



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

BIANCA SILVEIRA ROVELLA

**MOTIVAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA PARA
MISSÕES DE PAZ:**

Um estudo sob a perspectiva da Teoria da Autodeterminação

Orientador: Prof. Dr. Narbal Silva

FLORIANÓPOLIS, SC

2025

BIANCA SILVEIRA ROVELLA

**MOTIVAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA PARA
MISSÕES DE PAZ:**

Um estudo sob a perspectiva da Teoria da Autodeterminação

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia, do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Narbal Silva

FLORIANÓPOLIS, SC

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Silveira Rovella, Bianca

MOTIVAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA PARA
MISSÕES DE PAZ: Um estudo sob a perspectiva da Teoria da
Autodeterminação / Bianca Silveira Rovella ; orientador,
Narbal Silva, 2025.

214 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa
de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. autodeterminação. 3. motivação. 4.
missão de paz. 5. voluntário. I. Silva, Narbal. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós
Graduação em Psicologia. III. Título.

Bianca Silveira Rovella

**MOTIVAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA PARA
MISSÕES DE PAZ:**

Um estudo sob a perspectiva da Teoria da Autodeterminação

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 05/12/2024, pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz

PPGP - UFSC

Profª. Dra. Ângela Nogueira Neves

PPGDHO – UNIFA

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho:



Documento assinado digitalmente

Iuri Novaes Luna

Data: 19/02/2025 20:39:10-0300

CPF: ***.989.989-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Coordenação do Programa de Pós-Graduação



Documento assinado digitalmente

Narbal Silva

Data: 19/02/2025 15:15:28-0300

CPF: ***.930.779-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Dr. Narbal Silva

Orientador

FLORIANÓPOLIS/SC

2025

AGRADECIMENTOS

Primeiramente e sempre, à Deus, a grande sustentação desde a inspiração inicial até o sopro final da vida.

Aos meus pais e familiares, que desde a mais tenra infância investiram em minha educação e por quem sempre busco motivos para lhes orgulhar.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Narbal Silva, que desde a entrevista inicial confiou em meu potencial e promoveu minha autonomia enquanto acadêmica.

À Dra. Paola Barros-Delben, minha principal incentivadora e responsável pela minha aproximação com o universo científico.

Aos Professores do Programa de Pós-Graduação da UFSC, que me forjaram como pesquisadora.

Aos meus Comandantes, Cel Av Cursi e Cel Av Neto, Diretores do IPA, que concordaram e me apoiaram em relação à minha dedicação às atividades extra-laborais.

À Rhayssa e Eduarla, da Divisão de Desenvolvimento e Pesquisas do IPA, que contribuíram com seu conhecimento para que este estudo pudesse ser concluído.

Às minhas colegas da Divisão de Psicologia Operacional Aplicada do IPA, Janaina, Mattozinho, Cintia, Joyce e Renata, que compreenderam meus envolvimento e colaboraram para diminuir minha sobrecarga de trabalho.

Aos meus colegas da UFSC, Alessandra, Ana, Larissa, Nelson, Gabriel e Sabrina, que compartilharam comigo os momentos de angústia e não me deixaram desistir.

Aos meus colegas do LAPPOT, especialmente Profª. Dra. Hellen Geremia, pelo incentivo e orientações tão necessárias.

Aos meus amigos Leão, Marini, Natasha, Lydia, Carina e Mariana, pelos momentos de decompressão, essenciais para o equilíbrio vital.

Aos militares da Força Aérea Brasileira que gentilmente participaram desta Pesquisa, por contribuírem para os avanços científicos do país e pela sua dedicação ao serviço da Pátria.

Por fim, e não menos importante, à minha filha de quatro patas, Phylomena, que com seu afeto renova minhas energias diariamente.

APRESENTAÇÃO

“Por que o senhor, eu e tantas outras pessoas nos revoltamos tão violentamente contra a guerra? Por que não a aceitamos como mais uma das muitas calamidades da vida? Afinal, parece ser coisa muito natural, parece ter uma base biológica e ser dificilmente evitável na prática. (...) A resposta à minha pergunta será a de que reagimos à guerra dessa maneira, porque toda pessoa tem o direito à sua própria vida, porque a guerra põe um término a vidas plenas de esperanças, porque conduz os homens individualmente a situações humilhantes, porque os compele, contra a sua vontade, a matar outros homens e porque destrói objetos materiais preciosos, produzidos pelo trabalho da humanidade. (...) Dentre as características psicológicas da civilização, duas aparecem como as mais importantes: o fortalecimento do intelecto, que está começando a governar a vida instintual, e a internalização dos impulsos agressivos com todas as suas consequentes vantagens e perigos. Ora, a guerra se constitui na mais óbvia oposição à atitude psíquica que nos foi inculcada pelo processo de civilização, e por esse motivo não podemos evitar de nos rebelar contra ela” (Freud, 1932).

Esta resposta do pai da psicanálise à Albert Einstein, o maior cientista de todos os tempos, diante da sua indagação: “Existe alguma forma de livrar a humanidade da ameaça de guerra?”, foi a centelha para que eu comesse a me debruçar sobre a compreensão da psique daqueles que lutam pela paz.

Graduada em Psicologia, em 2010, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, tendo algumas especializações e atuações em diversos contextos, foi apenas quando me tornei psicóloga militar, em 2016, que me encontrei profissionalmente.

Isso porque quando a teoria vira prática, é que experimentamos o real sentido de estarmos aqui. Quando ingressei nas fileiras da Força Aérea Brasileira, jurei defender a pátria com o sacrifício da própria vida. Poucos anos mais tarde, candidatei-me para Missões de Paz. Depois insisti que a Psicologia tinha que se aproximar dos treinamentos de guerra simulada. Por fim, sugeri ao Ministério da Defesa que os psicólogos deveriam participar presencialmente de todas as missões operacionais. E então, a guerra em Israel eclodiu. Sem hesitar, voluntariei-

me para auxiliar na repatriação dos brasileiros, na Operação Voltando em Paz. Sem saber quando e se eu voltaria. E foi o sentimento mais pleno de cumprimento de propósito que já senti na vida. Exatamente um ano depois, eu também participava da repatriação dos brasileiros localizados no lado oponente da guerra, no Líbano, pela Operação Raízes do Cedro.

Atuando no Instituto de Psicologia da Aeronáutica, minha trajetória profissional tem sido moldada, entre outros trabalhos, por um profundo compromisso com o preparo psicológico de militares que enfrentam o desafio único das Missões de Paz. Esta experiência despertou em mim um interesse genuíno pelas motivações que levam indivíduos a se engajarem em tais empreitadas.

Ao longo dos anos, testemunhei como os militares, antes de partirem para ambientes desconhecidos e potencialmente hostis, se deparam com uma complexa rede de emoções, expectativas e propósitos. Essas observações, aliadas à minha própria vivência como voluntária, levaram-me a refletir sobre a importância de compreender profundamente as razões que movem os indivíduos a escolherem o caminho das Missões de Paz. Esse questionamento pessoal e profissional se tornou o alicerce do meu mestrado.

Desde que iniciei a presente pesquisa, tive a satisfação de concluir como aluna importantes cursos preparatórios para Missões de Paz, entre eles, destaco: o 5º Estágio de Operações de Paz para Mulheres, o *United Nations Staff Officer Course* e o *United Nations Military Observers Course*, realizados no Centro de Operações de Paz de Caráter Naval, da Marinha do Brasil, e o *United Nations Civil-Military Coordination Course* realizado no Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil, do Exército Brasileiro. Estas experiências permitiram não apenas agregar relevantes conhecimentos teóricos sobre a temática em tela, mas conviver com militares que dividiam comigo o desejo de serem *peacekeepers*.

Acredito que, ao compreender melhor as motivações que sustentam essas decisões, posso não apenas contribuir para uma preparação mais eficaz, mas também lançar luz sobre os aspectos emocionais e psicológicos que permeiam o engajamento em missões humanitárias. Meu desejo é que esta pesquisa amplie a compreensão sobre a resiliência, a empatia e o altruísmo que impulsionam os voluntários, oferecendo subsídios para políticas e práticas que valorizem e protejam aqueles que se dedicam a promover a paz em um mundo marcado por conflitos.

RESUMO

Este estudo investiga a motivação dos militares da Força Aérea Brasileira (FAB) que se voluntariam para participar de Missões de Paz da Organização das Nações Unidas (ONU), utilizando a Teoria da Autodeterminação (TAD) como base teórica. Para tanto, foi adotado um método misto, combinando abordagens quantitativas e qualitativas. Foram aplicados questionários de motivação baseados no modelo Likert, em 168 militares, e entrevistas semiestruturadas, em 10 militares. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e testes estatísticos, bem como pela análise de conteúdo de Bardin. Os resultados revelaram que as motivações intrínseca e identificada predominam entre os voluntários, indicando um forte alinhamento entre os valores pessoais e as razões para participar das missões. Fatores como a realização pessoal, o prazer pelas atividades, e o desejo de contribuir para a sociedade foram destacados como os principais motivadores. A motivação integrada também se mostrou significativa, demonstrando que os voluntários percebem uma profunda conexão entre seus valores pessoais e profissionais. Embora menos prevalentes, as motivações extrínsecas e introjetadas também desempenham um papel importante, contribuindo para uma visão realista das missões. Em síntese, o estudo oferece contribuições teóricas e práticas para a compreensão das motivações dos militares em Missões de Paz, sugerindo que essas missões são vistas como oportunidades significativas de crescimento pessoal e profissional. As descobertas apontam para a necessidade de políticas de recrutamento e treinamento que promovam a autodeterminação e alinhem os valores dos militares com os objetivos das Missões de Paz.

Palavras-chave: autodeterminação; motivação; Missão de Paz; voluntário; *peacekeeper*.

ABSTRACT

This study investigates the motivation of Brazilian Air Force (FAB) personnel who volunteer to participate in United Nations (UN) Peacekeeping Missions, using Self-Determination Theory (SDT) as the theoretical framework. To this end, a mixed-methods approach was adopted, combining quantitative and qualitative methodologies. Motivation questionnaires based on the Likert scale were administered to 168 military personnel, and semi-structured interviews were conducted with 10 military personnel. The data were analyzed using descriptive statistics and statistical tests, as well as Bardin's content analysis. The results revealed that intrinsic and identified motivation predominates among the volunteers, indicating a strong alignment between personal values and the reasons for participating in the missions. Factors such as personal fulfillment, enjoyment of activities, and the desire to contribute to society were highlighted as the main motivators. Integrated motivation was also significant, demonstrating that volunteers perceive a deep connection between their personal and professional values. Although less prevalent, extrinsic and introjected motivations also play an important role, contributing to a realistic view of the missions. In summary, the study offers theoretical and practical contributions to understanding the motivations of military personnel in peacekeeping missions, suggesting that these missions are seen as significant opportunities for personal and professional growth. The findings point to the need for recruitment and training policies that promote self-determination and align military personnel's values with the goals of peacekeeping missions.

Keywords: self-determination; motivation; peace mission; volunteer; peacekeeper.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Diagrama de Atividades de Paz e Segurança.....	28
Figura 2 -	Taxonomia da Motivação Humana pela Teoria da Autodeterminação.....	39
Figura 3 -	Modelo Conceitual de Motivação para a Carreira Militar.....	46
Figura 4 -	Paradigmas epistemológicos.....	55
Figura 5 -	Amostra por Nível hierárquico.....	80
Figura 6 -	Amostra por Faixa etária.....	81
Figura 7 -	Amostra por Tempo de serviço.....	82
Figura 8 -	Amostra por Quadro de especialidade.....	83
Figura 9 -	Respondentes por Número de filhos.....	84
Figura 10 -	Respondentes Homens e Mulheres por Filhos.....	85
Figura 11 -	Respondentes por Tempo de voluntariado.....	86
Figura 12 -	Questões por Frequência de respostas.....	88

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Teses e Dissertações sobre Missão de Paz na área de Psicologia.....	21
Tabela 2 - Artigos sobre Motivação para Missão de Paz.....	22
Tabela 3 - Teorias Motivacionais.....	34
Tabela 4 - Especificação do Público-Alvo dos artigos sobre TAD revisados.....	38
Tabela 5 - Etapas para Validação do Questionário.....	60
Tabela 6 - Quadro para avaliação dos itens do questionário por juízes.....	62
Tabela 7 - Apuração da avaliação do questionário por juízes.....	62
Tabela 8 - Sugestões apresentadas pelos juízes e alterações realizadas no questionário.....	63
Tabela 9 - Avaliação do questionário pelos juízes.....	66
Tabela 10 - Apuração da avaliação do questionário pela amostra-piloto.....	67
Tabela 11 - Sugestões apresentadas pela amostra-piloto e alterações realizadas no questionário	68
Tabela 12 - Caracterização sociodemográfica da amostra qualitativa.....	73
Tabela 13 - Modelo para Análise de Conteúdo das entrevistas.....	76
Tabela 14 - Respondentes por Tempo de Voluntariado X Participação em Missão de Paz.....	86
Tabela 15 - Questão por Tipo de Motivação.....	89
Tabela 16 - Classificação dos Tipos de Motivação por Posição de resposta.....	90
Tabela 17 - Tipos de Motivação por Média.....	90
Tabela 18 - Resultado P-valor comparação da média das 5 motivações.....	91
Tabela 19 - Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de Motivação.....	91
Tabela 20 - Médias dos Tipos de Motivação por Sexo.....	94
Tabela 21 - Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações.....	95
Tabela 22 - Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de Motivação por Sexo.....	95
Tabela 23 - Médias dos Tipos de Motivação por Posto.....	96
Tabela 24 - Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações.....	96
Tabela 25 - Médias dos Tipos de Motivação por Quadro.....	97
Tabela 26 - Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações.....	98
Tabela 27 - Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de Motivação por Quadro (QOAVe QOINF).....	99
Tabela 28 - Médias dos Tipos de Motivação por Tempo de Serviço.....	101
Tabela 29 - Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações.....	102

Tabela 30 - Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de motivação por Tempo de serviço (11 a 20 anos).....	104
Tabela 31 - Médias dos Tipos de Motivação por Tempo de Voluntariado.....	105
Tabela 32 - Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações.....	106
Tabela 33 - Comparação 2x2 das médias dos tipos de motivação por Tempo de voluntariado (3 a 4 anos).....	107
Tabela 34 - Médias dos Tipos de Motivação por Participação ou Não em Missão de Paz.....	108
Tabela 35 - Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações.....	109
Tabela 36 - Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de motivação por Participação em Missão de Paz.....	109
Tabela 37 - Amostra qualitativa.....	111
Tabela 38 - Tipos de Motivação por Unidades de Análise.....	112
Tabela 39 - Resultados Qualitativos – Motivação Intrínseca.....	113
Tabela 40 - Resultados Qualitativos – Motivação Integrada.....	119
Tabela 41 - Resultados Qualitativos – Motivação Identificada.....	122
Tabela 42 - Resultados Qualitativos – Motivação Introjetada.....	127
Tabela 43 - Resultados Qualitativos – Motivação Extrínseca.....	129

LISTA DE SIGLAS

ACLED -	Projeto de Dados de Localização e Eventos de Conflitos Armados
AFA -	Academia da Força Aérea
BVS -	Biblioteca Virtual de Saúde
CAPES -	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior
CEPSH -	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CCOPAB -	Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil
CNS -	Conselho Nacional de Saúde
DOAJ -	<i>Directory of Open Access Journals</i>
Elsevier -	<i>Encyclopedia of Social Measurement</i>
EMAER -	Estado-Maior da Aeronáutica
EPCAR -	Escola Preparatória de Cadetes do Ar
ERC -	Existência, Relacionamento e Crescimento
FAB -	Força Aérea Brasileira
ICA -	Instrução do Comando da Aeronáutica
LILACS -	Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
MCA -	Manual do Comando da Aeronáutica
MD -	Ministério da Defesa
ONU -	Organização das Nações Unidas
PePSIC -	Periódicos Eletrônicos em Psicologia
PNAS -	<i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i>
QOAV -	Quadro de Oficiais Aviadores
QOINF -	Quadro de Oficiais Infantes
QOINT -	Quadro de Oficiais Intendentes
SciELO -	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
TAD -	Teoria da Autodeterminação
TCLE -	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRJ -	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFSC -	Universidade Federal de Santa Catarina
USP -	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 RELEVÂNCIA CIENTÍFICA	20
1.2 RELEVÂNCIA SOCIAL	22
2 OBJETIVOS	25
3 REFERENCIAL TEÓRICO	26
3.1 MISSÕES DE PAZ	26
3.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS	33
3.3 A TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO	37
3.4 TEORIAS MOTIVACIONAIS APLICADAS AOS MILITARES	44
4 MÉTODO	55
4.1 POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO	55
4.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	57
4.3 CAMPO DA PESQUISA	58
4.4 PARTICIPANTES	58
4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	59
4.6 VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE MOTIVAÇÃO	60
4.7 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS E CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	73
4.8 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	74
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	78
5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS	78
5.2 ESTUDO QUANTITATIVO	88
5.2.1 Tipos de Motivação por Sexo	93
5.2.2 Tipos de Motivação por Nível Hierárquico	96
5.2.3 Tipos de Motivação por Quadro/Especialidade	97
5.2.4 Tipos de Motivação por Tempo de Serviço	101
5.2.5 Tipos de Motivação por Tempo de Voluntariado	105
5.2.6 Tipos de Motivação por Participação prévia ou não em Missão de Paz	108
5.2.7 Síntese dos Resultados Quantitativos	110
5.3 ESTUDO QUALITATIVO	111
5.3.1 Motivação Intrínseca	113

5.3.2 Motivação Integrada	118
5.3.3 Motivação Identificada	122
5.3.4 Motivação Introjetada	126
5.3.5 Motivação Extrínseca	129
5.3.6 Síntese dos Resultados Qualitativos	133
5.4 TRIANGULAÇÃO DAS PRINCIPAIS DESCOBERTAS QUANTITATIVAS E QUALITATIVAS.....	134
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	139

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, em pleno século XXI, o mundo assistiu, estarrecido, a eclosão da guerra entre Rússia e Ucrânia, e de Israel e Hamas, as quais tem sido, desde então, algumas das principais manchetes de grande parte dos veículos de imprensa internacionais. Este, que é um dos maiores conflitos militares na Europa desde a Segunda Guerra Mundial, vem desencadeando a maior crise de segurança no continente desde a Guerra Fria. Com o anúncio subestimado de mortes ultrapassando os milhares, este confronto, contudo, não se trata de um evento isolado. Quando comparado com outros conflitos que existem no mundo atualmente, há mais mortes e sofrimento humano sendo causados em outras guerras que recebem menos atenção e ajuda internacional. É o caso de outras 28 nações que enfrentam guerras entre Estados ou guerras civis entre facções, além de conflitos internos e as chamadas guerras contra as drogas ou grupos criminosos, de acordo com informações do Conselho de Relações Exteriores e com o levantamento do Projeto de Dados de Localização e Eventos de Conflitos Armados (*Armed Conflict Location and Event Data Project* [ACLED], 2022).

No intuito de coibir tais conflitos, a Organização das Nações Unidas (ONU) foi instituída em 1945, tendo três principais pilares: a Manutenção da Paz e da segurança internacional, a promoção do des

envolvimento das nações, e a garantia da observância dos direitos humanos. Dentre os instrumentos empregados para sustentar o primeiro pilar, a ONU empreende as Missões ou Operações de Paz, que consistem no emprego de força militar, em apoio a esforços diplomáticos, para manter, impor ou construir a paz em um país estrangeiro. As Operações de Paz podem ser divididas em: diplomacia preventiva, promoção da paz, Manutenção da Paz, consolidação da paz e imposição da paz (Ministério da Defesa [MD], 2013).

Para além das razões e justificativas que estejam em voga em cada um destes conflitos ou missões, existe um fator comum a todos eles: a presença de forças militares. Estas, ora podem atuar em favor dos combates, ora em função da coibição dos mesmos, a depender das nações ou instituições que estejam representando. Por meio destas representações, o militar exerce seu máximo compromisso, fazendo jus ao que jura à Bandeira Nacional, quando da sua incorporação à uma Força Armada: “prometo cumprir rigorosamente as ordens das autoridades (...) e dedicar-me inteiramente ao serviço da Pátria, cuja honra, integridade e instituições defenderei com o sacrifício da própria vida”. Dessa forma, vestir uma farda pode implicar, em

muitos casos, despir-se de interesses particulares, em nome da defesa de questões coletivas, governamentais ou organizacionais.

Sobretudo em Operações de Paz, é possível supor que a variedade de objetivos em questão em uma missão deste tipo possa implicar em certa ambiguidade, culminando na confusão de papéis e identidade do soldado da paz, que ora deve desempenhar função de combatente, ora de pacificador. Ou seja, deve demonstrar prontidão para combate e, ao mesmo tempo, atingir os objetivos de suas missões com o uso mínimo da força, se não completamente sem o recurso às armas. Tal fato fica explícito na emblemática e paradoxal afirmação de Dag Hammarskjöld, secretário-geral da ONU de 1953 até 1961: “Manutenção da Paz não é um trabalho para o militar, mas apenas o militar pode fazê-lo”. Este conflito de papéis está na raiz de uma das principais fontes de estresse para o *peacekeeper* (soldado da paz), sendo expresso por sentimento de impotência, tédio e sujeição a ameaças e perigos.

Em uma sociedade cada vez mais marcada pelo individualismo e egocentrismo, o que motiva alguns seres humanos a optarem por carreiras em que a abnegação se faz necessária? Pode-se dizer que enquanto a “guerra é uma continuação da política por outros meios” (Clausewitz, 1832), a motivação para o combate é a continuação da motivação humana em um contexto específico. Portanto, qualquer que seja a teoria adotada e aplicada, a motivação deve ser considerada como um conceito fundamental que governa o comportamento humano (Pawinsk e Chami, 2019).

De maneira geral, pode-se entender a motivação como um conjunto de fatores que determinam o comportamento persistente e dirigido para uma finalidade almejada (Cabral & Nick, 2003). É a partir da motivação que as necessidades individuais se transformam em objetivos, planos e projetos, fazendo com que o sujeito busque ativamente formas de interação com o intuito da sua realização (Doron & Parot, 2000).

Supõe-se que, a depender do que esteja motivando um indivíduo, sua implicação com aquela tarefa e o prazer advindo da mesma podem ser maiores ou menores. Assim, o comprometimento com as atividades, bem como o nível de bem-estar das pessoas, teria uma relação direta com seus determinantes motivacionais.

Considerando-se a motivação como um processo psicológico que auxilia na compreensão das diferentes ações e escolhas individuais, torna-se importante conhecer os motivos que estão por trás de cada escolha feita pelas pessoas. Dentre essas escolhas, uma das mais importantes que o sujeito realiza ao longo da vida refere-se à profissional. Segundo Soares (2002), “embora a escolha profissional seja responsabilidade de cada um, as consequências da

decisão têm inúmeras implicações sociais. Uma pessoa que exerce sua profissão com motivação está não só se realizando como também prestando um serviço de melhor qualidade à sociedade”.

Para Ryan e Deci (2000), que cunharam a Teoria da Autodeterminação (TAD), quanto mais conscientes os sujeitos estão de suas escolhas, maiores são os níveis de engajamento com as atividades e bem-estar produzido a partir das mesmas. Para estes autores, os seres humanos têm uma tendência inata para buscar crescimento, integração e bem-estar. Segundo eles, existem três necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e relacionamentos) que, quando satisfeitas, levam as pessoas a experimentar maiores níveis de motivação intrínseca. Este tipo de motivação é caracterizado pelo interesse e satisfação interna, isto é, fazer algo por ser inerentemente atraente ou agradável. Por outro lado, a motivação extrínseca, característica por ser influenciada por recompensas externas, como dinheiro ou reconhecimento, pode se tornar predominante quando as necessidades básicas são frustradas, resultando em menor engajamento e satisfação.

A TAD compreende um modelo a partir de um *continuum* que vai desde a desmotivação (falta de motivação), passando pela motivação extrínseca (externa, introjetada, identificada e integrada), até a intrínseca, sendo as intermediárias impulsionadas por recompensas externas, enquanto a última surge do interesse e prazer intrínsecos em uma atividade. Dessa forma, segundo Ryan e Deci, quanto mais motivados intrinsecamente, mais conscientes os sujeitos estão de suas escolhas. Esta consciência aumenta os níveis de autodeterminação, ou seja, a responsabilidade por um futuro intencionalmente escolhido, onde poderão encontrar maior satisfação nas atividades desempenhadas.

A escolha da Teoria da Autodeterminação nesta pesquisa é justificada por sua relevância teórica e aplicabilidade prática. A TAD fornece um arcabouço conceitual abrangente para compreender os fatores motivacionais intrínsecos que impulsionam o comportamento humano. No contexto das Missões de Paz, é essencial compreender as motivações subjacentes dos militares, pois sua participação nessas operações pode envolver riscos significativos e demandar um alto nível de engajamento. A TAD permite uma análise aprofundada dos principais fatores que influenciam a motivação dos militares, como a necessidade de autonomia, competência e relacionamentos interpessoais. Ao aplicar essa teoria, espera-se obter uma compreensão mais abrangente e precisa dos impulsionadores motivacionais dos militares em Missões de Paz, contribuindo para a melhoria das políticas, práticas e intervenções nesse contexto.

Além disso, a TAD possui uma base empírica sólida e tem sido amplamente utilizada em diversas áreas, demonstrando a eficácia dessa teoria ao examinar a motivação intrínseca em diferentes contextos, incluindo o campo militar, o que reforça sua aplicabilidade nesta pesquisa. Ao escolher essa abordagem teórica, será possível estabelecer uma conexão com a literatura existente, aproveitando os *insights* e as metodologias já desenvolvidas. A utilização da Teoria da Autodeterminação permitirá, ainda, identificar lacunas na compreensão atual da motivação dos militares em Missões de Paz, fornecendo uma base sólida para futuras pesquisas e aprimorando as estratégias de recrutamento, seleção e retenção desses profissionais nas operações internacionais de paz.

Partindo deste pressuposto, entende-se que a consciência e identificação quanto aos fatores motivacionais que levam um militar a participar de uma Missão de Paz pode ser uma fonte protetiva para a saúde mental do mesmo. Isso porque permitiria que programas de seleção, preparação e acompanhamento psicológico destes militares fossem mais efetivos e eficazes, garantindo uma participação mais segura e eficiente nas missões.

Nesse sentido, considerando que na Força Aérea Brasileira todo militar designado para uma Missão de Paz é voluntário, na presente pesquisa se busca responder a seguinte pergunta: Quais são os motivos principais de autodeterminação que orientam as atitudes e os comportamentos de um militar, ao se candidatar para participar de uma Missão de Paz?

Em que pesem tais questionamentos, contudo, a comunidade científica, em especial a de psicólogos, parece ainda não ter dado atenção e importância suficiente ao assunto. Este fato será demonstrado adiante, a partir da revisão de literatura, a qual aponta para uma escassez de produções científicas na área.

1.1 RELEVÂNCIA CIENTÍFICA

À guisa de ilustração, a partir da consulta ao Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação, utilizando-se os descritores “Missão de Paz”, “Manutenção da Paz”, “Operação de Paz”, “*Peacekeeping*”, “*Peacekeeper*” e seus variantes no plural, sem especificação de período ou qualquer outro filtro, 210 resultados foram encontrados. Ao se selecionar o filtro de “Área do conhecimento” para “Psicologia”, apenas 3 pesquisas são exibidas, conforme Tabela 1 apresentada a seguir. Esta busca demonstra que ainda que as Operações de Paz tenham tido

início na década de 1940, foi apenas em 2008 o despertar dos psicólogos brasileiros do *stricto sensu* sobre o assunto (Rovella & Silva, 2024).

Tabela 1
Teses e Dissertações sobre Missão de Paz na área de Psicologia

Título	Ano	Instituição	Autor
Força Militar de Paz no Haiti (MINUSTAH): <i>stress</i> e estressores dos quatro primeiros contingentes brasileiros	2008	UFRJ	Gil, D.B.
<i>Peacekeepers</i> e controle do estresse nas Missões de Paz: um estudo das funções da religião no processo de enfrentamento	2016	USP	Mellagi, A.G.
Motivação de militares para participar do processo de expatriação em Missão de Paz no Haiti	2017	UFSC	Perrelli, M.T.

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Da mesma forma, o cenário acadêmico mundial não se mostra muito robusto em relação a esta temática, o que pôde ser percebido a partir da consulta feita ao Portal de Periódicos da CAPES, que engloba 353 bases de dados. Entre elas, encontram-se as fundamentais fontes de pesquisa de artigos nas áreas da psicologia, ciências da saúde e administração (principais campos de aplicação da TAD), como a Biblioteca Virtual em Saúde: BVS (BIREME), a *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), os Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), o *Directory of Open Access Journals* (DOAJ), a *Encyclopedia of Social Measurement* (Elsevier), o *Proceedings of the National Academy of Sciences* (PNAS), entre outros.

Para esta consulta, utilizou-se os mesmos descritores citados anteriormente e seus variantes no plural e em inglês, sem delimitação de conceito do periódico, tampouco de período de publicação (que variou de 1992 a 2022). Retornaram 88 artigos que puderam ser relacionados à área da psicologia, sendo a grande maioria relativa ao Transtorno de Estresse Pós-Traumático (18), ao Suicídio (10), ou a outros componentes de saúde mental (25), e apenas 7 sobre motivação, os quais estão exibidos na Tabela 2 que segue:

Tabela 2
Artigos sobre Motivação para Missão de Paz

Título	Autores	Revista	País	Ano
<i>Peacekeeping and the Postmodern Soldier</i>	Battistelli, F.	<i>Armed Forces and Society</i>	Itália	1997
<i>Professional Motivation of Peacekeepers</i>	Galantino, M.	<i>Quaderni Di Sociologia</i>	Itália	2003
<i>Aspects of Identity Predict Engagement in Work Under Adverse Conditions.</i>	Britt, T.	<i>Self and Identity</i>	EUA	2003
<i>Motivation and self-image among German peacekeepers.</i>	Tomforde, M.	<i>International Peacekeeping</i>	Alemanha	2005
<i>Motivation for Peace Operations.</i>	Jelusic, L.	<i>International Review of Sociology</i>	Eslovênia, Alemanha e Suíça	2007
<i>The international assignments of peacekeepers: What drives them to seek future expatriation?</i>	Emmerik, I. & Euwema, M.	<i>Human Resource Management</i>	Holanda	2009
<i>What Motivates Slovenian 'Peacekeepers'?</i>	Juvan, J. & Vuga, J.	<i>International Peacekeeping</i>	Eslovênia	2011

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Observa-se que embora as Operações de Manutenção da Paz desempenhem um papel essencial na promoção da estabilidade e na prevenção de conflitos em todo o mundo, a compreensão sobre o que motiva os indivíduos a se voluntariarem para tais missões é um aspecto frequentemente negligenciado. Esta pesquisa visa preencher essa lacuna no conhecimento, analisando as motivações subjacentes dos profissionais que se comprometem com Missões de Paz, explorando os fatores que os impulsionam a enfrentar desafios complexos e potencialmente perigosos. Além disso, investigar essas motivações pode ajudar a melhorar a eficácia dessas missões, identificando maneiras de atrair e reter pessoal altamente qualificado, aprimorando desde o processo seletivo, o próprio desdobramento, até o repatriamento, e, por fim, contribuir para um ambiente global mais pacífico e seguro.

Assim, entende-se que os estudos a respeito da motivação para Missões de Paz ainda são incipientes e a escassez de pesquisas sobre o tema avulta a importância do trabalho em tela.

1.2 RELEVÂNCIA SOCIAL

Nos últimos 72 anos, mais de 1 milhão de homens e mulheres, de 125 distintos países, serviram sob a bandeira da ONU, em mais de 71 Operações de Manutenção da Paz. Por meio

do serviço dos *peacekeepers* (frequentemente sob condições duras e perigosas), algumas das pessoas mais vulneráveis do mundo têm tido a chance de encontrar a paz. Segundo o atual secretário-geral da ONU, Antonio Guterres (2018), desde que a Organização abriu sua primeira missão, mais de 3,7 mil forças militares, policiais e civis perderam a vida em serviços. Para ele, os *peacekeepers* deram suas vidas para proteger a dos outros e a Organização está em dívida com estes soldados, sendo necessário um apoio mais forte de toda a comunidade internacional, “primeiro do Conselho de Segurança, com mandatos claros e focalizados, por ser impossível para os pacificadores fazerem tudo o que lhes é pedido ou se espera que façam” (Organização das Nações Unidas [ONU], 2018).

As missões de Manutenção da Paz ajudam os países a alcançarem uma paz duradoura, apoiam processos políticos, protegem centenas de milhares de civis e auxiliam a garantir o cessar-fogo. A variedade de objetivos em uma missão deste tipo, contudo, pode implicar em certa ambiguidade, culminando na confusão de papéis e identidade do soldado da paz, que ora deve desempenhar função de combatente, ora de pacificador, ou seja, deve demonstrar prontidão para combate e, ao mesmo tempo, atingir os objetivos de suas missões com o uso mínimo da força, se não completamente sem o recurso às armas. Tal fato fica explícito na emblemática e paradoxal afirmação de Dag Hammarskjöld, secretário-geral da ONU de 1953 até 1961: “Manutenção da Paz não é um trabalho para o militar, mas apenas o militar pode fazê-lo”. Este conflito de papéis está na raiz de uma das principais fontes de estresse para o *peacekeeper*, sendo expresso por sentimento de impotência, tédio e sujeição a ameaças e perigos.

Tamanhos são os desafios enfrentados pelos *peacekeepers*, que já se reconhece o diagnóstico da Síndrome do Estresse em Soldados da ONU (*UN Soldier Stress Syndrome*), característico pela angústia gerada a partir da vivência de situações violentas em que o indivíduo se vê impossibilitado de reagir de forma combativa. Adler, Litz e Bartone (2003) descrevem ao mínimo três questões estressoras com que os militares envolvidos em Missões de Paz devem lidar: o distanciamento do convívio social e doméstico; o cumprimento das funções de Manutenção da Paz em si; e a perda dos referenciais culturais. Estas questões, entre outras, podem configurar-se como obstáculos de adaptação às Missões de Paz, pois além de comprometer o desempenho da missão, podem colocar em perigo a saúde física e mental do militar.

Mencionar estes desafios neste momento é importante, já que podem afetar consideravelmente a motivação dos militares para a participação nas Missões de Paz. Além

disso, é possível supor que estas mesmas fontes de estresse possam atuar, inicialmente, como geradoras de motivação. Como exemplo, a proximidade e apoio familiar que, à princípio, podem ser percebidas como incentivadoras para a participação do soldado na missão, podem vir a tornar-se um desafio quando do sentimento de isolamento durante a missão (Jelusic, 2004). Faz-se necessário, portanto, compreender quais motivos estão influenciando o voluntariado dos militares para este tipo de trabalho.

Conhecer os elementos que influenciam a decisão para o voluntariado para as Missões de Paz, uma atividade tão relevante para o mundo, quanto perigosa para os envolvidos, vem a ser essencial para que as instituições militares possam elaborar políticas, práticas, estratégias e programas com vistas ao desenvolvimento psicológico destes indivíduos, diminuindo os índices de adoecimento e sofrimento psíquico. Entende-se que os conhecimentos gerados por esta pesquisa poderão ser úteis na prática de profissionais interessados na promoção da saúde, do conforto e do desempenho dos trabalhadores em questão. Além disso, espera-se que possam contribuir também para a formulação de políticas e práticas de gestão de pessoas.

2 OBJETIVOS

Objetivo geral: compreender os motivos/causas que influenciam na autodeterminação de militares da FAB, ao escolherem participar voluntariamente de Missões de Paz.

Objetivos específicos:

- a.** Caracterizar as atividades e riscos inerentes às Missões de Paz;
- b.** Construir um instrumento para identificação dos tipos de motivação baseados na TAD para Missões de Paz;
- b.** Identificar os fatores que influenciam a escolha de militares da FAB para participar voluntariamente de Missões de Paz;
- c.** Descrever as expectativas dos militares da FAB que voluntariamente se inscrevem para participar de Missões de Paz; e
- d.** Identificar o perfil psicológico desejado para os militares da FAB que voluntariamente se candidatam, dada a natureza das tarefas requeridas para as Missões de Paz.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 MISSÕES DE PAZ

O Tratado de Versalhes, assinado em 28 de julho de 1919, ao fim da Primeira Guerra Mundial, instituiu a Liga das Nações, com o objetivo de servir de espaço para discussões entre as nações e assim evitar guerras, tendo como premissa a segurança coletiva. Sua ineficiência, contudo, foi evidenciada em decorrência da eclosão da II Guerra Mundial, que culminou na sua dissolução. Em 1945, então, após a vitória dos países aliados e o fim do grande conflito, a Organização das Nações Unidas (ONU) foi instituída, com o objetivo da Manutenção da Paz entre os países signatários. Originalmente, sua formação foi composta por 51 países signatários, ou também chamados Estados-Membros. Atualmente, são 193 Estados-Membros, o que representa a grande maioria dos Estados soberanos reconhecidos.

A singularidade da ONU reside na sua natureza internacional, onde todos os Estados-Membros se reúnem para debater questões de interesse comum e tomar decisões importantes através de processos democráticos de votação. Um princípio fundamental que orienta a ONU é a imparcialidade, assegurando que a organização não tome partido em conflitos ou questões globais. Além disso, a ONU é precipuamente universal, com a participação de quase todas as nações do planeta, refletindo sua missão inclusiva, ao abranger uma ampla gama de perspectivas e interesses globais. Esses valores de imparcialidade e universalidade não apenas conferem legitimidade à ONU, reconhecendo-a como uma instituição legal e válida, mas também garantem sua credibilidade, tornando-a uma fonte confiável e respeitada na comunidade internacional (Centro Operações de Paz de Caráter Naval [COPazNav], 2019).

Os direitos e deveres dos Estados-Membros estão descritos na Carta das Nações Unidas, a qual é um tratado internacional que orienta o funcionamento da organização e estabelece seus órgãos principais (Assembleia Geral, Conselho de Segurança e Secretariado). Em seu preâmbulo, lê-se que os povos das Nações Unidas decidem:

- Preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra;
- Reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas;

- Estabelecer condições sob as quais justiça e respeito pelas obrigações advindas de tratados e outras fontes do direito internacional possam ser mantidos; e
- Promover progresso social e melhores padrões de vida com maior liberdade (Organização das Nações Unidas [ONU], 1945).

