, J. L. (1973). *Expectancy theory and job behavior*. University of Michigan & Yale University. Retirado: junho, 25, 2011, de <http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/2027.42/33872/1/0000133.pdf>.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* (Vol. 50(4)).

- Pp. 370-396). Retirado: julho, 20, 2012, de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1943-03751-001>
- NEVES, J. (2007). *As Forças Armadas e os “Recursos”: Os Recursos Humanos e a Motivação (III)*. Retirado: junho, 01, 2011, de http://www.jornaldefesa.com.pt/conteudos/view_txt.asp?id=464.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1980). Work design in organizational context. *Research in organizational behavior* (Vol. 2, pp. 247-278). University of Illinois. Yale University. JAI Press Inc. Retirado: junho, 30, 2012, de http://groupbrain.wjh.harvard.edu/jrh/pub/JRH1980_3.pdf.
- Oudeyer, P., & Kaplan, F. (n.d.) *How can we define intrinsic motivation?*. INRIA Bordeaux Sud-Ouest. Talence, France; Ecole Polytechnique Federale de Lausanne. Lausanne, Switzerland. Retirado: junho, 30, 2012, de <http://www.pyoudeyer.com/epirob08OudeyerKaplan.pdf>.
- Popper, K. (2005). *The Logic of Scientific Discovery* (trad.). London and New York: Routledge. Retirado: setembro, 6, 2012, de <http://strangebeautiful.com/other-texts/popper-logic-scientific-discovery.pdf>.
- Ramalho, J. L. P. General. (maio 2011). Mensagem de sua excelência o General Chefe do Estado-Maior do Exército por ocasião do dia da Escola de Tropas Paraquedistas. Retirado: maio, 23, 2012, de <http://www.operacional.pt/docs/Mensagem%20do%20CEME%2023MAI11.pdf>.
- Ryan, R. (2009). *Self-determination theory and wellbeing*. Wellbeing in Developing Countries, University of Bath. WeD Research Review 1. Retirado: março, 3, 2012, de http://www.welldev.org.uk/wed-new/network/research-review/Review_1_Ryan.pdf.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. University of Rochester. Retirado: fevereiro, 25, 2012, de <http://mmrg.pbworks.com/f/Ryan,%2BDeci%2B00.pdf>.
- Stewart, M. (2010). Theory X and Y Revisited. *Oxford Leadership Journal* (Vol.1, Issue 3.). Retirado: junho, 30, 2012, de http://www.oxfordleadership.com/journal/vol1_issue3/stewart.pdf.
- Tadin, A. P., Rodrigues, J. A. E., Dalsoquio, P., Guabiraba, Z. R., & Miranda, I. T. P. (2005). O conceito de motivação na teoria das relações humanas. *Maringá*

Management: Revista de Ciência Empresariais (vol. 2, nº 1, pp. 40-47, jan./jun.).
Retirado: fevereiro, 25, 2012, de
<http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/viewFile/36/19>.

Thomati, C., Craveiro, F., & Paiva, P. (2008/2009). *A Motivação: a conjugação de energias/forças internas e externas*. (Mestrado em Administração Pública: Comportamento Organizacional). Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra.
Retirado: março, 13, 2012, de
https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:03Zvrtq3IXUJ:https://woc.uc.pt/fduc/getFile.do%3Ftipo%3D4%26id%3D44+&hl=pt-PT&pid=bl&srcid=ADGEESjfok8NOAg-i-X2diK66rLcs_87kZ7mRuCBYryyWJhjnZ0SCHmpBactKitI8GNeJYR3e8Uuj4wxp7Qvvv-ZcFTtXkFyBvHBb3GYnmeAoW69eQgIC1Lc4aqdvZIIIdKaNVub_uTho&sig=AHIEtbSZv9_EjmMDq1Qhg6anLELdlYZzQw.

Worrel, T. (2004). *School psychologist's job satisfaction: ten years later*. Virginia Polytechnic Institute and State University. Virginia. Retirado: setembro, 27, 2011, de
<http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05252004-122551/unrestricted/Travisdiss.pdf>.

Monografia/Tese não editada:

Almeida, J. (2002). *A motivação no exército profissional*. Trabalho Individual de Longa Duração apresentado no âmbito do Curso de Estado-Maior, Instituto de Estudos Superiores Militares. Lisboa.

Artigos de Revistas:

Carvalho, J. (2009). Precursores Aeroterrestres: Antecedentes. *Boina Verde: Revista de Informação das Tropas Paraquedistas*. Vol. 226, 3-6.

Monteiro, L., Faustino, M., & Palhêco, V. (2009). Modelo das razões de desistência dos militares em RV/RC durante o período de formação militar em 2009. *Revista de Psicologia Militar, Centro de Psicologia Aplicada do Exército*. N 18-2009 pp.193-209. Lisboa

Sampaio, N., Luís, R., & Fazendeiro, H. (2003). Motivação e satisfação profissional dos militares em missões de paz. *Revista de Psicologia Militar, Centro de Psicologia Aplicada do Exército*. Vol. 14. Lisboa.

Silva, A., Oliveira, A., Marques, F. & Cardoso, A. (2002). As motivações dos jovens para ingresso no regime de voluntariado e contrato. *Revista de Psicologia Militar, Centro de Psicologia Aplicada do Exército*. Vol. 13, Parte A Artigos, Cap. I, 13-58. Lisboa.

Simões, J. (2009). Divulgação das tropas paraquedistas. *Boina Verde, Revista de Informação das Tropas Paraquedistas*. Vol.226, 48-55.

Legislação:

Âmbito de atuação, missões e tarefas das unidades de Tropas Especiais (2008, março 18). Diretiva 90/CEME/07 (Nº648/RO/08, Proc. 10.880.23.300).

Batalhão Operacional Aeroterrestre: Quadro Orgânico (2010, fevereiro 08). Ministério da Defesa Nacional, Exército Português, Estado-Maior do Exército, Brigada de Reação Rápida, Batalhão Operacional Aeroterrestre (Numero 24.0.28). Tancos: Escola de Tropas Paraquedistas.

Curso de Precursor Aeroterrestre (2007, outubro 23). Ministério da Defesa Nacional, Exército Português, Comando da Instrução e Doutrina, Referencial de Curso (Doc VI – Perfil de Formação). Tancos: Escola de Tropas Paraquedistas.

Curso de Precursor Aeroterrestre - Praça (2007, julho). Ministério da Defesa Nacional, Exército Português, Comando da Instrução e Doutrina, Referencial de Curso (Doc VI – Perfil de Formação). Tancos: Escola de Tropas Paraquedistas.

Efetivos de militares do QP para o ano 2012 (2010, setembro 15). Dec. Lei nº 261/09 complementado pelo Despacho Conjunto nº 14376/2010. Publicado no D.R. nº 180 de 15SET10 (2ª Série).

Ofício 846/CG (2011, fevereiro 24). Proc.2671/90(3) do GabMDN.

Sites consultados:

alea-estp.ine.pt

www.operacional.pt/

Censos.ine.pt

www.paraquedistas.com.pt/

Maps.google.pt

www.questionpro.com/

www.boinas-verdes.com/

www.rtp.pt

APÊNDICES

Apêndice A - Condições e Provas de Admissão

Tabela n.º A. 1 – Condições e Provas de Admissão ao Curso de (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre

Curso de Precursor Aeroterrestre - Praças	Curso de Precursor Aeroterrestre
1. CONDIÇÕES DE ADMISSÃO	
<p>a. Praças com o Curso de Paraquedismo;</p> <p>b. Possuir o Curso de Combate;</p> <p>c. Ser oficialmente nomeado pela Direção de Administração e Recursos Humanos;</p>	<p>a. Ser Oficial ou Sargento do Q.P. e obedecer às seguintes condições:</p> <p>(1) Para realizar a Fase A ter até 32 anos de idade ou até 4 anos de Q.P. (considera-se a primeira condição a ser alcançada.).</p> <p>(2) Para realizar a Fase B ter até 35 anos de idade ou até 5 anos de Q.P. (considera-se a primeira condição a ser alcançada.).</p> <p>b. Ser Oficial ou Sargento em regime de contrato e obedecer às seguintes condições:</p> <p>(1) Para realizar a Fase A, só até ao 2º ano de RC (Inclusive).</p> <p>(2) Para realizar a Fase B, só até ao 4º ano de RC (Inclusive).</p> <p>(3) Declarar por escrito que pretende renovar o contrato por mais 3 anos após o final do curso.</p> <p>(4) Ser alvo de informações favoráveis da parte do Cmdt da sua Subunidade.</p> <p>c. Possuir o Curso de Instrutores de Paraquedismo</p>
<p>d. Ser voluntário através de declaração;</p> <p>e. Garantir 3 anos de permanência na Companhia de Precursores Aeroterrestres, após a conclusão do curso.</p> <p>f. Obter aproveitamento nas provas de admissão ao curso.</p>	
2. PROVAS DE ADMISSÃO	
<p>a. PROVAS PSICOTÉCNICAS</p> <p style="padding-left: 20px;">A definir pelo CPAE de acordo com o perfil pretendido.</p>	
<p>b. PROVAS DE APTIDÃO FÍSICA</p> <p>(1) 1º Dia</p> <p>(a) Manhã- Força, Resistência e Endurance</p> <p>1. Em uniforme n.º 3/4, transportar durante 90 metros um saco contendo 50 Kg de areia num tempo máximo de 30 segundos. Nesta prova a partida é dada com o saco colocado no solo sobre a linha de partida.</p> <p>2. Em uniforme n.º 3, com uma mochila contendo 10 Kg no seu interior e espingarda automática Galil:</p> <p style="padding-left: 20px;">a. 1500 m em menos de 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos, 10 (dez) minutos após a realização da prova anterior;</p> <p style="padding-left: 20px;">b. 8000 m em menos de 50 (cinquenta) minutos, 30 (trinta) minutos após a realização da prova anterior.</p> <p>(b) Tarde - Força, Flexibilidade e Natação</p> <p>1. Em uniforme n.º 3, com uma mochila contendo 10 Kg no seu interior e espingarda automática Galil, subir 7 (sete) m de corda lisa, com ajuda de pés e mãos.</p> <p>2. Em uniforme n.º 3/4, nadar:</p> <p style="padding-left: 20px;">a. a. 15 m submerso (esta prova é sem mergulho);</p> <p style="padding-left: 20px;">b. b. 50 m em estilo livre (esta prova é executada no prolongamento da anterior).</p> <p>(2) 2º Dia</p> <p>(a) De manhã, em uniforme n.º 3/4, com uma mochila contendo 10 Kg no seu interior e espingarda automática Galil, cumprir 30 (trinta) Km em terreno variado em menos de 4 (quatro) horas.</p>	
<p>(1) No caso de se tratar de instruídos que irão realizar só a Fase B do curso as provas serão as seguintes:</p> <p style="padding-left: 20px;">(b) Realizar o controle 3 das PAF e obter classificação igual ou superior a 16,5 Val.</p>	
<p>c. PROVAS DE APTIDÃO MÉDICA</p> <p>(1) Ser considerado apto em exame médico de revisão a realizar no CMA/HFA</p>	