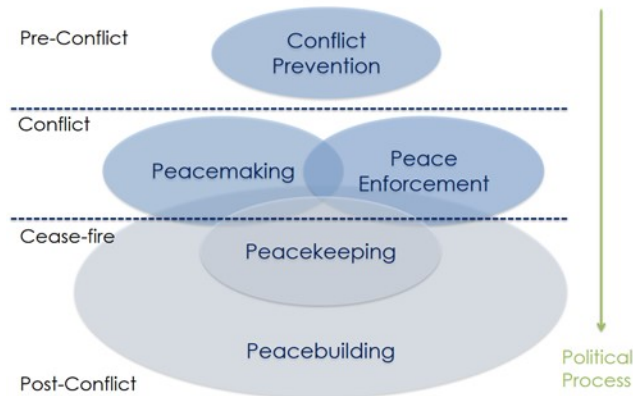
No primeiro artigo da Carta das Nações Unidas, são delineados os propósitos fundamentais, que incluem a Manutenção da Paz e segurança internacionais. Isso deve ser alcançado através da tomada de medidas eficazes para prevenir ameaças à paz, repressão de atos de agressão ou qualquer outra violação da paz, e resolução de controvérsias de forma pacífica e em conformidade com os princípios de justiça e direito internacional, evitando assim perturbações na paz (ONU, 1945).

Dos dezenove capítulos da Carta, três destacam o contexto das Operações de Paz. São eles: Capítulo VI – Resolução pacífica de disputas; Capítulo VII – Ação relativa a ameaças à paz, violações da paz e atos de agressão; e Capítulo VIII – Arranjos regionais. Estes Capítulos legitimam a atuação de forças militares multinacionais na solução pacífica ou coercitiva das crises e conflitos (ONU, 1945). Dessa forma, as Resoluções do Conselho de Segurança são dotadas de poder e credibilidade internacionais que lhe capacitam para ações e decisões muito além da perspectiva de segurança coletiva da Liga das Nações (Lannes, 1998).

O Conselho de Segurança tem autoridade para tomar medidas coercitivas, como imposição de sanções econômicas, embargos de armas e, em casos extremos, autorização do uso da força militar, para resolver conflitos e ameaças à paz mundial. Além disso, o Conselho de Segurança é responsável por investigar e mediar disputas internacionais, bem como por recomendar a admissão de novos membros da ONU. Suas decisões são tomadas por maioria de votos, sendo que os cinco membros permanentes possuem poder de veto, o que lhes permite bloquear qualquer resolução que considerem contrária aos seus interesses ou princípios fundamentais (*Brazilian Peace Operations Joint Training Center [CCOPAB], 2024*).

As iniciativas do Conselho de Segurança envolvem, então, medidas pacíficas e medidas coercivas, que podem ser utilizadas antes, durante ou depois de conflitos violentos. A ampla gama de atividades de paz e segurança pode ser subdividida em: *Conflict prevention* (Prevenção de conflitos); *Peacemaking* (Pacificação); *Peace enforcement* (Aplicação da paz); *Peacekeeping* (Manutenção da Paz); e *Peacebuilding* (Construção da paz). O diagrama a seguir (Figura 1) representa o enquadramento de cada uma destas atividades:

Figura 1
Diagrama de Atividades de Paz e Segurança



Fonte: CCOPAB, 2024.

Não sendo objeto desta dissertação detalhar cada um destes processos, esclarece-se que o foco desta pesquisa consiste nas atividades de *Peacekeeping* (Manutenção da Paz), por serem nas quais o Brasil tem participação atualmente. Em um esforço de maior fluidez ao texto, estas assumirão genericamente a alcunha de Missões ou Operações de Paz.

As Missões de Paz são, então, empreendidas pela ONU no intuito de minimizar os efeitos devastadores dos conflitos armados, consistindo no emprego de força militar, em apoio a esforços diplomáticos, para manter, impor ou construir a paz em um país estrangeiro (Ministério da Defesa [MD], 2013).

Atualmente, as missões de Manutenção da Paz são frequentemente implantadas em contextos onde não há um acordo de paz estabelecido. Nessas situações, as missões trabalham para estabelecer uma certa estabilidade no país, enquanto apoiam processos que visam alcançar um acordo de paz e/ou um processo de reconciliação. Além disso, as Missões de Paz também desempenham um papel fundamental na reconstrução de países após conflitos, visando o a capacidade do país em garantir a segurança de seu povo, a partir do desenvolvimento de suas leis e governos (CCOPAB, 2024).

As Operações de Manutenção da Paz evoluíram de uma abordagem tradicional, predominantemente militar, para uma abordagem multidimensional, a qual, desde o fim da Guerra Fria, no início da década de 1990, se tornou cada vez mais comum. O modelo tradicional concentrava-se na observância de cessar-fogos e na separação de forças após guerras entre países (conflitos interestatais). Já o modelo multidimensional incorpora uma combinação de

capacidades militares, civis e policiais, apoiando a implementação de acordos de paz abrangentes após os conflitos dentro de um país (CCOPAB, 2024).

As Operações Multidimensionais são geralmente implantadas em cenários perigosos e instáveis, após conflitos internos violentos ou intraestatais. Nesses casos, um acordo de paz deve estar em vigor, por mais frágil que seja. Dessa forma, são duas as prioridades: criar um ambiente seguro e estável; e ajudar as autoridades nacionais e as partes envolvidas na implementação do acordo de paz. Essas operações desempenham, assim, um papel direto nos esforços políticos para resolver o conflito, por meio de tarefas que promovam diálogo político nacional e reconciliação. Ao abarcarem uma combinação de "componentes", ou seja, pessoal militar, policial e civil, envolvem alto nível de complexidade (CCOPAB, 2024). A presente dissertação se concentra no estudo do componente militar destas Operações.

O emprego de forças militares em Operações de Paz engloba ações de três naturezas: a) militar - observação de armistícios e de cessar fogo; supervisão de retirada das forças antagônicas; monitoramento de zonas desmilitarizadas; aquartelamento e desmobilização; prevenção de ingerência de terceiros; retirada de minas; proteção da infraestrutura econômica de países, entre outras; b) política - garantia da lei e da ordem; assistência para o estabelecimento de instituições democráticas; assunção da administração transitória de países sob a intervenção da Organização das Nações Unidas (ONU); organização, coordenação e monitoramento de eleições, entre outras; e c) de assistência à população civil - ajuda humanitária e outras formas de cooperação (Comando da Aeronáutica [COMAER], 2015).

Dentre as formas de emprego das forças militares, constituem-se as Missões Individuais, compostas por observadores militares, oficiais de estado-maior não vinculados a tropa brasileira e pessoal especializado, e as Missões de Contingente de Tropa, quando os militares, com autorização do Congresso Nacional, integram um contingente armado, reunidos em módulo de emprego operacional (MD, 2013).

Composta por 193 países membros, que avaliam a iminência do risco à paz e à segurança internacionais, a ONU detém o poder, por meio de seu Conselho de Segurança, de determinar a instituição de uma Operação de Paz em determinada região. A partir daí convidam os Estados-membros a participarem, em bases voluntárias, mediante a cessão de pessoal e/ou equipamento.

Desde 1948, a ONU já empreendeu 58 Operações de Paz, ao redor do mundo, contando com mais de um milhão de *peacekeepers* empregados, entre militares, policiais e civis, advindos

de mais de 120 países diferentes, operando em conjunto. Atualmente, 12 missões estão em curso, distribuídas entre nações da África, Ásia e Europa.

Dotado de um perfil político pacifista, o Brasil é partícipe de Operações de Paz desde 1948, quando Observadores Militares brasileiros foram enviados à Comissão Especial das Nações Unidas para os Bálcãs (UNSCOB). Posteriormente, em 1956, houve a participação pioneira com o envio de tropas, na missão da Força de Emergência das Nações Unidas (UNEF), criada para evitar conflitos entre egípcios e israelenses e pôr fim à Crise de Suez. Desde então até os dias de hoje, o Brasil já se envolveu em mais de 50 Operações de Paz e missões similares, tendo contribuído com quase 58 mil militares, policiais e civis (Daróz, 2020).

Atualmente, os brasileiros estão presentes em 7 das 12 missões sob égide da ONU, distribuídos em 9 contingentes de tropa, 18 militares observadores e 4 policiais, resultando em um total de 72 *peacekeepers* empregados. De acordo com o Itamaraty, a prioridade é participar de operações em países com os quais os brasileiros mantêm laços históricos e culturais, como nas missões realizadas em Angola, Moçambique e Timor-Leste, e, mais recentemente, no Haiti e no Líbano (Governo do Brasil, 2021).

Para o Comando da Aeronáutica (COMAER), a ampliação do emprego da Força Aérea Brasileira nas Operações de Paz é um valioso instrumento para se fazer presente no terreno dos conflitos. Dessa forma, vislumbra, por meio do desdobramento de seus militares, benefícios à doutrina operacional, bem como o aperfeiçoamento da dinâmica do apoio administrativo e logístico voltado para operações no exterior. O COMAER entende ainda que para que se “obtenha o efeito desejado, agregando valor significativo à participação nestas operações, de forma segura e eficiente, faz-se necessário que o seu pessoal envolvido esteja devidamente preparado” (COMAER, 2015).

As Missões de Paz, contudo, ocorrem tanto em cenários onde estão presentes as vontades políticas de ambas as partes em restabelecer a paz, quanto em ambientes caracterizados pela incerteza, hostilidade e as mais diversas condições desfavoráveis ao bem-estar dos indivíduos. Ao compartilharem o comum propósito da proteção de comunidades vulneráveis e o fornecimento de apoio a países que lutam para sair do conflito para a paz, os *peacekeepers* se arriscam ao se voluntariarem, levando ao extremo o compromisso precípua da caserna. “Pedimos aos *peacekeepers* e suas famílias que façam grandes sacrifícios. Eles servem com grande risco pessoal e em condições adversas. Tragicamente, alguns fazem o sacrifício final: mais de 3.500 *peacekeepers* perderam suas vidas pela causa da paz” (ONU, 2021). Destes, 42 eram brasileiros.

O risco fatal não é a única adversidade a que os militares desdobrados se submetem. Segundo Souza (2007), uma grande variedade de problemas psiquiátricos e outras condições psicológicas têm sido relatadas após Missões de Paz. Como exemplos dos sofrimentos psíquicos que acometem os *peacekeepers* estão o transtorno de estresse agudo, depressão, alcoolismo, abuso de substâncias e, especialmente, o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT). Este último ocorre quando o indivíduo é exposto a um evento traumático com sério risco de morte ou ameaça à integridade física e responde à situação com intenso medo, impotência ou horror.

Na literatura internacional (Langholtz, 1998; Britt & Adler, 2003) é confirmada a existência de diversos fatores no contexto de trabalho de uma Missão de Paz, como as condições climáticas, as longas jornadas de trabalho, o tédio, as condições físicas locais adversas, a falta de privacidade, a precariedade da infraestrutura de acomodação e a ausência do cônjuge ou parceiro, que podem influenciar o bem-estar dos militares desdobrados. Pode-se dizer que as Missões de Paz envolvem desafios psicossociais que poderão estar na origem de complexas situações de desconforto psicológico. Estes podem configurar-se como obstáculos de adaptação às Missões de Paz, pois além de comprometer o desempenho da missão, afetam a motivação e colocam em perigo a saúde física e mental do militar.

Na Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) 35-14, de 2015, são apresentados os principais fatores motivadores para incentivar os oficiais da FAB a participarem de Operações de Paz, quais sejam:

a) promover a paz mundial; b) contribuir para a ajuda humanitária, prestando assistência a refugiados e deslocados; c) trabalhar e conviver com militares de diversas nações; d) participar de uma operação militar; e) adquirir experiência em planejamento e execução de tarefas de um comando combinado; f) representar o país e a FAB perante a comunidade internacional; g) conhecer a diversidade cultural de outros países; h) difundir o conhecimento adquirido no âmbito da FAB; e i) amadurecer pessoal e profissionalmente, pela experiência adquirida. (ICA 35-14, p.12).

Observa-se que não são mencionados, pelo menos explicitamente, benefícios como progressão de carreira ou acréscimos salariais. Esses fatores vêm a ser percebidos apenas indiretamente a partir de outras legislações.

As promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas são regidas pela Lei nº 5.821/72 e, especificamente na Força Aérea, pela Portaria nº 157/GC3/2018, que trata do Planejamento do Fluxo de Carreira dos Oficiais da Ativa da Aeronáutica. A primeira prevê que

as promoções sejam efetuadas por: a) antiguidade; b) merecimento; c) escolha; d) bravura; ou e) “post mortem”. Destaca-se, nesse caso, a promoção por merecimento, sendo definida no Art. 6º como “aquela que se baseia no conjunto de qualidades e atributos que distinguem e realçam o valor do oficial entre seus pares, avaliados no decurso da carreira e no desempenho de cargos e comissões exercidos, em particular no posto que ocupa ao ser cogitado para a promoção”. A segunda, por sua vez, traz os conceitos de “Princípio do Mérito Relativo”, que determina que “aos Oficiais de maior mérito, dentro de uma mesma turma de formação, serão reservadas as promoções por merecimento, a seleção aos cursos regulamentares de carreira e a ascensão aos mais altos postos e funções da Força Aérea” (Item 2.3.2), e de “Ascensão por Mérito”, que distingue que “a ascensão aos postos da hierarquia militar está vinculada à formação acadêmica, à experiência profissional, ao desempenho e ao caráter do indivíduo. Em consequência, os cargos mais elevados são reservados a Oficiais qualificados e, dentre estes, aos de maior mérito” (Item 2.3.3). Assim, é possível considerar que, a depender do desempenho do militar em uma Missão de Paz, este fato poderia vir a pontuar positivamente para fins de desempate em cogitações de promoções.

Quanto aos benefícios financeiros, estes são definidos por uma combinação entre a Lei nº 5.809/72, que trata da retribuição e dos direitos dos funcionários públicos e militares da União que trabalham no exterior, o Decreto 71.733/73, que regulamenta a referida Lei, a ICA 35-8/2018, que dispõe sobre o cumprimento de missões no exterior por militares da Aeronáutica, e o MCA 177-2, que é o Manual de Pagamento de Pessoal do Comando da Aeronáutica. De maneira geral, entende-se que a base de cálculo dependerá do nível hierárquico do militar, do tempo de efetivo serviço ativo, do número de dependentes, do local onde se dará a missão, da taxa de conversão, entre outros fatores. O principal diferencial consiste no fato dos valores das diárias no exterior serem pagos em dólares norte-americanos, e de uma ajuda de custo extra paga, no caso da Missões de Paz, pela ONU.

Sendo estes os benefícios percebidos nas legislações, falta ainda saber quais seriam os fatores motivadores levados em consideração pelos próprios militares ao fazerem a escolha de participar de uma Missão de Paz. Para tanto, nos próximos tópicos, discorrer-se-á sobre as principais Teorias Motivacionais encontradas na literatura, suas aplicações em contextos semelhantes e a apresentação da teoria escolhida para a condução da presente pesquisa.

3.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

Não seria exagero afirmar que, desde seus primórdios, a Psicologia tem se ocupado da busca pela identificação e compreensão sobre o que leva as pessoas a agirem da maneira como agem. Isto é, sobre o porquê e para que apresentam determinados comportamentos. Destas buscas, originaram-se diversas abordagens teóricas sobre a motivação humana, as quais, partindo de premissas epistemológicas distintas, apresentam suas versões sobre a realidade social e a natureza humana (Silva, 2015).

É possível categorizar as Teorias Motivacionais em quatro principais vertentes: humanista, psicanalítica, behaviorista e cognitivista. Pela primeira, que tem como um dos principais teóricos Abraham H. Maslow, as pessoas veem o mundo a partir de sua própria perspectiva, sendo movidos por suas necessidades, desde as mais simples até as mais complexas. Para a segunda, desenvolvida inicialmente por Sigmund Freud, toda ação humana é motivada por forças instintivas e inconscientes que buscam a satisfação das pulsões que sofrem interferências do Id, Ego e Superego. Já para o behaviorismo, os fatores ambientais desempenham um papel importante na determinação do comportamento humano, conforme defendia John B. Watson. Por fim, os cognitivistas entendem o ser humano como um sujeito ativo ao se relacionar com o ambiente, a partir de sua atividade cognitiva, sendo a motivação fruto dessa relação, a qual direciona os comportamentos, conforme difundiu Jean Piaget (Prudêncio et al., 2020; Silva, 2015).

De maneira geral, pode-se entender a motivação como um processo psicológico básico de relativa complexidade, por se tratar de um fenômeno não diretamente observado e que auxilia na compreensão das diferentes ações e escolhas individuais (Gondin & Silva, 2014). Desde a década de 1940, diferentes correntes teóricas buscam explicar a motivação nas organizações, podendo ser classificadas em dois grandes grupos: a) Teorias de Conteúdo, que se referem ao que motiva o comportamento das pessoas e abordam as necessidades dos indivíduos; e b) Teorias de Processo, que analisam os fatores, ou processos cognitivos, que dirigem o comportamento das pessoas, fazendo-as optarem por determinada ação entre outras que poderiam escolher (Perrelli, 2017). A Tabela 3 apresenta as principais teorias de cada grupo:

Tabela 3
Teorias Motivacionais

	Teoria	Autor
Teorias de Conteúdo	Teoria da Hierarquia de Necessidades	Maslow
	Teoria de Existência, Relacionamento e Crescimento (ERC)	Alderfer
	Teoria das Necessidades (Afiliação, Poder e Realização)	McClelland
	Teoria Bifatorial	Herzberg
	Teoria X e Y	McGregor
Teorias de Processo	Teoria do Estabelecimento de Metas	Locke e Latham
	Teoria da Equidade	Homans e Adams
	Teoria do Reforço	Skinner
	Teoria da Expectância	Vroom
	Teoria da Autodeterminação	Ryan e Deci

Fonte: Elaboração da autora, 2024, adaptado de Prudencio et al., 2020; e Perrelli, 2017.

Essas teorias da motivação oferecem uma riqueza de perspectivas sobre como compreender e influenciar o comportamento humano em diferentes contextos, desde a educação até o trabalho e a gestão de equipes. Cada uma delas desempenha um papel fundamental na moldagem de abordagens eficazes para motivar e engajar as pessoas em suas atividades e metas.

A Teoria da Hierarquia de Necessidades, de Maslow (1943), é uma das teorias mais conhecidas da motivação. Ela sugere que as pessoas são motivadas por uma série de necessidades organizadas em uma hierarquia. No nível mais básico estão as necessidades fisiológicas, como comida e abrigo, seguidas por necessidades de segurança, necessidades sociais (relacionamentos e pertencimento), necessidades de estima (autoestima e reconhecimento) e, finalmente, as necessidades de autorrealização, que envolvem a busca de potencial, crescimento pessoal e realização. À medida que as necessidades mais básicas são atendidas, as pessoas são motivadas a buscar a satisfação das necessidades em níveis mais elevados da hierarquia.

A Teoria ERC, de Alderfer (1969), revisa a hierarquia de Maslow e agrupa as necessidades humanas em três categorias principais: Existência, Relacionamento e Crescimento (ERC). As necessidades de Existência incluem necessidades fisiológicas e de segurança, enquanto as de Relacionamento se assemelham às necessidades sociais e de estima de Maslow. A categoria de Crescimento abrange as necessidades de autorrealização, mas também inclui a

busca por desafios e desenvolvimento pessoal. Uma característica fundamental da Teoria ERC é a ideia de que as pessoas podem buscar satisfação em múltiplos níveis de necessidade simultaneamente, e, se não conseguirem satisfazer uma necessidade superior, podem voltar a buscar satisfação em necessidades inferiores.

McClelland (1961) propôs que as necessidades humanas podem ser categorizadas em três tipos principais: afiliação, poder e realização. A necessidade de afiliação refere-se ao desejo de estabelecer relacionamentos interpessoais e ser aceito por grupos. A necessidade de poder envolve a busca por influência, controle e autoridade sobre os outros. Por fim, a necessidade de realização é a motivação para atingir metas desafiadoras e buscar sucesso pessoal. Essas necessidades variam entre indivíduos e podem influenciar significativamente seus comportamentos e escolhas de carreira. McClelland argumentou que compreender essas necessidades é crucial para o desenvolvimento pessoal e a gestão eficaz de equipes.

A Teoria Bifatorial, de Herzberg (1968), também conhecida como a Teoria dos Dois Fatores, distingue entre fatores que evitam a insatisfação no trabalho (fatores higiênicos) e fatores que promovem a satisfação e a motivação (fatores motivacionais). Os fatores higiênicos estão relacionados ao ambiente de trabalho, incluindo salário, condições de trabalho e relações interpessoais. Quando ausentes ou inadequados, eles podem causar insatisfação, mas sua presença não necessariamente leva à motivação. Por outro lado, os fatores motivacionais, como reconhecimento, responsabilidade e oportunidades de crescimento, são essenciais para impulsionar a motivação intrínseca e o desempenho no trabalho. Essa teoria destaca a importância de abordar tanto os aspectos higiênicos quanto os motivacionais para criar um ambiente de trabalho motivador e satisfatório.

McGregor (1960) apresentou duas perspectivas contrastantes sobre a natureza humana no contexto da gestão. A Teoria X assume que as pessoas tendem a evitar responsabilidades e são relutantes em se esforçar, sendo mais passivos em seus comportamentos. Sob essa perspectiva, os gerentes acreditam que os funcionários precisam de supervisão e controle para realizar seu trabalho, precisando de diretrizes rígidas para serem produtivos. Por outro lado, a Teoria Y pressupõe que as pessoas são intrinsecamente motivadas, são autodirigidas, buscam responsabilidade e podem ser criativos e autônomos. Essa abordagem sugere que, se os funcionários forem tratados como adultos capazes, eles se sentirão mais satisfeitos e produtivos. Essas teorias ajudam a entender diferentes estilos de gestão e suas implicações no comportamento e na produtividade dos funcionários, afetando diretamente o nível de motivação e satisfação do efetivo.

A Teoria do Estabelecimento de Metas, de Locke e Latham (1990) sugere que as metas específicas e desafiadoras podem aumentar a motivação e o desempenho das pessoas. Quando os indivíduos têm metas claras e mensuráveis, estão mais propensos a se esforçar para alcançá-las, desde que haja *feedback* sobre seu progresso. Locke argumenta que metas difíceis, mas alcançáveis, são mais motivadoras do que metas fáceis ou vagas. Essa teoria é amplamente aplicada em contextos organizacionais para melhorar a eficiência e a produtividade.

A Teoria da Equidade, de Adams (1963), se concentra na percepção de justiça e equidade em recompensas e esforços. Quando as pessoas percebem que estão sendo tratadas de maneira injusta em relação aos outros, seja em termos de salário, reconhecimento ou oportunidades, elas podem se sentir desmotivadas e insatisfeitas. A equidade é alcançada quando a relação entre a recompensa e o esforço é percebida como justa. Os gestores precisam considerar cuidadosamente as percepções de equidade dos funcionários para manter um ambiente motivador.

Baseada no condicionamento operante, a Teoria do Reforço, de Skinner (1953), argumenta que comportamentos recompensados tendem a ser repetidos, enquanto comportamentos punidos são suprimidos. Os reforços podem ser positivos (recompensas) ou negativos (remoção de consequências aversivas). Skinner enfatiza a importância de identificar e aplicar reforços apropriados para moldar comportamentos desejados. Esta teoria é frequentemente aplicada na gestão e na educação para incentivar comportamentos específicos.

A Teoria da Expectância, de Vroom (1964), se concentra na relação entre esforço, desempenho e recompensa. Ela postula que as pessoas são motivadas a agir quando acreditam que seu esforço levará a um desempenho bem-sucedido e que esse desempenho será recompensado de forma valiosa. As expectativas de sucesso e a valência das recompensas desempenham um papel fundamental na motivação. Vroom destaca a importância de alinhar as expectativas dos indivíduos com as metas organizacionais para maximizar a motivação.

A Teoria da Autodeterminação, de Ryan e Deci (1985), considera a regulação da motivação, dentro de um *continuum* que varia de intrínseca a extrínseca, destacando a importância da autonomia, competência e relacionamentos satisfatórios na motivação intrínseca. Ela postula que as pessoas são mais motivadas quando têm a liberdade de escolher suas atividades (autonomia), quando se sentem competentes em realizar essas atividades e quando têm relacionamentos interpessoais positivos. A satisfação dessas necessidades psicológicas básicas promove uma motivação intrínseca e um senso de bem-estar duradouro.

Esta última teoria foi escolhida como referencial nesta pesquisa por enfatizar a autonomia, a liberdade de escolha e o senso de propósito como bases ancoradoras da motivação, conferindo ao indivíduo o poder de decisão sobre suas ações. Assim, a TAD oferece um quadro conceitual sólido para compreender o que favorece a motivação intrínseca das pessoas. Este fator é fundamental ao investigar o comprometimento voluntário de militares em situações de risco e adversidade, como as Missões de Paz. Identificar a importância de fatores como a satisfação das necessidades psicológicas básicas para o desenvolvimento da motivação intrínseca, pode ser crucial para entender por que alguns militares escolhem voluntariamente participar dessas missões e persistem mesmo em condições desafiadoras. Além disso, ao considerar a variação da regulação da motivação, de intrínseca a extrínseca, espera-se realizar uma análise mais aprofundada das diferentes motivações que podem impulsionar a participação dos militares em Missões de Paz, desde a busca por um senso de propósito até incentivos externos.

Outro motivo para escolher a Teoria da Autodeterminação é sua adaptabilidade a contextos diversos. Ela tem sido amplamente aplicada em campos como psicologia, educação e saúde, o que a torna uma escolha versátil e robusta, conforme será visto no próximo tópico, para explorar a motivação dos militares em Missões de Paz. Ao utilizar essa teoria, a pesquisa pode não apenas oferecer uma compreensão mais profunda das razões por trás da participação militar voluntária, mas também fornecer *insights* valiosos para o planejamento de missões, a gestão de recursos humanos e o bem-estar dos militares envolvidos. Em última análise, a Teoria da Autodeterminação pode contribuir para uma abordagem mais holística e eficaz na condução de Missões de Paz, beneficiando não apenas os militares, mas também a segurança e a estabilidade global.

3.3 A TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

A diversidade de teorias reflete a complexidade que é o estudo sobre motivação, sendo muitas destas compreensões, por vezes, complementares e não excludentes. Possuindo alguns pontos de convergência com as demais vertentes, a Teoria da Autodeterminação, desenvolvida por Ryan e Deci, a partir de 1975, é uma das mais recentes e vem sendo aplicada em estudos de diversas áreas, tais como: Educação, Relacionamentos, Psicoterapia, Psicopatologia,

Organizações, Esportes e Exercício, Objetivos, Saúde e Bem-Estar, e Meio Ambiente (Balbinotti & Barbosa, 2008, apud Prudêncio et al., 2020).

A fim de identificar o público-alvo da produção científica empírica mais recente envolvendo a TAD, uma breve revisão foi realizada por meio do Portal de Periódicos da CAPES, referente a artigos publicados de 2018 a 2022, com os descritores “Teoria da Autodeterminação”, em qualquer campo, AND “Motivação”, no título. Foram consideradas apenas publicações no formato de artigos e revisados por pares. Os critérios de inclusão foram: (1) Tratar-se de pesquisa empírica a respeito do constructo motivação e (2) Possuir a Teoria da Autodeterminação como referencial teórico. Já os critérios de exclusão consistiram em: (1) Artigos duplicados; e (2) Não disponíveis na íntegra. Dos 105 títulos encontrados inicialmente, restaram apenas 22 artigos que atendiam aos critérios de inclusão e exclusão, cujos públicos-alvo estão descritos na Tabela 4.

Tabela 4
Especificação do Público-Alvo dos artigos sobre TAD revisados

Público-Alvo	Quantidade de Estudos
Docentes	5
Docentes da rede pública federal de ensino	1
Docentes de Ciências Contábeis	1
Docentes de Licenciatura em Química	1
Docentes do Ensino Básico e do Ensino Secundário	1
Docentes do Ensino Médio	1
Esportistas	3
Corredores recreacionais	1
Jogadores de Basquete Escolares	1
Praticantes de Sanda	1
Estudantes	13
Estudantes de Administração	1
Estudantes de Ciências Contábeis	2
Estudantes de curso EAD	1
Estudantes de Física	1
Estudantes de Licenciatura em Química	1
Estudantes de Medicina	2
Estudantes do Ensino Médio	4
Estudantes pré-universitários	1
Outros	2
Enfermeiros intensivistas neonatais	1

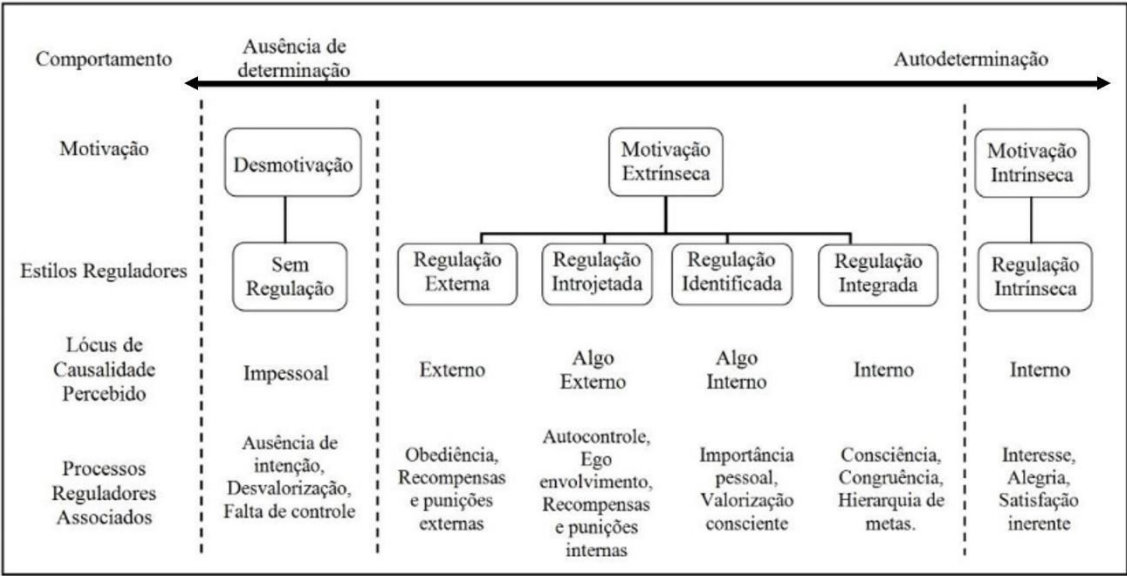
Jovens entre 17 e 37 anos	1
Total Geral	23¹

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Pode-se dizer que, embora a Teoria da Autodeterminação seja aplicada em diversas áreas, a da Educação recebe enfoque proeminente. O uso da TAD especificamente no contexto militar é relativamente recente, conforme será apresentado mais adiante.

Por meio do conceito da autodeterminação, a TAD compreende que as pessoas possuem a capacidade de ser o agente causal em relação ao seu futuro, ou seja, de adotarem comportamentos e atitudes intencionalmente escolhidos (Ryan & Deci, 2000). Nesta abordagem é apresentada uma visão não dicotômica da motivação, em que o indivíduo se aproxima ou se afasta da autodeterminação dependendo do tipo de motivação que experimenta, as quais oscilam em um *continuum* que vai desde a Desmotivação até a Motivação Intrínseca (MI), passando pela Motivação Extrínseca (ME) e seus diferentes níveis de Regulação (Externa, Introjetada, Identificada e Integrada). Supõe-se que quanto mais motivado por fatores intrínsecos, mais autodeterminado o sujeito está, e, portanto, maior será sua probabilidade de autorrealização (Ryan & Deci, 2000). Este fenômeno pode ser representado pelo esquema a seguir:

Figura 2
Taxonomia da Motivação Humana pela Teoria da Autodeterminação



Fonte: Ryan e Deci, 2000.

¹ Nota: Um dos estudos analisou tanto docentes, quanto estudantes.

A partir do esquema representado na Figura 2, observa-se o modelo preconizado por Ryan e Deci (2000), que organiza a motivação ao longo de um espectro que parte da desmotivação, passa por diferentes tipos de motivação extrínseca e culmina na motivação intrínseca. No extremo da desmotivação, a pessoa carece de propósito ou intenção de agir, enquanto a motivação extrínseca é caracterizada por graus variados de regulação externa, incluindo as regulações externa, introjetada, identificada e integrada. Na regulação externa, o comportamento é impulsionado principalmente por recompensas ou punições externas. A regulação introjetada envolve pressões internas, como culpa e vergonha, enquanto a regulação identificada reflete um alinhamento mais consciente com as metas pessoais. Na regulação integrada, as ações estão em completo alinhamento com valores pessoais, quase alcançando o grau de autodeterminação da motivação intrínseca. Esta última representa o ponto mais autodeterminado, onde a pessoa realiza a atividade por puro interesse ou prazer, sem influências externas

A Figura 2 apresenta, ainda, o locus de causalidade percebido, sendo este um conceito central na TAD, que se refere à fonte percebida de controle ou causa de uma ação, influenciando como uma pessoa experimenta sua motivação em um *continuum* entre autonomia e controle externo. Quanto mais interno for o locus de causalidade percebido, mais autodeterminada ou autônoma é a motivação; quanto mais externo, mais controlada ou pressionada externamente é a motivação.

Em um extremo, no locus de causalidade externa, a pessoa sente que a ação é imposta por fatores externos, como recompensas, punições, ou expectativas de outros. Esse tipo de locus é típico na regulação externa da motivação extrínseca, onde o indivíduo age para obter um benefício ou evitar uma consequência. Por exemplo, se um militar participa de uma Missão de Paz unicamente para obter uma recompensa financeira, ele percebe a ação como controlada por pressões externas.

No outro extremo, no locus de causalidade interna, a pessoa se sente a fonte de suas próprias ações e percebe que está agindo por vontade própria. Esse tipo de locus é comum na motivação intrínseca e nas formas mais internalizadas de motivação extrínseca, como a regulação integrada. Por exemplo, quando um militar se voluntaria para uma Missão de Paz por se identificar com os valores e propósitos da missão, ele percebe suas ações como originadas de suas próprias escolhas e valores pessoais.

A percepção de um locus de causalidade mais interno está associada a níveis mais altos de bem-estar e engajamento, pois a pessoa age com base em escolhas alinhadas aos seus valores

e interesses. Por outro lado, um locus de causalidade percebido como externo pode resultar em menor satisfação, uma vez que a pessoa não sente autonomia em suas ações.

Pela TAD, de Ryan e Deci (2000), a motivação refere-se aos processos internos que direcionam, sustentam e energizam o comportamento, envolvendo o impulso interno que leva as pessoas a agir de certas maneiras e buscar a realização de metas. Ela impulsiona as ações das pessoas e determina o esforço e a persistência que elas dedicam a uma atividade ou objetivo. Para estes autores, a motivação pode ser influenciada por uma variedade de fatores, como valores, necessidades psicológicas, recompensas externas, interesses pessoais, objetivos e expectativas. Valores, necessidades psicológicas básicas e motivação são conceitos relacionados, mas distintos, na psicologia.

Valores são princípios que guiam as preferências, escolhas e comportamentos de uma pessoa. Eles refletem o que é considerado importante e desejável em diferentes áreas da vida, como relações sociais, carreira, saúde, espiritualidade, entre outros. Os valores são relativamente estáveis e influenciam as decisões e ações de uma pessoa ao longo do tempo. Eles têm uma dimensão avaliativa, ou seja, são julgamentos de importância e significado (Schwartz, 1992).

As necessidades psicológicas básicas referem-se a três componentes essenciais que, quando satisfeitos, contribuem para o bem-estar e o desenvolvimento saudável de uma pessoa. Essas necessidades são autonomia, competência e relacionamento social. A autonomia envolve a sensação de escolha, autonomia e autodireção em relação às próprias ações. A competência está relacionada à busca de desafios, aprimoramento e domínio de habilidades. O relacionamento social refere-se à necessidade de conexão, intimidade e pertencimento a grupos sociais (Ryan & Deci, 2017).

Em síntese, os valores representam princípios ou crenças duradouras que orientam as preferências e ações de uma pessoa, enquanto as necessidades psicológicas básicas são componentes essenciais para o bem-estar e o desenvolvimento humano. A motivação, por sua vez, é o impulso interno que direciona e sustenta o comportamento, sendo influenciada por valores, necessidades e outros fatores (Ryan & Deci, 2000).

A TAD enfatiza a importância de satisfazer as três necessidades psicológicas básicas, sugerindo que quando estas são satisfeitas, as pessoas tendem a experimentar maior motivação intrínseca, bem-estar e crescimento pessoal. Por outro lado, quando são frustradas, a motivação extrínseca pode se tornar predominante, resultando em menor satisfação e bem-estar.

Com base nessa teoria (Ryan & Deci, 2000) e, considerando essas necessidades, pode-se descrever os diferentes tipos de motivação para Missões de Paz, indo desde a falta de motivação até a motivação intrínseca, a mais autêntica, ou autodeterminada, já que mais consciente e autodirigida:

a. Desmotivação: é caracterizada pela ausência de motivação ou pela falta de interesse e vontade de realizar uma determinada atividade. Nesse caso, a pessoa não sente nenhuma conexão com a atividade em questão e não encontra nenhum motivo ou valor intrínseco ou extrínseco para se envolver nela. A desmotivação pode surgir quando uma pessoa percebe que suas ações não têm impacto sobre os resultados desejados, quando a atividade é percebida como irrelevante ou quando a pessoa se sente incapaz de realizar a tarefa. Neste sentido, indivíduos que não apresentam interesse ou motivação para participar de Missões de Paz podem não se sentir envolvidos, não acreditarem no propósito da missão ou não sentirem que têm algum papel significativo nela.

b. Motivação extrínseca (Regulação externa): refere-se à motivação que surge de fatores externos, como recompensas, punições, pressões sociais ou expectativas impostas por outras pessoas. Nesse caso, a pessoa realiza uma atividade não pelo prazer intrínseco da tarefa em si, mas porque busca obter algo externo, como dinheiro, reconhecimento, aprovação ou evitar uma punição. Alguns exemplos de motivação extrínseca são trabalhar para ganhar um salário, estudar para obter uma boa nota ou praticar esportes para ser aceito por um grupo social. Assim, seriam indivíduos que podem participar de Missões de Paz apenas por obrigação ou para cumprir expectativas externas. A motivação extrínseca pode ser subdividida em diferentes tipos, dependendo do nível de autonomia e regulação interna do indivíduo (introjetada, identificada ou integrada).

c. Motivação extrínseca (Regulação introjetada): envolve uma regulação já mais internalizada, em que a pessoa se sente pressionada internamente a realizar uma atividade devido a sentimento de culpa, medo ou para evitar a desaprovação de si mesma ou dos

outros. É impulsionada por uma necessidade de autoafirmação ou autoestima, mas a pessoa pode não estar totalmente ciente dos motivos subjacentes. Assim, seriam indivíduos que se sentem motivados por um senso de dever ou culpa, que desejem participar de Missões de Paz por sentirem que é o que "deveriam" fazer ou por temerem possíveis consequências negativas para a carreira ao não se destacarem por sua participação, ainda que não haja consequências diretas.

d. Motivação extrínseca (Regulação identificada): embora ainda seja uma forma de motivação externa, é mais autônoma que as formas de motivação extrínseca apresentadas anteriormente. Nesse caso, a pessoa internaliza os valores e as metas relacionadas à tarefa, identificando-se com elas, reconhecendo e aceitando os motivos externos como sendo pessoalmente relevantes. São indivíduos que têm uma motivação mais consciente, que reconhecem o valor das atividades e escolhem se envolver de forma mais autônoma. Seriam, então, pessoas que desejam participar de Missões de Paz por identificarem pessoalmente os benefícios e a importância dos objetivos associados a essa atividade.

e. Motivação extrínseca (Regulação integrada): representa o grau mais autônomo e completo de motivação extrínseca. Nesse tipo de motivação, a pessoa internaliza totalmente os valores, metas e atividades externas, incorporando-os ao seu senso de identidade. A motivação integrada ocorre quando uma pessoa se identifica com os objetivos externos a ponto de considerá-los como parte essencial de si mesma. Nesse caso, a motivação extrínseca é internalizada e alinhada com a motivação intrínseca, formando uma motivação mais autodeterminada. Seriam, portanto, indivíduos que internalizaram completamente a importância das Missões de Paz em seu sistema de valores e identidade pessoal, que veem essas missões como consistentes com sua visão de mundo e como uma expressão autêntica de quem são.

f. Motivação intrínseca: refere-se ao impulso interno e natural que surge quando uma pessoa realiza uma atividade pelo prazer e interesse inerente à própria atividade. Nesse tipo de motivação, o

indivíduo se envolve em uma tarefa por sua própria vontade e é movido pela satisfação que a atividade em si proporciona. A motivação intrínseca está relacionada à sensação de competência, autonomia e autorrealização. Exemplos de motivação intrínseca incluem hobbies, jogos, leitura por prazer ou qualquer atividade que uma pessoa faça simplesmente porque gosta. Neste caso, seriam indivíduos que se voluntariam para Missões de Paz por encontrarem grande significado, realização pessoal e senso de conexão ao contribuírem para a paz e a harmonia em áreas de conflito, ou seja, pessoas que são movidas pela satisfação intrínseca e pelo prazer em participar de Missões de Paz pelo prazer que as atividades desempenhadas nestas ocasiões despertam.

3.4 TEORIAS MOTIVACIONAIS APLICADAS AOS MILITARES

Considerando-se o público-alvo desta pesquisa, serão apresentados alguns estudos que buscaram descrever os fatores influentes para a escolha de profissões que poderiam ser consideradas semelhantes à dos militares.

Em 1990, Perry e Wise cunharam o termo “Motivação para o Serviço Público (MPS)”, como sendo a “predisposição de um indivíduo para responder a motivos fundamentados, principalmente ou exclusivamente, em instituições públicas e organizações”. Esta definição buscou enfatizar motivações, como dever cívico e compaixão, que são comumente associados a organizações públicas, como orientadoras dos comportamentos dos sujeitos.

Os autores anteriormente referidos, juntos com Hondeghem (2010), empreenderam uma revisão de literatura, considerando os vinte anos subsequentes, sobre as bases motivacionais para o serviço público, e encontraram mais de 125 artigos publicados, em mais de doze países. Nesta revisão, apresentaram as definições adotadas por diferentes autores para a MPS, como a de Rainey e Steinbauer (1999), mais genérica e associada ao conceito de altruísmo: “motivação altruísta para servir aos interesses de uma comunidade de pessoas, um estado, uma nação ou humanidade”; assim como a de Brewer e Selden (1998): “força motivacional que induz os indivíduos a performar significativamente, em serviços públicos, comunitários e sociais”; e por fim a mais recente até então, de Vandenabeele (2007), que caracteriza a MPS como “as crenças, valores e atitudes que vão além do interesse próprio e

organizacional, a qual compreende o interesse por uma entidade política maior e que motiva os indivíduos a agirem em conformidade sempre que apropriado”.

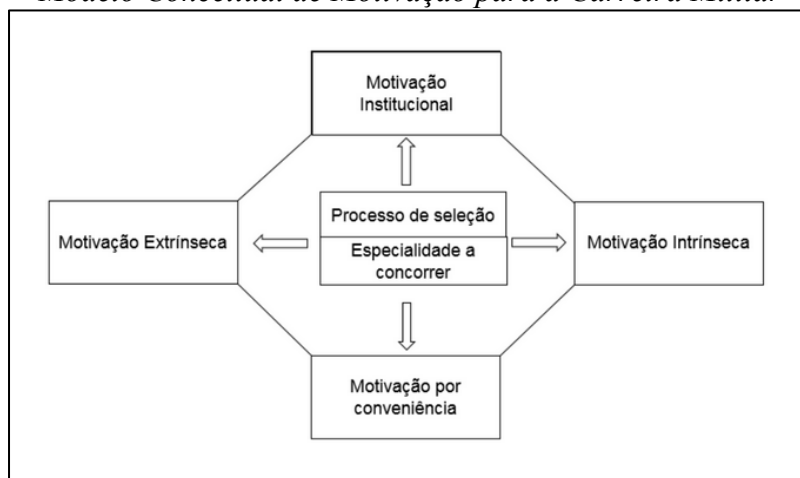
Estudos que compararam a motivação das pessoas para seguirem carreira no serviço público, ou para organizações sem fins lucrativos, com aqueles que optam pelo setor privado, identificaram que os primeiros apresentam valores mais elevados de MPS, sentindo-se motivados por fatores como “serviço público significativo” (Rainey, 1982, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010), bem como por fatores intrínsecos de motivação, tais como a importância que o seu trabalho tem na sociedade. Em contraste, os indivíduos do setor privado apresentam uma maior dependência em aspectos motivacionais extrínsecos para o desempenho da sua função (Houston, 2000, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010).

Merece destaque o trabalho desenvolvido por Kim (2011, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010), que propôs quatro dimensões para a MSP: Atração para o serviço público, que refere a necessidade dos indivíduos em participar na formação de normas públicas e outras atividades de caráter social; Comprometimento com os valores públicos, no qual é medido a extensão do interesse do indivíduo no serviço público, derivado da interiorização de valores como igualdade e ética; Compaixão, a preocupação do indivíduo em relação a pessoas específicas ou grupos; e Auto-sacrifício, relacionado com altruísmo. Essas quatro dimensões apresentaram correlação positiva com os valores institucionais, também chamados de intrínsecos pelos autores, em estudo conduzido por Taylor *et al* (2013, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010) acerca dos motivos que levam um indivíduo a concorrer à vida militar.

Em sua revisão científica sobre motivação para a carreira militar, Martinez (2016), observou que, inicialmente, os estudos sobre as orientações profissionais dentro das forças armadas propunham o modelo dos valores Institucional/Ocupacional (I/O), em que os primeiros eram assemelhados aos fatores intrínsecos, bem como ao dever cívico sentido pelas pessoas, enquanto os segundos eram referentes aos fatores extrínsecos, como remuneração ou benefícios adquiridos (Moskos, 1993; Ginexi, Miller & Tarver, 1994; Eighmey, 2006, apud Martinez, 2016). Posteriormente, verificou-se que a maioria dos candidatos à vida militar apresentavam uma junção de valores institucionais e ocupacionais para justificar a sua escolha (Woodruff, Kelty & Segal, 2006; Eighmey, 2006, apud Martinez, 2016), contribuindo para a ideia de que estes valores não são oponentes, mas que se complementam e que contribuem para a melhor compreensão desta temática (Stahl, McNichols & Manley, 1980, apud Martinez, 2016).

Desta forma, Martinez (2016) propôs o seguinte modelo conceitual para avaliar a motivação para a carreira militar:

Figura 3
Modelo Conceitual de Motivação para a Carreira Militar



Fonte: Martinez, 2016.

Em seu estudo, Martinez concluiu que os fatores relativos à motivação institucional e intrínseca são considerados como razão predominante para seguir uma carreira militar, a vontade de servir à pátria, ou mesmo a necessidade de se autodesenvolver. Quanto aos fatores relacionados com a componente extrínseca da motivação e por conveniência, a exemplo dos benefícios salariais e materiais, entendeu-se que exercem influência na decisão, embora a sua importância seja suplantada pelas componentes anteriores. Estes resultados corroboraram os diversos estudos (Ginexi, Miller & Tarver, 1994; Lourenço & Vítor, 2011; Wrzesniewski *et al*, 2014) encontrados na revisão de literatura do autor.

Pawinsk e Chami (2019) ao estudarem a motivação para o combate, propuseram um novo modelo teórico. Segundo estes pesquisadores, o modelo corrente pressupõe que a motivação seja um subproduto da coesão grupal, a qual suplanta as necessidades individuais. Assim, no contexto militar, os soldados seriam motivados para o combate devido à identificação com o grupo, fenômeno chamado de coesão da unidade. A coesão seria uma força por trás da prontidão para o combate, que reduz o estresse de combate e a desintegração do grupo, e promove um senso geral de propósito e significado. Ela seria percebida como um fator abrangente que leva à eficácia (ou falta dela) e desempenho militar satisfatórios em ambientes de conflito.

No entanto, Pawinks e Chami (2019) observam que este modelo não coloca a motivação como um valor humano fundamental antes da formação de grupos coesos. Eles criticam o fato de ser estabelecida uma relação causal entre a coesão grupal e a motivação, ou seja, avaliam a negligência relativa à motivação que impulsiona cada soldado individualmente.

Os autores identificam três problemas principais com essa perspectiva: visão unidimensional da motivação; motivação baseada em heteronomia; e viés de autorrelato. Eles propuseram, então, um novo modelo de motivação para o combate, baseado na Teoria da Autodeterminação, reconhecendo a importância da coesão da unidade, mas também garantindo a satisfação das necessidades individuais dos soldados.

Os autores argumentam que a motivação no ambiente militar frequentemente é extrínseca, resultante de regulamentações externas e internas. Regulamentações externas, como punições e recompensas, podem levar os soldados a agir de acordo com as expectativas sociais, enquanto regulamentações internas, como evitar sentimento de culpa ou alcançar autoestima, também podem influenciar o comportamento. No entanto, os autores defendem que a motivação intrínseca, baseada na identificação e integração de valores pessoais com as atividades, pode ser mais eficaz. Ambientes de trabalho autônomos, liderança transformadora e a oportunidade de escolha são destacados como promotores da motivação intrínseca. A pesquisa também explora a importância da competência no desempenho dos soldados, destacando a necessidade de adaptabilidade em ambientes de conflito complexo, como Operações de Paz. Os autores enfatizam que a autonomia e a escolha são fundamentais para promover a motivação e o bem-estar dos soldados, sugerindo que o modelo de motivação no combate deve evoluir para incluir esses elementos (Pawinks & Chami, 2019).

Em relação à participação de militares em Operações de Paz, Battistelli (1997), avaliou a motivação de 213 *peacekeepers* (soldados da paz) italianos que atuaram na Albânia e 730 na Somália, a partir de um modelo tricotômico, focando nas experiências subjetivas e atitudes dos militares. A primeira dimensão, chamada de Pré-moderna, enfatizava os compromissos normativos e institucionais, como ser útil para os outros ou para o fortalecimento do país; a segunda, Moderna, caracterizava-se pela vertente instrumental ou utilitária, como ganhar dinheiro ou aprimorar-se profissionalmente; a última, Pós-moderna, focava no desejo pela aventura, novidade e experiência pessoal significativa. Em sua pesquisa, os três tipos de motivação foram encontrados nos *peacekeepers* italianos, sendo o segundo e terceiro, mais prevalentes, os quais caracterizavam-se por uma tendência mais egóica. Nota-se, ainda, que enquanto a primeira e terceira dimensões eram inspiradas por fatores que eram satisfeitos especificamente neste tipo de missão, a segunda envolvia uma racionalidade do tipo custo-benefício, cuja visão materialista pôde ser correlacionada com os índices mais baixos de satisfação com as missões.

O estudo de Tomforde (2005) chama atenção para a ambiguidade de papéis exercida pelo soldado da paz, os quais são chamados a desenvolver um novo senso de autoimagem, marcada pela multiplicidade e complexidade de tarefas intelectualmente desafiadoras em países estrangeiros. Assim, ao estudar *peacekeepers* alemães, Tomforde buscou compreender como se dá a motivação daqueles que, ao mesmo tempo, se voluntariam para arriscar suas vidas em uma possível batalha, e para integrar-se socialmente e exercer papéis políticos em uma sociedade civil estrangeira.

Em sua pesquisa, Tomforde (2005) percebeu que a motivação dos militares diminuía ao longo da missão, mas voltava a aumentar quando retornavam para o país de origem, o que era representado pelo fato de muitos militares se voluntariarem novamente para Missões de Paz. Segundo o autor, alguns fatores poderiam explicar o enfraquecimento da motivação durante a missão: (1) a falsa expectativa quanto às tarefas, já que o treinamento muitas vezes enfoca o combate e estratégias para lidar com a violência e hostilidade da população local, enquanto na realidade, podem encontrar tarefas mais administrativas e rotineiras; (2) a separação da família e amigos, clima hostil, dificuldades no ambiente de trabalho, falta de privacidade, perigos latentes, questões culturais; e (3) os problemas com superiores e colegas. Por outro lado, os fatores que mais influenciavam a recandidatura seriam: (1) a percepção da importância das Missões de Paz; (2) a camaradagem; (3) os bons salários; e (4) um período de duração razoável da missão.

Por fim, Tomforde (2005) concluiu que a autoimagem dos *peacekeepers* alemães diferia dos ingleses, italianos, franceses e americanos, que costumam se enxergar como soldados combatentes com valores de poder e masculinidade. Segundo o pesquisador, os alemães se viam mais como: (1) “ajudantes uniformizados”, mais voltados à paz do que ao combate; (2) líderes ou educadores, engajados com a sociedade civil; (3) um “carreirista”, vendo a Missão de Paz como uma oportunidade de crescimento dentro da Força Armada; (4) aventureiros, enfocando o gosto por novas experiências; e afinal (5) o “guerreiro”, aí sim orientado para as tarefas de combate e a forte imagem masculina.

Partindo também sobre a ambiguidade de papéis do soldado da paz, o mote do estudo de Jelusic (2004) apresenta o seguinte ponto: se o enfoque da motivação de militares recai sobre o “porquê do desejo para o combate”, quando se fala em soldados da paz a pergunta deve ser em torno do “porquê do desejo de pacificar, mas sem deixar de combater”. Assim, ao buscar compreender a motivação de *peacekeepers* eslovenos, a pesquisadora considerou quatro categorias de fatores que podem influenciá-la: (1) o contexto doméstico, como o incentivo de

familiares e amigos, da opinião pública, da mídia e políticos; (2) o contexto externo da missão, como ameaças e perigos locais, população local, unidades militares multinacionais; (3) o contexto interno da missão, como coesão da unidade militar, qualidade da preparação para a missão, equipamentos, logística, infraestrutura e organização do tempo livre; e (4) identidade pessoal cognitiva com a missão, relacionada ao nível de confiança que os soldados demonstram com os objetivos e sucesso da missão, benefícios materiais e aplicabilidade da experiência adquirida para a carreira.

Jelusic (2004) observou que algumas fontes de estresse podem atuar, inicialmente, como geradoras de motivação. Como exemplo, a proximidade e apoio familiar que à princípio podem ser percebidas como incentivadoras para a participação do soldado na missão, podem vir a tornar-se um desafio quando do sentimento de isolamento durante a missão. Por isso, compreender quais motivos influenciam o voluntariado dos militares para este tipo de trabalho torna-se importante para se pensar em estratégias protetivas de saúde mental. Além destes fatores, é importante pontuar que o momento em que a motivação é avaliada (antes, durante ou após a missão), também influencia nos resultados encontrados.

Já Emmerik e Euwema (2009) focaram em compreender o que influencia um *peacekeeper* a se voluntariar novamente para uma Missão de Paz, após já ter participado de uma. Em seu artigo, reforçam a literatura citando os inúmeros desafios que os militares enfrentam ao estarem desdobrados e o quanto podem influenciar negativamente o desejo pela expatriação. Alguns destes fatores seriam: o fato de trabalharem em um ambiente altamente perigoso e propenso a conflitos, estando submetidos a normas operacionais e administrativas multinacionais, das Nações Unidas (ONU) ou União Europeia (UE); a ambiguidade profissional, decorrida do fato de serem treinados para a guerra, mas momentaneamente atuarem pela coibição da mesma, aumentando o risco de perigos físicos e gerando impacto no senso de auto-defesa; além de outras questões sociais, a exemplo do distanciamento familiar, isolamento e tédio.

Os pesquisadores avaliaram, então, 745 *peacekeepers* alemães e concluíram quais seriam alguns dos motivos que estimulam a aspiração por participarem novamente de uma missão deste tipo, embora tenham vivido aqueles desafios. Os resultados encontrados mostraram relação positiva entre: (1) a preparação para a missão realizada, sendo considerada um processo de aprendizagem social, a partir de observações e treinamentos práticos, em que o militar adquire habilidades sociais necessárias à missão, como idioma, comportamentos típicos de outra cultura, além de leitura de mapas, condução de veículos, reconhecimento de minas,

segurança, primeiros socorros, controle de multidões e outras habilidades de combate; (2) competências interculturais, como: predisposição pela aventura (tendência a buscar e explorar novas situações e avaliá-las como um desafio) e empatia cultural (atitude de abertura frente a diferenças culturais, como normas e valores); e (3) autoeficácia elevada, já que os indivíduos tendem a se sentir mais motivados a desempenhar determinadas tarefas, conforme avaliam que tem habilidade para tal. Assim, bons índices de autoeficácia afetam a forma como a pessoa enfrenta seus desafios e a quantidade de esforço que despende em um empreendimento.

O estudo de Emmerik e Euwema (2009) concluiu ainda que a autoeficácia tem relação direta com a preparação, isto é: indivíduos que se percebem mais hábeis tendem a ter um melhor aproveitamento durante as atividades de preparação. Assim, o estudo demonstra que na expectativa de que os militares se recandidatem para as Missões de Paz, o primeiro passo seria investir no desenvolvimento da autoeficácia dos mesmos, que consequentemente traria um impacto positivo também na preparação. Da mesma forma, concluem os autores que os treinamentos transculturais deveriam ser contínuos, enfatizando o desenvolvimento da autoeficácia em trabalhos interculturais, como é o caso das Missões de Paz. Ressaltam, ainda a importância de que no retorno das missões sejam trabalhadas as percepções que os militares tiveram acerca de suas experiências, a fim de torná-las positivas e fortalecer a autoeficácia.

Por fim, a pesquisa de Juvan e Vuga (2011) remete ao modelo tricotômico apresentado no primeiro estudo (Battistelli, 1997) para entender a motivação de *peacekeepers* eslovenos de maneira longitudinal. Para isso, compararam os soldados que participavam de Missões de Paz de maneira voluntária com aqueles que foram obrigados; e os que participavam pela primeira vez com os veteranos.

Os resultados de Juvan e Vuga (2011) mostraram que os novatos apresentavam uma atitude mais positiva quanto às missões do que àqueles que já tinham participado outras vezes. Além disso, a motivação dos que participavam voluntariamente era significativamente mais alta do que aqueles que ali estavam por obrigação. Em ambos os casos, o tipo de motivação “Moderna” pela teoria de Battistelli (1997) foi o mais presente, seguido pela “Pré-moderna”. Da mesma forma que Tomforde (2005), Juvan e Vuga (2011) também perceberam que os índices de motivação eram mais altos antes do desdobramento e que diminuía ao longo da missão, voltando a crescer após o regresso, mas nunca nos mesmos níveis iniciais. Nestes casos, os militares que apresentavam menores índices de desapontamento eram os de tipo de motivação “Pós-moderna”.

Juvan e Vuga (2011) concluíram que o *peacekeeper* esloveno típico pode ser descrito em sua maioria como alguém motivado por razões “Modernas”, como oportunidade de carreira, dinheiro extra, ganho de experiências militares, etc, e, por outro lado, alguém que perde seus ideais altruístas durante o desdobramento. As motivações “Pré” e “Pós-modernas”, contudo, não devem ser rejeitadas, já que também apareceram significativamente, especialmente nos voluntários. As autoras chamam a atenção ainda para o fato de que as diferenças motivacionais entre os grupos devem variar a depender das culturas nacionais, organizacionais e individuais, bem como em relação ao período em que a pesquisa é feita: antes, durante ou após o desdobramento, como já tinha observado Jelusic (2004).

Para alguns autores (Huffman, Vernoy & Vernoy, 2003; Steuer, 1989; apud Silva, 2015), a motivação está relacionada aos fatores que mantêm e direcionam o comportamento dos seres humanos para o alcance de determinados objetivos. Já a satisfação (a atitude/disposição), segundo eles, se relaciona às sensações e sentimentos decorrentes do atendimento parcial ou total de necessidades e expectativas.

Ao buscar compreender qual atitude e comportamentos o militar em relação a uma Missão de Paz e qual relação estabelece com a mesma, Neves (2022) empreendeu uma revisão de literatura, a qual evidenciou que as atitudes podem ser tanto negativas, quanto positivas, sendo que essa direção pode ou não ser dependente das experiências prévias de participações em outras Missões de Paz. A revisão da autora trouxe ainda indícios de que a visão negativa estaria associada com estresse psicológico e com o tipo de motivação pessoal para realizá-la.

Especificamente por meio da Teoria da Autodeterminação, a literatura internacional tem apresentado alguns tópicos de interesse, os quais incluem a motivação intrínseca de soldados, o impacto do ambiente militar nas necessidades psicológicas básicas e o papel da liderança na promoção da motivação e bem-estar dos militares, conforme exemplos a seguir:

O estudo conduzido por Bartone e colaboradores (2007), explora a aplicação da Teoria da Autodeterminação nas Forças Armadas dos Estados Unidos. Ele discute como as necessidades psicológicas básicas podem ser satisfeitas no ambiente militar para promover a motivação intrínseca, a saúde mental e o bem-estar dos militares, destacando a importância de satisfazer as necessidades de autonomia, competência e relacionamento. Neste sentido, este estudo levanta o seguinte questionamento para a presente pesquisa: como as Operações de Paz podem ser projetadas de forma a satisfazer essas necessidades? Por exemplo, como os militares percebem sua autonomia nas missões? Como as relações interpessoais afetam sua motivação?

Delahaij, Theunissen e Six (2014) estudaram, a partir da TAD, como o comportamento dos líderes militares e instrutores desempenha um papel significativo na retenção dos recrutas da Marinha alemã. Segundo os autores, embora a cultura militar seja tradicionalmente mais controladora do que a de organizações civis, estudos recentes indicam que o apoio à autonomia é relevante mesmo em contextos militares. Eles observaram que o apoio do instrutor à autonomia do recruta afeta positivamente sua autoeficácia, pois permite que ele regule suas experiências de domínio que constroem a autoeficácia. Por sua vez, a autoeficácia afeta negativamente a intenção de desistir, porque as pessoas altamente autoeficazes têm uma forte crença em sua capacidade de lidar com os desafios da vida e, conseqüentemente, mostram mais perseverança na realização de seus objetivos.

Em segundo lugar, Delahaij, Theunissen e Six (2014) concluíram que um ambiente de apoio à autonomia aumenta a satisfação dos recrutas com o treinamento militar, desenvolvendo o valor intrínseco percebido da educação ou treinamento, sendo este um recurso motivacional importante para os alunos, pois facilita seu envolvimento com a carreira. Assim, segundo os autores, um ambiente de aprendizagem que apoia a autonomia dos recrutas tende a promover a motivação intrínseca e a reduzir a deserção. Isso apoia o pressuposto da TAD de que é importante para as pessoas satisfazerem sua necessidade básica de autonomia, mesmo em ambientes e culturas organizacionais caracterizadas por normas e valores que não promovem a autonomia.

Raabe et al. (2020) chegaram às mesmas conclusões ao estudarem a interação de cadetes do Exército dos Estados Unidos com os instrutores do Programa de Treinamento de Oficiais da Reserva. Os resultados de suas pesquisas mostraram que embora os cadetes relatassem altos níveis de competência, autonomia e motivação autodeterminada, eles também apontavam limitações nas interações com o corpo docente, especialmente na falta de comportamento de apoio à autonomia. Segundo os autores, essa lacuna pode afetar negativamente a satisfação das necessidades dos cadetes e, conseqüentemente, sua persistência no programa. Os autores afirmam que instrutores mais envolvidos e autonomia são essenciais para promover o ajuste e a motivação dos cadetes. Tal consideração pode ser explicada pelo fato de que, embora os seres humanos tenham naturalmente uma tendência a se integrar em estruturas sociais maiores, o grau em que eles tentam transformar costumes ou regras socialmente sancionados em valores e autorregulações pessoais depende da satisfação de suas três necessidades psicológicas básicas.

Estes pesquisadores perceberam ainda que, para além do corpo docente ser uma base importante para as experiências de atendimento às necessidades, existem fatores sociais adicionais que contribuem significativamente para as experiências dos cadetes, como as interações positivas entre pares. Estas interações podem auxiliar a nutrir o atendimento às necessidades individuais, e também influenciar positivamente o desempenho dos cadetes, atuando na internalização de valores, metas e comportamentos organizacionais. Os autores completam enfatizando que o atendimento às necessidades ajuda a melhorar a saúde psicológica dos cadetes, já que existe uma ligação entre altas percepções de competência, autonomia e relacionamento e uma variedade de benefícios, incluindo maior bem-estar.

Na mesma linha, Thundiyil e Thomas (2015), discutem a importância da motivação intrínseca e da autonomia para o desempenho e a satisfação dos militares. Eles exploram como o ambiente militar pode promover ou inibir a satisfação das necessidades psicológicas básicas dos soldados. Por esta linha de pesquisa, seria importante explorar como o grau de autonomia concedido aos militares em Missões de Paz afeta sua motivação para cumprir tarefas complexas em contextos desafiadores.

Já Schmid e Malone (2017) aplicam a Teoria da Autodeterminação ao contexto militar para fornecer, em seu artigo, orientações práticas para promoção da motivação intrínseca, da saúde e do desempenho dos militares. Eles discutem estratégias que podem ser implementadas para apoiar as necessidades psicológicas básicas dos soldados, e, conseqüentemente, para o aumento da motivação e o bem-estar dos mesmos, a partir de uma liderança que apoie a autonomia, proporcione *feedback* construtivo, promova o desenvolvimento de habilidades e crie um ambiente de trabalho positivo. Dessa forma, esses autores trazem *insights* valiosos para o desenvolvimento de programas de treinamento que enfatizem a importância da motivação intrínseca ou a criação de condições de trabalho que promovam a autonomia dos militares, especialmente quando desdobrados em Missões de Paz.

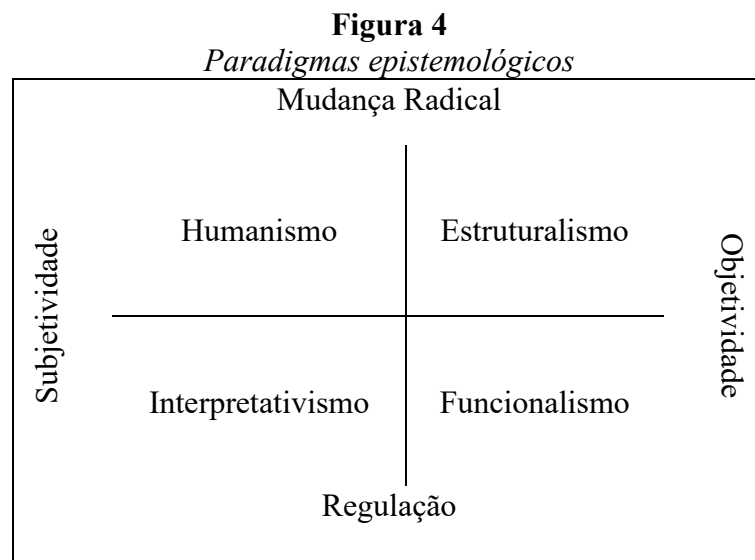
No cenário nacional, Perrelli (2017) utilizou a TAD para compreender a motivação dos militares brasileiros expatriados para participar da Missão de Paz no Haiti. Em seu estudo, a autora identificou a motivação intrínseca como predominante, já que os militares expatriados foram motivados por aspectos intrínsecos. Ela percebeu ainda que embora a expatriação tenha ocorrido sem choques culturais significativos, a experiência fez com que o contraste entre a vida no Brasil e a miséria no Haiti levasse os militares a valorizar mais as pequenas coisas, que se tornaram significativas para as suas vidas.

Observa-se, assim, que ainda que incipiente, a aplicação da teoria da autodeterminação para estudos no contexto militar pode trazer grandes contribuições, ao oferecer um modelo teórico que objetiva o bem-estar dos seres humanos. Entende-se, conforme teorizavam Ryan e Deci (2000), que a relação que se estabelece com determinada atividade pode ser sugerida pelo tipo de motivação que levou à sua execução. Esta relação, impactará consequentemente no bem-estar dos envolvidos e em seu engajamento com a tarefa, algo fundamental em um trabalho que envolve riscos e demanda altos níveis de comprometimento, conforme será apresentado na próxima seção.

4 MÉTODO

4.1 POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO

A fim de contextualizar o posicionamento epistemológico desta pesquisa, levou-se em consideração a categorização postulada por Burrell e Morgan (1979), na qual estabelecem quatro paradigmas em relação à forma de compreender a realidade social. Enquanto no eixo relativo à natureza da ciência encontra-se a polarização Subjetividade X Objetividade, no eixo referente à natureza social tem-se os antagonistas Mudança Radical X Regulação. Dessa forma, epistemologicamente as teorias podem ser categorizadas conforme o diagrama abaixo:



Fonte: Burrell e Morgan, 1979.

Na presente pesquisa, ao se utilizar o referencial teórico da Teoria da Autodeterminação, insere-se na abordagem interpretativista da realidade social, em especial no cognitivismo, e também faz interface com o paradigma humanista, devido a ênfase conferida nesta perspectiva teórica, às necessidades e expectativas dos seres humanos no contexto laboral.

Uma das principais razões para essa classificação é o foco da teoria na experiência subjetiva. A Teoria da Autodeterminação enfatiza a importância das necessidades psicológicas básicas e como essas necessidades influenciam o comportamento humano. Essa ênfase na subjetividade é um traço distintivo das abordagens interpretativistas e humanistas, que buscam compreender o mundo a partir da perspectiva dos indivíduos (Ryan & Deci, 2000).

Calcada na epistemologia cognitivista, a TAD reside no pressuposto de que as pessoas são organismos ativos, com tendência para evoluir e crescer a partir dos desafios do ambiente, de maneira a interagir e dar sentido às novas experiências (Ryan & Deci, 2000). Pelo modo interpretativo de ver o mundo, considera-se a realidade como algo particular para cada indivíduo, a qual passa a ser construída através dos significados atribuídos pelos mesmos. Ao interpretar os fatores motivacionais de cada militar, a partir de seu próprio nível de consciência e subjetividade, pretendeu-se compreender o fenômeno por meio dos significados apresentados pelos participantes.

A aproximação com o humanismo, se dá a partir da ênfase deste ideal na consciência humana, já que a TAD parte do pressuposto de que os níveis de consciência dos sujeitos interferem sobremaneira sua autodeterminação para o atingimento de objetivos, ou seja, traz os indivíduos como responsáveis pelas mudanças que desejam ver ao seu redor. Assim, a Teoria da Autodeterminação coloca grande ênfase na autonomia e na capacidade de escolha. Ela reconhece que os indivíduos são agentes ativos que fazem escolhas com base em seus valores e interesses pessoais. Esse princípio central alinha-se com os princípios humanistas que valorizam a autenticidade e a autodireção (Ryan & Deci, 2000).

Outro ponto de convergência com o posicionamento humanista é o enfoque no crescimento pessoal. A Teoria da Autodeterminação está preocupada com o desenvolvimento humano e destaca a importância da realização pessoal e da satisfação intrínseca como elementos essenciais para a qualidade de vida (Ryan & Deci, 2001).

Por fim, muitos estudos baseados na Teoria da Autodeterminação adotam abordagens qualitativas na pesquisa, como entrevistas em profundidade e análise de conteúdo. Essa abordagem qualitativa está alinhada com o paradigma interpretativista, que busca explorar as motivações e experiências humanas em profundidade (Markland & Tobin, 2004).

Em resumo, na Teoria da Autodeterminação proposta por Ryan e Deci são evidenciadas várias características fundamentais, aderentes aos eixos interpretativistas e humanistas de compreensão da realidade social. Sua ênfase na subjetividade, autonomia, crescimento pessoal e métodos de pesquisa qualitativa justifica sua classificação dentro desse posicionamento epistemológico.

4.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Encontrando suporte nas visões idealistas, neo-idealistas, existencial e fenomenológica a respeito de realidade social e do conhecimento científico, as quais aproximam-se dos pressupostos subjetivistas, faz necessário definir o “fenômeno” enquanto objeto de estudo. Portanto, a concepção empregada nesta pesquisa refere-se àquilo que se mostra em si mesmo, que se manifesta. É ainda entendido como algo que pode mostrar-se a si mesmo de várias formas, dependendo do acesso que se tem, ou seja, que se mostra a partir de um local situado. Isto é, os fenômenos só se mostram em determinadas situações onde alguém está sentindo algo, e o acesso a eles se dá pela descrição do sentir (Martins & Bicudo, 2005).

O delineamento deste estudo pode ser considerado exploratório-descritivo, tendo por objetivo a descrição de um fenômeno ainda pouco estudado e a apresentação de suas características e dimensões, bem como a identificação de fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência desses fenômenos.

Assim, esta pesquisa busca compreender e interpretar a realidade sem nela interferir, descrevendo o que ocorre na realidade, a partir das informações fornecidas pelos participantes. Neste tipo de pesquisa, espera-se produzir elevados índices de validade externa, que é aquela que demonstra algo para além dos limites do estudo, refletindo a realidade de uma forma muito precisa (Campos, 2008).

Para alcançar os objetivos propostos, optou-se pela realização de um estudo sequencial, quanti-qualitativo, que permitirá uma complementaridade entre os métodos, possibilitando uma integração de dados dentro do mesmo projeto. Objetiva-se, assim, a triangulação dos métodos, ou seja, olhar para o mesmo fenômeno, a partir de mais de uma fonte de dados, a fim de verificar a validade e a confiabilidade dos resultados (Creswell & Clark, 2017).

Na etapa quantitativa, os dados foram coletados por meio de instrumento padronizado, que foram analisados estatisticamente para identificar padrões e tendências numéricas. Isso permitiu análises e medições objetivas. Já na etapa qualitativa, as informações foram obtidas por meio de entrevistas e análise de documentos, com foco na compreensão das percepções, opiniões e significados subjacentes aos dados (Creswell & Clark, 2017).

Por fim, ao se utilizar o método sequencial por meio da triangulação, buscou-se combinar os pontos fortes de ambos os métodos para compensar possíveis limitações,

permitindo verificar se os resultados convergiam e se existia consistência nas conclusões (Creswell & Clark, 2017).

Considera-se, ainda, esta como uma pesquisa aplicada, com natureza prática, devido à aplicabilidade de seus resultados para o aprimoramento de políticas e práticas de seleção e preparação do público-alvo para futuras missões.

4.3 CAMPO DA PESQUISA

A avaliação preliminar quanto à pertinência da participação brasileira em uma Operação de Paz compete ao Ministério das Relações Exteriores, após levar em consideração a situação reinante na área do conflito, bem como avaliar os interesses no que diz respeito à política externa brasileira. Nessa avaliação, o Ministério da Defesa é consultado sobre a oportunidade, a disponibilidade e a conveniência do emprego de militares brasileiros, que poderão ser da Marinha, Exército e/ou Força Aérea Brasileiros, além de forças auxiliares (policiais e bombeiros), os quais são acionados a partir de decisões do Comando das respectivas Forças Armadas (Ministério da Defesa [MD], 2013).

Considerando que cada Missão de Paz reserva particularidades contextuais e que os militares de cada Força são desdobrados de acordo com estas especificidades, para efeito desta pesquisa, a população foi formada, exclusivamente, pelos militares acionáveis da Força Aérea Brasileira, conforme descrição abaixo.

4.4 PARTICIPANTES

Anualmente, o Estado-Maior da Aeronáutica consulta seus militares sobre o interesse em participar de Missões de Paz, sob a égide da ONU. Aqueles que se voluntariam são registrados em um banco de dados específico e, caso atendam aos requisitos mínimos exigidos, eles se tornam acionáveis para futuras missões. Assim, foram elegíveis para a participação na pesquisa os militares da Força Aérea Brasileira constantes no Banco de Dados de voluntários para Missões de Paz, organizado pelo Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER).

4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Três instrumentos foram utilizados para a coleta de dados. São eles:

a) Questionário de Dados Sociodemográficos (Anexo A): com o objetivo de caracterizar a amostra de estudo, fornecendo informações sobre os participantes e permitindo uma análise mais aprofundada dos resultados. A coleta de dados como idade, gênero, estado civil, quantidade de filhos, posto/graduação e tempo de serviço, permite a descrição sobre quem são os participantes da pesquisa. Essas informações ajudam a identificar padrões e diferenças nas respostas com base nessas características (Kothari, 2004). Assim, os dados sociodemográficos permitem a segmentação da amostra em subgrupos, com base em características específicas. Isso é útil para realizar análises comparativas e identificar tendências ou diferenças significativas entre grupos demográficos distintos (DeVaus, 2013). Além disso, esses questionários são valiosos para avaliar o viés na amostra e determinar quão representativa ela é da população-alvo. Isso contribui para uma generalização mais precisa dos resultados (Fowler Jr., 2013);

b) Questionário de Motivação (Anexo B): para aferir os diferentes tipos de motivação (intrínseca, integrada, identificada, introjetada e extrínseca), descritos pela Teoria da Autodeterminação, foi elaborado um questionário com perguntas fechadas. As respostas são fornecidas em uma Escala Likert, desenvolvida pelo psicólogo Rensis Likert na década de 1930, que é amplamente utilizada em pesquisas. Essa escala mede atitudes, opiniões e graus de concordância ou discordância em relação a várias afirmações sobre os fenômenos em questão, visando medir atitudes, opiniões ou graus de concordância ou discordância com afirmações a respeito de um ou mais fenômenos;

c) Roteiro de entrevista semiestruturado (Anexo C): a fim de aprofundar a compreensão acerca dos dados obtidos através do Questionário, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com uma porcentagem dos participantes, contendo perguntas abertas, organizadas em eixos temáticos, que foram elaborados a partir dos resultados quantitativos obtidos, em especial aqueles considerados surpreendentes e insuficientes quanto a compreensão. A realização de entrevista apresenta-se como uma oportunidade para obtenção de dados relevantes que não se encontrem disponíveis nas demais fontes, permitindo a captação imediata e corrente das informações desejadas, bem como o esclarecimento de eventuais dúvidas, a partir da observação, além das respostas verbais, de gestos e reações, o que poderá

contribuir para a análise do fenômeno. Este tipo de entrevista, especialmente, possibilita uma variabilidade de respostas, uma vez que o entrevistado tem a liberdade para desenvolver cada situação na direção que considerar adequada, podendo explorar mais amplamente determinadas questões (Michel, 2009).