(*baseado em Curso de Precursor Aeroterrestre (2007) e Curso de Precursor Aeroterrestre - Praça (2007).

Apêndice B – Entrevistas Exploratórias

Tabela n.º B. 1 – Guião das entrevistas exploratórias; Personalidades entrevistadas; Local & Data

<p>Objetivos Gerais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigar quais os fatores que motivam os militares a voluntariarem-se para o Curso de Precursores Aeroterrestres; • Investigar quais os fatores que desmotivam os militares a voluntariarem-se para o Curso de Precursores Aeroterrestres; • Analisar que aspetos podem ser melhorados no sentido de cativar um maior voluntariado para a Companhia;
<p>Entrevistados (Data, local):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Major General Agostinho da Costa, Comandante da Escola da Guarda (011430MAR12; Gabinete do Comandante da Escola da Guarda, na Escola da Guarda, em Queluz). • Coronel Tirocinado de Infantaria Carlos Perestrelo, 2º Comandante da Brigada de Reação Rápida (271340FEV12; Gabinete do 2º Comandante da Brigada de Reação Rápida, no Comando da BRR, em Tancos). • Tenente Coronel de Infantaria Henriques, Comandante do Batalhão Operacional Aeroterrestre (281600FEV12; Gabinete do Comandante do Batalhão Operacional Aeroterrestre, na ETP, em Tancos). • Capitão de Infantaria Pereira, Comandante da Companhia de Precursores Aeroterrestres (281800FEV12; Gabinete do Comandante da Companhia de Precursores Aeroterrestres, na ETP, em Tancos). • Tenente de Infantaria Lopes, Comandante do Destacamento A da Companhia de Precursores Aeroterrestres (281400FEV12; Sala de Operações da Companhia de Precursores Aeroterrestres, na ETP, em Tancos). • Sargento-ajudante de Infantaria Ramos, Adjunto do Batalhão Operacional Aeroterrestre e Cumulativamente Adjunto da Companhia de Precursores Aeroterrestres (281000FEV12; Sala de Operações da Companhia de Precursores Aeroterrestres, na ETP, em Tancos). • 1Sargento de Infantaria Basílio, Destacamento ALFA (281100FEV12; Sala de Operações da Companhia de Precursores Aeroterrestres, na ETP, em Tancos). • Auxiliares Precursor Aeroterrestre da CPrec (281600FEV12; Sala de Convívio da Companhia de Precursores Aeroterrestres, na ETP, em Tancos). • Militares Paraquedistas, desistentes do Curso de Auxiliar Precursor Aeroterrestre (281200FEV12; Sala de Convívio da Companhia de Precursores Aeroterrestres, na ETP, em Tancos).
<p>Questões:</p> <p>Grupo I: Importância do militar para o assunto em questão</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Breve apresentação da carreira militar, focando a relação com os Precursores <p>Grupo II: Questões exploratórias relacionadas diretamente com o objetivo da entrevista</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Quais foram as razões que o animaram a ir tirar o curso? 3. Quais as razões que na sua opinião motivam os militares das diferentes categorias a irem ao curso? 4. Quais os motivos que inibem os militares das diferentes categorias em vir tirar o curso? 5. O que seria benéfico fazer-se por forma a atrair mais militares para concorrerem ao curso? <p>Grupo III: Questões exploratórias por forma a identificar aspetos que poderão ser tidos em conta na conceção de medidas para aumento do voluntariado</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Qual a importância dos Precursores para os Paraquedistas e para a Brigada de Reação Rápida? 7. Atualmente assiste-se a uma forte diminuição dos efetivos do Exército. Perante este cenário quais são ambições para o futuro da Companhia de Precursores Aeroterrestres? 8. Hoje temos os Comandos, Paraquedistas e Operações Especiais integrados na Brigada de Reação Rápida. Os Precursores têm como missão principal apoiar as operações aerotransportadas, mas poderão também realizar outras missões secundárias como reconhecimento especiais e missões de ação direta. Neste sentido que futuro se prevê para os Precursores ao nível destas missões secundárias, vendo que este tipo de missões está muito inerente às Operações Especiais? 9. Ao nível de missões, exercícios e cursos internacionais, como tem sido, e como se prevê que seja o empenhamento dos militares da Companhia de Precursores Aeroterrestres? Na sua opinião qual a importância do Curso de Precursores para a progressão na carreira?

Apêndice C – Mapa resumo do inquérito

Tabela n.º C. 1 – Mapa resumo dos itens constituintes das variáveis dependentes e independentes

	Dimensões	Componentes	Indicadores	Itens
Variáveis Dependentes	Fatores Motivacionais Intrínsecos	A Natureza do Trabalho	Rotina/monotonia vs variedade do trabalho	C1; G19;G23; G27;G28;
			Tarefas interessantes/ dinâmicas vs aborrecidas	C2; G1;G20; G22;
			Facilidade vs desafio/exigência	C3; C6; G21; G24; G25;
			Sentimento de risco/Aventura	C4; G29; G30; G32; G33; G40;
			Tarefas criativas ou padronizadas	C5; G23;
		B Autorrealização	Sentimento de satisfação/realização no trabalho	C18; G17; G18;
			Sentido do dever	C7; G15;
		C Reconhecimento	Sonho/ideal/objetivo/vocação	C8; G16;
			Feedback; admiração;	C9; G35;
		D Responsabilidade	Importância da missão/do seu trabalho	C10; G4; G5
			Importância da missão/do seu trabalho	C10; G4; G5
		E Crescimento Profissional	Responsabilidade / Autonomia / liberdade	C13; C15; G3; G34; G37;
			Progressão na carreira	C16; C19; E1; E2; E3; E4, E5; F1;
F Desenvolvimento Pessoal	Formações/cursos ; Aquisição de aptidões/competências	C14; C19; E6; E7; E8; G27;		
Fatores Motivacionais Extrínsecos	G Vida Pessoal	Local de Trabalho	C28; C29; C30; G14;	
		Horário de Trabalho/disponibilidade	C27; G13;	
	H Condições de trabalho	Condições alojamento	C25; G9;	
		Condições trabalho	C26; G10;	
	I Vencimentos	Material/equipamento/armamento	C24;G2; G11; G12; G41;	
		Remuneração; Benefícios/Incentivos	C22; C23; F2; F3;	
	J Estatuto	Relacionamento com superiores	C11; C12; D (1-10); G36; G42; G43;	
Relacionamento com pares		C20; C21; G6;		
K Relações interpessoais	Relacionamento com inferiores	C20; C21; G7;		
	Relacionamento com inferiores	C20; C21; G8;		
		Nível de informação sobre os Prec's e o seu impacto na opinião	B; H;	
Var. Independente	Categorias	Praças; Sargentos; Oficiais	A1;	
	Unidade	ETP, BOAT, 1BIPara, 2BIPara, TPOI, CFSI, CPQ	A2;	
	Residência	Distância casa-Tancos	A5;	
	Idade	Em condições de concorrer ao curso de Prec's?	A4;	
	Situação Social	Estado civil; Com quem vive; Filhos (Vida Pessoal)	A6; A8; A9;	
	Habilitações literárias	9; 12; Licenciatura; Mestrado; Doutoramento;	A7;	
	Género	M,F	A3;	

(*) Componentes constituintes de cada dimensão, seus indicadores e respetivos itens presentes no inquérito

Apêndice D – Inquérito Final



Questionário sobre as Motivações dos Militares Paraquedistas

O presente questionário destina-se a compreender o seu interesse na Companhia de Precursores Aeroterrestres (CPrec), analisando os diferentes fatores motivacionais que o fazem querer dar o nome para o Curso de (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre (Curso de Prec's) ou os fatores que, pelo contrário, o repelem de tomar esta decisão.

Este inquérito não representa qualquer vínculo ou obrigatoriedade de, no futuro, ter ou não de concorrer ao Curso de (Auxiliar) Precursores Aeroterrestre.

Os dados aqui recolhidos serão utilizados para fins meramente estatísticos, importantes para a realização de um estudo no âmbito dos fatores motivacionais para o voluntariado para a CPrec.