4.6 VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE MOTIVAÇÃO

Diante da singularidade dos objetivos propostos nesta pesquisa, devidamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC, por parecer consubstanciado nº 6.175.092, de 11 de julho de 2023, foi necessária a elaboração de instrumento exclusivo. Como forma de assegurar a qualidade dos itens do instrumento, dois procedimentos foram adotados: a análise por juízes especialistas e a submissão do instrumento à uma amostra-piloto.

Assim, a fim de qualificar o método empregado na coleta de dados, a sequência de etapas descritas na Tabela 5 foi procedida, objetivando minimizar riscos e identificar possíveis vieses. Dessa forma, o instrumento pôde ser aprimorado e distribuído aos participantes em sua melhor versão possível.

Tabela 5				
Etapas para Validação do Questionário				
1: Criar o instrumento inicial	2: Criar o formulário da avaliação do instrumento para os juízes	3: Submeter o instrumento à avaliação dos juízes	4: Aplicar piloto do instrumento avaliado por juízes	5: Aplicar instrumento refinado pelo piloto na pesquisa de campo
1.1 Pesquisar fundamentos teóricos e conceituais que sustentarão as questões	2.1 Definir critérios de seleção dos juízes e constituir o comitê	3.1 Compilar e consolidar os pareceres dos juízes	4.1 Aplicar pesquisa em pequeno número de respondentes	5.1 Registrar eventuais melhorias decorrentes da experiência de campo
1.2 Propor questões alinhadas aos objetivos da pesquisa	2.2 Enviar o formulário de avaliação do instrumento para os juízes	3.2 Ajustar o instrumento conforme critérios de aceitar, modificar, incluir ou excluir itens	4.2 Ajustar o instrumento com base nos pontos de melhoria decorrentes da aplicação-piloto	

Fonte: Elaboração da autora, 2024, adaptado de Pasquali, 1998.

Para a construção do questionário (Etapa 1) tomou-se por base os itens da *Multidimensional Work Motivation Scale*, de Gagné et al. (2015), a *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale*, de Tremblay et al (2008), além da *Motivation to Volunteer Scale*, de Grano & Lucidi (2005), todos instrumentos baseados na Teoria da Autodeterminação. Assim, elaborou-se um Questionário em formato de Escala *Likert*, apresentando afirmações auto descritivas, por meio das quais pode-se mensurar a intensidade da opinião dos participantes a respeito do mesmo fenômeno.

O Questionário foi composto por um total de 20 afirmações, sendo 4 para cada tipo de motivação, as quais foram mescladas aleatoriamente. Dessa forma, as questões 06, 10, 11 e 16 eram referentes à Motivação Intrínseca; as questões 02, 03, 05 e 14 à Motivação Integrada; as questões 01, 15, 19 e 20 à Motivação Identificada; as questões 04, 09, 12 e 13 à Motivação Introjetada; e as questões 07, 08, 17 e 18 à Motivação Extrínseca.

Para a segunda etapa do processo busca de evidência de validade de conteúdo do Questionário, selecionou-se especialistas em avaliação psicológica, que atuassem na Divisão de Desenvolvimento de Pesquisas do Instituto de Psicologia da Aeronáutica e, portanto, com experiência na temática a ser estudada, para a composição do comitê de juízes. O comitê foi então formado por seis especialistas, dentre os quais cinco psicólogas e uma estatística.

As juízas foram informadas quanto aos objetivos da pesquisa e seu público-alvo, sendo que a coleta de suas contribuições se deu por meio de formulário com os itens do instrumento, campos de respostas fechados e campos para livre escrita de comentários, os quais poderiam contribuir para a identificação de lacunas (melhorias, problemas, etc.). Cada item, além do instrumento como um todo, deveria ser avaliado de acordo com os seguintes critérios postulados por Pasquali (1998):

- Simplicidade (a pergunta deve se referir a somente uma ideia);
- Clareza (a pergunta deve ser inteligível por todos da população pesquisada, devendo ser empregadas frases curtas, simples e diretas); e
- Relevância ou pertinência (a pergunta deve ser consistente com o assunto definido e com as outras perguntas associadas ao mesmo assunto).

A apuração dos resultados pela pesquisadora teve viés quali-quantitativo, com preponderância qualitativa. A parcela quantitativa teve seu lugar como apoio à análise dos resultados, de forma integrada, tanto daqueles objetivos quantificáveis, como dos subjetivos fundamentados em opiniões e percepções das juízas. Isto é, os índices numéricos de aprovação

de cada item, bem como do instrumento como um todo, pelas juízas foram considerados, aliados às suas sugestões dissertativas, conforme pode ser observado adiante.

Para cada item (perguntas 1 a 20) do instrumento haviam cinco questões quanto aos critérios anteriormente citados, apresentadas a cada uma das seis juízas, totalizando 30 possibilidades de respostas “Sim”, “Não” e “Parcialmente”, conforme modelo a seguir:

Tabela 6
Quadro para avaliação dos itens do questionário por juízes

Item n (1 a 20) ³	1. A pergunta está inteligível?			2. A pergunta está adequada à população avaliada?			3. A pergunta permite uma única interpretação?			4. A pergunta se refere a uma única ideia?			5. A pergunta é relevante para os objetivos?		
	S	N	P ²	S	N	P	S	N	P	S	N	P	S	N	P

Fonte: Elaboração da autora, 2024, adaptado de Pasquali, 1998.

A métrica utilizada para apuração das avaliações foi a quantidade de “Sim” marcados por cada juíza como resposta às perguntas sobre cada item e sua percentagem em relação ao total de respostas possíveis. De acordo com Pasquali (1998), um índice de concordância acima de 80% já pode indicar aprovação quanto à pertinência do item. Seguindo este critério, observa-se, pela Tabela 7, a seguir que todos os itens receberam avaliação favorável.

Tabela 7
Apuração da avaliação do questionário por juízes

	Quantidade de “Sim” por juiz						Quantidade TOTAL de “Sim”	Índice de APROVAÇÃO
	J1	J2	J3	J4	J5	J6 ⁴		
Item 1	4	5	5	5	5	4	28	93,3%
Item 2	5	5	5	5	4	5	29	96,7%
Item 3	4	4	5	5	4	4	26	86,7%
Item 4	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 5	4	5	5	5	5	5	29	96,7%
Item 6	5	5	5	5	4	5	29	96,7%
Item 7	5	5	5	5	5	5	30	100,0%

² S=Sim; N=Não; e P=Parcialmente.

³ Cada item se refere a uma das perguntas elaboradas para o questionário.

⁴ J1=Juiz 1; J2=Juiz 2; J3=Juiz 3; J4=Juiz 4; J5=Juiz 5; e J6=Juiz 6.

Item 8	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 9	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 10	5	5	5	5	4	5	29	96,7%
Item 11	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 12	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 13	5	5	5	5	4	5	29	96,7%
Item 14	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 15	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 16	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 17	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 18	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 19	5	5	5	5	5	5	30	100,0%
Item 20	5	5	5	5	5	5	30	100,0%

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Aliado a este fator, uma sexta pergunta foi feita em relação a cada item, sobre a necessidade de exclusão ou não do mesmo. Em relação a isso, nenhuma das juízas indicou pela supressão de qualquer dos itens, o que ratifica os resultados apresentados na Tabela anterior.

Embora todos os itens tenham sido aprovados, alguns receberam sugestões de melhorias, as quais foram consideradas pela autora para as devidas alterações, conforme exposto na Tabela 8:

Tabela 8

Sugestões apresentadas pelos juízes e alterações realizadas no questionário

Item Original	Comentários	Alteração
1. Meus objetivos profissionais e plano de carreira dependem da minha participação em uma Missão de Paz.	• Fiquei em dúvida se objetivos profissionais e plano de carreira seria apenas uma ideia; • Fiquei na dúvida quanto ao plano de carreira. Sugestão de colocar “Meus objetivos profissionais e/ou plano de carreira...”; • Reformular a pergunta sem o termo “plano de carreira”: Meus objetivos profissionais dependem da minha participação em uma Missão de Paz. • O plano de carreira que está se referindo é a projeção instituída pelas	1. Meus objetivos profissionais dependem da minha participação em uma Missão de Paz.

	Forças Armadas? Ou um plano de carreira construído pelo próprio militar? A questão 8, abarca questões sobre o plano de carreira, por isso a sugestão de retirar da sentença 1. • Meus objetivos profissionais dependem da minha participação em uma Missão de Paz. Obs: Na pergunta 8 já menciona sobre plano de carreira.	
2. Participar de Missões de Paz está perfeitamente alinhado com a visão de mundo que tenho para uma sociedade mais pacífica e justa.	• Participar de Missões de Paz está alinhado com a visão de mundo que tenho para uma sociedade mais pacífica e justa. • A leitura da pergunta demonstra intensidade exacerbada. Como sugestão poderia fazer a retirada da palavra perfeitamente	2. Participar de Missões de Paz está alinhado com a visão de mundo que tenho para uma sociedade mais pacífica e justa.
3. Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente ao meu estilo de vida.	• Falar de estilo de vida pode ser algo amplo, não sei se vale especificar com exemplos; • Acredito que “estilo de vida” pode gerar dúvida ou interpretação diferente do objetivo da sentença. Sugestão: Colocar ao final, entre parênteses, uma explicação melhor do que se pretende comparar; • Qual seria o estilo de vida que se aproxima de uma Operação de Paz pensando no contexto brasileiro? • Sugestão de reformulação: Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente a minha visão sobre a atuação do trabalho militar ou Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente a minha visão sobre o real papel do militarismo.”; • Participar deste tipo de missão se adequa ao meu método de experienciar a vida; • A leitura da pergunta demonstra intensidade exacerbada. Como sugestão poderia fazer a retirada da palavra perfeitamente; • Reformulação na questão: Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente ao meu perfil.	3. Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente ao meu perfil.
4. Eu sentiria que teria falhado como militar se	• “Eu me sentiria frustrado como militar se...”;	4. Eu me sentiria frustrado como militar

não me voluntariasse para uma Missão de Paz.	• Eu sentiria a falta de algo na minha vivência profissional, caso eu não participasse de uma Missão de Paz.	se não me voluntariasse para uma Missão de Paz.
5. Estou envolvido(a) em Missões de Paz porque elas estão alinhadas com os meus valores pessoais e aquilo que considero importante na vida.	• “aquilo que considero importante” pode ser diferente dos valores pessoais.	5. Escolhi me voluntariar para Missões de Paz porque elas estão alinhadas com os meus valores pessoais.
6. Participar de Missões de Paz me proporciona uma sensação profunda de satisfação e realização pessoal.	• A leitura da pergunta demonstra intensidade exacerbada. Como sugestão poderia fazer a retirada da palavra “profunda”.	6. Participar de Missões de Paz me proporciona uma grande sensação de satisfação e realização pessoal.
10. As tarefas desenvolvidas em uma Missão de Paz são exatamente o tipo de trabalho que eu gosto de executar.	• A leitura da pergunta demonstra intensidade exacerbada. Como sugestão poderia fazer a retirada da palavra “exatamente”.	10. As tarefas desenvolvidas em uma Missão de Paz são bastante próximas ao tipo de trabalho que eu gosto de executar.
11. Eu sinto um forte desejo em contribuir para a paz e o bem-estar das pessoas em áreas de conflito.	• A leitura da pergunta demonstra intensidade exacerbada. Como sugestão poderia fazer a retirada da palavra “forte”.	11. Eu sinto um grande desejo em contribuir para a paz e o bem-estar das pessoas em áreas de conflito.
13. Penso que todo bom militar deveria se voluntariar para uma Missão de Paz.	• Penso que todo militar deveria vivenciar a experiência em uma Missão de Paz; • A leitura da pergunta demonstra intensidade exacerbada. Como sugestão poderia fazer a retirada da palavra bom	13. Penso que todo militar deveria vivenciar a experiência em uma Missão de Paz.
Incluir	• Sofri influências externas para me voluntariar na Missão de Paz (familiares, figuras públicas, amigos, chefia entre outros). • Decidi me voluntariar na Missão de Paz por influências externas (familiares, figuras públicas, amigos, chefia entre outros). De repente o militar pode se inspirar em familiares ou figuras conhecidas que já participaram de Missões de Paz.	Foram consideradas abarcadas na pergunta 17, portanto não acrescentadas.

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Os demais itens foram aprovados sem ressalvas. Dessa forma, 9 das 20 perguntas sofreram algumas alterações semânticas, sem que o conteúdo sofresse interferências, enquanto as outras 11 permaneceram inalteradas.

Sobre o instrumento como um todo, haviam três perguntas envolvendo os critérios de simplicidade, clareza e relevância, postulados por Pasquali, as quais estão apresentadas na Tabela 9. De acordo com as respostas das juízas expostas nesta Tabela, entendeu-se que o questionário proposto atende aos objetivos da pesquisa e conta com quantidade de itens adequada. Em relação à existência de perguntas redundantes, as juízas apontaram os itens 17 (“O apoio e incentivo da minha família ou chefia são fatores importantes para minha motivação em participar de Missões de Paz”) e 18 (“O reconhecimento social pelo meu envolvimento em Missões de Paz é algo que valorizo”) como semelhantes, ocasionando uma pequena alteração semântica neste último, passando para: “O reconhecimento da sociedade pelo meu envolvimento em Missões de Paz é algo que valorizo.”.

Tabela 9
Avaliação do questionário pelos juízes

Sobre o instrumento como um todo	J1	J2	J3	J4	J5	J6
1. Os objetivos estão sendo atendidos pelas perguntas?	S	S	S	S	S	S
2. Há perguntas redundantes ou duplicadas?	P	N	N	N	S	P
3. A quantidade de perguntas está adequada para cumprir seus objetivos?	S	S	S	S	S	S

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Tendo sido considerados os apontamentos realizados pelas juízas, o instrumento foi ajustado e aplicado à uma pequena amostra-piloto, composta por cinco militares da FAB que já participaram de Missões de Paz. Além dos critérios de simplicidade, clareza e relevância, esta etapa de aplicação teve como objetivos: a) avaliar a aceitação do questionário pelos respondentes, identificando problemas de usabilidade ou aspectos que pudessem tornar a experiência desagradável para os participantes; b) avaliar o tempo de duração da aplicação do questionário, garantindo que o mesmo não fosse excessivamente longo, o que poderia levar à desistência dos participantes ou estimular respostas apressadas; c) testar a logística da coleta de dados, como os métodos de distribuição do questionário (*links* enviados por *e-mail*, mensagens de texto ou redes sociais) e a plataforma de coleta de dados (*software* de pesquisa *online* da

Google®); e d) verificar possíveis problemas de interpretação das perguntas, a partir de respostas contraditórias de itens complementares.

Seguindo o mesmo padrão para a apuração das avaliações feitas pelos juízes, pelas respostas dos participantes da amostra-piloto apenas o Item 2 não atingiu os índices mínimos para sua aprovação, embora tenha atingido um índice de 72% de aprovação, conforme se observa na Tabela 10.

Tabela 10
Apuração da avaliação do questionário pela amostra-piloto

	Quantidade de “Sim” por participante					Quantidade TOTAL de “Sim”	Índice de APROVAÇÃO
	P1	P2	P3	P4	P5		
Item 1	4	4	5	3	5	21	84%
Item 2	3	3	5	3	4	18	72%
Item 3	5	5	5	3	4	22	88%
Item 4	5	5	5	5	5	25	100%
Item 5	5	5	5	5	5	25	100%
Item 6	5	5	5	2	5	22	88%
Item 7	5	5	5	3	5	23	92%
Item 8	4	2	5	5	4	20	80%
Item 9	4	5	5	5	5	24	96%
Item 10	5	5	5	5	5	25	100%
Item 11	5	5	5	5	4	24	96%
Item 12	5	5	5	3	5	23	92%
Item 13	5	5	5	5	5	25	100%
Item 14	2	5	5	3	5	20	80%
Item 15	5	5	5	5	5	25	100%
Item 16	5	5	5	5	5	25	100%
Item 17	3	5	5	5	5	23	92%
Item 18	5	5	5	5	5	25	100%
Item 19	5	5	5	5	5	25	100%
Item 20	5	5	5	5	5	25	100%

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Ainda assim, embora quase a totalidade de itens tenha sido aprovada, grande parte recebeu sugestões de melhorias. Destas, algumas foram adotadas pela autora, considerando a expertise dos respondentes em relação ao campo de pesquisa; outras, contudo, não puderam ser seguidas, a fim de não prejudicar o modelo teórico proposto (como, por exemplo, sugestões que alteravam a classificação do tipo de motivação como extrínseca/intrínseca) e algumas intencionalidades da pesquisa, como a complementariedade dos itens para consistência interna do questionário (como perguntas entendidas como redundantes, por exemplo). Assim, tanto os comentários dos participantes da amostra-piloto, quanto as resoluções adotadas pela autora podem ser verificadas no quadro a seguir (Tabela 11).

Tabela 11

Sugestões apresentadas pela amostra-piloto e alterações realizadas no questionário

Item Original	Comentários	Alteração
1. Meus objetivos profissionais dependem da minha participação em uma Missão de Paz.	• “Objetivos pessoais”, acho que ficou muito vasto. Tentaria colocar “trilha de capacitação” • É importante considerar que o objetivo profissional varia de acordo com posto/graduação. • Parcialmente, pois tenho outros objetivos, mas Missão de Paz é uma missão para militares.	1. Meus objetivos profissionais dependem da minha participação em uma Missão de Paz.
2. Participar de Missões de Paz está alinhado com a visão de mundo que tenho para uma sociedade mais pacífica e justa.	• Visão de mundo é muito subjetivo. E em Missão de Paz não encontraremos sociedade pacífica e justa. Alteraria para “Participar de Missões de Paz estaria contribuindo para uma sociedade mais pacífica e justa” • É uma pergunta que dividiria em dois grupos para análise. Os que já foram em missão e os que estão motivados a ir para missão. • “A participação em Missões de Paz está alinhada...”. O conceito de justiça é subjetivo	2. Participar de Missões de Paz está alinhado com minha visão para um mundo mais pacífico.
3. Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente ao meu perfil.	• Fiquei em dúvida se seria perfil pessoal, profissional ou não faz diferença, conforme teoria. • “A minha participação em missões deste tipo...” Talvez seja importante definir o tipo de perfil: profissional ou pessoal	3. Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente ao meu jeito de ser.

4. Eu me sentiria frustrado como militar se não me voluntariasse para uma Missão de Paz.	• Acrescentaria outra pergunta ou trocaria pela por “Eu me sentiria frustrado como militar se não fosse selecionado para uma Missão de Paz após estar capacitado” • O que quero dizer é que grande parte que se voluntariam recebe a capacitação necessária para ser empregado (CURSO EPMP), porém tem outros fatores que que impedem como: curso de carreira, função no momento, aprovação da cadeia de comando, aprovação do GABAER, momento delicado na família, quantidade de vagas, antiguidade, capacitação técnica específica e etc.	4. Eu sentiria que falhei como militar se não me voluntariasse para uma Missão de Paz.
5. Escolhi me voluntariar para Missões de Paz porque elas estão alinhadas com os meus valores pessoais.	• Alteraria valores pessoais para minhas capacidades profissionais “Escolhi me voluntariar para Missões de Paz porque elas estão alinhadas com minhas capacidades pessoais”	5. Escolhi me voluntariar para Missões de Paz porque elas estão alinhadas com os meus valores pessoais.
6. Participar de Missões de Paz me proporciona uma grande sensação de satisfação e realização pessoal.	• Deve ser diferenciado se o entrevistado já participou de Missão de Paz.	6. Poder participar de Missões de Paz me proporciona uma grande sensação de realização pessoal.
7. Os benefícios financeiros decorrentes da participação em Missão de Paz são importantes para mim.	• Importante questão. • Observo que a procura, digo voluntariado em Missão de Paz, aumenta nos postos ou antiguidade em que os militares já sabem que dificilmente irá pegar alguma missão no exterior, ou já pegaram ou estão sem perspectiva de ir novamente. Então a partir deste ponto da carreira tornam-se voluntariado para as missões. Deixo claro que é observação minha e sem comprovação alguma. • “...seriam importantes para mim...”	7. Os benefícios financeiros decorrentes da participação em Missão de Paz foram influentes na minha decisão de me voluntariar.
8. A possibilidade de obter benefícios, como promoção na carreira ou outras formas de valorização, influencia minha motivação para	• A questão número 1, em certa medida já abordou o tema com os objetivos profissionais, que implicitamente está conectado com a motivação. • A promoção na carreira não está atrelada diretamente a quais missão executamos mais a outros fatores determinantes. Retiraria da frase.	8. O incentivo da minha chefia foi relevante para o meu voluntariado em Missões de Paz.

participar de Missões de Paz.	• Acho que ficou muito empírico “obter benefícios’ fecharia mais o leque, bem como outras formas de valorização. Acho que não temos as formas de valorização não foge muito da valorização; Pessoal. Profissional e financeira. Colocaria a frase mais ou menos assim • A possibilidade aprimoramento pessoal, profissional e financeiro, influencia minha motivação para participar de Missões de Paz. • A promoção na carreira não está atrelada à participação em Missões de Paz, por isso não sei se seria interessante usar a “promoção na carreira” como influência para participação. • A resposta evidenciaria a clareza sobre as consequências da participação. Teoria das Expectativas de Vroom. • Talvez dividir a pergunta ou excluir a promoção, pois a promoção na FAB é sistemática até o posto de Cel.	
9. Devido à minha capacitação e conhecimentos, sinto que é meu dever e responsabilidade participar de Missões de Paz.	• Lembro que toda a Missão de Paz é baseada no voluntariado. • Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci. Essa questão é interessante para levantar a necessidade da competência. • A capacitação para PKO é à parte, um complemento.	9. Devido à minha capacitação e conhecimentos, sinto que é meu dever participar de Missões de Paz.
10. As tarefas desenvolvidas em uma Missão de Paz são bastante próximas ao tipo de trabalho que eu gosto de executar.	• Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci. Essa questão é interessante para levantar a necessidade da autonomia.	10. As tarefas desenvolvidas em uma Missão de Paz são próximas ao tipo de trabalho que eu gosto de executar.
11. Eu sinto um grande desejo em contribuir para a paz e o bem-estar das pessoas em áreas de conflito.	• Como paz e bem-estar são conceitos diferentes, marquei a 4 como parcialmente. • Dependendo da resposta seria possível levantar a motivação como intrínseca ou extrínseca.	11. Eu desejo contribuir para a paz e o bem-estar das pessoas em áreas de conflito.
12. Entendo que caso eu não participasse de uma Missão de Paz, minha carreira poderia ficar prejudicada.	• Está muito relacionada com a questão 1. E como a missão é de voluntariado a participação ao não em missão não prejudica a carreira ou promoção.	12. Entendo que não participar de uma Missão de Paz prejudica minha carreira.

	• Entendi a pergunta, mas acredito que a redação possa ser simplificada para favorecer o melhor entendimento.	
13. Penso que todo militar deveria vivenciar a experiência em uma Missão de Paz.	• Interessante, pois este dilema se reflete entre muitas pessoas que trabalham com o tema.	13. Penso que todo militar deveria vivenciar a experiência de uma Missão de Paz.
14. Sinto que estar envolvido(a) em Missões de Paz é uma parte essencial do meu propósito de vida como militar.	• Acho que a pergunta mistura demasiadamente o aspecto pessoal e o profissional. Não entendi se esta seria uma das intenções da pesquisa, mas acredito que a redação possa ser aprimorada para evidenciar qual aspecto o respondente deve ter em mente ao marcar. • A PKO é uma missão das FA, segundo a PND e END. Não entendi a relação com sensação.	14. Sinto que participar de Missões de Paz é uma parte essencial do meu propósito como militar.
15. Meu engajamento em Missões de Paz é baseado na relevância e nos benefícios que elas trazem para a humanidade.	• Muito parecido com a questão 2 e 11, acho que ficou repetitivo • Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci. Essa questão é interessante para levantar a necessidade do relacionamento.	15. Meu engajamento em Missões de Paz é relevante para a humanidade.
16. As atividades desenvolvidas em Missões de Paz me despertam interesse e entusiasmo genuínos.	• Quais interesses? Acho que já foi abordado: profissional e pessoal, bem como o entusiasmo: entendo como motivação.	16. As atividades desenvolvidas em Missões de Paz me motivam.
17. O apoio e incentivo da minha família ou chefia são fatores importantes para minha motivação em participar de Missões de Paz.	• Concentraria a pergunta na estrutura familiar e retiraria a “chefia” • Esta pergunta parece complementar a questão 11 e atribuir coerência ao questionário, no entanto, acredito que seria interessante inserir o advérbio “mais” antes de importante com a finalidade de definir claramente o apoio e incentivo da minha família ou chefia como fatores extrínsecos de motivação. • Diferenciar família e chefia.	17. O apoio da minha família foi relevante para o meu voluntariado para Missões de Paz.
18. O reconhecimento social pelo meu envolvimento em	• Esta me pareceu ser a única questão a explorar isoladamente o aspecto social na motivação de participar de uma Operação de Paz	18. O reconhecimento social pelo meu envolvimento em Missões de Paz é algo que valorizo.

Missões de Paz é algo que valorizo.		
19. Sinto que participar de uma Missão de Paz me trará um crescimento pessoal.	• Ótima	19. Sinto que participar de uma Missão de Paz trará crescimento pessoal.
20. Penso que participar de uma Missão de Paz me permite desenvolver as minhas competências como militar.	• Perfeito	20. Penso que participar de uma Missão de Paz permite desenvolver as minhas competências como militar.

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Por fim, a aplicação-piloto revelou que os cinco militares demonstraram uma aceitação geral positiva do instrumento, com um tempo médio de resposta de aproximadamente 10 minutos. Os participantes não relataram dificuldades significativas na compreensão das questões do questionário. As dúvidas identificadas foram adequadamente abordadas e resolvidas por meio das modificações implementadas na versão final do instrumento. Assim, o questionário em sua versão final pode ser encontrado no Anexo B.

Considerações qualitativas adicionais feitas pelos participantes foram reservadas para serem utilizadas na etapa da entrevista, por serem consideradas menos objetivas e permitirem desdobramentos mais qualitativos, por exemplo: “Se após o regresso seria voluntário novamente, ou se expectativa da missão realizou-se”; “Qual foi o maior aprimoramento, /ganho: profissional, cultural, idioma, social, financeiro e etc”; “Expectativa de ganho para quem é voluntário e o real ganho para quem já retornou”; “Quais os maiores óbices para ser voluntário: realizar a capacitação, ser autorizado a deslocar, família, local de trabalho, localidade, quantidade de efetivo no setor, curso de carreira, questões pessoais, LMR (conceito), perspectiva de cursos (pós, mestrado ou outra especialização)”.

Pode-se concluir, assim, que os participantes do estudo piloto demonstraram considerável engajamento com a pesquisa, referindo ser uma temática relevante para o desenvolvimento de melhorias em todo processo, que vai desde a seleção, preparação até a efetiva participação de um militar em Missões de Paz.

4.7 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS E CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para a coleta de dados um contato inicial foi realizado junto ao EMAER a fim de elucidar os objetivos da pesquisa e obter acesso ao seu Banco de Dados, que contém os nomes e contatos dos militares da FAB voluntários para Missões de Paz. Tendo a pesquisadora recebido parecer favorável do EMAER para a condução do estudo, os militares foram convidados, via *e-mail* institucional, a participar da pesquisa, de maneira voluntária e sem qualquer impacto positivo ou negativo no processo seletivo para a missão.

Respeitando o Código de Ética acerca de pesquisas realizadas com seres humanos, resolução nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), todos os participantes foram livre e esclarecidamente consentidos sobre os objetivos, riscos e benefícios da pesquisa, juntamente com a garantia de seu anonimato e a liberdade para desistência de participação em qualquer etapa do trabalho. Além disso, contatos da pesquisadora foram disponibilizados para quaisquer esclarecimentos, a qualquer tempo (Anexo D). Outrossim, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética de Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), tendo recebido o parecer consubstanciado nº 6.175.092, em 11 de julho de 2023.

Uma vez tendo aceitado participar da pesquisa, assinalando seu consentimento no TCLE, os militares receberam o questionário em formato eletrônico para que fosse respondido no prazo de 20 dias úteis. Ao fim do questionário, os militares foram concitados a indicar se aceitavam participar da etapa qualitativa da pesquisa, fornecendo telefones e *e-mails* para serem contatados para realização da entrevista.

A amostra foi, então, composta a partir dos respondentes da etapa quantitativa, buscando respeitar princípios de heterogeneidade quanto ao sexo, nível hierárquico, especialidade, idade, tempo de serviço, estado civil e quantidade de filhos, conforme se observa na Tabela de caracterização a seguir:

Tabela 12
Caracterização sociodemográfica da amostra qualitativa

Categoria	Quantidade
Sexo	6 homens e 4 mulheres;
Nível Hierárquico	1 oficial subalterna, 5 oficiais intermediários e 4 oficiais superiores;
Quadro/Especialidade	1 controlador de tráfego aéreo, 1 médica, 2 engenheiros; 2 aviadores, 2 intendentes, 2 infantes;

Faixa Etária	27 a 47 anos;
Tempo de Serviço	9 a 27 anos;
Estado Civil	3 solteiras, 1 união estável, 6 casados;
Filhos	4 com filhos, 6 sem filhos;
Participação Prévia	2 Sim, 8 Não.

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

As entrevistas foram agendadas em dia e horário oportunos para ambas as partes, e foram realizadas por meio de videochamada, considerando a dificuldade de encontro presencial devido ao fato de os participantes estarem dispersamente localizados por todo território nacional. As entrevistas, mediante consentimento dos envolvidos, foram gravadas a fim de serem transcritas posteriormente. Como forma de prevenção ao risco inerente ao ambiente digital, em relação à possibilidade de vazamento de dados, todo material produzido foi armazenado em HD externo, destruído após a conclusão da pesquisa, cuidando para o não vazamento de dados.

4.8 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

a) Os dados quantitativos, obtidos por meio do Questionário de Motivação, foram tratados do seguinte modo: estatísticas descritivas (cálculo de medidas de tendência central, como média e mediana, e medidas de dispersão, como desvio padrão), para obtenção de uma visão geral da distribuição das respostas e da variabilidade dos dados; análise de frequência, para identificação de padrões de resposta e tendências; agrupamento e categorização de respostas semelhantes, para auxílio das análises interpretativas; análise comparativa entre subgrupos diferentes baseados em dados sociodemográficos, para identificar possíveis diferenças; e testes estatísticos para determinar se existiam diferenças estatisticamente significativas entre grupos (Rea & Parker, 2002).

A coleta dos dados foi feita por meio de questionário *online* e os dados processados no *software* estatístico *R-project*. Neste caso, os 20 itens foram julgados através de uma escala *Likert* de 5 (cinco) pontos, tomada em grau de concordância com a definição proposta, desde o (1) discordo totalmente até o (5) concordo totalmente.

Ao analisar os resultados de uma escala *Likert*, que é psicométrica, os pesquisadores frequentemente calculam a média ou a mediana das respostas para resumir a tendência geral.

No entanto, a média aritmética nem sempre é uma medida apropriada, e em algumas análises estatísticas podem requerer abordagens específicas. Neste caso, os resultados obtidos pelo questionário foram avaliados e verificou-se uma assimetria relacionada a frequência de respostas de (1) discordo totalmente até o (5) concordo totalmente. Assim, a média aritmética, levando em consideração as frequências distintas das respostas, deu-se conforme a fórmula a seguir: $\bar{x} = \frac{\sum_{j=1}^{k=5} x_j f_j}{n}$, em que x_j são os valores das respostas variando de 1 a 5, f_j é a frequência observada para cada resposta variando de 1 a 5, e n é o número total de observações.

Considerou-se o intuito da pesquisa de comparação das motivações Intrínseca (itens 6, 10, 11 e 16), Integrada (itens 2, 3, 5 e 14), Identificada (itens 1, 15, 19 e 20), Introjetada (itens 4, 9, 12 e 13) e Extrínseca (itens 7, 8, 17 e 18), para o qual utilizou-se o teste de hipótese para a verificação de diferença significativa entre as motivações, considerando as respostas obtidas pelos participantes.

Nos casos em que não há conhecimento prévio dos resultados da população, os testes não paramétricos são indicados. Neste caso, foi realizado o método para avaliar diferença significativa entre as médias dos grupos independentes. O teste de *Kruskal-Wallis* foi utilizado para comparação de variáveis ordinais ou contínuas (intervalares) entre três ou mais grupos independentes. Quando constatada uma diferença significativa, tem-se indicação de que pelo menos duas amostras diferem na variável de interesse. As hipóteses testadas foram:

H0: As 5 motivações tendem a apresentar valores similares;

H1: Pelo menos 2 das 5 motivações tendem a apresentar valores distintos entre si.

Para tanto, a estatística teste foi: $H = \left[\frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^l \frac{R_i^2}{n_i} \right] - 3(n+1)$, em que: R_i é a soma dos postos do tratamento i ; n_i é o tamanho da amostra no tratamento i ; l é o número de amostras; e n é número total de elementos em todas as amostras.

Quando se rejeita a hipótese nula H0 no teste de *Kruskal-Wallis*, indica-se que ao menos um dos grupos é diferente dos demais. Contudo, para verificar a probabilidade de se observar ao acaso um valor da estatística teste maior ou igual ao encontrado, calculou-se o *P-valor*, de acordo com a seguinte fórmula: $P - \text{valor} = P[X_{k-1}^2 > H]$, em que X_{k-1}^2 é a distribuição Qui-quadrado, com $k - 1$ graus de liberdade, e k são as 5 categorias de motivação. Para a rejeição da hipótese nula, considerou-se o *p-valor* inferior a um nível de significância de 5%.

O teste *Kruskal-Wallis* originalmente testa se há uma diferença significativa entre pelo menos um dos grupos em comparação aos demais. Porém, ele não identifica quais grupos específicos diferem entre si. Para identificar esses pares, realizou-se comparações "2 a 2" entre os tipos de motivação, que são análises adicionais para comparar pares de grupos. Assim, um procedimento de comparações múltiplas permitiu determinar quais grupos eram diferentes, a partir do teste de *Kruskal-Wallis* 2 a 2.

b) As informações qualitativas, obtidas por meio das entrevistas, foram analisadas segundo o referencial da Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Através desta técnica, busca-se extrair indicadores a partir do conteúdo produzido, ou seja, das verbalizações coletadas, que permitam a inferência de conhecimentos acerca dos objetivos propostos, qual seja, o de identificar os tipos de motivação presentes nos voluntários para Missões de Paz. Este procedimento se estrutura em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização ou codificação; e 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação. Estas fases serão detalhadas a seguir.

A primeira fase consiste tanto na preparação do material, como a transcrição das entrevistas, quanto na leitura flutuante das mesmas, com intuito de localizar a priori conteúdos sobre os tipos de motivação, permitindo a referência dos índices, a partir da frequência com que os temas são elucidados.

A segunda fase, de exploração do material, refere-se à análise propriamente dita, em que é feita a transformação do texto bruto em unidades de análise, a qual se dá a partir da codificação e da categorização do conteúdo, obedecendo aos critérios de exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade, fidelidade e produtividade (Bardin, 1977). Para tanto, os conteúdos foram transpostos em tabelas, com base na elaboração de matrizes que permitiram agrupar essas informações por meio de similaridade e singularidade, conforme se observa no modelo a seguir (Tabela 13):

Tabela 13

Modelo para Análise de Conteúdo das entrevistas

Categoria: (Tipo de Motivação)		
Participantes (Identificação numérica e sociodemográfica)	Indicador de registro (trechos que preponderam nas verbalizações)	Unidade de análise (codificação das verbalizações de acordo com o tipo de motivação)

Fonte: Elaboração da autora, 2024, adaptado de Bardin, 1977.

A terceira e última fase se destina a propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos, ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas, baseando-se na análise reflexiva e crítica. Assim, a validade dos achados da pesquisa é resultante de uma coerência interna e sistemática entre essas fases, cujo rigor na organização da investigação inibe ambiguidades e achismos (Bardin, 1977).

A triangulação entre as etapas quantitativa e qualitativa deu-se a partir da comparação e contraste das informações obtidas pelas diferentes fontes, fornecendo uma perspectiva mais ampla, rica e intensa do fenômeno em estudo. Como apontado por Creswell (2014), a triangulação de dados permite validar os resultados ao cruzar diferentes tipos de dados, fortalecendo a robustez e credibilidade das conclusões. O autor enfatiza que este método misto de análise dos dados não apenas valida os resultados, mas também enriquece a pesquisa ao integrar múltiplas perspectivas, o que aumenta a confiabilidade e a validade dos achados. Essa abordagem permite desvendar camadas complexas do fenômeno, capturando detalhes e interações que poderiam ser obscurecidos por métodos isolados. Ao combinar dados quantitativos e qualitativos, o método da triangulação oferece uma compreensão mais holística e detalhada, revelando a essência do fenômeno com maior precisão e clareza. Além disso, essa estratégia oferece uma visão mais completa e aprofundada do fenômeno, capturando nuances que poderiam passar despercebidas em uma abordagem única.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Questionário de Motivação foi enviado por *e-mail* para 370 militares constantes do Banco de Dados de Voluntários para Missões de Paz do Estado-Maior da Aeronáutica, além de ter circulado por grupos de redes sociais de *peacekeepers* do Comando da Aeronáutica, obtendo-se o retorno de 168 respondentes. Esta amostra garantiu um nível de confiança de 95% (grau de certeza de que o valor obtido ao pesquisar a amostra representa toda a população), com margem de erro de 5,59% (quantos pontos percentuais as respostas podem variar em relação às respostas obtidas com a amostra), o que representa uma amostragem estatisticamente satisfatória.

5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sobre a categorização sociodemográfica da amostra, foram levantados dados sobre sexo, idade, tempo de serviço, posto/graduação, quadro/especialidade, estado civil, quantidade de filhos, tempo de voluntariado e participações prévias em Missões de Paz.

O perfil dos 168 participantes foi basicamente constituído por 137 do sexo masculino (82%). Esse percentual está alinhado com a composição da Força Aérea Brasileira, onde aproximadamente 80% dos militares são do sexo masculino. Além disso, essa tendência é refletida em dados globais, pois atualmente, cerca de 91% dos militares envolvidos em Missões de Paz em diversas nações são homens (ONU, 2024).

Durante as entrevistas, alguns militares relataram a dificuldade encontrada pelas mulheres para participação nas Missões de Paz, conforme se observa nos seguintes trechos: “ouvi durante muitos anos na minha carreira que aquilo não era lugar pra mulher” (Suj. 9); “existe ainda um quê de ‘você não conseguiu, mas meu colega homem conseguiria’. Até mesmo no curso a gente vê que a gente só é valorizada quando a gente mostra a real do porque estamos ali” (Suj. 5).