Pede-se que seja honesto e responda a todos os campos pedidos.

Se tiver qualquer tipo de dúvida ao longo do inquérito não hesite em perguntar.

A. DADOS PESSOAIS:

Preencha em letras MAIÚSCULAS					
1.Posto:	2.Unidade:				
3. Género:	4.Idade:				
5.Onde vive (Concelho):	6.Estado Civil:				
7.Habilitações literárias:	8.Filhos:	0	1	2	3 ou +
9.Com quem vive/Agregado familiar:					

Grupo I

O seguinte grupo de questões procura analisar o seu nível de conhecimento sobre os Precursores Aeroterrestres, bem como perceber o seu desejo de pertencer ou não à Companhia de Precursores Aeroterrestres

B. Tem o Curso de Precursor Aeroterrestre / Auxiliar Precursor Aeroterrestre?

- NÃO → Siga para o Ponto 1.
- SIM → Siga para o Grupo II

1. Tem conhecimento sobre os Precursores Aeroterrestres?

Coloque um "X" na opção pretendida	Não	Pouco	Sim
1. Conheço as provas para o Curso			
2. Conheço as Tarefas/Missões que desempenham			
3. Tenho amigos (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre			

2. Qual a origem da informação que tem sobre os Precursores?

Selecione a(s) suas fontes de informação com um "X"	
1. Centro de Recrutamento	
2. Conversas entre camaradas	
3. Vídeos na Internet	
4. Cartazes	
5. Outros:	

3. Gostava de ter o Curso de Precursor Aeroterrestre?

Selecione uma das opções com um "X"	
• Não me cativa o Curso de Precursor Aeroterrestre	
• Não me importava de tirar o Curso mas não é importante para mim	
• Gostaria de tirar o Curso mas não é o momento/estou reticente	
• Estou interessado em concorrer ao Curso de Precursores	

Grupo II

O seguinte Grupo de questões procura revelar quais os fatores motivacionais mais importantes quando pretende escolher entre diferentes opções de trabalho.

Pede-se que indique o seu nível de concordância entre as 5 opções disponíveis, como apresentado no exemplo seguinte:

As minhas férias ideais seriam:

	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
No verão					X
Na praia		X			
Em Portugal			X		

- Os diferentes níveis de opinião demonstram que:
 - Prefere gozar as férias no verão, sem qualquer tipo de dúvida.
 - Não gosta tanto de gozar as férias na praia, mas de uma forma não tão vinculada. Prefere portanto gozar as férias noutra local que não na praia, mas não se importará de ir a praia.
 - Quanto ao país será indiferente o facto de gozar férias em Portugal ou no estrangeiro.

C. Nas perguntas seguintes indique o seu grau de concordância ou discordância entre os 5 níveis possíveis:

	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
No dia-a-dia, no meu trabalho ideal, eu prefiro...					
1. Tarefas diversificadas a tarefas mais idênticas					
2. Tarefas dinâmicas a tarefas mais paradas					
3. Tarefas mais difíceis a tarefas de resolução fácil					
4. Tarefas que envolvam risco/aventura a tarefas que não coloquem em causa a segurança					
5. Tarefas que exijam criatividade a tarefas de resolução padronizada					
6. Uma tarefa de cada vez com tempo para executar a várias tarefas sob pressão					

C. Nas perguntas seguintes indique o seu grau de concordância ou discordância entre os 5 níveis possíveis:

	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
7. O Militar Paraquedista deve procurar sempre atingir o topo da carreira aeroterrestre					
8. Ser Paraquedista é um estado de espírito. Mesmo que saia da organização continuarei sempre a sentir-me boina verde					
9. É motivador pertencer a um grupo de excelência de uma organização					
10. É motivador quando a nossa missão é importante para toda a força					
11. Gosto de receber elogios quando faço bem o meu trabalho					
12. Gosto de ostentar os símbolos das qualificações que realizei					
13. Gosto ser o responsável por determinada tarefa					
14. Gosto de aprender coisas novas e tirar novas qualificações					
15. Gosto de ser eu a gerir o tempo para realizar as tarefas					
16. Prefiro desempenhar funções que permitam progredir na carreira					
17. Prefiro realizar tarefas com um grupo pequeno que com um maior					
18. Prefiro ganhar menos a fazer o que gosto que ganhar mais a fazer o que não gosto.					
19. Prefiro um curso que ajude a subir de posto que um curso que apenas permite novos conhecimentos					
20. É importante o convívio e boas relações dentro do grupo de trabalho					
21. Um grupo mais pequeno é mais favorável a um bom relacionamento entre os seus elementos					
22. Estou preocupado com o vencimento não chegar para auferir o que tenho de comprar					
23. Procuo desempenhar funções que me possibilite ganhar mais dinheiro					
A mim preocupa-me:					
24. O material, equipamento e armamento disponível					
25. As condições dos alojamentos					
26. As condições de trabalho					
27. Trabalhar além do horário normal de trabalho					
28. Ter que trabalhar longe de casa					
29. Ter que trabalhar longe da família					
30. Ter que trabalhar longe dos amigos					

Grupo III

Este último grupo visa perceber quais os aspetos relacionados com a CPrec em particular, que maior importância têm na sua tomada de decisão sobre que futuro dar à sua carreira militar.

D. Indique o grau de prestígio que, na sua opinião, as forças a seguir apresentadas possuem, sendo que:

Nenhum Prestígio	1	2	3	4	5	Enorme Prestígio
------------------	---	---	---	---	---	------------------

	1	2	3	4	5
1. Exército					
2. Paraquedistas					
3. Comandos					
4. Operações Especiais					
5. Precursores Aeroterrestres					
6. SOGA					
7. Fuzileiros					
8. DAE (Marinha)					
9. GOE (PSP)					
10. GIOE (antigo COE – GNR)					

E. Indique a sua preferência entre os cursos apresentados à esquerda e o Curso de Prec's apresentado à direita, sendo que:

Prefiro Cursos da Esquerda	++	+	=	+	++	Prefiro Curso de Prec's
----------------------------	----	---	---	---	----	-------------------------

	++	+	=	+	++	Curso de Prec's
1. Curso de Cabos / ESE / AM						
2. GNR/PSP						
3. Curso Universitário / Secundário						
4. Cursos Profissional no Exército: • Socorrismo, Mecânico, Condutor, etc.						
5. Cursos Profissional no meio Civil: • Informática, Engenharia, Economia, etc.						
6. Missão Internacional						
7. Exercício Internacional						
8. Exercício Nacional						

F. Nas perguntas seguintes indique o seu grau de concordância ou discordância entre as 5 opções disponíveis:

	Discordo totalmente	Discordo	Não discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1. O curso de Prec's é uma boa alavanca para a progressão da carreira					
2. Na Companhia de Precursores Aeroterrestres eu terei mais benefícios financeiros.					
3. Se não discorda totalmente, porque razão terá mais benefícios financeiros na sua unidade atual ou na CPrec?					

4. Pensa que deveriam ser atribuídos alguns incentivos extra para os militares na Companhia de Precursores Aeroterrestres, ou em particular para os militares com curso de SOGA?

G. Nesta questão NÃO RESPONDA se concorda ou discorda com as afirmações.

Responda entre as 5 opções:

--	Este aspeto faz com que eu NÃO queira MUITO ir para os Prec's
-	Este aspeto faz com que eu NÃO queira ir para os Prec's
0	Este aspeto é indiferente. É igual na CPrec como na minha unidade atual.
+	Este aspeto faz com que eu SIM queira ir para os Prec's
++	Este aspeto faz com que eu SIM queira MUITO ir para os Prec's

Exemplo	--	-	0	+	++
Frequentar um Curso Universitário	X				
Curso Exigente Fisicamente			X		
Saltar em queda livre					X

Estas respostas querem dizer que:

1. Porque eu quero frequentar um curso universitário, isso faz com que eu não queira ir para a Companhia de Precursores Aeroterrestres
2. O facto de o Curso ser exigente fisicamente isso não tem qualquer importância na minha tomada de decisão para ir ou não para os Precursores
3. Saltar em queda livre é um fator muito importante que me faz querer ir para os Precursores

-- Por esta razão eu não quero ir para os Prec's	--	-	0	+	++
0 Esta razão nem me faz querer ir nem não ir para os Prec's	--	-	0	+	++
++ Por esta razão eu quero ir para os Prec's					
1. Prefiro treino operacional a trabalho mais administrativo					
2. No Curso de Prec's faz-se tiro com várias armas					
3. Nos Prec's as tarefas são repartidas tendo em conta as perícias de cada um					
4. A missão dos Prec's é assegurar que se realizam as Operações Aeroterrestres					
5. Operar a ZA/ZL é sempre real, nunca é treino.					
Para mim é importante:	--	-	0	+	++
6. O relacionamento com os superiores					
7. O relacionamento com os pares					
8. O relacionamento com os inferiores					
9. As condições de alojamento					
10. As condições de trabalho					
11. O equipamento disponível					
12. O armamento disponível					
13. A disponibilidade exigida a nível de horário					
14. A distância de casa					
15. Sentir que cumpro o meu dever					
16. Sentir que concretizei um ideal/sonho					
17. Sentir orgulho pela unidade em que estou colocado					
18. Sentir-me realizado com o trabalho que faço					
Ao longo do dia gosto de realizar tarefas:	--	-	0	+	++
19. Rotineiras					
20. Interessantes					
21. Desafiantes					
22. Dinâmicas					
O Curso de Prec's:	--	-	0	+	++
23. Aborda diferentes áreas: montanhismo, sapadores, etc.					
24. É exigente fisicamente					
25. É exigente psicologicamente					
26. É completo e aprende-se muito					

Os Prec's:	--	-	0	+	++
27. Treinam para manter um nível operacional elevado					
28. Treinam para manter uma elevada capacidade física					
29. Saltam com mais frequência que os Paraquedistas regulares					
30. Saltam <u>sem</u> Zona de Aterragem pré estabelecida					
31. Podem frequentar outros cursos: • condutor, socorrismo, etc.					
32. Podem saltar em queda livre					
33. Podem saltar a grande altitude com oxigénio					
34. São individualmente responsáveis por diferentes tarefas					
35. São uma força de topo ao nível Aeroterrestre					
36. São reconhecidos pelo que fazem					
37. Atuam em pequenos grupos para cumprir as missão					
38. Por vezes realizam atividades de risco					
39. Utilizam diverso material e equipamento, no seu dia-a-dia e nos treinos					
40. Ostentam o crachá de comando e a chama					
41. Durante o curso usam o gorro					
42. Outros aspetos:					

43. O que pensa que se fosse diferente o levaria a concorrer ao Curso de (Auxiliar) Precursor Aeroterrestre?

Obrigado pela sua colaboração!⁴⁶

Segue-se o vídeo promocional da CPrec, disponível em - <http://www.youtube.com/watch?v=dZu0xQ1xFOA>.
Produtor: SAJ INF PQ Morais; Duração: 7':05''; Por fim o questionário final, baseado em Silva (2002).