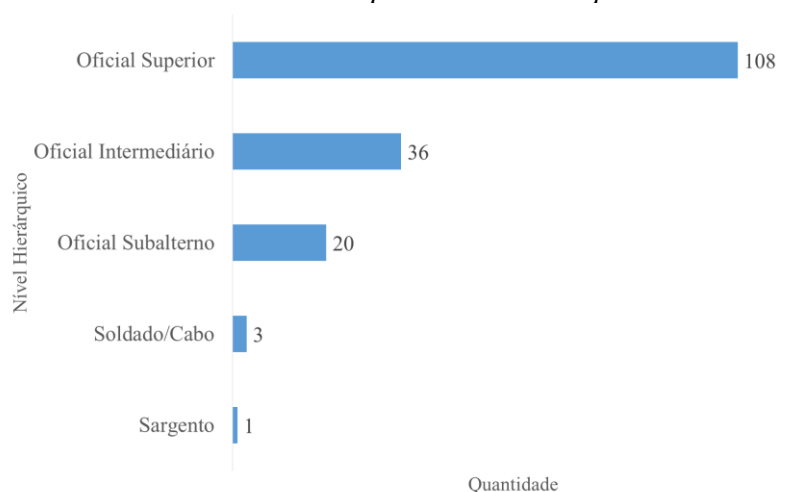
Como forma de promover diversidade e inclusão, uma das principais prioridades da ONU é aumentar o número de mulheres militares nas Operações de Manutenção da Paz. Para tanto, desde o ano 2000, o Conselho de Segurança da ONU aprovou a histórica Resolução nº 1.325 sobre mulheres, paz e segurança, que exige a participação das mulheres na construção da paz, na proteção das violações dos direitos humanos, e na promoção do acesso à justiça e aos

serviços para enfrentar a discriminação. Como parte desta Agenda, tem-se a Estratégia de Paridade de Gênero para Pessoal Uniformizado, que objetiva contar com pelo menos 25% de mulheres militares nas Missões de Paz em 2028.

Aumentar a participação feminina em Missões de Paz é crucial por várias razões, tanto operacionais quanto éticas. Mulheres trazem diferentes experiências e perspectivas para as Missões de Paz, o que pode levar a soluções mais abrangentes e eficazes para os desafios enfrentados. Estudos realizados pela ONU mostram que a presença de mulheres em Missões de Paz melhora a proteção de civis, especialmente de mulheres e crianças, pois estas frequentemente se sentem mais à vontade para relatar abusos a outras mulheres. Em muitas culturas, as mulheres podem ter acesso a partes da população que homens não têm, como outras mulheres e crianças, permitindo uma melhor compreensão das necessidades locais e uma resposta mais eficaz. Além disso, a presença de mulheres pode ajudar a prevenir e responder a casos de violência de gênero, sendo mais eficazes em lidar com vítimas de abuso e violência sexual. A participação de mulheres é essencial para a construção de uma paz sustentável, pois elas frequentemente desempenham papéis cruciais na mediação de conflitos e na reconstrução de comunidades (ONU, 2024). Assim, cumprir a Resolução nº1.325 do Conselho de Segurança da ONU sobre Mulheres, Paz e Segurança é um passo fundamental, já que promover a participação feminina não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia que pode melhorar significativamente a eficácia e a sustentabilidade das Missões de Paz.

Quanto ao nível hierárquico, conforme apresentado no Figura 5, a maioria foi composta por oficiais superiores, que inclui os postos de major, tenente-coronel e coronel, seguidos pelos oficiais intermediários (capitães). Esta característica da amostra assemelha-se ao contexto das Missões de Paz, em que postos superiores ou pelo menos intermediários, comumente, são requisitos para a participação nos níveis estratégicos das missões como *staff officers*, *force commanders*, ou mesmo nos níveis operacional e tático, como observadores.

Figura 5
Amostra por Nível Hierárquico



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

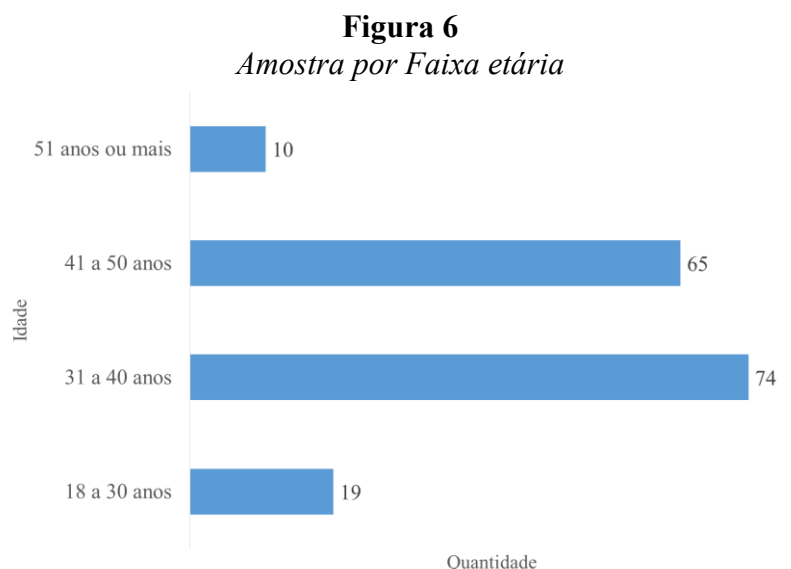
Oficiais superiores possuem anos de experiência militar e, geralmente, de comando, o que é crucial para a execução eficaz de missões complexas de paz, proporcionando um conhecimento aprofundado de táticas, estratégias e operações militares. A partir de uma visão estratégica, os oficiais superiores são capazes de avaliar o cenário geopolítico, entender as raízes do conflito e desenvolver estratégias de longo prazo para a estabilização e a reconstrução dos países, contribuindo sobremaneira para o planejamento e a execução de Missões de Paz. Além disso, a capacidade de tomar decisões rápidas e eficazes em ambientes voláteis é fundamental em Missões de Paz, e a experiência e a confiança dos oficiais superiores são vitais para isso. A habilidade de liderança e a autoridade desses oficiais são essenciais para comandar tropas multinacionais, tomar decisões críticas em situações de alto risco e garantir a disciplina e a moral das tropas sob seu comando. Assim, a presença desses oficiais pode conferir credibilidade e legitimidade às operações, o que pode ser crucial para o sucesso da missão.

Apesar dos postos mais altos não ser uma exigência para todas as vagas, acaba funcionando como um filtro desde a candidatura, como visto na composição da amostra e reforçado durante as entrevistas por alguns militares:

“(...) a maioria da galera que é abaixo de capitão, principalmente os homens, acham que não vão conseguir, que não vão ser selecionados, que não adianta. Não é porque não querem, é por estarem fora dos pré-requisitos, acham que não adianta, que não vai dar em nada...” (Suj. 2)

“(…) como graduado eu não tive acesso a essas informações, isso é importante, porque não tem mesmo. Se você chegar nas unidades e perguntar pro graduado, pro terceiro sargento sobre Missão de Paz, ele não faz ideia, o segundo sargento já ouviu falar, o primeiro sargento alega que não chega nele essa possibilidade, porque o que chega nas OM é oficial, capitão, com aperfeiçoamento” (Suj.4).

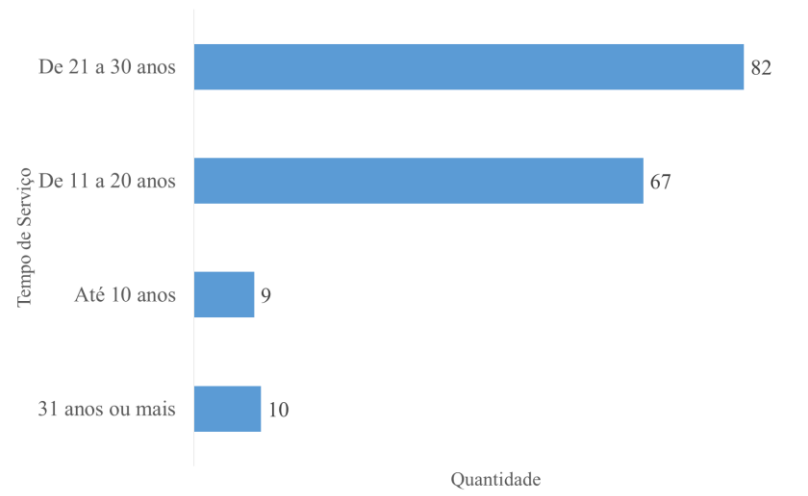
Este requisito quanto aos postos superiores para as missões também se reflete também quando se observa a idade dos voluntários. A maioria dos respondentes tem entre 31 e 50 anos de idade (Figura 6), caracterizando militares já mais maduros e experientes, capazes de contribuir com sua bagagem profissional e atuar de maneira mais eficiente nos conflituosos contextos das Missões de Paz.



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

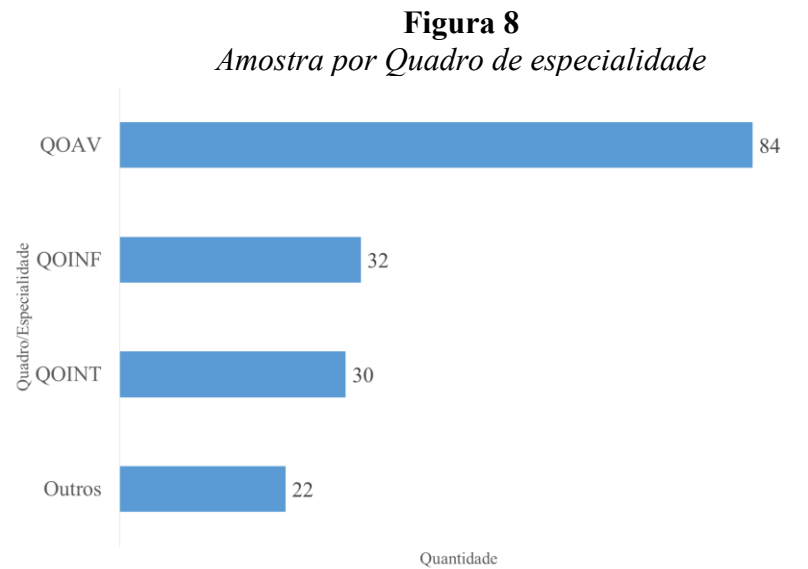
Da mesma forma, quando se verifica o tempo de serviço dos voluntários, vê-se que a maioria tem pelo menos 11 anos de caserna (Figura 7), ratificando o nível de maturidade e experiência dos militares interessados em Missões de Paz.

Figura 7
Amostra por Tempo de serviço



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Outro ponto que se configura como um pré-requisito, direto ou indireto, diz respeito à especialidade do militar. As vagas para militares brasileiros são definidas pela ONU e pelo Ministério das Relações Exteriores, e direcionadas ao Ministério da Defesa, que as distribui entre Marinha, Exército e Aeronáutica, a depender da especificidade de cada função. É de se esperar que a maioria das vagas abertas para a Aeronáutica exijam competências características dos aviadores. Neste sentido, conforme descrito na Figura 8, a metade da amostra é composta por militares do Quadro de Oficiais Aviadores (QOAV), seguidos pelos demais oficiais formados pela Academia da Força Aérea: Infantes (QOINF) e Intendentes (QOINT). A proporção dessas especialidades corresponde tanto às competências exigidas aos militares normalmente convocados para as Missões de Paz, quanto ao universo característico da população geral do Comando da Aeronáutica.

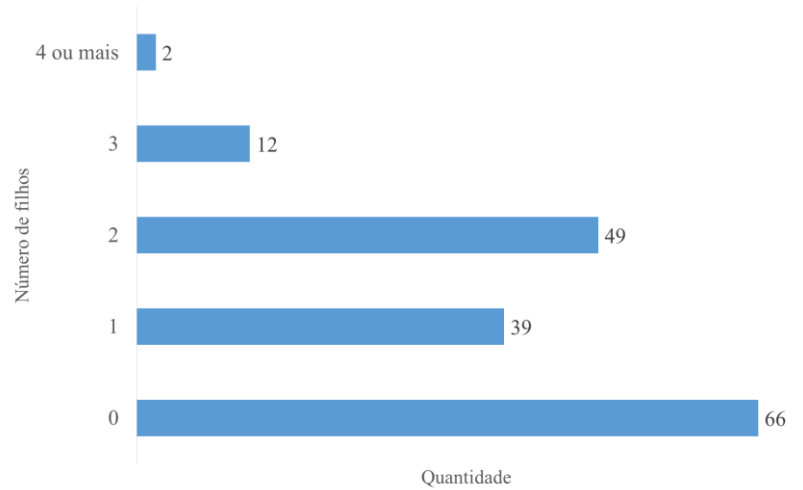


Fonte: Elaboração da autora, 2024.

As especificidades quanto às especialidades foram apresentadas como obstáculos à candidatura por alguns militares durante as entrevistas, conforme se observa nestas falas: “nunca me foi autorizado colocar o nome no banco de voluntários, (...) por ser intendente, (...) por acharem que um intendente é mais burocrático, que fica lidando mais com sistema, computador, não é um quadro tão operacional, (...) meu quadro não era um quadro pra ir a campo” (Suj. 9); “(...) eu fui tentar me voluntariar e não consegui por essa barreira da questão do quadro. Em 2022 saiu a convocação sem discriminar quadro, aí então foi quando eu me voluntariei” (Suj.1).

Em relação às composições familiares, observa-se que a maioria dos voluntários é casada (73%), seguida por 20% de solteiros e 7% de separados, o que reflete a tendência no ambiente militar de formalizar matrimônios nos primeiros anos da vida adulta. Além disso, percebe-se pelo Figura 9 que a maior parte dos voluntários possui filhos (102 de 168), o que, aliado ao alto índice de casados, contraria as expectativas típicas do contexto de Missões de Paz, em que geralmente os militares partem sem a companhia de suas famílias.

Figura 9
Respondentes por Número de filhos



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Por outro lado, ao analisar a proporção de voluntários com filhos, observa-se que 88% são homens, um reflexo da cultura brasileira em que os homens são frequentemente considerados os principais provedores e, portanto, mais focados nas questões profissionais. Esses achados são corroborados por Scott (1986) e Hirata (2007), que estudam a divisão sexual do trabalho, onde no Brasil, tradicionalmente, o homem assume o papel de provedor e a mulher o de cuidadora, impactando suas escolhas profissionais e a disposição para se envolver em atividades que demandam ausência prolongada do lar, como as Missões de Paz.

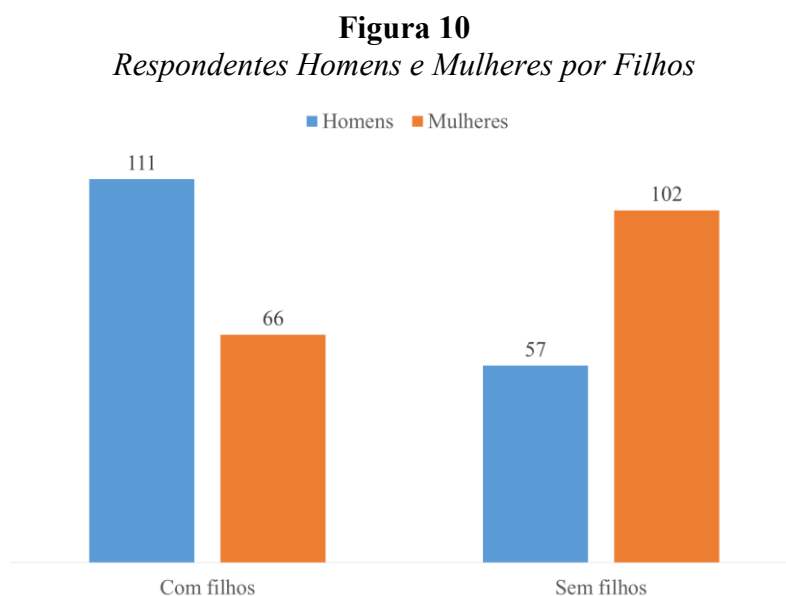
Connell (2005) também explora essa ideia de masculinidade hegemônica, apontando que o homem é socialmente incentivado a comprometer-se com o trabalho e o sustento da família, o que se alinha com o contexto cultural brasileiro e ajuda a entender por que os homens estão mais disponíveis para compromissos prolongados. Em contrapartida, Hartmann (1981) e Rocha (2016) destacam que a maternidade influencia o engajamento de mulheres em atividades que exigem deslocamento, pois há uma expectativa de que assumam o papel de cuidadoras, gerando dilemas entre carreira e cuidado com os filhos, o que pode afetar a decisão de se voluntariar para Missões de Paz.

Nesse sentido, Bem (1993) aborda a socialização de gênero, segundo a qual meninos são orientados para o mundo público e meninas para o privado e o cuidado. Esses papéis sociais

influenciam as escolhas de vida adulta, podendo incluir o voluntariado em Missões de Paz, que requerem dedicação fora do ambiente familiar.

Adicionalmente, Hochschild (2012) introduz o conceito de “trabalho emocional”, que recai principalmente sobre as mulheres, exigindo não apenas cuidado direto, mas também responsabilidade emocional e organização familiar. Essa carga adicional influencia as decisões das mulheres em relação à carreira e sua disponibilidade para compromissos longos e externos, como as Missões de Paz.

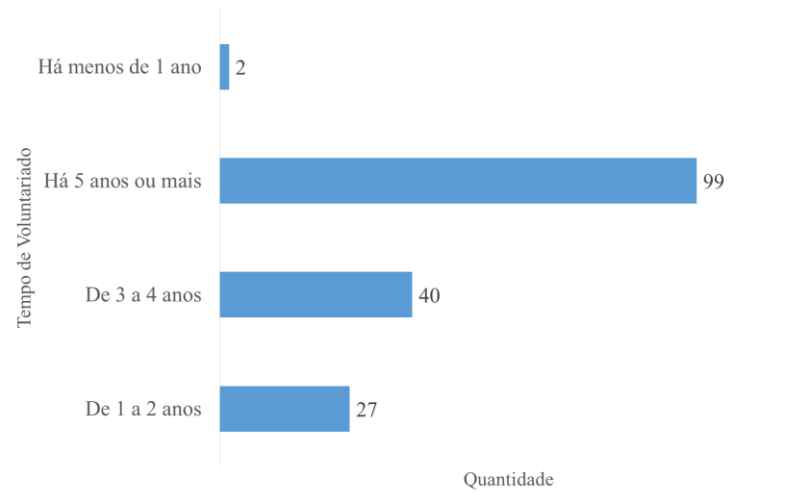
Ao comparar a proporção de homens e mulheres com filhos, observa-se, pelo Figura 10, que a maioria dos homens possui filhos, enquanto a proporção entre mulheres é menor, enfatizando o padrão social em que as mulheres têm mais dificuldade para se ausentar dos cuidados familiares. Esses dados demonstram que questões familiares, especialmente para as mulheres, podem interferir na disposição para se voluntariar em missões dessa natureza e reforçam a importância da Agenda da ONU Mulheres, Paz e Segurança.



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Sobre há quanto tempo os militares se voluntariaram para uma missão, a partir da Figura 11, percebe-se que a grande maioria dos respondentes faz parte do Banco de Dados de Voluntários da FAB há pelo menos 3 anos, o que indica uma amostra composta por pessoas que cultivam esse desejo já há um tempo considerável, além de refletir que o processo entre se voluntariar e ser convocado pode ser longo, conforme será visto adiante.

Figura 11
Respondentes por Tempo de voluntariado



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Quanto a já terem participado de Missões de Paz alguma vez, apesar da maioria ainda não ter tido a experiência (105 dos 168 militares), uma parcela significativa de 37% dos respondentes já esteve em alguma missão no passado. Destes que já participaram de Missão de Paz, a grande maioria (55 dos 63 militares) se voluntariou há pelo menos 5 anos, indicando que o processo entre se candidatar e ser selecionado não costuma ser célere (Tabela 14). Observa-se, ainda, que mesmo entre estes que se voluntariaram há mais tempo (há 5 anos ou mais), quase a metade segue aguardando a oportunidade para ser desdobrado.

Tabela 14
Respondentes por Tempo de Voluntariado X Participação em Missão de Paz

Tempo de Voluntariado	Já participou de Missão de Paz?		Total Geral
	Não	Sim	
Há 5 anos ou mais	44	55	99
De 3 a 4 anos	35	5	40
De 1 a 2 anos	24	3	27
Há menos de 1 ano	2	0	2
Total Geral	105	63	168

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

O fato de o processo seletivo para Missões de Paz ser vagaroso pode impactar a motivação dos militares que se candidatam de várias maneiras. Este impacto pode ser tanto negativo quanto positivo, dependendo de diversos fatores individuais e contextuais.

No aspecto negativo, conforme demonstrado nas entrevistas, o processo demorado pode causar frustração e desânimo entre os militares. A demora pode levar à percepção de ineficiência e desorganização, diminuindo a confiança no sistema, começando a duvidar se a oportunidade realmente se concretizará e levando-os a buscar outras formas de engajamento ou desenvolvimento profissional. A incerteza sobre quando (ou se) serão chamados, especialmente sem uma comunicação clara sobre os prazos, pode gerar ansiedade, em se tratando de um planejamento que tem impacto não apenas no âmbito profissional, mas também pessoal e familiar.

Durante as entrevistas realizadas, este incômodo quanto à incerteza da seleção apareceu em diversos trechos, como: “que a gente pudesse ter mais informação do fluxograma sobre como funciona isso (...), eu gostaria que fosse mais claro o processo (...), pra mim o que falta é transparência, de chegar essas informações até os militares” (Suj.1); “acho que é angustiante para todos não saber (...) Ter alguma previsão (...) Eu tenho certeza que isso acontece, eu confio na minha Força, existe o pensamento de “a pessoa certa, no lugar certo, pela competência certa”, mas isso não fica claro” (Suj. 8).

Por outro lado, as entrevistas também revelaram que há impactos positivos que podem surgir desse processo prolongado. O tempo extra pode ser usado para preparação adicional, permitindo que os militares aprimorem suas habilidades, aprendam novas línguas ou se familiarizem com a cultura e a situação do país de destino, tornando-se mais eficazes quando finalmente forem convocados. Esse período também dá tempo para uma reflexão mais aprofundada, onde os militares podem avaliar suas motivações, entender melhor os desafios e tomar uma decisão mais informada sobre sua participação. A demora pode ainda permitir um melhor planejamento pessoal e familiar, dando aos militares a oportunidade de preparar suas famílias e organizar aspectos logísticos de suas vidas, reduzindo o impacto da missão em suas responsabilidades pessoais. Além disso, passar por um processo seletivo longo e incerto pode fortalecer a resiliência e a paciência dos candidatos, qualidades valiosas em Missões de Paz, onde situações desafiadoras e imprevistas são comuns.

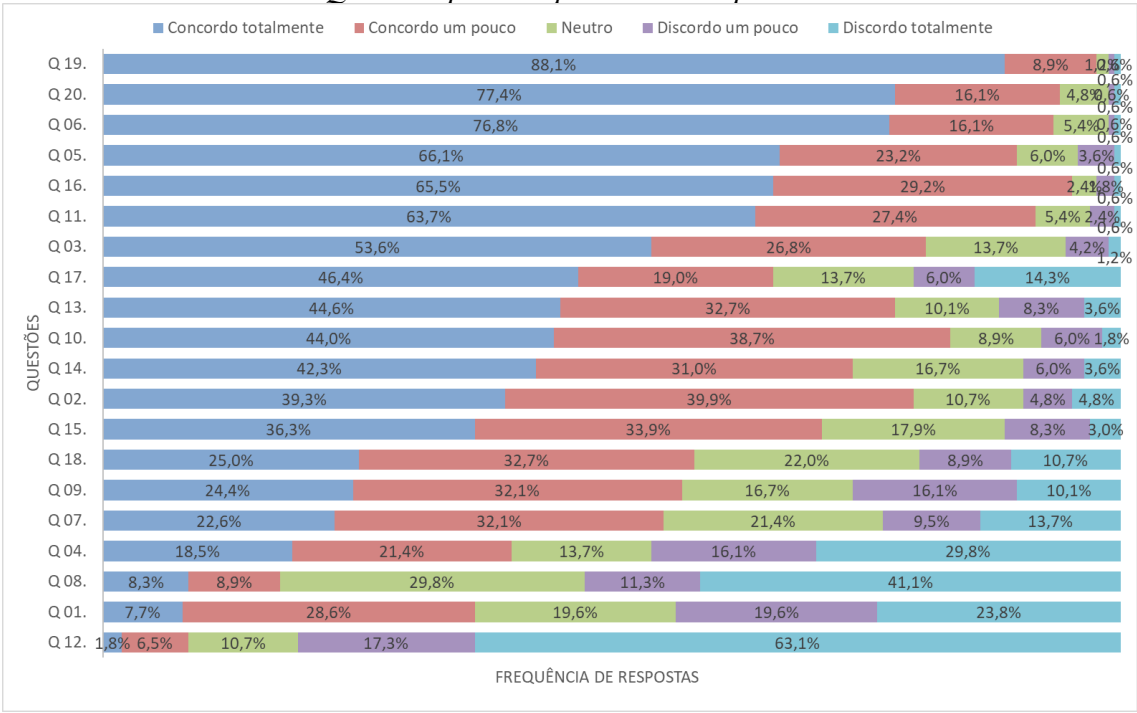
Para mitigar os impactos negativos da demora no processo seletivo, algumas estratégias poderiam ser adotadas pelos órgãos superiores, como manter uma comunicação clara e regular com os candidatos sobre o status do processo seletivo, reduzindo a incerteza e a ansiedade. Oferecer suporte contínuo, como treinamento adicional e oportunidades de desenvolvimento profissional, também pode ajudar a elevar a moral e a motivação, mantendo os candidatos engajados durante a espera.

Sendo essas as características sociodemográficas da amostra, apresenta-se a seguir os resultados encontrados quanto ao tipo de motivação prevalente entre os respondentes.

5.2 ESTUDO QUANTITATIVO

Para uma primeira análise, as questões foram ordenadas de forma decrescente de acordo com a frequência de respostas de concordância da Escala *Likert* (concordo totalmente até discordo totalmente). Isto é, quanto maior a porcentagem de respondentes que concordavam totalmente com a afirmação contida na questão, mais acima do Eixo y a questão se encontra, conforme observa-se na Figura 12.

Figura 12
Questões por Frequência de respostas



Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme descrito na Figura 12, observa-se, por exemplo, que na Questão 19, 88,1% dos respondentes concordavam totalmente com a afirmação, enquanto na Questão 12, apenas 1,8% concordavam totalmente. Da mesma forma, na Questão 19, menos de 1% discordavam totalmente, enquanto na Questão 12, 63,1% discordavam totalmente. Esses dados demonstram

quais questões tiveram níveis de aceitação mais elevados, ou seja, com quais afirmações a respeito da motivação os participantes mais concordavam.

Uma vez que cada questão do questionário foi desenvolvida para avaliar um dos tipos de motivação estabelecidos pela TAD, foi realizada uma identificação precisa do tipo de motivação ao qual cada questão estava vinculada, conforme demonstrado na Tabela 15. Esse procedimento foi crucial para analisar de forma detalhada quais tipos de motivação foram mais aceitos pelos respondentes, permitindo compreender com maior clareza quais motivações tiveram maior adesão e impacto entre os participantes. Essa etapa também possibilitou a identificação de padrões e tendências específicas de motivação, oferecendo uma visão aprofundada sobre as preferências motivacionais dos voluntários.

Tabela 15
Questão por Tipo de Motivação

Questão	Tipo de Motivação
Q 19.	Identificada
Q 20.	Identificada
Q 06.	Intrínseca
Q 05.	Integrada
Q 16.	Intrínseca
Q 11.	Intrínseca
Q 03.	Integrada
Q 17.	Extrínseca
Q 13.	Introjetada
Q 10.	Intrínseca
Q 14.	Integrada
Q 02.	Integrada
Q 15.	Identificada
Q 18.	Extrínseca
Q 09.	Introjetada
Q 07.	Extrínseca
Q 04.	Introjetada
Q 08.	Extrínseca
Q 01.	Identificada
Q 12.	Introjetada

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Por fim, visando agrupar as questões que se referiam ao mesmo tipo de motivação e verificar o nível de aceitação para todo o grupo, observou-se qual posição do Eixo y cada questão referente aos tipos de motivação ocupava, com base na Tabela 15. A seguir, somou-se as posições ocupadas e ordenou-se a classificação final para cada grupo de tipo de motivação, sendo aquelas com menor pontuação (ou seja, ocuparam posições mais elevadas no Eixo y da Tabela 15) as que obtiveram melhores classificações, conforme a Tabela 16. Dessa forma, verifica-se que a Motivação Intrínseca ocupou o primeiro lugar, seguida da Motivação Integrada, Identificada, Extrínseca e, por último, a Introjetada.

Tabela 16
Classificação dos Tipos de Motivação por Posição de respostas

Tipo de Motivação	Posições	Soma Posições	Classificação
Intrínseca	3 ^a , 5 ^a , 6 ^a , 10 ^a	24	1 ^a
Identificada	1 ^a , 2 ^a , 13 ^a , 19 ^a	35	3 ^a
Integrada	4 ^a , 7 ^a , 11 ^a , 12 ^a	34	2 ^a
Introjetada	9 ^a , 15 ^a , 17 ^a , 20 ^a	61	5 ^a
Extrínseca	8 ^a , 14 ^a , 16 ^a , 18 ^a	56	4 ^a

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

A mesma ordenação para os tipos de motivação foi obtida quando se deu a análise das médias das respostas para cada tipo de motivação, calculadas de acordo com o procedimento descrito no Item 4.8 do Capítulo anterior, conforme se observa na Tabela a seguir.

Tabela 17
Tipos de Motivação por Média

Tipos de Motivação	Médias
Intrínseca	4,47
Integrada	4,19
Identificada	4,04
Extrínseca	3,23
Introjetada	2,98

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Percebe-se que a Motivação Intrínseca também obteve a maior média comparada às demais, enquanto a Introjetada foi a que obteve menor média. Os resultados das médias

confirmam os resultados obtidos pelo método anterior, indicando que em termos quantitativos a Motivação Intrínseca prevalece.

Para verificar se havia diferença na média entre as motivações é estatisticamente significativa, foi realizado o teste de *Kruskal-Wallis*, que verificou a aceitação/rejeição da hipótese nula de que motivações tendem a apresentar valores similares, a partir do *p-valor*. Conforme o resultado da Tabela a seguir, verificou-se que há diferença entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações, dado o *p-valor* ser inferior a 5% (0,05). Isto é, a diferença de valor encontrada nas médias de cada tipo de motivação é estatisticamente significativa, sendo possível afirmar que os participantes desta pesquisa são mais motivados para as Missões de Paz por fatores intrínsecos.

Tabela 18
Resultado P-valor comparação da média das 5 motivações

Resultado	P-valor
Comparação 5 motivações	0,04

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Para identificar quais os grupos específicos que diferem entre si, realizou-se o teste de *Kruskal-Wallis* 2 a 2 com combinações múltiplas entre os pares de motivações, conforme a Tabela a seguir:

Tabela 19
Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de Motivação

Comparação	P-valor
Intrínseca X Integrada	0,114
Intrínseca X Identificada	0,999
Intrínseca X Introjetada	0,029
Intrínseca X Extrínseca	0,029
Integrada X Identificada	0,999
Integrada X Introjetada	0,114
Integrada X Extrínseca	0,029
Identificada X Introjetada	0,343
Identificada X Extrínseca	0,200
Introjetada X Extrínseca	0,886

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado da Tabela 19, verificou-se que há diferença entre as médias obtidas para os seguintes tipos de motivações Intrínseca X Introjetada, Intrínseca X Extrínseca e Integrada X Extrínseca, dado o *p-valor* inferior a 5% (0,05). Em relação às demais comparações não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas. Estes resultados vão ao encontro da Teoria da Autodeterminação, uma vez que as diferenças estatisticamente significativas são percebidas entre os tipos de motivação mais equidistantes no *continuum* da Taxonomia da Motivação Humana proposta por Ryan e Deci (2000). Isto é, a partir do *continuum* que ordena os tipos de motivação pelo seu grau de autodeterminação, quanto mais distante um tipo de motivação estiver do outro, mais vão diferir entre si. Assim, as diferenças significativas percebidas podem ser explicadas da seguinte forma:

Intrínseca X Introjetada: A motivação intrínseca está no extremo mais autodeterminado do *continuum*, enquanto a motivação introjetada é uma forma de regulação externa parcialmente internalizada, envolvendo pressões internas como culpa ou vergonha (Ryan & Deci, 2000). A diferença significativa entre estas duas formas de motivação reflete a discrepância no grau de autodeterminação, confirmando a expectativa da TAD de que motivações mais distantes no *continuum* apresentarão diferenças substanciais.

Intrínseca X Extrínseca: A motivação extrínseca, que se refere a comportamentos realizados para obter recompensas externas ou evitar punições, está em um ponto ainda mais distante no *continuum* da motivação comparado à intrínseca. A diferença significativa encontrada entre estas duas motivações reforça a ideia da TAD de que motivações com níveis diferentes de autodeterminação terão impactos distintos e percepções variadas.

Integrada X Extrínseca: A motivação integrada é uma forma de motivação extrínseca onde a regulação externa é completamente internalizada e alinhada com os valores pessoais do indivíduo, tornando-se quase tão autodeterminada quanto a motivação intrínseca (Ryan & Deci, 2000). A diferença significativa entre a motivação integrada e a extrínseca comum reflete a variação no grau de internalização e autodeterminação, como previsto pela TAD.

Por outro lado, a ausência de diferenças significativas nas comparações entre "Intrínseca X Identificada", "Integrada X Identificada" e "Introjetada X Extrínseca" pode ser explicada pela proximidade dessas motivações no *continuum* de autodeterminação, conforme segue:

Intrínseca X Identificada: A motivação identificada, uma forma de regulação extrínseca onde o comportamento é realizado por meio da identificação com a importância do comportamento para o próprio valor, é mais autodeterminada que a motivação introjetada, mas

menos que a intrínseca. A falta de diferença significativa entre essas duas formas de motivação pode indicar uma proximidade maior no *continuum*, resultando em menor discrepância percebida.

Integrada X Identificada: Similarmente, a motivação identificada, apesar de ser mais autodeterminada que a extrínseca comum, ainda não atinge o nível de internalização da motivação integrada. A ausência de diferença significativa pode refletir uma similaridade maior nas percepções dos respondentes em relação a essas duas formas de motivação.

Introjetada X Extrínseca: A motivação introjetada e a extrínseca estão ambas em posições menos autodeterminadas no *continuum*, com a introjetada sendo uma forma mais internalizada e a extrínseca sendo motivada por recompensas externas. A falta de diferença significativa pode indicar uma percepção menos distinta entre esses dois tipos de motivação.

Esses resultados fornecem forte apoio à Teoria da Autodeterminação (TAD), confirmando a previsão de que as maiores diferenças entre os tipos de motivação ocorrem entre aqueles que estão mais distantes no *continuum* de autodeterminação. Especificamente, os achados mostram diferenças significativas entre motivações intrínsecas, caracterizadas por uma alta autodeterminação, e motivações extrínsecas, como a introjetada e a regulada externamente, que ocupam uma posição menos autodeterminada no espectro.

Essas diferenças são destacadas em comparações como "Motivação Intrínseca X Introjetada" e "Motivação Intrínseca X Extrínseca", em que os *p-valores* indicam discrepâncias significativas entre essas motivações, corroborando o modelo da TAD. O fato de as motivações mais distantes no *continuum* apresentarem as maiores diferenças reforça a relevância da teoria, que prevê justamente que os graus de autodeterminação impactam significativamente a percepção e o comportamento dos indivíduos (Ryan & Deci, 2000).

Objetivando verificar se havia diferença significativa na prevalência do tipo de motivação por segmentos da amostra, os quais tivessem no mínimo 30 respondentes, prosseguiu-se às seguintes comparações:

5.2.1 Tipos de Motivação por Sexo

Dado o total de 31 respondentes do sexo feminino e 137 do sexo masculino, foi realizada a comparação das médias obtidas por sexo, cujos resultados se encontram na Tabela a seguir:

Tabela 20
Médias dos Tipos de Motivação por Sexo

Tipos de Motivação	Médias	
	Masculino	Feminino
Intrínseca	4,445	4,701
Integrada	4,167	4,443
Identificada	4,040	4,145
Introjetada	3,329	2,943
Extrínseca	2,956	3,202

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme observado, em ambos os casos a motivação Intrínseca obteve a maior média comparada às demais, indicando que os voluntários, independentemente do sexo, valorizam mais os aspectos internos e recompensadores do trabalho que realizam. Quanto às menores médias, para o sexo masculino foi a Extrínseca, enquanto para o feminino foi a Introjetada. Estes resultados podem sugerir que aspectos como benefícios financeiros e reconhecimento social seja menos influente para os homens neste contexto, podendo ser considerado menos relevante para seu engajamento ou satisfação com as Missões de Paz do que para as mulheres. Já a menor média sendo a Introjetada para as mulheres, pode apontar que elas têm menos tendência a se engajar em atividades de Missão de Paz por razões de pressão interna, como culpa ou vergonha, do que os homens. Assim, é possível supor por estes resultados que os homens se sentem mais compelidos a se voluntariar, enxergando a missão mais como um dever do que as mulheres, enquanto as mulheres necessitariam de mais recompensas externas, como benefícios financeiros ou reconhecimento social, talvez para compensar sua ausência do lar. Essas diferenças podem ser explicadas por fatores sociais, culturais e individuais que afetam como homens e mulheres se relacionam com o trabalho e a Missão de Paz. Essas inferências iriam ao encontro dos estudos sobre divisão sexual do trabalho, de Scott (1986) e Hirata (2007), e sobre as expectativas de gênero e família, de Connel (2005). As diferenças encontradas nas médias entre os sexos, contudo, foram sutis.

Para verificar se a diferença na média entre os tipos de motivação em ambos os sexos era significativa, foi realizado o teste de *Kruskal-Wallis*. Conforme o resultado da Tabela que segue, verificou-se que há diferença entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações, dado o *p-valor* ser inferior a 5% (0,05).