H. Gostou do vídeo?

- Sim.
 Não.

Das diferentes componentes da vida dos Precursores retratadas no filme quais as que achaste mais atrativas?

- Curso Operar Zona Largada/Lançamento
 Treino Militar Saltos de Paraquedas
 Exercício Físico Equipamento/Armamento

Outras componentes que aprecie na vida dos Precursores, retratadas ou não no filme:

O filme correspondeu à imagem que tinha dos Precursores?

- Sim
 Não

A sua opinião sobre os Prec's:

- Mudou para muito melhor
 Mudou para melhor
 Não mudou
 Mudou para pior
 Mudou para muito pior

Em relação a um possível ingresso nos Prec's a sua opinião é:

- Não ingressarei de maneira nenhuma
 Não disponho de informação suficiente para decidir pelo ingresso
 As condições disponibilizadas para ingresso não me agradam
 Considero por a hipótese de ingressar
 Estou interessado em ingressar

Quais os locais onde pensa que devia existir mais informação sobre os Precursores?

- Internet Centros de Emprego
 Centros de Recrutamento ETP (Companhias de formação)

Outros:

Apêndice E - Análise descritiva à Hipótese 2

Análise descritiva das dimensões extrínsecas e intrínsecas quanto às categorias

A Tabela n.º E.1 expõe a distribuição dos resultados das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos”, segundo as categorias da hierarquia militar, quanto à média, amostra, desvio-padrão, mínimo, máximo, coeficiente de achatamento, variância e assimetria.

Tabela n.º E. 1 – estatística descritiva referente às dimensões “fatores intrínsecos” e fatores extrínsecos segundo as categorias da hierarquia militar

Dimensões	Categorias	Xm	n	S	Min	Max	Ccr	S ²	Ca
Fatores Intrínsecos	Oficiais	3,77	38	0,27	3,24	4,29	0,55	0,07	0,11
	Sargentos	3,82	76	0,3	3,24	4,53	0,62	0,09	0,02
	Praças	3,91	168	0,32	3,06	4,65	0,2	0,1	0,11
	Total	3,87	282	0,31	3,06	4,65	0,26	0,1	0,11
Fatores Extrínsecos	Oficiais	3,61	38	0,44	2,54	4,38	0,17	0,19	0,47
	Sargentos	3,45	76	0,42	2,38	4,38	0,25	0,17	0,33
	Praças	3,5	168	0,48	2,38	4,69	0,21	0,23	0,06
	Total	3,51	282	0,46	2,38	4,69	0,14	0,21	0,15

Legenda: Xm – Média amostral; n – Amostra; S – Desvio-padrão; Min – Mínimo; Max – Máximo; Ccr – Coeficiente de curtose (medidas de achatamento - Kurtosis); S² - Variância amostral; Ca – Coeficiente de assimetria (Skewness);

Análise descritiva dos fatores extrínsecos e intrínsecos quanto às categorias

A Tabela n.º E. 2 expõe a distribuição dos resultados dos diferentes componentes das dimensões fatores intrínsecos e extrínsecos, segundo as categorias da hierarquia militar, quanto à média, amostra, desvio-padrão, mínimo, máximo, coeficiente de achatamento, variância e assimetria.

Tabela n.º E. 2 – Estatística descritiva referente às componentes constituintes das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos” segundo as categorias da hierarquia militar

Componentes	Categorias	Xm	n	S	Min	Max	Ccr	S ²	Ca
Natureza do trabalho	Oficiais	3,34	38	0,53	2,33	4,17	0,80	0,28	0,09
	Sargentos	3,39	76	0,47	2,5	4,5	0,16	0,22	0,21
	Praças	3,53	168	0,48	2	4,67	0,87	0,23	0,60
	Total	3,47	282	0,49	2	4,67	0,15	0,24	0,35
Autorrealização	Oficiais	3,93	38	0,55	3	5	0,22	0,30	0,39
	Sargentos	3,93	76	0,49	3	5	0,17	0,24	0,21
	Praças	4,04	168	0,54	2,67	5	0,47	0,29	0,02
	Total	4,00	282	0,53	2,67	5	0,45	0,28	0,10
Reconhecimento	Oficiais	3,28	38	0,54	2,5	4,5	0,58	0,29	0,44
	Sargentos	3,26	76	0,75	1	5	1,63	0,56	0,70
	Praças	3,43	168	0,68	1	5	0,76	0,46	0,26
	Total	3,37	282	0,67	1	5	1,00	0,45	0,32
Responsabilidade	Oficiais	4,17	38	0,45	3,33	5	0,39	0,21	0,04
	Sargentos	4,28	76	0,53	2,67	5	0,76	0,28	0,77
	Praças	4,28	168	0,51	3	5	0,53	0,26	0,35
	Total	4,26	282	0,50	2,67	5	0,28	0,25	0,38
Crescimento Profissional & Desenvolvimento Pessoal	Oficiais	4,39	38	0,57	2,67	5	1,06	0,33	1,06
	Sargentos	4,47	76	0,43	3,33	5	0,02	0,19	0,66
	Praças	4,50	168	0,42	3,33	5	0,27	0,18	0,70
	Total	4,47	282	0,45	2,67	5	0,80	0,20	0,86
Vida Pessoal	Oficiais	3,51	38	0,62	1,8	5	1,74	0,39	0,54
	Sargentos	3,26	76	0,69	1,4	4,6	0,12	0,48	0,56
	Praças	3,39	168	0,74	2	5	0,64	0,55	0,22
	Total	3,39	282	0,71	1,4	5	0,27	0,51	0,02
Condições de Trabalho	Oficiais	3,85	38	0,95	2	5	0,16	0,90	0,67
	Sargentos	3,51	76	0,95	1	5	0,03	0,90	0,79
	Praças	3,50	168	1,04	1	5	0,27	1,08	0,55
	Total	3,56	282	1,01	1	5	0,21	1,02	0,60
Estatuto	Oficiais	3,43	38	0,72	2,5	5	0,29	0,51	0,48
	Sargentos	3,49	76	0,80	2	5	0,09	0,65	0,31
	Praças	3,68	168	0,69	2	5	0,53	0,48	0,53
	Total	3,60	282	0,73	2	5	0,05	0,53	0,34
Relações interpessoais	Oficiais	4,57	38	0,49	3,5	5	1,26	0,24	0,52
	Sargentos	4,33	76	0,47	3,5	5	1,07	0,23	0,21
	Praças	4,23	168	0,53	3	5	0,70	0,28	0,20
	Total	4,30	282	0,52	3	5	0,79	0,27	0,19

Legenda: Xm – Média amostral; n – Amostra; S – Desvio-padrão; Min – Mínimo; Max – Máximo; Ccr – Coeficiente de curtose (medidas de agachamento - Kurtosis); S² - Variância amostral; Ca – Coeficiente de assimetria (Skewness);

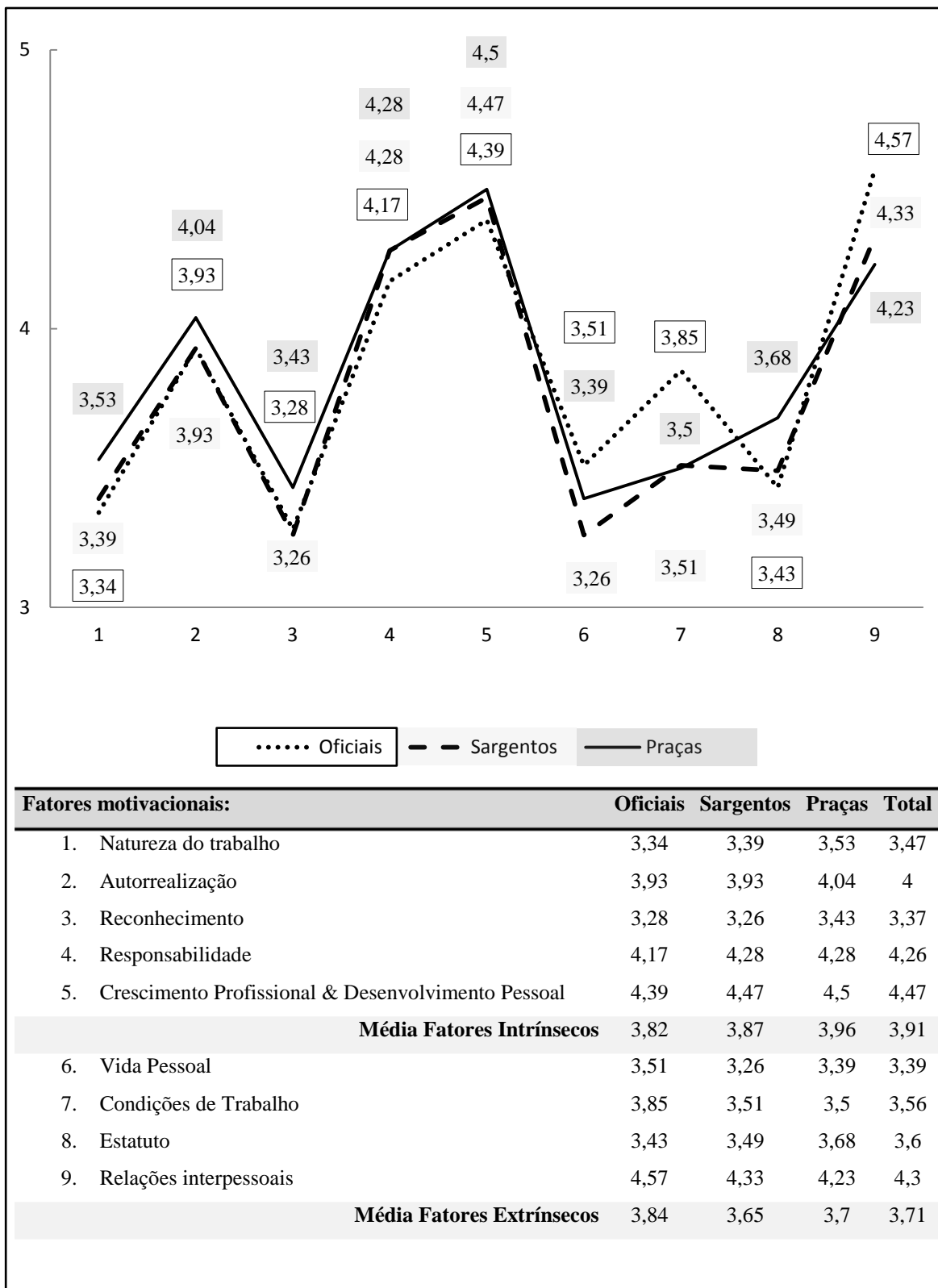


Figura n.º E. 1 - Médias da importância dos fatores motivacionais segundo as categorias da hierarquia militar

Apêndice F - Análise descritiva à Hipótese 3

Análise descritiva dos fatores extrínsecos e intrínsecos quanto às unidades de colocação

A Tabela n.º F.1 expõe a distribuição dos resultados das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos”, segundo as unidades de colocação, quanto à média, amostra, desvio-padrão, mínimo, máximo, coeficiente de achatamento, variância e assimetria.

Tabela n.º F. 1 – estatística descritiva referente às dimensões “fatores intrínsecos” e fatores extrínsecos segundo as unidades de colocação

Dimensões	Unidades de colocação	Xm	n	S	Min	Max	Ccr	S ²	Ca
Fatores Extrínsecos	BIParas	3,86	105	0,32	3,18	4,59	0,33	0,10	0,21
	ETP	3,82	48	0,21	3,47	4,18	0,77	0,05	0,18
	Formação	3,89	30	0,33	3,06	4,65	0,19	0,11	0,17
	Total	3,87	282	0,31	3,06	4,65	0,26	0,10	0,11
Fatores intrínsecos	BIParas	3,62	105	0,41	2,38	4,69	0,20	0,17	0,09
	ETP	2,95	48	0,39	2,38	3,62	1,21	0,15	0,04
	Formação	3,50	30	0,44	2,54	4,38	0,39	0,19	0,12
	total	3,51	282	0,46	2,38	4,69	0,14	0,21	0,15

Legenda: Xm – Média amostral; n – Amostra; S – Desvio-padrão; Min – Mínimo; Max – Máximo; Ccr – Coeficiente de curtose (medidas de achatamento - Kurtosis); S² - Variância amostral; Ca – Coeficiente de assimetria (Skewness);

Análise descritiva dos fatores extrínsecos e intrínsecos quanto às unidades de colocação

A Tabela n.º F.2 expõe a distribuição dos resultados dos diferentes componentes das dimensões fatores intrínsecos e extrínsecos, segundo as unidades de colocação, quanto à média, amostra, desvio-padrão, mínimo, máximo, coeficiente de achatamento, variância e assimetria.

Tabela n.º F. 2 – Estatística descritiva referente às componentes constituintes das dimensões “fatores intrínsecos” e “fatores extrínsecos” segundo as diferentes unidades de colocação

Componentes	Unidades de Colocação	Xm	n	S	Min	Max	Ccr	S ²	Ca
Natureza do trabalho	BIParas	3,45	109	0,50	2	4,5	0,06	0,25	0,26
	Formação	3,51	58	0,50	2	4,67	0,79	0,25	0,58
	ETP	3,51	21	0,40	3	4,17	1,21	0,16	0,16
	Total	3,47	188	0,49	2	4,67	0,15	0,24	0,35
Autorrealização	BIParas	3,98	109	0,53	2,67	5	0,30	0,28	0,11
	Formação	4,01	58	0,52	3	5	0,40	0,27	0,12
	ETP	4,06	21	0,60	3	5	0,95	0,36	0,03
	Total	4,00	188	0,53	2,67	5	0,45	0,28	0,10
Reconhecimento	BIParas	3,39	109	0,72	1	5	1,36	0,52	0,52
	Formação	3,46	58	0,59	2,5	5	0,32	0,35	0,31
	ETP	3,07	21	0,60	2	4	0,11	0,36	0,30
	Total	3,37	188	0,67	1	5	1,00	0,45	0,32
Responsabilidade	BIParas	4,21	109	0,53	2,67	5	0,38	0,28	0,29
	Formação	4,33	58	0,41	3,33	5	0,11	0,17	0,09
	ETP	4,33	21	0,59	3,33	5	0,63	0,34	0,79
	Total	4,26	188	0,50	2,67	5	0,28	0,25	0,38
Crescimento Profissional & Desenvolvimento Pessoal	BIParas	4,54	109	0,41	3,33	5	0,43	0,16	0,82
	Formação	4,44	57	0,45	3,33	5	0,84	0,20	0,23
	ETP	4,21	21	0,58	2,67	4,67	0,85	0,34	1,22
	Total	4,47	187	0,45	2,67	5	0,80	0,20	0,86
Vida Pessoal	BIParas	3,45	109	0,69	1,4	5	0,20	0,48	0,20
	Formação	3,40	58	0,72	1,8	5	0,27	0,52	0,18
	ETP	3,00	21	0,72	2,2	4,2	0,96	0,51	0,57
	Total	3,39	188	0,71	1,4	5	0,27	0,51	0,02
Condições de Trabalho	BIParas	3,94	109	0,71	1	5	2,20	0,51	0,82
	Formação	3,41	58	1,03	1	5	0,51	1,06	0,24
	ETP	2,02	21	0,64	1	4	4,26	0,41	1,16
	Total	3,56	188	1,01	1	5	0,21	1,02	0,60
Estatuto	BIParas	3,75	109	0,62	2	5	0,49	0,38	0,12
	Formação	3,67	58	0,63	2	5	0,56	0,39	0,02
	ETP	2,62	21	0,77	2	4,5	0,61	0,60	1,26
	Total	3,60	188	0,73	2	5	0,05	0,53	0,34
Relações interpessoais	BIParas	4,31	109	0,53	3	5	1,01	0,28	0,09
	Formação	4,26	58	0,55	3	5	0,63	0,30	0,25
	ETP	4,40	21	0,41	3,5	5	0,22	0,17	0,24
	Total	4,30	188	0,52	3	5	0,79	0,27	0,19

Legenda: Xm – Média amostral; n – Amostra; S – Desvio-padrão; Min – Mínimo; Max – Máximo; Ccr – Coeficiente de curtose (medidas de agachamento - Kurtosis); S²- Variância amostral; Ca – Coeficiente de assimetria (Skewness);