Tabela 21
Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações por Sexo

Resultado	P-valor	
	Masculino	Feminino
Comparação 5 motivações	0,038	0,028

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Para verificar a diferença entre os pares de motivações, realizou-se também o teste de *Kruskal-Wallis* 2 a 2 para ambos os sexos, conforme Tabela a seguir:

Tabela 22
Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de Motivação por Sexo

Comparação	P-valor	
	Masculino	Feminino
Intrínseca X Integrada	0,200	0,191
Intrínseca X Identificada	0,999	0,468
Intrínseca X Introjetada	0,029	0,059
Intrínseca X Extrínseca	0,029	0,028
Integrada X Identificada	0,999	0,772
Integrada X Introjetada	0,114	0,081
Integrada X Extrínseca	0,029	0,029
Identificada X Introjetada	0,200	0,200
Identificada X Extrínseca	0,200	0,110
Introjetada X Extrínseca	0,686	0,999

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado da Tabela 22, verificou-se que para ambos os sexos houve diferença significativa entre os seguintes tipos de motivações: Intrínseca X Extrínseca e Integrada X Extrínseca, e especificamente para o sexo masculino entre Intrínseca X Introjetada, dado que o *p-valor* foi inferior a 5% (0,05). Nas demais comparações não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas. Tais resultados também foram ao encontro do *continuum* proposto na TAD, visto as principais diferenças serem encontradas entre os tipos mais equidistantes.

5.2.2 Tipos de Motivação por Nível Hierárquico

Atendendo ao critério de pelo menos 30 respondentes por segmento, nem todas as graduações puderam ser comparadas. Assim, para esta análise, considerou-se os postos de Oficial Superior e Oficial Intermediário, pois foram os grupos que obtiveram 108 e 36 respondentes, respectivamente. A Tabela 23 apresenta as médias obtidas para estes postos:

Tabela 23
Médias dos Tipos de Motivação por Nível Hierárquico

Tipos de Motivação	Médias	
	Oficial Superior	Oficial Intermediário
Intrínseca	4,507	4,467
Integrada	4,206	4,300
Identificada	4,002	4,033
Extrínseca	3,339	3,250
Introjetada	2,983	2,983

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme observado, em ambos os casos a motivação Intrínseca obteve a maior média comparada às demais, enquanto a Introjetada obteve menor média, sendo as variações das médias entre os postos bastante similares.

O teste de *Kruskal-Wallis* foi realizado para verificar se a diferença entre os tipos de motivação nestes postos foi significativa. Contudo, conforme o resultado da Tabela 24, não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas, sugerindo que as diferenças encontradas na amostra geral são acentuadas pelos demais postos.

Tabela 24
Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações por Nível Hierárquico

Resultado	P-valor	
	Oficial Superior	Oficial Intermediário
Comparação 5 motivações	0,052	0,089

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

5.2.3 Tipos de Motivação por Quadro/Especialidade

Para esta análise foram considerados os quadros de Oficiais Aviadores (QOAV), Oficiais Intendentes (QOINT) e Oficiais Infantes (QOINF), uma vez que foram os que obtiveram ao menos de 30 respondentes, sendo 84 do QOAV, 30 do QOINT e 32 do QOINF. A Tabela 25 mostra médias obtidas em cada tipo de motivação por estes quadros:

Tabela 25
Médias dos Tipos de Motivação por Quadro

Tipos de Motivação	Médias	QOAV	QOINT	QOINF
Intrínseca	4,476	4,467	4,476	
Integrada	4,123	4,300	4,258	
Identificada	4,066	4,033	4,054	
Introjetada	3,295	3,250	3,328	
Extrínseca	2,861	2,983	3,375	

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme observado, a análise das médias dos tipos de motivação para os diferentes quadros — Oficiais Aviadores (QOAV), Oficiais Intendentes (QOINT) e Oficiais Infantes (QOINF) — revela padrões consistentes e algumas variações importantes. Em todos os quadros, a motivação Intrínseca apresenta a maior média em comparação com os outros tipos de motivação, enquanto a menor média varia entre os tipos de motivação, sendo a Extrínseca para QOAV e QOINT e a Introjetada para QOINF, porém quase empatada também com a Extrínseca.

O fato de a motivação Intrínseca ter a maior média em todos os quadros sugere que, independentemente da função específica, os respondentes valorizam mais os aspectos relacionados à satisfação pessoal e ao prazer intrínseco no seu trabalho. Esse padrão é indicativo de um forte engajamento e realização pessoal associada às possibilidades de atividades a serem realizadas, o que pode ser um reflexo de uma cultura vivenciada que valorize e incentive o prazer e a satisfação intrínseca no desempenho das funções.

As variações nas menores médias entre os tipos de motivação, como a Extrínseca sendo a menor para QOAV e QOINT e a Introjetada para QOINF, podem sugerir diferenças na natureza do trabalho ou na forma como os diferentes quadros percebem e internalizam suas

motivações. As médias relativamente mais baixas de motivação Intrínseca para Oficiais Aviadores e Intendentes, pode sugerir que as recompensas externas, como reconhecimento social e benefícios financeiros, sejam percebidas como menos importante para esses profissionais do que para os Infantes. É possível supor que para estes últimos, as Missões de Paz sejam vistas como uma oportunidade de se destacarem perante a Instituição, a partir do exercício de suas atividades, recebendo reconhecimento externo da sociedade e de superiores. Essa necessidade pode ser mais sentida por eles uma vez que suas funções, por vezes, são menos valorizadas dentro da Força Aérea, tendo em vista que a atividade-fim da Organização é voltada para a aviação e menos para a segurança e operação em campo, atividades típicas do Infante. Além disso, estes oficiais encontram menos oportunidades dentro da Instituição para incorporar benefícios financeiros, como a gratificação de compensação orgânica, por exemplo, que os aviadores já recebem inerentemente por serem tripulantes em aeronaves militares (Lei nº 8.237).

O fato de que as médias das motivações são bastante próximas entre os quadros indica uma certa uniformidade nas motivações percebidas entre as diferentes funções, apesar das diferenças específicas em suas menores médias. Isso sugere que, de maneira geral, todos os quadros compartilham uma perspectiva semelhante em relação às suas motivações, com variações menores refletindo as nuances específicas das funções ou das percepções individuais sobre o que motiva seu desempenho.

Esses resultados parecem indicar que, embora haja diferenças específicas na motivação mais baixa entre os quadros, a motivação intrínseca é geralmente valorizada e predominante, o que pode refletir uma tendência global dentro da organização para priorizar a satisfação pessoal e o prazer no trabalho. A variabilidade nas menores médias pode oferecer *insights* sobre as particularidades e os desafios associados a cada função específica.

O teste de *Kruskal-Wallis* para a verificação de aceitação/rejeição da hipótese nula de que motivações tendem a apresentar valores similares apresentou o *p-valor* conforme Tabela a seguir:

Tabela 26
Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações por Quadro

Resultado	<i>P-valor</i>		
	QOAV	QOINT	QOINF
Comparação 5 motivações	0,034	0,089	0,033

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado da Tabela 26, verificou-se a existência de diferença entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações para os respondentes do QOAV e QOINF, dado o *p-valor* inferior a 5% (0,05), e não haver para os respondentes do QOINT. Isso sugere que as motivações para os oficiais do QOAV e QOINF variam de forma significativa, podendo indicar diferentes padrões ou prioridades motivacionais entre os respondentes dessas categorias. Por outro lado, para os respondentes do QOINT, o *p-valor* de 0,089, que é superior a 0,05, indica que não há uma diferença estatisticamente significativa entre as médias das cinco motivações. Isso pode significar que as motivações entre os indivíduos deste grupo são mais homogêneas, sem variações marcantes entre os diferentes tipos de motivações analisadas. Essas diferenças ou ausências de diferenças podem fornecer *insights* importantes sobre como diferentes grupos percebem e são influenciados por suas motivações, o que pode ter implicações práticas na forma como essas motivações são abordadas e gerenciadas.

Realizou-se também o teste de *Kruskal-Wallis* para verificar a diferença entre os tipos de motivações 2 a 2 no QOAV e QOINF, conforme a Tabela 27 a seguir:

Tabela 27 <i>Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de Motivação por Quadro (QOAV e QOINF)</i>		
Comparação	<i>P-valor</i>	
	QOAV	QOINF
Intrínseca X Integrada	0,114	0,146
Intrínseca X Identificada	0,999	0,886
Intrínseca X Introjetada	0,029	0,029
Intrínseca X Extrínseca	0,029	0,029
Integrada X Identificada	0,999	0,999
Integrada X Introjetada	0,114	0,029
Integrada X Extrínseca	0,029	0,029
Identificada X Introjetada	0,200	0,343
Identificada X Extrínseca	0,200	0,343
Introjetada X Extrínseca	0,686	0,999

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado apresentado na Tabela 27, verificou-se existir diferença significativa em ambos os quadros entre os seguintes tipos de motivações: Intrínseca X Introjetada, Intrínseca X Extrínseca, Integrada X Extrínseca, dado que o *p-valor* foi inferior a 5% (0,05). Essas diferenças condizem com os pressupostos da TAD, que postula que as

motivações podem ser organizadas ao longo de um *continuum* de autodeterminação, variando desde motivações mais intrínsecas (altamente autodeterminadas) até motivações extrínsecas (menos autodeterminadas). As diferenças significativas observadas entre "Intrínseca X Introjetada" e "Intrínseca X Extrínseca" são esperadas, uma vez que motivações intrínsecas estão no extremo mais autodeterminado do espectro, enquanto as motivações introjetadas e extrínsecas, apesar de ambas serem externas, diferem na medida em que a introjetada envolve uma internalização parcial de normas externas, ainda com controle externo, e a extrínseca é menos autodeterminada.

Além disso, a diferença significativa entre "Integrada X Extrínseca" reflete a distinção entre a motivação integrada, que é a forma mais autodeterminada das motivações extrínsecas (próxima à intrínseca no *continuum*), e a extrínseca, que está mais ligada a fatores externos e menos internalizada. A TAD sugere que quanto mais distantes no *continuum* de autodeterminação duas motivações estiverem, maior será a probabilidade de se encontrar uma diferença significativa entre elas. Os resultados observados nos *p-valores* confirmam essa previsão, mostrando diferenças significativas entre motivações que ocupam posições distantes no *continuum*, o que está em total alinhamento com os princípios da TAD.

Para o QOINF, especificamente, verificou-se ainda que houve diferença significativa também entre as motivações Integrada X Introjetada, dado que o *p-valor* foi inferior a 5% (0,05). Nas demais comparações não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas. Esse resultado sugere que, para os respondentes do QOINF, as motivações Integrada e Introjetada diferem significativamente entre si, o que indica que esses indivíduos percebem e são influenciados de forma distinta por esses dois tipos de motivações. Especificamente, isso implica que, embora ambas as motivações sejam formas de regulação extrínseca, a motivação integrada — que envolve uma internalização completa das normas externas e está mais próxima da autodeterminação — é significativamente diferente da motivação introjetada, que ainda carrega um certo grau de controle externo e pressão interna.

Essa diferença significativa aponta para uma sensibilidade particular dos respondentes do QOINF em relação a quão internalizadas ou autodeterminadas são suas motivações. Em contrapartida, a ausência de diferenças significativas nas demais comparações sugere que, para outras combinações de motivações, os respondentes do QOINF não percebem ou não experimentam variações suficientes para que sejam estatisticamente relevantes. Isso pode indicar uma certa homogeneidade nas respostas desses indivíduos quando se trata de outros

tipos de motivações, exceto no caso específico da comparação entre motivação integrada e introjetada.

5.2.4 Tipos de Motivação por Tempo de Serviço

Partindo do critério estabelecido no método a respeito de um quantitativo mínimo de 30 respondentes por grupos amostrais para efeitos comparativos (pela relevância estatística), em relação ao tempo de serviço dois grupos obtiveram acima de 30 respondentes e puderam ser comparados, os que tinham entre 11 e 20 anos de serviço (67 respondentes), e os que tinham entre 21 e 30 anos de serviço (82 respondentes). A Tabela a seguir apresenta as médias obtidas para estes segmentos da amostra.

Tabela 28
Médias dos Tipos de Motivação por Tempo de Serviço

Tipos de Motivação	Médias	
	11 a 20 anos	21 a 30 anos
Intrínseca	4,410	4,573
Integrada	4,153	4,277
Identificada	4,127	4,027
Extrínseca	3,093	3,335
Introjetada	2,948	3,064

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

O resultado observado, onde a motivação Intrínseca obteve a maior média em ambos os grupos de tempo de serviço (11 a 20 anos e 21 a 30 anos) e a motivação Introjetada obteve a menor média, sugere que, estes respondentes tendem a ser mais motivados por fatores internos, como o interesse e a satisfação pessoal, em suas atividades. Isso indica que a motivação intrínseca é predominante entre esses grupos, refletindo um alto grau de autodeterminação e engajamento pessoal nas tarefas realizadas.

Ao mesmo tempo, a motivação Introjetada, que envolve uma internalização parcial das normas e uma motivação movida por pressões internas, como culpa ou obrigação, foi a menos prevalente entre os respondentes. Isso sugere que, mesmo com o aumento do tempo de serviço, esses profissionais não são predominantemente motivados por sentimentos de pressão interna, mas sim por um desejo genuíno de realização pessoal e satisfação com seu trabalho.

Esse padrão pode refletir uma cultura organizacional ou um perfil de trabalhadores que valoriza e se baseia fortemente em motivações intrínsecas, o que pode ter implicações positivas para a produtividade e o bem-estar no ambiente de trabalho. Além disso, a consistência dos resultados entre os dois grupos de tempo de serviço indica que essas tendências motivacionais são estáveis ao longo do tempo, sem grandes mudanças à medida que os profissionais adquirem mais experiência.

O teste de *Kruskal-Wallis* retornou os seguintes resultados de *p-valor* na verificação de diferença significativa entre as médias:

Tabela 29

Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações por Tempo de Serviço

Resultado	P-valor	
	11 a 20 anos	21 a 30 anos
Comparação 5 motivações	0,024	0,056

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme disposto na Tabela 29, os resultados indicam que há uma diferença significativa entre as médias dos cinco tipos de motivação para os respondentes com 11 a 20 anos de serviço, mas não para aqueles com 21 a 30 anos de serviço. Isso sugere que, dentro do grupo com menos tempo de serviço (11 a 20 anos), as motivações são mais diversificadas, ou seja, os profissionais desse grupo demonstram variações significativas em como diferentes tipos de motivações influenciam seu comportamento e engajamento no trabalho. A presença de um *p-valor* inferior a 0,05 (0,024) indica que as motivações intrínseca, integrada, identificada, extrínseca e introjetada impactam esses indivíduos de maneiras suficientemente distintas para que a diferença seja estatisticamente significativa.

Por outro lado, para os respondentes com 21 a 30 anos de serviço, o *p-valor* de 0,056, que é superior ao limiar de 0,05, sugere que as diferenças entre as médias das cinco motivações não são estatisticamente significativas. Isso pode indicar que, à medida que os profissionais adquirem mais experiência e permanecem mais tempo na organização, suas motivações tendem a se estabilizar ou a se tornar mais homogêneas. Nesse grupo, as diferentes formas de motivação parecem estar mais equilibradas, sem uma variação significativa entre elas.

Esse achado possivelmente pode ser explicado pela Teoria do Desenvolvimento Vocacional, de Donald Super (1990). Segundo este autor, a carreira é uma progressão ao longo de várias fases — crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio — cada

uma com suas próprias características e motivações. Considerando que a maioria da amostra foi composta por militares provenientes da EPCAR ou AFA, em que o tempo de serviço começa a contar desde o equivalente ao Ensino Fundamental ou Médio, é possível supor que os militares entre 11 e 20 anos de serviço, estejam na fase de estabelecimento ou transição para a fase de manutenção, ainda existe uma certa experimentação e exploração das motivações e expectativas em relação ao trabalho. Nessa fase, os indivíduos estão consolidando suas competências e valores profissionais, o que pode gerar maior diversidade nos fatores motivacionais.

Já para os respondentes com 21 a 30 anos de serviço, é provável que muitos estejam na fase de manutenção, na qual, segundo Super, as motivações se tornam mais estáveis, refletindo a maturidade e o alinhamento das aspirações pessoais com o ambiente e as expectativas organizacionais. Super sugere que, nessa fase, os profissionais se concentram na preservação das conquistas e na estabilidade, o que pode explicar a homogeneidade motivacional observada. Esse alinhamento e estabilidade nas motivações com o tempo são característicos da evolução e do amadurecimento profissional descritos por Super, o que se alinha com os achados da pesquisa sobre a menor variabilidade motivacional entre os profissionais mais experientes.

Sendo assim, prosseguiu-se à comparação 2x2 apenas para o primeiro grupo, conforme Tabela a seguir:

Tabela 30	
<i>Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de motivação por Tempo de Serviço (11 a 20 anos)</i>	
Comparação	<i>P-valor</i> 11 a 20 anos
Intrínseca X Integrada	0,114
Intrínseca X Identificada	0,999
Intrínseca X Introjetada	0,029
Intrínseca X Extrínseca	0,029
Integrada X Identificada	0,886
Integrada X Introjetada	0,029
Integrada X Extrínseca	0,029
Identificada X Introjetada	0,200
Identificada X Extrínseca	0,200
Introjetada X Extrínseca	0,999

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado exposto na Tabela 30, verificou-se que há diferença entre as médias obtidas para os seguintes tipos de motivação: Intrínseca X Introjetada, Intrínseca X Extrínseca, Integrada X Introjetada e Integrada X Extrínseca, dado o *p-valor* inferior a 5% (0,05). Nas demais comparações não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas. Essas diferenças refletem variações no grau de autodeterminação entre os diferentes tipos de motivação.

A motivação Intrínseca, que está no extremo mais autodeterminado do *continuum*, apresenta uma diferença significativa em relação à motivação Introjetada e à motivação Extrínseca. Isso indica que os respondentes com 11 a 20 anos de serviço percebem uma discrepância clara entre a satisfação pessoal e prazer proporcionado pela motivação Intrínseca e os sentimentos de culpa, vergonha, ou pressão interna associados à motivação Introjetada, bem como as recompensas externas e punições associadas à motivação Extrínseca. A significância nas comparações entre Intrínseca e Introjetada, e Intrínseca e Extrínseca, destaca a relevância da motivação Intrínseca como um fator predominante e mais valorizado em comparação com formas menos autodeterminadas de motivação.

A motivação Integrada também apresentou diferenças significativas em relação à Introjetada e à Extrínseca. A motivação Integrada, que é uma forma de motivação extrínseca internalizada e alinhada com os valores pessoais do indivíduo, foi significativamente distinta da motivação Introjetada, que envolve uma internalização parcial e pressões internas, e da motivação Extrínseca, que é mais externa e menos internalizada. Essas diferenças refletem a percepção dos respondentes sobre o alinhamento de suas motivações com suas crenças e valores pessoais, sendo a motivação Integrada percebida como mais alinhada e autodeterminada em comparação com a Introjetada e a Extrínseca.

A ausência de diferenças significativas nas demais comparações, como entre "Intrínseca X Identificada", "Integrada X Identificada", "Identificada X Introjetada", e "Introjetada X Extrínseca", sugere que, para os respondentes com 11 a 20 anos de serviço, essas motivações são percebidas de maneira mais uniforme e menos distinta. Isso pode indicar que as percepções sobre esses tipos de motivação são relativamente similares, sem uma discrepância substancial entre eles.

As diferenças significativas identificadas refletem a importância das motivações mais autodeterminadas (Intrínseca e Integrada) em comparação com as menos autodeterminadas (Introjetada e Extrínseca). Isso sugere que, para os respondentes com 11 a 20 anos de serviço,

há uma valorização clara das motivações internas e alinhadas com valores pessoais sobre as motivações baseadas em recompensas externas ou pressões internas.

5.2.5 Tipos de Motivação por Tempo de Voluntariado

Para esta análise foram considerados dois grupos: o dos respondentes que se voluntariaram há mais de 5 anos (99 militares) e os que se voluntariaram entre 3 e 4 anos atrás (40 militares). A Tabela a seguir mostra as médias obtidas para cada tipo de motivação por tempo de voluntariado:

Tabela 31
Médias dos Tipos de Motivação por Tempo de Voluntariado

Tipos de Motivação	Médias	
	Acima 5 anos	Entre 3 e 4 anos
Intrínseca	4,525	4,456
Integrada	4,199	4,188
Identificada	4,056	4,062
Extrínseca	3,347	3,131
Introjetada	3,069	2,950

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme observado, em ambos os casos — aqueles que se voluntariaram há mais de 5 anos e aqueles que se voluntariaram entre 3 e 4 anos atrás —, a motivação Intrínseca continua a ter a maior média, enquanto a motivação introjetada é a menor.

A alta média da motivação Intrínseca para ambos os grupos sugere que, independentemente do tempo decorrido desde que se ofereceram como voluntários, os militares valorizam fortemente o prazer e a realização pessoal associados ao voluntariado. Isso pode indicar que o desejo inicial de participar de uma missão foi motivado por um interesse genuíno e satisfação pessoal, e essa motivação persiste ao longo do tempo, mesmo que a convocação para a missão ainda não tenha ocorrido.

A menor média da motivação Introjetada em ambos os grupos, sugere que as pressões internas, como culpa ou vergonha, são menos influentes na decisão de se voluntariar e na persistência da motivação ao longo do tempo. Isso indica que, para os militares, a decisão de se

voluntariar não é predominantemente motivada por emoções negativas ou pressões internas, mas sim por motivos mais positivos e autodeterminados.

O fato de que as médias das motivações Extrínseca, Integrada e Identificada são relativamente próximas entre os grupos sugere que, mesmo após vários anos desde a decisão de se voluntariar, a natureza das motivações dos militares não muda significativamente. Isso pode indicar que a motivação para se oferecer como voluntário é consistente ao longo do tempo, independentemente de quando a decisão foi tomada.

Além disso, a persistência da alta motivação Intrínseca e a baixa motivação Introjetada ao longo do tempo podem refletir a natureza duradoura do compromisso pessoal com a missão, mesmo na ausência de uma convocação imediata. Os militares continuam valorizando o prazer e a realização pessoal associados ao voluntariado, e as pressões internas não desempenham um papel significativo na manutenção de sua motivação.

Assim, a alta motivação Intrínseca e a baixa motivação Introjetada indicam que os militares, independentemente do tempo decorrido desde a decisão de se voluntariar, continuam a ser motivados por fatores internos e positivos relacionados à satisfação pessoal. As variações nas outras motivações não são suficientemente significativas para indicar mudanças substanciais nas percepções motivacionais ao longo do tempo. Esse padrão sugere que a motivação inicial para se voluntariar é predominantemente positiva e autodeterminada, e essa motivação se mantém constante ao longo do período de espera até a convocação.

O teste de *Kruskal-Wallis* realizado para verificar se há diferença na média entre as motivações retornou *p-valor* conforme Tabela a seguir:

Tabela 32		
<i>Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações por Tempo de Voluntariado</i>		
Resultado	<i>P-valor</i>	
	Acima 5 anos	Entre 3 e 4 anos
Comparação 5 motivações	0,060	0,039

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado apresentado na Tabela 32, verificou-se que há diferença entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações para os respondentes que possuem tempo de voluntariado de 3 a 4 anos, dado o *p-valor* ser inferior a 5% (0,05). Para os respondentes que

possuem tempo de voluntariado superior a 5 anos, contudo, não houve evidências de diferença significativa entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações.

Este fato sugere que, dentro do período mais recente, as percepções e a importância relativa das diferentes motivações podem variar de forma mais pronunciada. Isso pode indicar que, para aqueles que se ofereceram como voluntários mais recentemente, há uma diversidade maior nas fontes de motivação e na maneira como essas motivações são percebidas e avaliadas. A variação nas motivações pode refletir a adaptação recente à intenção de se voluntariar e as diferentes formas de engajamento e expectativa em relação às missões, podendo indicar um período de ajuste e exploração das motivações, onde as percepções sobre o valor relativo das diferentes motivações ainda estão em processo de estabelecimento.

Já para o grupo que se voluntariou há mais de 5 anos, a falta de diferença significativa entre as médias das motivações sugere uma maior homogeneidade nas percepções motivacionais. Isso pode indicar que, após um período prolongado desde a decisão de se voluntariar, as motivações se estabilizam e tornam-se mais uniformes entre os indivíduos. O tempo adicional pode ter permitido que as motivações iniciais se consolidassem, resultando em uma percepção mais estável e menos variada das diferentes motivações, refletindo uma consistência nas formas como os militares percebem e valorizam suas motivações para o voluntariado.

Essas descobertas destacam que o tempo desde a decisão de se voluntariar pode influenciar a variabilidade e a percepção das motivações, com um período mais recente apresentando maior diversidade e um período mais longo levando a uma uniformidade nas percepções motivacionais, tonificando a motivação Intrínseca ao longo do tempo.

Sendo assim, para verificar a diferença entre os tipos de motivações 2 a 2 dos resultados obtidos dos respondentes que possuem tempo de voluntariado de 3 a 4 anos realizou-se também o teste de *Kruskal-Wallis*, conforme a Tabela a seguir:

Tabela 33

Comparação 2x2 das médias dos tipos de motivação por Tempo de Voluntariado (3 a 4 anos)

Comparação	P-valor 3 a 4 anos voluntário
Intrínseca X Integrada	0,245
Intrínseca X Identificada	0,999
Intrínseca X Introjetada	0,029
Intrínseca X Extrínseca	0,029

Integrada X Identificada	0,999
Integrada X Introjetada	0,057
Integrada X Extrínseca	0,029
Identificada X Introjetada	0,343
Identificada X Extrínseca	0,200
Introjetada X Extrínseca	0,999

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Conforme o resultado da Tabela 33, verificou-se que há diferença entre as médias obtidas para os seguintes tipos de motivação: Intrínseca X Introjetada, Intrínseca X Extrínseca e Integrada X Extrínseca, dado o *p-valor* ser inferior a 5% (0,05). Nas demais comparações não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas.

5.2.6 Tipos de Motivação por Participação prévia ou não em Missão de Paz

Dado o quantitativo de 63 respondentes que já haviam participado de uma Missão de Paz e 105 que ainda não participaram, foi realizada a comparação das médias destes grupos, a qual está expressa na Tabela 34:

Tabela 34
Médias dos Tipos de Motivação por Participação ou Não em Missão de Paz

Tipos de Motivação	Médias	
	Participaram	Não participaram
Intrínseca	4,608	4,424
Integrada	4,306	4,167
Identificada	4,125	4,021
Extrínseca	3,544	3,089
Introjetada	3,125	2,929

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Como visto na Tabela 34, em ambos os casos, mais uma vez, a motivação Intrínseca obteve a maior média comparada às demais, enquanto a Introjetada obteve a menor média. As médias mais altas entre aqueles que já participaram de uma Missão de Paz parecem refutar o que Jelusic (2004) encontrou em seus estudos, onde os militares com experiência prévia em

missões apresentavam menor entusiasmo devido ao impacto psicológico cumulativo, ou Tomforde (2005) que percebeu que a motivação dos militares diminuía ao longo da missão. Esse fato pode ser explicado por Neves (2022), que discutiu sobre como a percepção dos militares do valor das missões está fortemente ligada à experiência pessoal e ao impacto psicológico, ressaltando como as experiências prévias e as atitudes formadas antes das missões moldam a disposição e motivação dos participantes.

No teste de *Kruskal-Wallis* para verificar se a diferença nas médias foi significativa, observou-se o *p-valor* conforme Tabela a seguir:

Tabela 35
Resultado p-valor comparação da média das 5 motivações

Resultado	P-valor	
	Participaram	Não participaram
Comparação 5 motivações	0,078	0,029

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Os resultados apontados na Tabela 35 mostram que há diferenças entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações para os respondentes que não participaram de Missão de Paz, dado o *p-valor* ser inferior a 5% (0,05). Para os respondentes que já participaram de Missão de Paz, contudo, não há evidências de diferença significativa entre as médias obtidas nos 5 tipos de motivações.

Dessa forma, realizou-se o teste de *Kruskal-Wallis* para Comparação 2x2 das médias dos tipos de motivação daqueles que não participaram de Missão de Paz ainda, conforme Tabela a seguir:

Tabela 36
Comparação 2x2 das Médias dos Tipos de motivação por Participação em Missão de Paz

Comparação	P-valor
	Não participaram
Intrínseca X Integrada	0,144
Intrínseca X Identificada	0,999
Intrínseca X Introjetada	0,029
Intrínseca X Extrínseca	0,029
Integrada X Identificada	0,999
Integrada X Introjetada	0,029

Integrada X Extrínseca	0,029
Identificada X Introjetada	0,343
Identificada X Extrínseca	0,200
Introjetada X Extrínseca	0,686

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Os resultados apresentados na Tabela 36, evidenciam a existência de diferenças entre as médias obtidas para os seguintes tipos de motivação: Intrínseca X Introjetada, Intrínseca X Extrínseca, Integrada X Introjetada e Integrada X Extrínseca, dado o *p-valor* ser inferior a 5% (0,05). Nas demais comparações não foram encontradas evidências estatísticas de diferença significativa entre as médias obtidas.

5.2.7 Síntese dos Resultados Quantitativos

A análise quantitativa inicial ordenou as questões do questionário de forma decrescente conforme a frequência de respostas de concordância. Isso permitiu identificar as afirmações com as quais os participantes mais concordavam. Os resultados mostraram que a motivação intrínseca obteve as melhores classificações, seguida da motivação integrada, identificada, extrínseca e, por último, a introjetada.

Estes mesmos resultados foram obtidos quando calculadas as médias para cada tipo de motivação. A motivação intrínseca teve a maior média (4,47), seguida pela integrada, indicando que os participantes são mais motivados por fatores internos, como interesse e prazer na atividade em si, em vez de fatores externos ou pressão própria interna.

Para verificar a significância das diferenças entre as médias das motivações, foi realizado o teste de *Kruskal-Wallis*. Os resultados mostraram que há diferenças estatisticamente significativas entre os cinco tipos de motivações (*p-valor* < 0,05), confirmando que os participantes são mais motivados por fatores intrínsecos.

Análises adicionais foram feitas para verificar a prevalência dos tipos de motivação por diferentes segmentos da amostra, como sexo, nível hierárquico, quadro/especialidade, tempo de serviço e tempo de voluntariado. Em todos os segmentos, a motivação intrínseca prevaleceu com as maiores médias, enquanto a introjetada teve as menores médias na maioria dos casos. Diferenças significativas entre os tipos de motivação foram encontradas em vários grupos, alinhando-se com os pressupostos da TAD, que propõe que motivações mais autônomas

(intrínseca e integrada) são mais benéficas e satisfatórias do que motivações controladas (introyetada e extrínseca).

A TAD sugere que a satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento é essencial para a motivação intrínseca e o bem-estar. Os resultados confirmam essa teoria, pois os militares demonstraram maior aceitação e motivação por razões intrínsecas, indicando que se sentem mais realizados e motivados quando suas necessidades psicológicas são atendidas.

Estes achados são consistentes com a TAD, mostrando que a motivação autônoma é fundamental para o envolvimento e satisfação dos militares em Missões de Paz. Conforme sustentavam Ryan e Deci (2000), promover um ambiente que suporte a autonomia, competência e relacionamento pode aumentar a motivação intrínseca e, conseqüentemente, o desempenho e bem-estar dos militares.

5.3 ESTUDO QUALITATIVO

As entrevistas foram realizadas com 10 voluntários da FAB para Missões de Paz, respeitando os princípios de heterogeneidade para a amostra, os quais estão representados na seguinte Tabela.

Tabela 37
Amostra Qualitativa

Suj.	Sexo	Nível Hierárquico	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado-civil	Filhos
1	M	Oficial Superior	Engenheiro	41 anos	20 anos	Casado	0
2	F	Oficial Subalterna	Aviadora	27 anos	9 anos	Solteira	0
3	M	Oficial Superior	Engenheiro	41 anos	15 anos	Casado	2
4	M	Oficial Intermediário	Controlador Tráfego Aéreo	43 anos	24 anos	Amigado	1
5	F	Oficial Intermediária	Médica	43 anos	14 anos	Solteira	0
6	M	Oficial Intermediário	Aviador	32 anos	14 anos	Casado	1
7	F	Oficial Intermediária	Intendente	33 anos	14 anos	Solteira	0
8	M	Oficial Intermediário	Infante	32 anos	16 anos	Casado	0
9	F	Oficial Superior	Intendente	44 anos	25 anos	Casada	0
10	M	Oficial Superior	Infante	47 anos	27 anos	Casado	2

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Para a análise dos dados, a fim de identificar trechos das falas dos entrevistados e categorizá-los quanto ao Tipo de Motivação, utilizou-se o referencial da Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Considerando-se o *continuum* proposto pela TAD, partiu-se do extremo de maior autodeterminação (Motivação Intrínseca), passando pelos diferentes tipos de regulação (Integrada, Identificada e Introjetada) até sua forma mais externa (Motivação Extrínseca). Para esta análise, não foram consideradas unidades relativas à Desmotivação, por partir do princípio que todos os militares entrevistados, ao serem voluntários, estão de alguma forma motivados. É importante observar que, por se tratar de um *continuum*, as fronteiras não são rigidamente delimitadas. Assim, parte de um tipo de motivação/regulação pode se sobrepor à outra parte imediatamente ao lado no *continuum*, gerando percepções não cartesianas. No esforço para categorização, foram localizadas, então, as seguintes Unidades de Análise nos discursos:

Tabela 38
Tipos de Motivação por Unidades de Análise

Tipo de Motivação	Unidades de Análise
Intrínseca	Realização pessoal Prazer pela tarefa (tipo de trabalho operacional) Identificação com a finalidade do trabalho (ajuda humanitária) Prazer pelas atividades (trocas culturais)
Integrada	Alinhamento com visão de mundo Alinhamento estilo de vida Alinhamento valores pessoais Propósito profissional
Identificada	Oportunidade profissional Relevância social Crescimento pessoal Crescimento profissional
Introjetada	Evitar sentimentos de falha profissional Aplicação de conhecimentos Evitar prejuízos na carreira Sentimento de dever
Extrínseca	Benefícios financeiros Apoio superiores Apoio familiar Reconhecimento social

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Com base nestas Unidades de Análise, a seguir serão apresentados os trechos correspondentes das entrevistas, categorizados pelo Tipo de Motivação.

5.3.1 Motivação Intrínseca

Na Tabela 39 que será apresentada a seguir, foram reunidos os trechos que foram categorizados como característicos da Motivação Intrínseca, agrupados nas seguintes unidades de análise: Realização pessoal; Prazer pela tarefa (tipo de trabalho operacional); Identificação com a finalidade do trabalho (ajuda humanitária) e Prazer pelas atividades (trocas culturais).

Tabela 39
Resultados Qualitativos – Motivação Intrínseca

Categoria: Motivação Intrínseca		
Suj.	Indicador de registro	Unidade de análise
1	“...é algo que eu sempre quis fazer, (...) se em algum momento você perceber que tudo foi em vão é de alguma forma frustrante”.	Realização pessoal
2	“...uma experiência que eu gostaria de viver, contribuo da forma que eu gostaria de contribuir”.	
3	“Eu tenho alguns sonhos e acho que esse é um deles, de trabalhar numa missão dessa, seja como staff ou observador. Eu não quero ir pra reserva sem ter tido essa experiência”.	
3	“É o meu sonho pegar uma missão desta, é meu objetivo de Força, não diria que ficaria frustrado, mas ficaria chateado se eu fosse pra reserva e não tivesse essa experiência na Força Armada. Então é um grande objetivo, é meu principal objetivo profissional no momento, estou me esforçando muito já há algum tempo para alcançar esse objetivo”.	
5	“Esse é o objetivo, porque eu vou estar trabalhando, no meu trabalho, fazendo o que eu gosto! As outras coisas ficam tão pequenininhas”.	
6	“... ‘nossa, posso trabalhar em um contexto internacional’, e guardei aquilo, eu sempre quis trabalhar no contexto internacional”.	
6	“Então eu sei que se eu estiver saciando minhas ambições, que estiveram sendo abafadas, eu vou conseguir pros meus próximos 10 anos de carreira estar muito mais motivada”.	
6	“...é uma coisa que eu sempre quis, desde 2º tenente”.	
8	“Eu quero realmente poder, sem ter nada em troca, pra mim já é uma satisfação, uma autorrealização plena da minha vida, do que eu vim fazer no mundo, que é ajudar o próximo, pessoas em situações vulneráveis, situações de necessidade, que eu possa contribuir de alguma forma,	

	seja com um aperto de mão, com um sorriso, ou com meu efetivo trabalho”.	
9	“Desde a Academia, quando a gente trata de vários temas militares... Aquilo desde sempre me interessou, eu achei que era muito válida essa contribuição, que era muito interessante esse contato que a gente tinha, o aprendizado que a gente poderia ter”.	
1	“...foi a possibilidade de ação, de fazer uma coisa mais real. Apesar de ser engenheiro, eu sempre gostei muito de ação, de coisa real”.	Prazer pela tarefa (tipo de trabalho operacional)
1	“Eu, por exemplo, sou muito mais de operação, (...) sempre o que era operacional era o que eu mais gostava (...) uma possibilidade de ação, mais de campo, mais real”.	
3	“...achei que era uma chance de voltar um pouquinho daquela operacionalidade que eu tinha antes lá no Corpo de Bombeiros, que eu tava acostumado com a coisa operacional”.	
4	“A possibilidade de prover logística, de fazer um trabalho manual, levando as condições básicas para aquelas comunidades, aquela população”.	
7	“...na Academia Militar, sempre a cenourinha é a vida operacional, o Programa de Formação de Valores, aqueles 20 valores super operacionais”.	
10	“Eu gosto dessa parte de operação. (...) Desde aspirante eu sempre fui voluntário para participar de coisas operacionais, eu gosto disso até hoje. Eu fico mais sem saco de ficar sentado aqui, do que operando”.	
1	“Então não sei exatamente que tipo de situações precisarão ser negociadas, mas eu acho que sempre que eu precisar conversar com dois lados, eu vou estar feliz”.	Identificação com a finalidade do trabalho (ajuda humanitária)
1	“...tem pessoas que gostam da missão em si, da ação, do que a missão significa, o propósito da missão”.	
1	“...ter visto já muitas mulheres com filho, com filho pequeno, de fato querendo ir, você vê o desejo genuíno de ir, não é pela questão financeira, não é nada, é pela missão”.	
2	“Além de poder ajudar durante uma situação de conflito ou pós-conflito, a sensação de poder ajudar as pessoas que estão ali, a fazer uma reconstrução social, ou de um Estado que está precisando”.	
3	“...ajudando pessoas, achei que seria uma grande oportunidade de ter essa experiência”.	
3	“Ele me falou muito das dificuldades que eles tinham com a cultura do pessoal e a total falta de controle do Estado e como a ONU, a missão, estava ajudando nessa reestruturação do Estado e eu achei bem nobre a missão. Eu fiquei com muita vontade de participar disso”.	