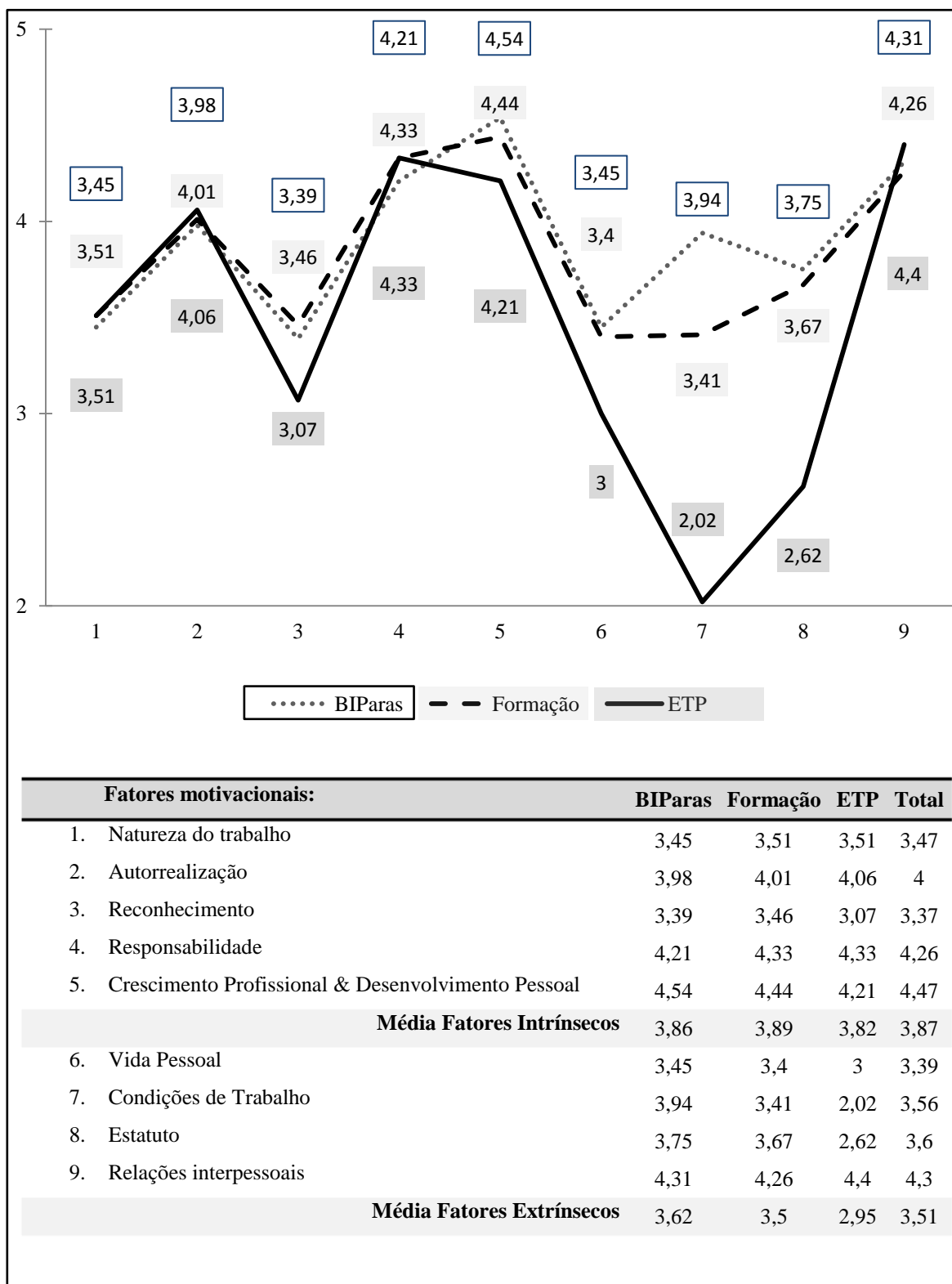


Figura n.º F. 1 – Médias da importância dos fatores motivacionais segundo as unidades de colocação

Apêndice G – O curso de Prec's no ranking de percepções

A Figura n.º G.1 ilustra as respostas dos militares à pergunta “se pudesse escolher entre o curso de Prec's e as opções seguintes qual escolhia?”

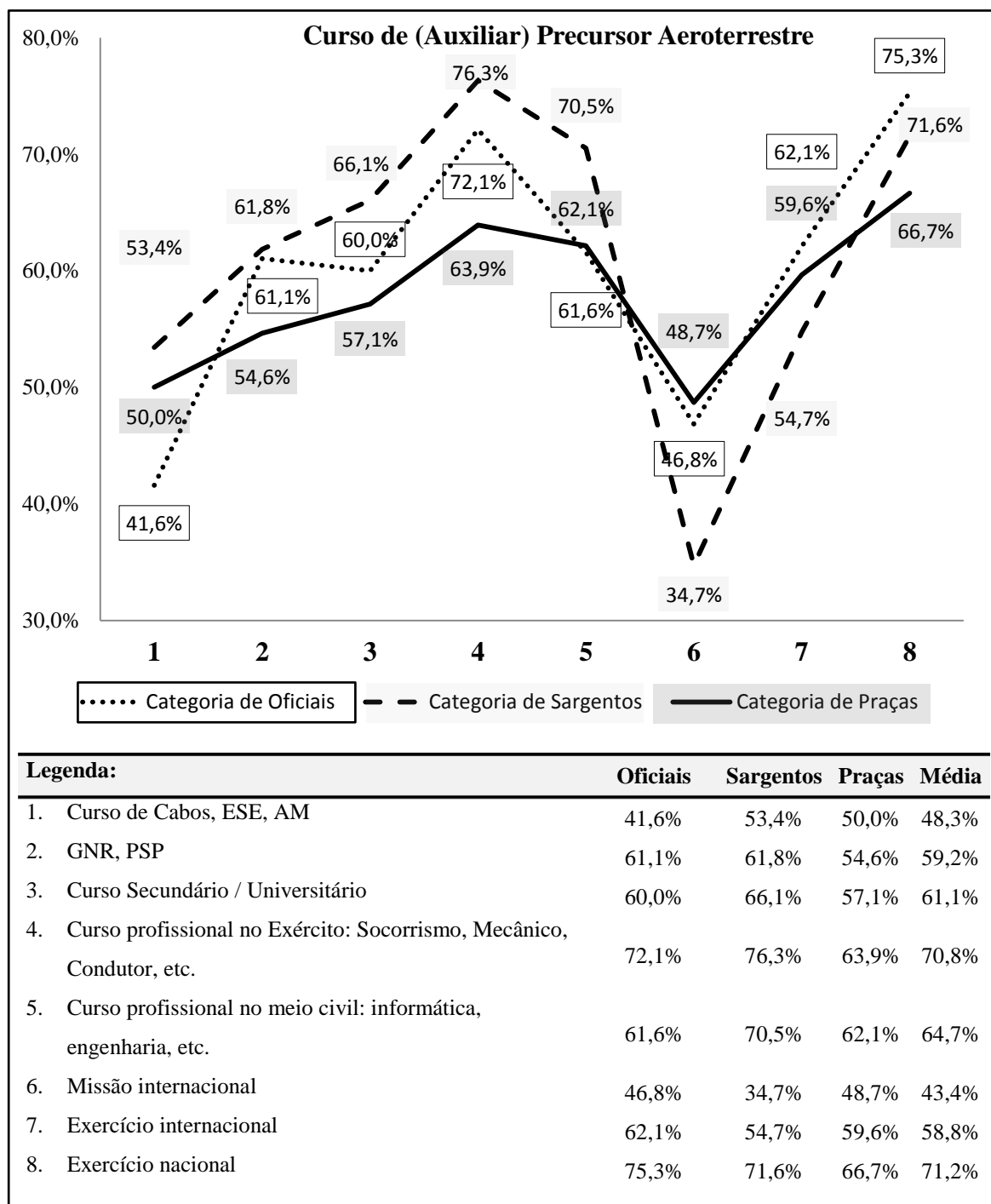


Figura n.º G. 1 – Crescimento profissional e desenvolvimento pessoal

A Figura n.º G.2 expõe as opiniões dos militares, no que diz respeito ao grau de prestígio quando comparados os Precursores com outras forças descritas em baixo.

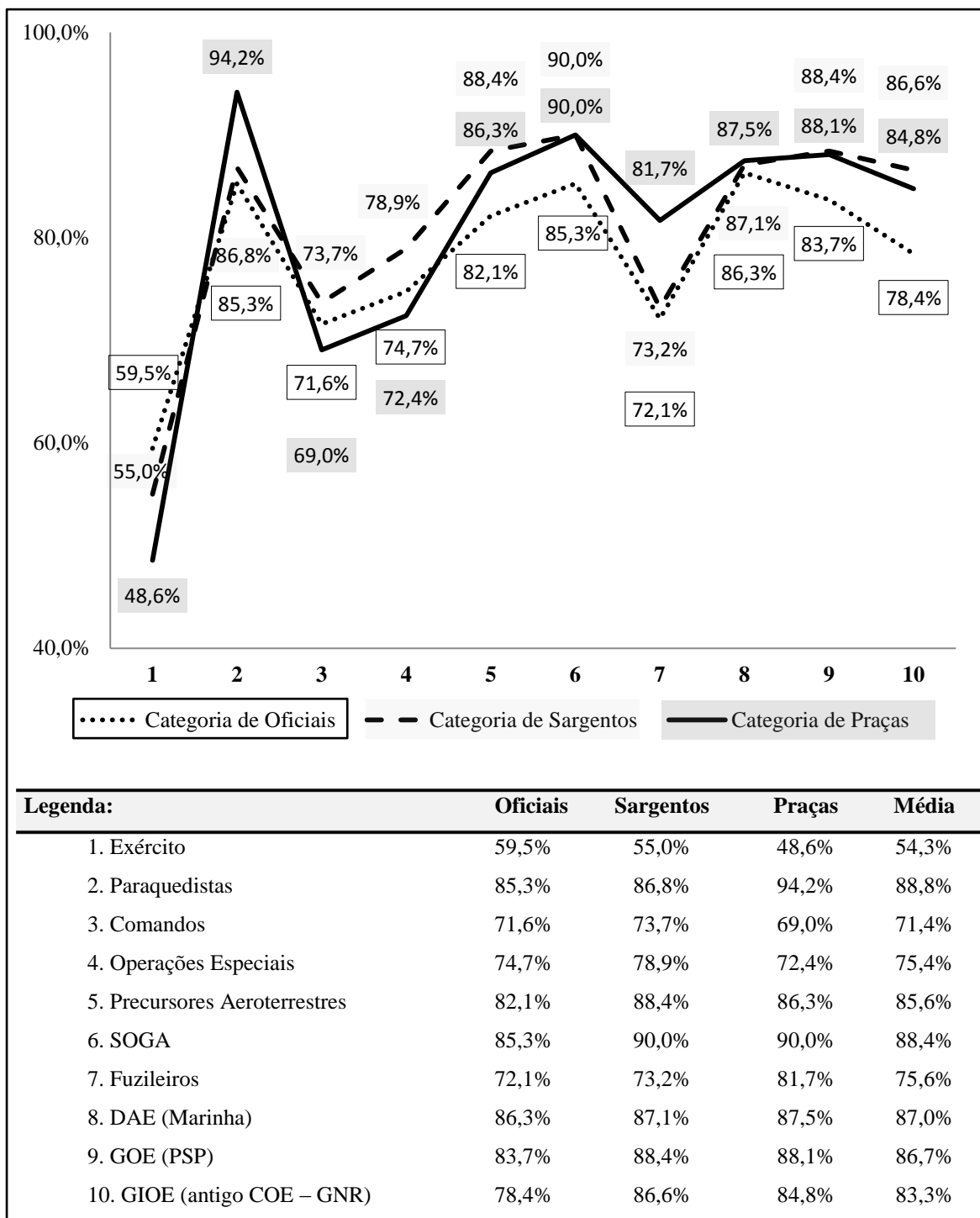


Figura n.º G. 2 – Estatuto (Prestígio)

Apêndice H – Síntese de resultados

A Figura n.º H.1 apresenta as percepções das diferentes categorias da hierarquia militar quanto à satisfação por parte da CPrec dos fatores motivacionais inumerados.