3	“Acho que o maior motivador é estar num país em conflito e poder ajudar de alguma forma pessoas que estão carentes de alguma atuação do Estado, suprir as pessoas de alguma necessidade em específico, as pessoas ou um grupo de pessoas”.		
4	“O interesse pela atividade humanitária, pelos perfis que eu tenho conhecido nesse tempo de participação do Brasil em cenários em que os conflitos, sejam políticos, econômicos, armados, acabam colocando em risco a mobilidade das pessoas, o patrimônio, a própria situação do país, estrutural, política, educacional... Então vendo a atuação do Brasil, com suas Forças, nesses países, surgiu o interesse em fazer parte desse conjunto”.		
5	“...sempre gostei de fazer trabalho voluntário, ajuda a quem mais precisa, sempre gostei de ser útil”.		
5	“O dia que você vê uma pessoa que não tem quase nada, ou que tem um pouco, mas que você dá uma conversada e ela sai com outro sorriso, com o olhar brilhando, não tem preço! E eu poder fazer isso pra uma população maior, pra um contingente maior, pra uma população bem mais vulnerável, porque além da miséria tem a guerra... Se não for pra isso, a gente tá aqui só a passeio, e eu não vim a passeio.”		
5	“Esse negócio é muito viciante. Por que você vai fazer isso? Porque é bom demais da conta, esse dar, entregar e ver funcionar!”.		
6	“...poder ajudar, fazer alguma coisa num canto onde a dificuldade é extrema”.		
8	“...minha motivação pessoal é em propor, em proporcionar... Então minha parte pessoal pra Missão de Paz é algo que eu já tenho em minha personalidade, que é pensar no próximo até um pouco antes de mim, que é um ensinamento muito da minha religião, católico cristão, mas que já é algo antes de eu aderir à religião já era uma característica minha desde sempre, de pensar no próximo”.		
2	“E também a experiência, nova experiência que a gente vai ter contato com outras línguas, outras pessoas, outras culturas”.	Prazer atividades culturais)	pelas (trocas
3	“...servir em outro país, conhecer outras culturas”.		
3	“...o principal ganho na missão é essa convivência com pessoal de outras culturas, no dia a dia de trabalho e conhecer a cultura e as dificuldades do país onde estão atuando”.		
3	“...ter essa experiência de trabalhar com outras pessoas, conhecer outras culturas”.		
4	“As coisas completamente diferentes da nossa realidade, as diferenças de crenças, de atuação das pessoas no		

	trabalho coletivo, diferenças dos costumes locais. Isso eu achei fantástico”.
6	“...realmente viver essa experiência, viver essa situação de um país em estado de guerra, viver essa realidade que é totalmente diferente da que a gente vive”.
8	“...eu acredito que a principal seja a interação com outros países, outras forças armadas”.
Total de Trechos = 35 Total de Sujeitos = 10	

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

Assim, em muitos trechos foi possível observar a demonstração de uma forte motivação intrínseca pelos voluntários, através da satisfação de ajudar os outros e a realização de um sonho antigo, como evidenciado por declarações sobre a busca por satisfação em atividades operacionais, humanitárias e culturais.

A motivação Intrínseca, caracterizada pelo desejo de realizar algo significativo e pelo prazer inerente à atividade, que ocorre quando as mesmas são realizadas por sua própria recompensa, sem a necessidade de recompensas externas, ou seja, pela experiência prazerosa que proporcionam. Ela foi destacada pela realização pessoal e prazer inerente às atividades da missão, seja pelo tipo de tarefa operacional, a finalidade humanitária do trabalho ou as trocas culturais próprias do contexto, conforme pode ser observado na Tabela 39. Neste sentido, os entrevistados fizeram declarações sobre o significado da missão enquanto uma grande ambição pessoal, bem como a busca pela satisfação proporcionada pela característica da atividade. A TAD propõe que a motivação Intrínseca surge quando as atividades realizadas satisfazem as necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento, o que pôde ser inferido nestas categorias, conforme será apresentado.

Na unidade de análise de Realização Pessoal, os militares expressaram um forte desejo de participar das missões como um objetivo de vida, muitas vezes descrito como um sonho antigo ou algo que sempre quiseram fazer. O desejo expresso pelo Suj. 6, ao afirmar que: “eu sei que se eu estiver saciando minhas ambições, que estiveram sendo abafadas, eu vou conseguir pros meus próximos 10 anos de carreira estar muito mais motivada”, reflete a relevância da motivação Intrínseca para o engajamento em qualquer trabalho e a consequente autorrealização. A TAD sugere que a busca por realização e ambições de maneira autônoma, onde o indivíduo se sente no controle de suas decisões e está agindo em conformidade com seus valores internos, leva a uma motivação mais autêntica e sustentável. Isso porquê as metas intrínsecas são mais

autênticas e conectadas aos interesses e valores próprios, ou seja, mais autodeterminadas (Deci & Ryan, 2000).

Essa realização pessoal no intuito de se conectar com algo que consideram significativo também reflete o quanto a concretização desse sonho está ligada à satisfação de uma necessidade interna de realização, o que é expresso na ideia de que “seria frustrante se tudo fosse em vão” (Suj. 1). Estudos mostram que pessoas cujas ambições pessoais são guiadas por objetivos intrínsecos relatam níveis mais altos de felicidade e menor ansiedade e estresse. Elas tendem a experimentar a realização como um processo contínuo e não apenas um fim específico a ser alcançado (Sheldon et al., 2004). Assim, pode-se dizer que quando as ambições são baseadas em valores e objetivos intrínsecos, o indivíduo tem mais probabilidade de experimentar um progresso pessoal duradouro e uma satisfação maior na vida.

Os trechos relacionados ao Prazer pela Tarefa ressaltam o prazer intrínseco encontrado nas atividades operacionais, pelo simples gosto relacionado à atividade, como expresso pelo Suj. 1: “eu sempre gostei muito de ação, de coisa real”, ou pelo Suj. 10: “Desde aspirante eu sempre fui voluntário para participar de coisas operacionais, eu gosto disso até hoje”. O fato de os militares destacarem a satisfação em desempenhar tarefas operacionais aponta para a satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia e competência, já que essas tarefas envolvem tomada de decisão e uso das habilidades adquiridas ao longo da carreira. A TAD sugere que quando as pessoas sentem-se no controle das próprias ações e escolhas, ou seja, têm a sensação de liberdade para decidir como realizar uma tarefa, elas experimentam uma motivação intrínseca mais forte. Isso corrobora os estudos de Thundiyil e Thomas (2015) a respeito da importância da motivação Intrínseca e da autonomia para o desempenho e a satisfação dos militares. Da mesma forma, vai ao encontro dos estudos de Pawinks e Chami (2019), que referem a autonomia e a escolha são fundamentais para promover a motivação e o bem-estar dos soldados, sugerindo que o modelo de motivação no combate deve incluir esses elementos. O exercício da competência, enquanto a realização de atividades consideradas genuinamente interessantes e desafiadoras, também foi trazido por estes autores ao destacar a necessidade de adaptabilidade em ambientes de conflito complexo, como Operações de Paz.

A Identificação com a Finalidade do Trabalho, particularmente em relação ao trabalho humanitário, também se alinha com a TAD. Os voluntários mostraram uma conexão profunda com o propósito da missão, que é ajudar pessoas em situações vulneráveis. Isso pode ser interpretado como a satisfação da necessidade de relacionamento, pois eles veem seu trabalho como uma forma de estabelecer vínculos significativos e de contribuir positivamente para a

vida de outros. A TAD propõe que quando as pessoas se sentem conectadas e úteis, elas experimentam uma motivação intrínseca mais elevada. Além disso, este fator estaria também alinhado com uma das componentes da Motivação para o Serviço Público (MPS), a saber a compaixão e o altruísmo para servir aos interesses de uma comunidade de pessoas, um estado, uma nação ou humanidade, conforme apresentado por Rainey e Steinbauer (1999, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010). Esses achados reforçam, ainda, que militares em Missões de Paz tendem a exibir uma motivação institucional, caracterizada por uma forte identificação com os valores da missão, apontando para o papel de valores institucionais e altruístas discutidos por Taylor et al. (2013, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010).

Já o Prazer pelas Atividades associadas às trocas culturais mostra que os militares valorizam o aprendizado e a imersão em novas culturas como uma parte enriquecedora da experiência. Essa categoria reforça a ideia de que a satisfação de explorar o desconhecido e de se envolver em experiências novas e diversas também alimenta a motivação intrínseca, pois atende tanto à necessidade de competência (ao aprender e se adaptar a novos contextos) quanto à de relacionamento (ao interagir com pessoas de diferentes culturas). Esse achado é corroborado por Perrelli (2016), que estudou a motivação para expatriação em Missões de Paz, observando que esse desejo de novas experiências é um motivador chave, estando muitas vezes vinculada ao desejo de expandir horizontes e obter diferentes vivências culturais. Esses fatores também vão encontro do apresentado por Raabe et al. (2020) a respeito da importância das interações positivas entre pares, que influencia positivamente o desempenho dos cadetes, atuando na internalização de valores, metas e comportamentos organizacionais.

As declarações dos entrevistados, agrupadas nas unidades de análise, ilustram como essas necessidades são atendidas através das Missões de Paz, transformando essas experiências em fontes significativas de motivação e autorrealização. Os militares não apenas realizam um trabalho que lhes dá prazer, mas também buscam satisfazer as necessidades psicológicas básicas, reforçando assim sua motivação intrínseca.

5.3.2 Motivação Integrada

Na Tabela 40, que é apresentada a seguir, foram agrupados os trechos categorizados como característicos da Motivação Integrada, pelas seguintes unidades de análise: Alinhamento com visão de mundo; Alinhamento estilo de vida; Alinhamento valores pessoais e Propósito profissional.

Tabela 40
Resultados Qualitativos – Motivação Integrada

Categoria: Motivação Integrada		
Suj.	Indicador de registro	Unidade de análise
1	“O primeiro que me atrai é não saber exatamente o que vai ser feito lá, isso me atrai muito. Tipo, sempre que eu to indo pra uma coisa desconhecida eu adoro isso”.	Alinhamento estilo de vida
10	“Eu gosto de desafios, de resolver problemas, de certa forma ter algum destaque”.	
7	“Então eu acho que eu não tenho medo de desafio, eu gosto de mudança, tenho esse traço na minha personalidade”.	
7	“Pessoalmente, pra mim também, que eu acho que profissional é bom quando te satisfaz pessoalmente, a quem você é”.	Alinhamento valores pessoais
8	“Eu tento pautar a minha vida, o tempo todo, no dia a dia assim... A Missão de Paz é mais uma oportunidade que surge de poder fazer isso em uma larga escala e com um público que eu acho que necessite mais dessa vontade de ajudar, não só de cumprir seu trabalho, bater seu ponto ali, mas realmente a ideia de transmitir a segurança, aquele acalanto, aquele conforto para aquela pessoa”.	
8	“...uma missão de doação, como uma coisa que não existe uma recompensa melhor do que você ver que efetivamente você ajudou uma pessoa, conhecida ou desconhecida, não importa, mas outro ser humano teve uma vida mais digna e melhor por causa de sua ação”.	
8	“Uma coisa que eu percebi, fiquei muito feliz, foi a sensação de pertencimento, de ver um grupo de pessoas que pensa que nem eu, que quer ajudar os outros, quer ser boazinha no mundo, então isso é uma coisa que eu fico muito feliz. Porque é aquilo, quando a felicidade do outro te faz feliz, você entendeu tudo da vida. Então ainda que eu não vá, se houver alguma pessoa que eu conheci indo, eu vou ficar muito feliz”.	
1	“...eu jamais vou impedir um militar de querer ser operacional, eu acho que a gente existe pra isso, nossa principal função é essa”.	Propósito profissional
5	“Eu sou muito fã do cuidado, então qualquer lugar que eu estiver, se eu puder dar esse meu cuidado, seja de ouvir, estar disponível pra atender clinicamente, sentar num consultório, em qualquer lugar eu vou estar satisfeita”.	
6	“...todos nós entramos na vida militar a fim de viver uma experiência relativamente militar e no contexto que o Brasil se envolve hoje, principalmente algumas especialidades, esse contexto acaba ficando um pouco mais distante, então querer viver essa experiência seria um motivo”.	

7	“Eu mesmo sendo intendente, consigo servir operacionalmente, ou contribuir de forma operacional de forma satisfatória”.
8	“...sobre ser uma missão gratificante, que traz um sentido amplo da missão de ser militar, frente às condições atuais de que o Brasil por ser um país pacífico e não ter muito uso das suas forças militares, você acaba caindo em funções adjacentes, que não são a função fim”.
Total de Trechos = 12 Total de Sujeitos = 6	

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

A TAD descreve a regulação Integrada como a forma mais autodeterminada de motivação extrínseca, onde a atividade é totalmente assimilada ao *self* e harmonizada com os valores e objetivos centrais do indivíduo, revelando um nível profundo de internalização e alinhamento entre as atividades e os valores pessoais e profissionais. Assim, este tipo de motivação foi indicado por entrevistados que alinharam suas participações com valores e crenças pessoais, além de enxergarem a Missão de Paz como parte de seu propósito profissional.

Este tipo de motivação vai além da identificação, onde os militares internalizam completamente a importância da missão, vendo-a como uma oportunidade de contribuir de maneira significativa, alinhada com seu estilo de vida e visão de mundo. Nesta esteira, os exemplos incluíram a atração pelo desconhecido, o desejo de enfrentar desafios e a vontade de ajudar em larga escala, proporcionando um sentido amplo de missão.

No contexto do Alinhamento com Estilo de Vida, os militares expressaram uma forte atração por situações desafiadoras e desconhecidas. A frase “o primeiro que me atrai é não saber exatamente o que vai ser feito lá, isso me atrai muito” indica uma profunda integração entre o desejo pessoal por aventura e novidade e a escolha de participar da Missão de Paz. Essa motivação não seria apenas uma busca por novas experiências, mas sim uma manifestação de como essas missões se encaixam no estilo de vida que o indivíduo valoriza. Essa conexão íntima entre o que se faz e quem se é reflete uma motivação que transcende o simples desejo de explorar; ela está enraizada na identidade do militar, o que confere uma sensação de autenticidade e coerência.

O Alinhamento com Valores Pessoais é outro aspecto central da motivação integrada. Os militares mencionaram repetidamente como o desejo de ajudar os outros e fazer o bem estão alinhados com seus valores pessoais, como destaca o Suj. 8 “Eu tento pautar a minha vida, o tempo todo, no dia a dia assim”. A TAD sugere que quando as pessoas veem suas atividades

como extensões naturais de seus valores centrais, elas experimentam uma forma de motivação que é profundamente satisfatória e duradoura. Os trechos que falam sobre a “missão de doação” e a sensação de pertencimento em grupos que compartilham os mesmos valores mostram como os militares internalizam o significado de suas ações. Eles buscam não apenas cumprir um dever, mas viver de acordo com princípios que consideram fundamentais, o que fortalece ainda mais sua motivação integrada. Essa percepção corrobora autores como Pawinks e Chami (2019), que defendem a importância da identificação e integração de valores pessoais com as atividades, no sentido de uma motivação mais autodeterminada. Indo além, esses dados também se correlacionam com Hondeghem (2010), que observa que a MPS se baseia no compromisso com valores coletivos, públicos e sociais, sugerindo que os militares expressam um compromisso pessoal com o serviço público, vendo as missões como uma extensão de seus valores centrais.

O Propósito Profissional aparece como um alinhamento entre a missão e o sentido mais amplo de ser militar. Assim como Vandenabeele (2007), que descreve a MPS como uma motivação orientada para uma entidade política maior e para o bem coletivo, a visão dos militares sobre seu papel em Missões de Paz reflete um forte alinhamento com os valores coletivos, indo além dos interesses pessoais. Ryan e Deci (2000) postulam que a integração entre valores pessoais e objetivos profissionais leva a uma motivação poderosa e sustentável, pois o indivíduo vê suas atividades diárias como uma expressão de quem ele é e do que ele acredita. Quando os militares afirmam que “a função fim” do militar é servir e que a missão traz um sentido amplo de ser militar, isso evidencia como eles internalizaram essa função como parte central de sua identidade profissional. Essa internalização torna a Missão de Paz não apenas um trabalho, mas uma expressão de seu propósito de vida.

Isso pode ser relacionado à Teoria sobre o Sentido do Trabalho de Edgar Morin (2001), que aborda como o trabalho ganha um sentido profundo quando ele satisfaz necessidades de autorrealização e permite que o indivíduo se conecte com um propósito maior. Para Morin, o trabalho significativo é aquele que vai além das obrigações e do prazer funcional; ele deve oferecer um valor intrínseco e proporcionar o desenvolvimento pessoal, além de estar alinhado aos valores e à identidade do trabalhador. No contexto das Missões de Paz, os militares encontram motivação e autorrealização não apenas porque o trabalho é prazeroso, mas porque ele atende a uma necessidade de propósito e contribuição significativa. Esse trabalho se alinha aos valores pessoais de servir e proteger, transformando as missões em atividades que têm sentido além de seu caráter funcional. Esse alinhamento entre valores pessoais e a atividade

exercida reforça a motivação intrínseca, conforme proposto por Morin, pois permite que os militares vejam seu trabalho como uma extensão significativa de quem são e do que acreditam, reforçando a identidade e o sentido de realização pessoal.

Assim, pode-se dizer que a análise dos dados sob a perspectiva da TAD revela que a motivação integrada dos militares voluntários está profundamente enraizada em suas identidades e valores. Eles não apenas veem as Missões de Paz como uma tarefa a ser realizada, mas como uma oportunidade de viver de acordo com seus princípios e de se engajar em atividades que ressoam profundamente com seu estilo de vida, valores pessoais e propósito profissional. Esse nível de motivação é especialmente poderoso, pois promove uma sensação de coerência interna e satisfação pessoal, contribuindo para um comprometimento duradouro com a missão e para uma performance elevada. A motivação integrada, portanto, reflete um dos mais altos níveis de autodeterminação, onde os indivíduos se veem completamente alinhados com o trabalho que fazem, resultando em uma motivação que é ao mesmo tempo intrinsecamente satisfatória e externamente significativa.

5.3.3 Motivação Identificada

Na Tabela 41 estão indicados os trechos das entrevistas referentes à Motivação Identificada, separados pelas seguintes unidades de análise: Oportunidade profissional; Representatividade social; Crescimento pessoal e Crescimento profissional.

Tabela 41
Resultados Qualitativos – Motivação Identificada

Categoria: Motivação Identificada		
Suj.	Indicador de registro	Unidade de análise
7	“A possibilidade de uma oportunidade internacional na carreira, de fazer algo extremamente fora da caixinha e único”.	Oportunidade profissional
7	“...eu acho que estou num momento de maturidade da minha carreira, profissional e pessoal, e estou conseguindo botar a cabeça pra fora d’água, e eu pensei “vou me dar essa chance”.	
7	“É aquela sensação do cavalo que está passando uma única vez na sua frente e você tem que pegar... É a sensação de oportunidade de uma vida! A sensação de ser capaz disso... É uma janela, porque agora eu não tenho filhos e sou solteira, ou sou casada, mas meu marido me apoia, então existe um alinhamento de fatores pra você aproveitar uma	

	oportunidade como essa...Eu acho que é a satisfação na carreira!”.	
8	“Todos concordaram que essa é uma oportunidade muito boa de poder fazer realmente nosso trabalho”.	
9	“...é uma oportunidade única, você vai abrir mão?”.	
10	“...muita gente que não vê a possibilidade de ir em outra missão para o exterior, vai por Missão de Paz”.	
4	“...gostaria de estar com minha bandeira, estar em outro país, servindo, provendo meios logísticos e tentando apaziguar o conflito de alguma forma, de acordo com a política do país, dentro do contexto da ONU”.	Representatividade social
9	“...a minha intenção era ser útil, e às vezes como intendente, em um trabalho burocrático, você não se sente tão útil, você não entende o que você tá fazendo de bom pra sociedade, o que você tá contribuindo pra humanidade, então eu queria ir pra isso”.	
1	“...experiências no exterior agregam absurdamente a vida de qualquer pessoa. Então eu já tive algumas oportunidades de fazer isso e fico muito grato de ter tido, porque eu sei que eu não seria a mesma pessoa se eu não tivesse tido essas experiências. Então você ganha muito em resiliência, em tolerância, de saber viver melhor sem tanto conforto, sabe? Eu acho que isso tudo é muito agregador na vida, porque você vai aplicar depois no pessoal, no profissional, em todo aspecto”.	Crescimento pessoal
2	“...a maioria que vai, vai realmente pensando numa experiência de como ficar uma pessoa melhor, de poder ajudar no que puder, mesmo que seja um ano, um ano dos 30 da sua carreira”.	
3	“Eu acho muito legal, porque todo mundo que vai fala que a pessoa não volta igual, volta com outra mentalidade”.	
4	“...mas sabendo que a gente vai encontrar coisas ruins, talvez isso melhore a minha caminhada, porque talvez eu dê mais valor pra coisas que são normais pra mim, do lado de cá. Então acho que vai ser positivo”.	
4	“(Vou ganhar) Humanidade, experiência, em relação à empatia, à ver o outro que não sou eu, observar mais o que está ao lado e não somente o que está dentro”.	
6	“É uma atividade que eu julgo ser interessante, que vai me propor experiências únicas na carreira, que a gente não consegue viver isso no dia a dia, vai mudar totalmente cenário, vai poder me testar como pessoa, como militar também, independente da atividade que vai ser feita e vai contribuir para o meu crescimento pessoal com certeza, questão de filantropia, de se sentir útil e ajudar a fazer as coisas”.	

6	“Poder coletar as coisas boas, poder fazer coisas boas, e voltar pra cá com a bagagem, uma história de vida um pouquinho melhor, me tornar uma pessoa melhor”.	
8	“...também o lado pessoal, de engrandecimento, de entrar em contato com essa realidade”.	
10	“A experiência, a vivência, não tem jeito, você volta da missão mais resistente em algumas áreas, menos fresco com outras, a missão te muda”.	
2	“...a gente consegue trazer não só pro crescimento como militar, profissional”.	Crescimento profissional
2	“...pela experiência de chegar lá e aprender, assim como ensinar. Você aprende muito ensinando. Então acho que a maioria foi lá pra aprender bastante e ter bagagem para voltar e poder melhorar alguma coisa aqui também”.	
4	“...se eu fizer uma missão não me agrega nada em relação ao tráfego aéreo, mas me agrega em relação à atividade do oficial”.	
6	“Fora também meu conhecimento que vai ser agregado pra parte militar, questões de planejamento, questões de entrosamento com outras forças, com outros países”.	
6	“...eu acredito que vou ganhar experiências boas, que vou ser testado, vou conseguir talvez pelo colocar à prova, de todos os conhecimentos, todos os anos que venho trabalhando e atuando como militar”.	
8	“...troca de informações e aplicação de conhecimentos, acredito que não há melhor treino, cenário, de engrandecimento profissional do que a aplicação, de você efetivamente usar seus conhecimentos para alguma coisa, até porque treinamento é algo que chamamos de ambiente controlado, estar na realidade, na vida real com as coisas acontecimento, é algo completamente diferente, que traz uma experiência única”.	
8	“...o maior motivador que eu vejo é justamente essa parte do engrandecimento profissional, da experiência, de uma experiência única de aplicação profissional, de contato com outras Forças Armadas”.	
Total de Trechos = 24		Total de Sujeitos = 9

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

A motivação Identificada pode ser relacionada ao reconhecimento das Missões de Paz como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, além da representatividade social. Esta forma de motivação indica um alto grau de autodeterminação, mas ainda depende de resultados externos.

Nas entrevistas, este tipo de motivação foi referente aos voluntários que entendem que sua participação nas Missões de Paz pode contribuir para seus objetivos pessoais e profissionais, a partir de declarações que enfatizaram a possibilidade de ganhar resiliência, tolerância e melhorar como pessoa e profissional, bem como exercer uma representatividade social. Neste sentido, pode-se dizer que os entrevistados veem a participação nas missões como uma chance de crescimento, tanto na carreira quanto no âmbito pessoal, reconhecendo a importância da atividade em relação aos seus próprios valores e objetivos, embora ainda estejam motivados por recompensas externas ou resultados específicos. Isto é, as atividades não têm um fim em si mesmas, exclusivamente.

A Oportunidade Profissional emerge como um tema central nesta forma de motivação. Os militares mencionaram a Missão de Paz como uma chance de impulsionar suas carreiras, destacando-a como uma “oportunidade internacional na carreira” e uma “oportunidade de uma vida”. Dentro da TAD, essa perspectiva reflete uma internalização dos benefícios profissionais que a missão pode proporcionar, como um avanço na carreira, e uma identificação com essas metas como parte do seu crescimento profissional. Eles reconhecem que essa experiência pode oferecer algo “extremamente fora da caixinha e único”, indicando um desejo de se destacar e ganhar experiência em um contexto internacional que pode não se repetir.

A Representatividade Social também é um aspecto importante nesta categoria. Nesse caso, os militares veem as Missões de Paz como uma forma de representar seu país e contribuir significativamente para a sociedade e para a humanidade. A declaração de que participar da missão é uma maneira de “ser útil” reflete uma identificação com o impacto positivo que eles podem ter, além de fornecer um propósito mais amplo ao seu trabalho. Essa identificação com a representatividade social da missão indica que a pessoa reconhece o valor da atividade para o bem-estar coletivo e o adota como parte de suas metas pessoais, mesmo que essa motivação ainda esteja parcialmente ligada à necessidade de ver resultados externos ou de ter um papel reconhecido socialmente. Nesse sentido, assemelha-se ao que destaca Rainey (1982, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010) acerca da importância que o trabalho tem na sociedade enquanto um fator componente do “serviço público significativo”.

O Crescimento Pessoal é outra dimensão crucial na motivação Identificada. As entrevistas mostraram que os militares valorizam a experiência como uma oportunidade de crescimento interno, resiliência e amadurecimento. Expressões como “se tornar uma pessoa melhor” e “ganhar em resiliência, em tolerância” ilustram como a missão é vista como um catalisador para o desenvolvimento pessoal. De acordo com a TAD, essa motivação reflete um

reconhecimento de que a missão pode contribuir para o autoconhecimento e a superação de desafios pessoais, que são profundamente valorizados pelos entrevistados. A experiência é percebida como uma oportunidade de autotransformação, proporcionando-lhes habilidades e *insights* que irão beneficiar tanto suas vidas pessoais quanto profissionais. Essa busca por um propósito de crescimento pessoal e profissional, reflete a “força motivacional” que Brewer e Selden (1998, apud Perry; Hondeghem & Wise, 2010) descrevem como motivadora em serviços públicos e comunitários. Além disso, essa oportunidade de desenvolvimento e possibilidade de atuação autônoma se alinham com os estudos de Thundiyil e Thomas (2015), que exploraram a importância dessas oportunidades para fortalecer a motivação intrínseca dos soldados, dando valor ao aprendizado e à autonomia dos voluntários.

Finalmente, o Crescimento Profissional é uma unidade de análise central na motivação identificada. Os militares reconhecem que a missão oferece uma plataforma para aplicar e expandir seus conhecimentos e habilidades em um contexto real e desafiador. Eles falam sobre a importância de “troca de informações e aplicação de conhecimentos” e de “ser testado”, o que mostra que eles veem a missão como uma oportunidade para o desenvolvimento profissional. Dentro da TAD, essa forma de motivação é marcada pela internalização da importância dessas experiências para a progressão na carreira. Embora ainda dependa de resultados externos, como o reconhecimento ou a melhoria de habilidades específicas, os militares adotam esses resultados como parte integral de seus objetivos profissionais.

A Motivação Identificada entre os militares voluntários para Missões de Paz reflete um significativo grau de autodeterminação, onde os indivíduos reconhecem e internalizam a importância das missões em relação aos seus próprios objetivos pessoais e profissionais. Embora ainda estejam parcialmente motivados por resultados externos, como crescimento na carreira e reconhecimento social, eles veem essas experiências como profundamente alinhadas com suas metas de vida. Esse reconhecimento torna a motivação identificada importante e duradoura, proporcionando um sentido que vai além do cumprimento do dever, contribuindo para o desenvolvimento integral do indivíduo, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

5.3.4 Motivação Introjetada

Os exemplos identificados com a Motivação Introjetada foram referentes à unidade de análise descrita como Aplicação de conhecimentos e estão apresentados na Tabela 42.

Tabela 42
Resultados Qualitativos – Motivação Introjetada

Categoria: Motivação Introjetada		
Suj.	Indicador de registro	Unidade de análise
1	“...que tipo de trabalho, eu mais me realizaria fazendo lá, eu penso muito na parte de negociação. Eu me acho particularmente um bom negociador”.	Aplicação de conhecimentos
2	“Às vezes a gente sente que como mulher, com as capacidades que eu tenho, com o estudo que eu tenho, sinto que posso ir lá e fazer alguma diferença nas questões de gênero”.	
5	“A primeira coisa que eu pensava era pelo HCAMP, porque era onde eu iria botar a mão na massa com as habilidades que eu desenvolvi na faculdade. Passado isso, quando eu descobri que tinha a possibilidade de eu ir individualmente, seja com a parte burocrática, ou com desenvolvimento de ideias, atuação com população carente, eu pensei “acho que aí é uma área que eu posso atuar”.	
5	“Eu tenho muita coisa que vem do coração, quando a gente pensa em gênero, pensa em método de atuação, eu realmente acho que eu tenho uma habilidade de olhar grande e conseguir imaginar diferentes soluções para o mesmo problema, pensar fora da caixinha, sem esquecer as pessoas, sem deixar de cuidar, então eu acho que dá pra tirar mais proveito dessa parte que tá guardadinha aqui, dessa parte estratégica”.	
8	“...então é o que mais se aproxima da utilização da força militar, que traz um sentido amplo não só da parte militar, de aplicar os conhecimentos sobre conflito”.	
9	“Então eu me sentia útil. Então os próximos 9 meses eu fiquei nessa função. Então aí sim eu era a pessoa certa no lugar certo, porque eu já tinha sido chefe de rancho, eles viram no meu currículo... Consegui aplicar meus conhecimentos”.	
Total de Trechos = 6		Total de Sujeitos = 5

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

A Motivação Introjetada é uma forma de regulação da motivação extrínseca que, segundo a TAD, é parcialmente internalizada, mas ainda regulada por pressões internas, como a culpa, o orgulho ou a necessidade de evitar a desaprovação interna ou externa. Nesta forma de motivação, os indivíduos se engajam em uma atividade não porque a consideram intrinsecamente interessante ou alinhada com seus valores internos, mas porque sentem uma

pressão interna para fazê-lo, a fim de manter a autoestima ou evitar sentimentos negativos, como a culpa ou a vergonha.

Embora as unidades de análise referentes à Evitar sentimentos de falha profissional; Evitar prejuízos na carreira e Sentimento de dever não tenham sido especificamente identificadas, já que os militares da Aeronáutica não são obrigados a participarem dessas missões, nem recebem qualquer tipo de punição ao não participar, a motivação introjetada foi percebida, a partir do entendimento de que a missão seria uma oportunidade de Aplicação de conhecimentos, implicando em um senso de compromisso, como forma de ser útil para a Instituição e para a sociedade.

Os exemplos coletados mostram que esses indivíduos se sentem compelidos a participar das missões devido à pressão interna de utilizar suas habilidades e conhecimentos adquiridos ao longo de suas carreiras. Um exemplo claro é o Suj. 1, que menciona: "Eu penso muito na parte de negociação. Eu me acho particularmente um bom negociador." Esta declaração sugere uma necessidade interna de confirmar suas habilidades e realizar-se em um papel onde possa aplicar essas competências. Na perspectiva da TAD, isso indica uma motivação introjetada, onde o militar se sente pressionado a confirmar suas habilidades para manter sua autoestima ou evitar a sensação de inutilidade.

Outro exemplo é o Suj. 2, que diz: "Sinto que posso ir lá e fazer alguma diferença nas questões de gênero". Aqui, a motivação parece vir de uma pressão interna para utilizar suas capacidades e conhecimentos específicos, sentindo que não o fazer seria um desperdício de seu potencial. Embora haja um componente altruísta na declaração, a base da motivação é introjetada, pois a ação é conduzida por uma necessidade de autoafirmação e de evitar a sensação de estar subutilizando suas habilidades.

O Suj. 5 menciona a motivação de aplicar as habilidades adquiridas durante sua formação e ao longo de sua carreira, expressando que encontrou na Missão de Paz uma oportunidade para "botar a mão na massa" com as habilidades que desenvolveu. Isso sugere uma motivação introjetada onde o militar se sente obrigado a justificar seus anos de estudo e experiência por meio da aplicação prática em um contexto real. A sensação de dever ou obrigação em utilizar essas habilidades é um forte indicativo de motivação introjetada, pois a ação é motivada mais pela necessidade de validação interna do que por um interesse intrínseco na missão em si.

Embora não tenha sido explicitamente identificado nas entrevistas, o sentimento de dever e a evitação de frustração profissional subjacentes à motivação introjetada podem ser

inferidos a partir do contexto. A ideia de ser “a pessoa certa no lugar certo” (Suj. 9) e de evitar a sensação de inutilidade sugere uma preocupação em evitar a frustração profissional. Isso está alinhado com a motivação introjetada, onde os indivíduos se envolvem em atividades para evitar sentimentos de inadequação ou falha. Eles se sentem obrigados a utilizar seus conhecimentos e habilidades, não necessariamente porque desejam genuinamente essa aplicação, mas porque sentem que devem fazê-lo para evitar sentimentos negativos associados à percepção de subutilização ou irrelevância profissional.

Assim, alguns militares mencionaram a missão como uma forma de evitar a frustração profissional e de se sentir mais realizados em suas funções. Apesar deste tipo de motivação ter sido menos prevalente, pôde ser percebido nos voluntários que demonstraram um senso de obrigação interna ou dever, expressos pela oportunidade de aplicarem os conhecimentos que adquiriram ao longo do tempo, como pôde ser conferido na Tabela 42. Embora menos prevalente do que outras formas de motivação, a motivação introjetada desempenha um papel importante em impulsionar os militares a se engajarem em Missões de Paz, utilizando suas habilidades e conhecimentos em um contexto que eles sentem que justifica seus esforços e contribuições profissionais. Importante ressaltar que esta componente pode ir ao encontro da satisfação da necessidade por competência, quando exercer suas habilidades favorece a autorrealização.

5.3.5 Motivação Extrínseca

Os trechos referentes à Motivação Extrínseca foram separados entre Benefícios financeiros; Apoio superiores; Apoio familiar e Reconhecimento social, e podem ser observados na Tabela 43.

Tabela 43

Resultados Qualitativos – Motivação Extrínseca

Categoria: Motivação Extrínseca

Suj.	Indicador de registro	Unidade de análise
1	“...conheci pessoas que não me disseram, não deixaram isso claro, mas que pra mim é bem nítido que estão indo por questões financeiras, porque numa missão no exterior ela vai ganhar mais dinheiro”.	Benefícios financeiros

2	“...é um ponto que as pessoas as vezes não gostam de admitir, mas o financeiro também é um ponto motivacional”.	
3	“...a parte da remuneração que é atrativa, para nós militares brasileiros”.	
4	“...quando eu falo das missões, as pessoas falam “poxa, muito legal, e a grana é alta, né?”.	
5	“...já vi gente que se candidatou pelo financeiro”.	
6	“E não vou ser hipócrita de dizer que a remuneração não seja um atrativo”.	
6	“O terceiro motivo seria a questão financeira, sabe-se que a FAB paga um valor alto, somado ao salário da ONU fica bem atrativa essa questão financeira”.	
9	“...tem gente que vai por dinheiro, nitidamente a pessoa não estava em condições de fazer aquilo, e não fazia bem, mas ela estava ali porque queria ganhar dinheiro”.	
10	“Por mais que nunca tenha sido o objetivo principal a parte financeira, mas é claro que o suporte financeiro é importante, você recebe razoavelmente bem, então você melhora algumas coisas na sua vida também”.	
10	“...eu já vi muita gente mais pelo dinheiro”.	
4	“...acho que tem muito do simbolismo, o tal do <i>peacekeeper</i> , o “deve ser muito legal”.	Reconhecimento social
5	“Outros, ao mesmo tempo, agora na atualidade “nossa! que massa! É muito a sua cara, vai ser muito legal!”.	
5	“...mas eu já vi gente que quer ir por <i>status</i> , porque é bem visto”.	
7	“...ele está vestindo uma farda, está representando um país, existe muita coisa em jogo”.	
9	“...você realmente trabalhar sabendo que você está ali pra dar o seu melhor, que você está representando o seu país e a sua Força. Você estar todo dia no seu uniforme é um peso muito grande, uma responsabilidade”.	
1	“Quando eu falei pra ela, ela ficou super animada também, apoiou bastante a ideia, ela sempre entendeu que isso era um sonho meu dentro da FAB e ela foi perfeitamente bem”.	Apoio familiar
2	“Eles incentivam muito, depois que eu saí de casa, eu já moro longe, eu estou em Manaus, eles no Rio de Janeiro, então eles incentivam muito que vá, mas que volte, né?”.	
3	“...eu já venho falando isso há alguns anos com minha esposa e ela entende essa minha vontade de ir, ela concorda e me apoia nessa decisão”.	
4	“Ela me dá total apoio, inclusive me incentiva muito, gosta das tarefas que eu venho fazendo. Família, meu filho apoia muito, meu pai e meus tios apoiam muito. Todos apoiam muito”.	

5	“No âmbito familiar, eles só acham muito demais, eles tem muito orgulho, é só coisa boa. Eu acho que eles já esperavam por isso, porque há muito tempo que eu falo disso, que eu faço essas coisas extra-FAB. Isso meus pais, irmão, amigos, tudo”.	
7	“Então eles disseram “nossa, que legal que você tem essa oportunidade!”.	
8	“...na época, eu era casado, mas com uma outra mulher, que também era militar, e tínhamos ambos esse desejo de participar de Missão de Paz. (...) eu com minha atual esposa conversamos e tive suporte total, apoio pra poder seguir, ela também vê da mesma forma que eu, (...) Meus parentes, sem ser minha esposa, meu pai e minha mãe ficaram orgulhosos. Eles já demonstravam esse orgulho desde a minha entrada nas forças armadas e quando eu manifestei essa questão da Missão de Paz, me receberam muito bem, com entusiasmo e com orgulho e se sentindo realizados por terem criado bem o filho”.	
9	“Então ele falou “super te apoio, vou ficar aqui torcendo pra você”. Os meus pais, ao mesmo tempo que tinham muito medo que algo acontecesse comigo, eles têm um orgulho muito grande, de toda minha trajetória, de tudo que conquistei”.	
10	“Minha esposa era militar também, então ela entende. Ela sempre soube que eu tinha esse desejo de Missão de Paz”.	
1	“Profissionalmente, na OM, minha chefe imediata, ela mesma já quis se voluntariar, ela tem um perfil muito parecido com o meu”.	Apoio superiores
4	“Então até hoje, todos os meus chefes apoiaram”.	
8	“...tanto meu chefe imediato, quanto o comandante da unidade, ninguém se opôs, pelo contrário, foram muito solícitos em ajudar, em correr atrás para eu conseguir fazer o curso e poder continuar nessa área”.	
Total de Trechos = 27		Total de Sujeitos = 10

Fonte: Elaboração da autora, 2024.