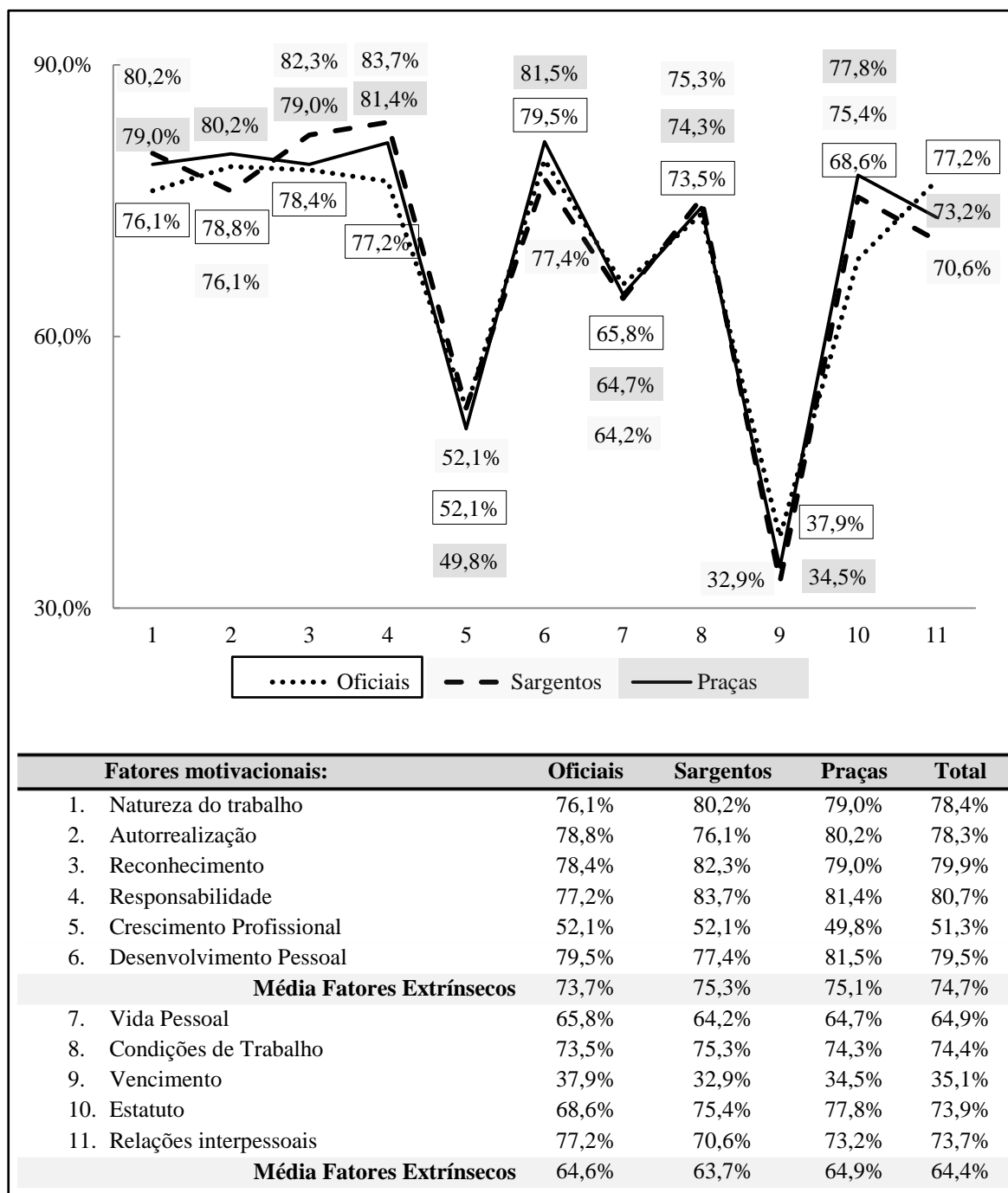


Figura n.º H. 1 – Percepções dos militares das diferentes categorias face à satisfação dos fatores motivacionais por parte da CPrec

A Figura n.º H.2 apresenta as percepções dos militares colocados nas diferentes unidades, quanto à satisfação por parte da CPrec dos fatores motivacionais enumerados.

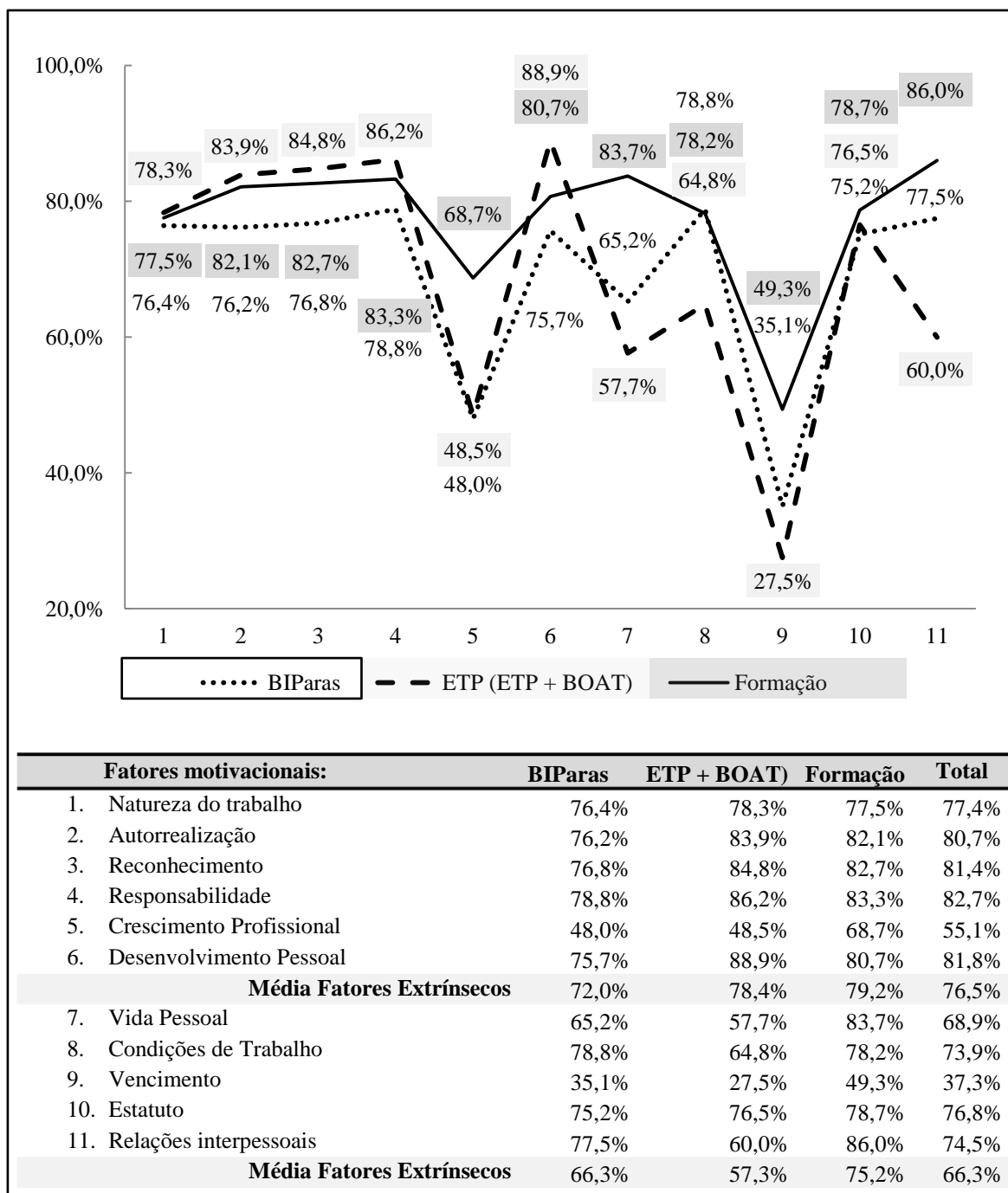


Figura n.º H. 2 – Percepções dos militares colocados nas diferentes unidades face à satisfação dos fatores motivacionais por parte da CPrec

Apêndice I – Resultados das respostas abertas

A Figura n.º I.1 ilustra os principais locais onde os militares consideram que se devia aumentar a informação sobre os Prec's.

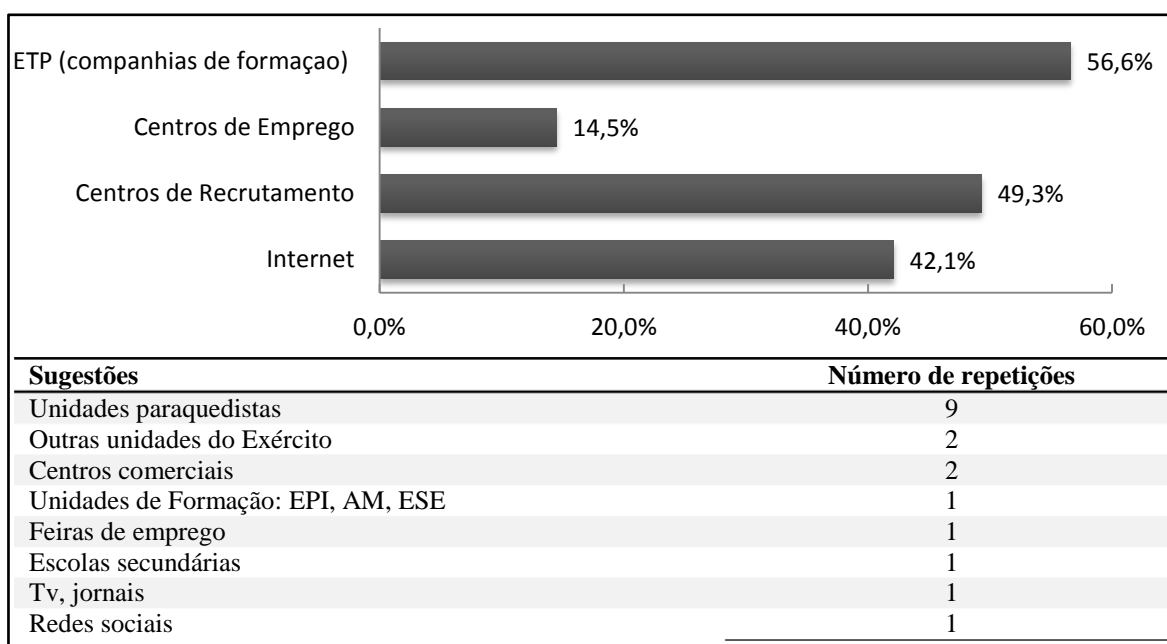


Figura n.º 29 – Locais onde deveria existir maior informação referente aos Prec's

As tabelas a seguir apresentadas expõem as respostas dos militares às perguntas F3, F4 e G48, ambas questões de resposta aberta.

Tabela n.º I.1 – Respostas dos militares à pergunta: Onde terá mais benefícios financeiros?

		Oficiais	Sargentos	Praças
Na minha unidade atual	A CPrec não tem sido empenhada com regularidade nas missões internacionais, o que se tem verificado nos batalhões	4	17	3
	Mais perto de casa logo mais económico	1	3	10
Na CPrec	Na CPrec participava em mais exercícios internacionais (guias de marcha)	1	---	1

Tabela n.º I. 2 – Respostas dos militares à pergunta: deveriam ser atribuídos incentivos extra para os militares da CPrec, ou em particular para os SOGAs?

	Of.	Sar.	Pr.
Sim	3	19	40
Devido ao risco a que os militares estão sujeitos no dia-a-dia	---	4	5
Pela exigência física, técnica e fisiológica	---	3	3
Pela missão (questão tarefa responsabilidade) de modo a beneficiar esse acréscimo de empenho	1	1	2
Executam atividades de saltos com maior frequência	---	1	---
Devido ao curso ser exigente e dispendioso deviam ser dados incentivos como a qualquer outro curso dessa natureza	1	4	5
Sim	---	9	---
Consoante os diferentes níveis da carreira aeroterrestre desde instrutores paraquedismo até à mais alta função aeroterrestre (escalonamento por funções)	---	9	---
Diferenciando o subsídio dos paraquedistas em dois: não sogá e sogá (estes deveriam ganhar mais que os restantes devido ao risco acrescido)	4	2	---
Mais anos de contrato/Acesso ao quadro de praças	---	2	12
Melhor equipamento	---	3	---
Melhores condições e trabalho	---	2	---
Por forma a compensar o facto da progressão na carreira indiferenciado pelos cursos que se possui	2	1	---
Colocação noutras unidades	---	---	4
Não	17	16	12
Não	---	---	1
Quando fazemos o que gostamos o valor pessoal supera o valor monetário	---	---	1
É suficiente a honra em tirar o curso / desejo de pertencer a força especial, nem que seja pelo simples facto de poucos conseguirem	---	1	2
Sim, se se provar que existem mais riscos e desgaste físico/saúde	2	---	---
Sim, se o empenhamento o justificar	1	---	---

Legenda: Of. – Categoria de Oficiais; Sar. – Categoria de Sargentos; Pr. – Categoria de praças.

Tabela n.º I. 3 – Respostas dos militares à pergunta: O que pensa que se fosse diferente o levaria a concorrer ao curso de Prec's?

	Of.	Sar.	Pr.
Se houvesse emprego em operações reais de DestPrec	---	---	1
Poder ser colocado na unidade de preferência após o curso	5	3	9
Se houvesse DestPrec nos RI10/RI15	6	15	13
Se a CPrec tivesse maior empenhamento nas missões internacionais	---	7	3
Se os militares da CPrec tivessem mais incentivos	---	5	6
Se o curso de Prec's desse acesso ao Quadro Permanente (QP)	---	7	16
Se os DestPrec tivessem mais empenhamento operacional (deviam estar ao nível de uma FOE)	---	16	---

Legenda: Of. – Categoria de Oficiais; Sar. – Categoria de Sargentos; Pr. – Categoria de praças.

ANEXOS

Anexo A – Calendário de Formação 2012

	2011				1º SEMESTRE 2012																																								
	DEZEMBRO				JANEIRO							FEVEREIRO							MARÇO							ABRIL							MAIO							JUNHO					
Segunda	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25														
Terça	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26														
Quarta	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	UN	30	6	13	20	27														
Quinta	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28														
Sexta	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29														
Sábado	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26															
Domingo	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24															
LEGENDA:		FERIAS ESCOLARES E PONTES DE INSTRUÇÃO														SÁBADO E DOMINGO							UN DIA																						
Juramento de Bandeira																																													
CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS (CE-PQ) (60 DUF)																																													
CURSO DE PÁRA-QUEDISMO (PRAÇAS - 66 DUF)																																													
C. PQ (OF/SAR - 39 DUF)																																													
C. Op. Aeroterrestres (10 DUF)																																													
C. PQ (AM/ESE - 20DUF)																																													
C. Instrutor PQ (45 DUF)																																													
C. Precursor (PRAÇAS - 60 DUF)	C Prec 01/11 6																																												
C. Precursor (OF/SAR - 90 DUF)	C Prec OF/SAR 01/11 3																																												
C. Queda Livre Op (40 DUF)																																													
C. Instr Queda Livre (45 DUF)																																													
C. Operacional SAA Asa (10 DUF)																																													
C. Chefe Salto AM (25 DUF)																																													
C. PILOTO TANDEM (20 DUF)																																													
C. Instr Piloto TANDEM (20 DUF)																																													
C. Queda Livre (35 DUF)	A realizar na capacidade sobran te de meio aéreo e instrutores dos CQLOp																																												
C. Instrutor Ab. Aéreo (45 DUF)	27 C Inst Ab Aéreo 01/12 9																																												
C. Inspector Ab. Aéreo (12 DUF)	4 21																																												
C. TecEquip Aeroterrest (60 DUF)	27 C TecEq Aerot 01/12 31																																												
C. Dobrador PQ (36 DUF)	27 C Dobrador PQ 01/12 23																																												
C. Operador Ab. Aéreo (45 DUF)	7 C Operad Ab Aéreo 01																																												
CTTCM (66 DUF)																																													
C. Promoção a Cabo																																													

2º SEMESTRE 2012																								2013																						
JULHO					AGOSTO					SETEMBRO					OUTUBRO					NOVEMBRO					DEZEMBRO					JANEIRO			FEVEREIRO			MARÇO										
2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	5	12	19	26	5	12	19	26
3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	6	13	20	27	6	13	20	27			
4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27								
5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28								
6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29								
7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30								
8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31								
DA UNIDADE																								FERIADO NACIONAL																						
IB # JB CFP 03/12																																														
# IComp #																																														
# IB # JB CFP 04/12																																														
# IComp 5																																														
2																																														
3 3º CPQ 3 CPQ 03/12 24 3																																														
7 5º CPQ 23 CPQ 05/12 18 28																																														
3 17 20 3º CPQ 21																																														
24 6 7 5º CPQ 15																																														
2/12 23 # 4º CPQ 24 CPQ 04/12 15 #																																														
CPQ 20 25 9 12 4º CPQ 14																																														
Q OF/SAR # 9 12 3º CPQ OF/SAR #																																														
# 2º COAT 3 # 3º COAT 10																																														
# CPQ AMESE #																																														
# C Inst PQ 01/12 #																																														
24 C Prec Praças 01/12 #																																														
10 C Prec OF/SAR 01/12 29																																														
10 C QL Op 02/12 7																																														
10 C Inst QL 02/12 14																																														
2/12 6 # Assa 3/12 7																																														
27 CCh SAM 28																																														
DEM #																																														
DEM #																																														
22 Dobrador PQ 02/12 12																																														
/12 11 18 C Operad Ab Aéreo 02/12 21																																														
22 CTTCM 5																																														

Anexo B – Calendário do Treino Operacional da BrigRR para 2012