A motivação extrínseca, pelo viés da Regulação Externa, foca na influência de recompensas externas diretas e de fatores contextuais imediatos no engajamento dos indivíduos nessas missões. Este tipo de motivação também apareceu nas entrevistas, com militares mencionando benefícios financeiros e o apoio de superiores e familiares, ainda que não como os principais motivadores, mas ao menos como algo que favorece ao invés de dificultar o voluntariado.

Os benefícios financeiros foram por vezes citados como uma fonte de motivação para os entrevistados. Na TAD, isso é um exemplo clássico de Regulação Externa, onde a ação é conduzida principalmente por recompensas tangíveis, como a remuneração. Alguns entrevistados reconhecem que a parte financeira é um forte atrativo, como o Suj. 2, que afirma que “...é um ponto que as pessoas as vezes não gostam de admitir, mas o financeiro também é um ponto motivacional”, ou o Suj. 10, que esclarece que embora não seja a parte principal “...é claro que o suporte financeiro é importante, você recebe razoavelmente bem, então você melhora algumas coisas na sua vida também”. Já outros militares, mencionam o interesse na remuneração indiretamente, referindo-se a outros militares que conhecem, como Suj. 9 que observa que “tem gente que vai por dinheiro”. Essas declarações indicam a motivação sendo dirigida por uma expectativa de ganho financeiro, onde a decisão de participar é influenciada pela recompensa externa, caracterizando uma regulação externa pura.

Na mesma linha, o reconhecimento social é outro exemplo de Regulação Externa, onde o desejo de ser valorizado ou reconhecido por outros influencia a decisão de participar. Alguns militares mencionaram que o *status* e o prestígio associados à participação em Missões de Paz são motivadores importantes. O Suj. 5 observa que alguns “querem ir por *status*, porque é bem visto”. Nesse caso, a ação é impulsionada pelo desejo de obter uma recompensa externa, como o reconhecimento e a valorização social, sem que isso necessariamente reflita uma motivação intrínseca ou uma internalização profunda dos valores da missão.

Embora o apoio familiar possa ser interpretado sob outras formas de regulação, na análise pela perspectiva da Regulação Externa ele pode ser visto como um fator que facilita ou justifica a decisão de participar da missão, sem necessariamente internalizar o valor desse apoio. O apoio familiar, nesse contexto, atua como uma validação externa que facilita a decisão de se voluntariar. O Suj. 3 menciona que sua esposa “concorda e apoia”, sugerindo que o suporte da família serve como uma condição externa que torna a participação mais aceitável, mas sem influenciar diretamente a motivação intrínseca. Nesse caso, a decisão de participar pode estar mais ligada ao desejo de obter a aprovação dos entes queridos.

O apoio dos superiores também pode ser enquadrado como uma Regulação Externa, onde a influência de figuras de autoridade atua como um incentivo para a participação nas Missões de Paz. O suporte dos superiores pode ser interpretado como um fator externo que condiciona a decisão dos militares. Por exemplo, o Suj. 8 menciona que seus superiores foram “muito solícitos em ajudar”. Aqui, o apoio dos superiores pode ser visto como uma forma de

expectativa social que incentiva a participação, sem que o militar necessariamente internalize essa motivação como parte de seus valores pessoais.

Nesses casos, pode-se dizer que a Regulação Externa, enquanto focada em resultados tangíveis e imediatos, exerce também alguma influência na decisão de participar de uma Missão de Paz, especificamente a partir de remuneração, apoio de familiares e superiores, e prestígio social. Esses fatores externos são influentes, mas não refletem uma internalização dos valores ou objetivos das missões, caracterizando uma motivação extrínseca.

Observa-se que a prevalência dos fatores extrínsecos aumenta quando os militares se referem a terceiros que almejam benefícios financeiros ou reconhecimento social, podendo indicar um viés consciente em relação à expectativa de respostas que imaginam que a pesquisadora deseje.

5.3.6 Síntese dos Resultados Qualitativos

Em termos gerais, conforme pôde ser observado, as entrevistas realizadas com os voluntários para Missões de Paz revelaram uma gama diversificada de motivações, que foram categorizadas de acordo com a Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci. As unidades de análise que obtiveram maior preponderância foram: identificação com a finalidade do trabalho (ajuda humanitária), realização pessoal, prazer pelas atividades (trocas culturais), crescimento pessoal, crescimento profissional, bem como benefícios financeiros e apoio familiar.

Assim, a análise de conteúdo revelou que, entre os voluntários para Missões de Paz, há uma predominância de motivação intrínseca e identificada, com um desejo genuíno de ação, operação, e oportunidade significativa de crescimento e contribuição sendo fatores determinantes. Muitos voluntários são motivados pelo desejo de ajudar os outros, enfrentar desafios pessoais e profissionais, tendo interesse em experiências operacionais e culturais como principais fatores motivadores, além de poder contribuir significativamente para a sociedade. Os fatores extrínsecos, como a remuneração e apoio de terceiros, também receberam destaque, reforçando uma composição multifacetada das motivações.

Além destas, a motivação integrada também foi representada, com voluntários mostrando uma profunda conexão entre seus valores pessoais e profissionais e suas motivações para participar de Missões de Paz.

As motivações introjetadas, embora menos prevalentes, ainda são significativas e devem ser consideradas, exercendo um papel importante para a manutenção de uma visão realista das missões.

5.4 TRIANGULAÇÃO DAS PRINCIPAIS DESCOBERTAS QUANTITATIVAS E QUALITATIVAS

Para realizar a triangulação dos dados quantitativos e qualitativos com base no referencial teórico, será apresentada uma análise integrativa, ancorada na Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci e outros modelos teóricos relevantes.

Os resultados quantitativos foram analisados utilizando estatísticas descritivas e o teste de *Kruskal-Wallis*, que identificou diferenças significativas entre as motivações Intrínseca e Extrínseca, bem como entre Intrínseca e Introjetada, reforçando a heterogeneidade das motivações entre os voluntários. A distribuição das respostas quantitativas apontou uma predominância de altas pontuações na motivação Intrínseca, sugerindo que esse tipo de motivação é mais prevalente entre os voluntários. Isso sugere que os voluntários estão mais motivados por fatores internos, como interesse e prazer na atividade em si, em vez de fatores externos ou pressão própria interna.

A análise qualitativa, baseada em entrevistas, complementou os achados quantitativos ao oferecer contexto e profundidade às estatísticas. A predominância de motivação Intrínseca nos dados quantitativos foi reforçada nas entrevistas, onde em diversos trechos os voluntários expressaram que seu voluntariado para Missões de Paz está alinhado à busca pela realização pessoal e prazer inerente às atividades da missão, seja pelo tipo de tarefa operacional, a finalidade humanitária do trabalho ou as trocas culturais próprias do contexto. Esses resultados corroboram o estudo sobre expatriação militar conduzido por Perrelli (2017), que também encontrou os fatores intrínsecos como predominantes de motivação entre os voluntários para Missões de Paz.

Essa predominância da motivação Intrínseca está em consonância com os princípios da TAD, que enfatiza a importância da satisfação das necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e relacionamentos) para o bem-estar e a autodeterminação, indicando que os voluntários se sentem mais motivados quando essas necessidades são atendidas, conforme já observava Bartone (2007). Quanto à autonomia, os militares reforçaram a

relevância da mesma em seu voluntariado, sendo a participação em uma Missão de Paz uma expressão de uma realização pessoal. Sobre competência, diversos foram os trechos sobre a importância da oportunidade de aplicação de conhecimentos e o quanto este fato seria satisfatório. Já a ênfase nos relacionamentos pôde ser percebida a partir do interesse nas trocas culturais, bem como em realizar uma atividade com relevância social.

A motivação integrada, principalmente relacionada ao alinhamento com a visão de mundo e propósito profissional, que ocupou o segundo lugar nos resultados quantitativos, também teve um papel significativo na análise qualitativa. Contudo, teve seu lugar de destaque substituído, nos discursos, pela motivação identificada, que envolve as oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Considerando que ambas possuem como locus de causalidade percebidos fatores internos, e que estão localizadas lado a lado no *continuum* de autodeterminação da TAD, não sendo as fronteiras rígidas, é possível dizer que os resultados se complementam, indicando que os militares tendem a ser autodeterminados quando se voluntariam para as Missões de Paz, refletindo um alto nível de internalização das razões para o comportamento, como destacado por Ryan e Deci (2000).

A motivação Introjetada, caracterizada pelo sentimento de dever ou necessidade de evitar sentimento de culpa ou frustração, foi a menos prevalente em ambas as análises – quantitativa e qualitativa. Este fato pode ser explicado pelo contexto em que militares da FAB não são obrigados a participar de Missões de Paz, nem compartilham de uma cultura que incentive fortemente essa participação, como pode ser o caso de outras Forças Armadas.

Por outro lado, a motivação extrínseca, que recebeu uma das menores ênfases nos resultados quantitativos, foi significativamente referida na análise dos discursos, ainda que indiretamente. Embora este fato possa indicar um esforço consciente dos respondentes em não deixar transparecer a prevalência deste tipo de motivação, sua presença adiciona uma camada de complexidade à compreensão das motivações dos voluntários. Isso vai ao encontro do estudo de Martinez (2016) a respeito da motivação para a carreira militar, onde ele conclui que os fatores relativos à motivação intrínseca (a vontade de servir à pátria, ou mesmo a necessidade de se autodesenvolver) são considerados como razão predominante, porém coexistem com fatores relacionados à componente extrínseca da motivação e por conveniência, a exemplo dos benefícios salariais e materiais, embora a sua importância seja suplantada pelas componentes anteriores.

Essa complementaridade entre os tipos de motivação também foi referida por Battistelli (1997), com seu modelo tricotômico de motivação envolvendo as vertentes: Pré-

moderna, que enfatiza os compromissos normativos e institucionais, como ser útil para os outros ou para o fortalecimento do país, podendo ser relacionada aos componentes de altruísmo e relevância social encontrados na presente pesquisa; a Moderna, caracterizada pela vertente instrumental ou utilitária, como ganhar dinheiro, que pode ser relacionada à motivação extrínseca percebida nos discursos, ou aprimorar-se profissionalmente, visto na motivação identificada; e a última, Pós-moderna, focada no desejo pela aventura, novidade e experiência pessoal significativa, que pode ser relacionada à motivação intrínseca.

Essa diversidade nas motivações dos voluntários indica que, além da TAD, outras teorias podem ser utilizadas para explicar o conjunto de fatores que influenciam a decisão de participar de Missões de Paz. Por exemplo, a Teoria da Expectativa de Vroom (1964) e a Teoria de Reforço de Skinner (1953) são sugeridas como complementares, pois ajudam a entender como recompensas externas podem ser utilizadas de forma eficaz sem comprometer a motivação intrínseca dos voluntários, explicando o papel das recompensas externas e da relação entre esforço, desempenho e resultado.

Essa coexistência sugere que os voluntários experimentam um espectro de motivações que podem variar dependendo de fatores contextuais e pessoais. Embora os resultados tenham mostrado a prevalência das motivações intrínsecas ao longo do tempo, é possível supor que alguns voluntários possam inicialmente se voluntariar para Missões de Paz movidos por uma forte motivação intrínseca, mas as condições desafiadoras da missão levarem a uma maior saliência de motivações extrínsecas ou introjetadas, como a necessidade de cumprimento de deveres ou a busca por recompensas financeiras. Nesse sentido, iriam ao encontro dos achados de Juvan e Vuga (2011) sobre como as motivações “Modernas” (ganho de experiência) prevalecem inicialmente e podem declinar ao longo das missões, enquanto valores mais intrínsecos, como o altruísmo, permanecem significativos apenas para alguns voluntários.

As condições estressoras das missões encontradas na literatura, como as condições climáticas, as longas jornadas de trabalho, o tédio, as condições físicas locais adversas, a falta de privacidade, a precariedade da infraestrutura de acomodação e a ausência do cônjuge ou parceiro (Langholtz, 1998; Britt & Adler, 2003), foram mencionadas nas entrevistas como algo que pode influenciar o bem-estar dos militares desdobrados. Além destas, os militares destacaram outros desafios significativos, referentes ao processo de indicação para a Missão de Paz, que podem impactar negativamente a motivação autodeterminada. Nesse sentido, os voluntários se referiram à falta de informações e transparência dos órgãos superiores quanto ao fluxo ou critério das indicações, e dúvidas quanto aos pré-requisitos necessários. Relataram,

ainda, barreiras quanto às liberações das chefias. Todos estes fatores podem impactar na autonomia percebida pelos indivíduos.

Tendo em vista a importância de superação destas questões, que podem impactar sobremaneira a motivação dos voluntários, os entrevistados mencionaram características desejáveis aos indivíduos que pretendem se engajar em uma Missão de Paz, as quais envolvem uma combinação de competências técnicas, motivação intrínseca, autonomia, adaptabilidade, resiliência emocional, habilidades interpessoais, disciplina e ética, e um forte comprometimento com a missão. Estas características, que compõem um perfil ideal, podem ser correlacionadas com o aumento ou diminuição dos níveis de satisfação, por estarem diretamente ligadas às necessidades psicológicas de autonomia, competência e relacionamentos.

O suporte à autonomia fortalece a resiliência dos voluntários, conforme discutem Delahaij, Theunissen e Six (2014) ao enfatizarem que o apoio à autonomia é crucial para manter o desempenho e a motivação, especialmente em contextos de estresse como as Missões de Paz. Esses desafios podem levar a um desempenho inconsistente ou ao esgotamento dos voluntários, especialmente em ambientes que não apoiam adequadamente suas necessidades psicológicas. A análise indica que, para maximizar o desempenho, as organizações devem se concentrar em criar condições que promovam a autonomia e reconheçam o valor intrínseco do trabalho dos voluntários.

O fato de a pesquisa ter revelado que os militares são mais motivados para participar de Missões de Paz por fatores intrínsecos sugere várias implicações relevantes, tanto para a gestão das Forças Armadas, quanto para o desenho e a implementação de Missões de Paz. A forte motivação intrínseca sugere que eles buscam significado e propósito em suas missões, além de valorizar o crescimento pessoal e profissional que podem obter ao se envolverem com este trabalho. Missões de Paz, que são claramente definidas em termos de seus objetivos humanitários e impacto positivo, podem aumentar a motivação dos participantes, já que eles veem seu trabalho como valioso e necessário. Para sustentar a motivação intrínseca, é crucial criar um ambiente que suporte as necessidades psicológicas básicas dos militares, como a necessidade de autonomia, competência e relacionamento, conforme destacado por Bartone (2007).

O reconhecimento de realizações e o *feedback* positivo que realçam o valor intrínseco do trabalho podem ser eficazes para manter a motivação e o moral elevados. Implementar mecanismos de *feedback* regular onde os militares podem refletir sobre suas experiências e compartilhar suas percepções pode reforçar o valor intrínseco de seu trabalho. Espaços para

reflexão pessoal e profissional também podem ajudar a consolidar a motivação intrínseca. Promover uma cultura organizacional que valorize a paz, a justiça e os direitos humanos podem alinhar as Missões de Paz com os valores intrínsecos dos militares. Isso não apenas motiva, mas também cria um senso de pertencimento e propósito maior (Schmid & Malone, 2017).

Nesse sentido, é importante criar um ambiente de trabalho que promova a autonomia, permita a tomada de decisões e reconheça o valor do trabalho dos militares, sobretudo quando em Missões de Paz. Também é essencial que eles tenham clara esta possibilidade, quando nas Missões. Programas de desenvolvimento contínuo, treinamento especializado e oportunidades de aprendizado prático em contextos internacionais, pode aumentar ainda mais a motivação e o engajamento dos militares. Além disso, é importante fornecer oportunidades para que eles demonstrem suas habilidades, promovam o trabalho em equipe e sintam-se conectados com a comunidade local e internacional, bem como preparação adequada para as Missões de Paz, incluindo o treinamento em habilidades interculturais, a compreensão dos contextos locais e a gestão de situações de conflito (Delahaij, Theunissen & Six, 2014).

Como visto, embora a motivação extrínseca (como recompensas financeiras ou promoções) não tenha sido a principal motivação, isso não significa que tais incentivos sejam irrelevantes. Essas motivações também devem ser consideradas no desenvolvimento de políticas de recrutamento e retenção de voluntários para Missões de Paz, pois podem estar ligadas a fatores contextuais e culturais específicos, que influenciam a decisão dos indivíduos. Contudo, conforme já apontava Battistelli (1997), é importante atentar que embora as motivações extrínsecas possam suplantam as intrínsecas em determinados contextos, a longo prazo trazem menos satisfação.

Conclui-se assim que os achados da triangulação sugerem que as motivações dos voluntários são dinâmicas e podem mudar em resposta a variações nas condições de trabalho e no apoio organizacional, reforçando a necessidade de uma abordagem de gestão flexível e contextualizada, que vá além de incentivos materiais e reconheça a importância do apoio psicológico e do desenvolvimento pessoal no engajamento e satisfação dos voluntários.

Em síntese, a prevalência de motivação intrínseca entre os militares para participar de Missões de Paz sugere que estratégias que promovam o desenvolvimento pessoal, a autonomia, a competência e o significado do trabalho são fundamentais para manter e aumentar a motivação. Investir em programas que atendam a essas necessidades pode levar a um maior engajamento, desempenho e satisfação entre os militares em Missões de Paz. Essa análise não só confirma a robustez do referencial teórico, mas também sugere a necessidade de abordagens

mais holísticas e integrativas no gerenciamento de voluntários, levando em conta as diferentes facetas da motivação humana.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Missões de Paz da Organização das Nações Unidas representam uma das mais nobres e desafiadoras atribuições das Forças Armadas ao redor do mundo, sendo fundamentais para a Manutenção da Paz e segurança internacionais. Essas missões exigem de seus participantes não apenas habilidades técnicas e operacionais de alta complexidade, mas também uma resiliência psicológica e emocional significativa, dadas as condições extremas e os riscos envolvidos. No contexto brasileiro, a Força Aérea Brasileira tem desempenhado um papel crescente nessas missões, com um número considerável de militares voluntários dispostos a enfrentar desafios em cenários internacionais adversos. Compreender as motivações que levam esses militares a se voluntariar para tais missões é de extrema importância, pois essas motivações influenciam diretamente o desempenho, a eficácia e o bem-estar dos participantes.

Salienta-se que o contexto sociopolítico atual, marcado por instabilidades e conflitos em diversas regiões do mundo, aumenta a demanda por Missões de Paz, fazendo com que a necessidade de um entendimento profundo das motivações dos militares se torne ainda mais relevante. Ao explorar essas questões, o presente estudo se inseriu em uma consideração maior sobre o papel das Forças Armadas na promoção da paz e o impacto dessas missões na vida dos militares, no intuito de que políticas possam ser pensadas não apenas para maximizar o desempenho operacional, mas também promover a saúde mental e a satisfação pessoal dos envolvidos.

Em contextos onde o ambiente de trabalho é desafiador e, muitas vezes, hostil, a motivação autodeterminada, caracterizada por ações que são movidas por valores e interesses internos, é crucial. Assim, dada a complexidade e a importância dessas missões, foi essencial investigar para além dos fatores que motivam a participação voluntária, mas também como esses fatores se relacionam com a autodeterminação dos militares.

Inicialmente, o estudo buscou compreender os motivos e as causas que influenciam os militares da Força Aérea Brasileira a escolherem participar voluntariamente de Missões de Paz. Isto se deu a partir da aplicação de um questionário quantitativo a 168 militares cadastrados no banco de dados de voluntários para Missões de Paz do Estado-Maior da Aeronáutica, e da realização de entrevistas com 10 profissionais do mesmo banco de dados. Os resultados foram

então analisados sob a perspectiva da Teoria da Autodeterminação (TAD) como referencial teórico.

Os resultados desta pesquisa ofereceram uma visão abrangente das motivações dos voluntários para Missões de Paz, destacando a complexidade e diversidade dessas motivações. A análise qualitativa complementou os dados quantitativos, fornecendo um contexto mais rico para entender os fatores que impulsionam os voluntários.

A análise e a discussão dos resultados revelaram que a maioria dos voluntários é motivada por fatores intrínsecos, como a realização pessoal, o desejo de contribuir para a sociedade, o prazer pela atividade, bem como o desejo de ajudar os outros e enfrentar desafios. Assim, as descobertas demonstraram que os militares são predominantemente movidos por motivações intrínsecas, integradas e identificadas, refletindo o forte alinhamento entre os valores pessoais e profissionais. Esses achados corroboram a ideia central da TAD, de que quanto mais autodeterminada é a motivação, maior será a satisfação e o engajamento com as missões.

Por conseguinte, as motivações extrínsecas e introjetadas, tiveram menor influência, alinhando-se com a noção de que recompensas externas têm impacto limitado na autodeterminação plena. Embora em menor escala, a presença das motivações extrínsecas revela a complexidade das motivações, sugerindo que outros fatores contextuais, culturais e organizacionais também podem desempenhar algum papel significativo. Essa perspectiva traz uma contribuição importante especialmente na manutenção de uma visão realista das missões.

Assim, o estudo atingiu seu objetivo de compreender quais fatores influenciam a motivação dos militares, demonstrando que sua participação voluntária nas Missões de Paz está fortemente atrelada ao atendimento de suas necessidades internas, conforme previsto pela TAD. A predominância de motivações autodeterminadas sugere que intervenções para promover a autonomia, competência e relacionamento podem ser eficazes na manutenção da motivação e do bem-estar dos voluntários. A TAD, apoiada por teorias complementares, oferece uma estrutura teórica sólida para entender e fomentar a motivação em contextos de Missões de Paz, podendo ser complementada por outras teorias, como a Teoria da Expectativa de Vroom, que aborda a relação entre esforço, desempenho e recompensa, e a Teoria de Reforço de Skinner, que destaca o papel dos reforços na moldagem do comportamento. Essas teorias ajudam a capturar a dimensão extrínseca da motivação e a influência de incentivos externos, oferecendo uma visão mais holística sobre o que impulsiona os militares.

Além disso, a presente pesquisa também contribuiu para os objetivos específicos, ao caracterizar as atividades e riscos dessas missões, identificar os fatores de escolha dos militares, descrever suas expectativas e apresentar uma possibilidade de perfil ideal dos *peacekeepers*, a partir de características consideradas desejáveis para o equilíbrio entre o melhor desempenho operacional e o bem-estar dos militares.

Dessa forma, este estudo conclui que a motivação autodeterminada é crucial para o sucesso das Missões de Paz e que as intervenções devem focar no desenvolvimento de programas que promovam autonomia, competência e relacionamentos saudáveis. Considera-se, ainda, que a relevância desta pesquisa é multifacetada, abrangendo contribuições científicas, sociais e práticas, que são de suma importância tanto para a academia quanto para a sociedade em geral.

Cientificamente, este estudo oferece um aporte considerável ao aprofundar o entendimento da Teoria da Autodeterminação (TAD) aplicada a contextos militares. A investigação das motivações dos militares da Força Aérea Brasileira em Missões de Paz revela como a autodeterminação se manifesta em cenários de alto risco e grande responsabilidade, marcados por desafios psicológicos e físicos intensos. Ao fornecer dados empíricos sobre a motivação em situações extremas, o estudo fortalece a base teórica para novas pesquisas que pretendam testar e expandir a TAD em contextos operacionais diversos, contribuindo assim para o enriquecimento da literatura acadêmica sobre o tema.

A partir desse suporte teórico, o estudo também promove uma compreensão mais ampla das motivações em contextos críticos, o que beneficia diretamente o campo da Psicologia Organizacional. Ao integrar dados quantitativos e qualitativos, os achados fornecem um modelo abrangente que pode orientar futuras investigações e aplicações da teoria em ambientes que demandem alto nível de comprometimento, resiliência e alinhamento com valores pessoais.

Socialmente, o estudo tem grande relevância ao explorar um tema de crescente importância global: a participação de militares em Missões de Paz. A análise das motivações que levam esses profissionais a se voluntariarem não só contribui para a eficácia e o bem-estar dos envolvidos, mas também instiga uma reflexão mais ampla sobre o papel das forças armadas na promoção da paz mundial. A pesquisa reforça a relevância de entender os fatores que impulsionam a autodeterminação e a motivação intrínseca desses militares, promovendo uma nova perspectiva sobre o impacto social das Missões de Paz e das forças armadas como agentes de paz.

Do ponto de vista prático, os resultados oferecem *insights* valiosos para aperfeiçoar estratégias de recrutamento e retenção de voluntários em Missões de Paz. A identificação das motivações intrínsecas possibilita a formulação de políticas que fomentem um ambiente de trabalho favorável à autodeterminação, promovendo o bem-estar e a eficácia dos militares. Esses achados também fornecem subsídios para a criação de políticas de gestão de pessoas que apoiem a seleção e o treinamento de voluntários de maneira mais eficaz e humanizada, aprimorando, assim, a qualidade de vida e o desempenho desses profissionais. A integração dessas dimensões destaca a importância do estudo para o desenvolvimento de políticas e práticas que ofereçam suporte mais sólido aos militares e às suas missões em prol da paz.

Entre as principais limitações deste estudo, destacou-se a possível influência da burocracia e dos trâmites administrativos das grandes organizações militares, que podem ter afetado a celeridade e a disponibilidade dos sujeitos para a pesquisa. Tais dificuldades, entretanto, foram atenuadas pelo fato de a pesquisadora já estar inserida neste campo de trabalho, havendo a própria Instituição interesse no desenvolvimento da pesquisa.

Outro risco considerado desde o início, em se tratando de pesquisa com participação voluntária dos sujeitos, foi a adesão dos mesmos à pesquisa, tendo sido levantada a possibilidade de desconforto psicológico ao responderem as questões, já que se tratavam de temas que pudessem ser sensíveis ou delicados para os seres humanos, pois versam sobre detalhes pessoais e de suas escolhas. A hipótese deste risco foi minimizada, facultando ao respondente a possibilidade de interrupção de sua participação na pesquisa a qualquer tempo, além da oferta de suporte psicológico a qualquer participante que viesse a sentir-se prejudicado. Enfatizou-se que a identidade dos sujeitos seria mantida em absoluto sigilo, para que não se incorresse em riscos de difamação, calúnia ou qualquer dano moral. Além disso, a participação na pesquisa foi estimulada a partir da apresentação dos benefícios do desenvolvimento deste trabalho, bem como pela garantia de não prejuízo aos envolvidos. Considera-se, contudo, que a adesão voluntária dos participantes pode ter introduzido um viés de seleção, onde aqueles mais motivados intrinsecamente estariam mais inclinados a participar, o que poderia limitar a generalização dos resultados. Outro ponto a ponderar foi o foco em um grupo específico de militares (voluntários da FAB), o que pode restringir a generalização dos resultados para outros contextos.

Sugere-se, para futuras pesquisas, a ampliação do escopo para incluir outras forças armadas ou mesmo civis que participam de Missões de Paz, a fim de comparar e contrastar os

fatores motivacionais. Ademais, seria relevante explorar o impacto dessas missões a longo prazo na vida pessoal e profissional dos militares envolvidos.

Futuras pesquisas poderiam explorar mais detalhadamente as narrativas dos entrevistados, buscando identificar nuances e contextos específicos que possam enriquecer a compreensão das motivações subjacentes. Estudos longitudinais também seriam úteis para observar como as motivações dos militares evoluem ao longo do tempo, especialmente após a conclusão de Missões de Paz. Além disso, seria interessante investigar a aplicabilidade das intervenções sugeridas em diferentes contextos militares e culturais, para validar a eficácia das estratégias de promoção da motivação autodeterminada em uma variedade de ambientes operacionais.

REFERÊNCIAS

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.
- Adler, A.B.; Litz, B.T.; & Bartone, P.T. (2003). *The nature of peacekeeping stressors*. In: Britt, T.W. & Adler, A.B. (org.). *The psychology of the peacekeeper: lessons from the field*. Connecticut: Praeger Publishers.
- Alderfer, C. P. (1969). *An empirical test of a new theory of human needs*. Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142-175.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bartone (2007). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being in the Military*.
- Battistelli, F. (1997). *Peacekeeping and the postmodern soldier*. Armed Forces & Society, 23(4), 547-566.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. Yale University Press.
- Britt, T. W., & Adler, A. B. (Eds.). (2003). *The psychology of the peacekeeper: Lessons from the field*. Greenwood Publishing Group.
- Comando da Aeronáutica. (2020). Estado-Maior da Aeronáutica. *Manual para mapeamento de competências no Comando da Aeronáutica*; ICA 35-14.
- Cabral, A. & Nick, E. (2003). *Dicionário técnico de psicologia*. São Paulo: Cultrix.
- Campos, L.F.L. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Psicologia*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Castro, C.M. (2006). *A Prática da Pesquisa*. São Paulo, SP: Ed Pearson.
- Chambel, M.J. et al. (2015). *Gestão de Recursos Humanos nos Trabalhadores Temporários de Agência*. Psicologia: Teoria e Pesquisa. 31(2).
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2ª ed.). University of California Press.
- Daróz, C.R.C. (2020). *A pesquisa científica sobre Missões de Paz: panorama atual e possibilidades epistemológicas na história*. In: Celestino, S. & Neves, A.N. (org). *Missões de Paz: teoria e dimensão humana*. Curitiba: Appris.

- Delahaij, R., Theunissen, N. C. M., & Six, C. (2014). *The influence of autonomy support on self-regulatory processes and resilience of military leaders: A self-determination theory perspective*. *Personality and Individual Differences*, 64, 18-23.
- DeVaus, D. A. (2013). *Surveys in Social Research*. Routledge.
- Doron, R. & Parot, F. (2000). *Dicionário de psicologia*. São Paulo: Ática.
- Emmerik, I. J. H., & Euwema, M. C. (2009). *The international assignments of peacekeepers: What drives them to seek future expatriation?* *Human Resource Management*, 48(1), 135-151.
- Fowler Jr., F. J. (2013). *Survey Research Methods*. Sage Publications.
- Freud, S. (1932). *Por que a guerra? Indagações entre Einstein e Freud (cartas)*. Disponível em: https://moodle.ufsc.br/pluginfile.php/1033690/mod_resource/content/1/Aula%2B026%2B-%2BFreud%2B%2BEinstein.pdf. Acesso em: 04 outubro 2021.
- Gondin, S.M.G. & Silva, N. (2014). *Motivação no Trabalho*. In: Zanelli, J.; Andrade, J. & Bastos, A. (Orgs). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. 2ª ed. (p. 173-202). Porto Alegre: Editora Artmed.
- Governo do Brasil. (2021). *Tropas de paz das Forças Armadas passam por inspeção da ONU*.
- Hartmann, H. (1981). The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 6(3), 366–394.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home* (Revised ed.). Penguin Books.
- Jelusic, L. (2007). *Motivation for peace operations*. *International Review of Sociology*, 17(1), 49-65.
- Juvan, J., & Vuga, J. (2011). What motivates Slovenian 'peacekeepers'? *International Peacekeeping*, 18(5), 591-606.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Age International.
- Lando, F. *Como fazer o método (metodologia) da dissertação ou da tese?*

- Langholtz, H. J. (1998). *The psychology of peacekeeping*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Lannes, U.L.P. (1998). *O Brasil e as Operações de Manutenção da Paz*. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.
- Martinez, B.M.M. (2016). *Motivação para ser militar: Ingresso na Academia da Força Aérea*. Dissertação (Mestrado) – Academia da Força Aérea.
- Martins, J. & Bicudo, M.A.V. (2005). *A Pesquisa Qualitativa em Psicologia*. São Paulo, SP: Centauro Editora.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Michel, M.H. (2009). *Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais*. São Paulo, SP: Ed Atlas S. A.
- Ministério da Defesa (2013). *Manual de Operações de Paz*.
- Ministério da Educação (2021). *Caderno de teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior*. Catálogo de Teses e Dissertações.
- Neves, A.N. (2022). *Ser da paz não é fácil: análise das atitudes dos militares brasileiros em relação às Missões de Paz a partir de uma perspectiva microdinâmica*. Dissertação (Mestrado) – Escola Superior de Guerra.
- Organização das Nações Unidas (2021). *What is peacekeeping*.
- Pawinski, A., & Chami, R. (2019). *Motivation for combat: A study of the military's 'can do' spirit*. Journal of Military Psychology, 31(2), 107-119.
- Perrelli, M.T. (2017). *Motivação de militares para participar do processo de expatriação em Missão de Paz no Haiti*. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). *The motivational bases of public service*. Public Administration Review, 50(3), 367-373.
- Perry, J.; Hondeghem, A. & Wise, L. (2010). *Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future*. Public Administration Review.

- Prudêncio, L.E.C.M., Silva, N.K.S., Fernandes, S.C.S., & Bittencourt, I. I. (2020). *A utilização da Teoria da Autodeterminação no Brasil: um mapeamento sistemático da literatura*. *Psicologia Revista*, 29(2).
- Raabe, B., Frear, K. A., Boursiquot, R. J., & Beal, S. J. (2020). *Leader development beyond the classroom: A mixed-methods examination of cadet–instructor interactions in U.S. Army ROTC programs*. *Journal of Applied Psychology*, 105(8), 853-866.
- Rocha, V. M. (2016). As relações de gênero e a dinâmica da vida familiar no contexto da divisão sexual do trabalho. *Revista de Ciências Humanas*, 10(2), 120-139.
- Rovella, B. S. & Silva, N. (2024). Revisão integrativa sobre motivação para Missões de Paz. *Revista da Universidade da Força Aérea*, 37(1-21).
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000a). *Selfdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1).
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000b). *Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Schmid, B., & Malone, G. P. (2017). *Promoting motivation, health, and performance in the military: Applying self-determination theory*. In J. L. Nye & L. A. Brower (Eds.), *What's new in leadership? Cutting-edge research and developing trends* (pp. 123-147). Routledge.
- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2004). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325–339. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.325>
- Silva, N. (2015). *Motivação e satisfação no trabalho*. In: Bendassolli, P., & Borges-Andrade, J. (org). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casapsi Livraria e Editora Ltda.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Simon and Schuster.

- Soares, D.H.P. (2002). *A escolha profissional: do jovem ao adulto*. Porto Alegre: Summus Editorial.
- Souza, W.F. (2007). *Sintomas de estresse pós-traumático em militares brasileiros em Missão de Paz no Haiti*. Dissertação (Mestrado) - Escola Nacional de Saúde Pública.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2^a ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Thundiyil & Thomas (2015). *Motivating Soldiers: The Role of Intrinsic Motivation and Autonomy in Military Contexts*.
- Tomforde, M. (2005). *Motivation and self-image among German peacekeepers*. *International Peacekeeping*, 12(4), 525-540.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Gênero: ☐ M ☐ F
2. Idade: ☐ 20 a 30 anos ☐ 31 a 40 anos ☐ 41 a 50 anos ☐ Mais de 50 anos
3. Tempo de Serviço ☐ Até 10 anos ☐ De 11 a 20 anos ☐ De 21 a 30 anos ☐ Mais de 30 anos
4. Posto/Graduação ☐ Soldado/Cabo ☐ Sargento ☐ Suboficial ☐ Oficial Subalterno ☐ Oficial Intermediário ☐ Oficial Superior ☐ Oficial General
5. Quadro:
6. Estado civil: ☐ Solteiro ☐ Casado ☐ Separado ☐ Viúvo
7. Quantidade de filhos: ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ou mais
8. Há quanto tempo se voluntariou: ☐ Há menos de 1 ano ☐ De 1 a 2 anos ☐ De 3 a 4 anos ☐ Há 5 ou mais anos
9. Já participou de alguma Missão de Paz? ☐ N ☐ S Se sim, quando e qual?

ANEXO B – QUESTIONÁRIO SOBRE MOTIVAÇÃO PARA MISSÕES DE PAZ

Para cada afirmação abaixo, indique o seu nível de concordância em relação à sua motivação para participar de Missões de Paz, utilizando a escala de 1 a 5, sendo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

	1	2	3	4	5
1. Meus objetivos profissionais dependem da minha participação em uma Missão de Paz.					
2. Participar de Missões de Paz está alinhado com minha visão para um mundo mais pacífico.					
3. Participar deste tipo de missão se adequa perfeitamente ao meu jeito de ser.					
4. Eu sentiria que falhei como militar se não me voluntariasse para uma Missão de Paz.					
5. Escolhi me voluntariar para Missões de Paz porque elas estão alinhadas com os meus valores pessoais.					
6. Poder participar de Missões de Paz me proporciona uma grande sensação de realização pessoal.					
7. Os benefícios financeiros decorrentes da participação em Missão de Paz foram influentes na minha decisão de me voluntariar.					
8. O incentivo da minha chefia foi relevante para o meu voluntariado em Missões de Paz.					
9. Devido à minha capacitação e conhecimentos, sinto que é meu dever participar de Missões de Paz.					
10. As tarefas desenvolvidas em uma Missão de Paz são próximas ao tipo de trabalho que eu gosto de executar.					
11. Eu desejo contribuir para a paz e o bem-estar das pessoas em áreas de conflito.					
12. Entendo que não participar de uma Missão de Paz prejudica minha carreira.					
13. Penso que todo militar deveria vivenciar a experiência de uma Missão de Paz.					
14. Sinto que participar de Missões de Paz é uma parte essencial do meu propósito como militar.					
15. Meu engajamento em Missões de Paz é relevante para a humanidade.					
16. As atividades desenvolvidas em Missões de Paz me motivam.					
17. O apoio da minha família foi relevante para o meu voluntariado para Missões de Paz.					
18. O reconhecimento social pelo meu envolvimento em Missões de Paz é algo que valorizo.					
19. Sinto que participar de uma Missão de Paz trará crescimento pessoal.					
20. Penso que participar de uma Missão de Paz permite desenvolver as minhas competências como militar.					

ANEXO C – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Motivação Pessoal

- Quais fatores influenciaram sua decisão de se voluntariar para a missão de paz?

Tempo de Voluntariado

- Desde quando você se voluntariou para a missão? Quais foram as motivações específicas que o levaram a essa decisão?

Obstáculos ao Voluntariado

- Quais desafios você enfrentou ao se voluntariar? Considere aspectos como: realizar a capacitação, ser autorizado a deslocar, família, local de trabalho, localidade, quantidade de efetivo no setor, curso de carreira, questões pessoais, LMR (conceito), perspectiva de cursos (pós, mestrado ou outra especialização)?

Impacto Familiar

- Como sua decisão de se voluntariar foi recebida por sua família? Quais foram as principais preocupações ou apoios manifestados?

Reação da Chefia

- Como sua chefia reagiu à sua decisão de se voluntariar? Houve algum tipo de apoio ou resistência?

Para Militares que Ainda Não Foram:

Expectativas para a Missão

- Quais são suas expectativas em relação à missão de paz? O que você espera encontrar durante sua participação?

Rotina e Atividades

- Como você imagina que será sua rotina e as atividades que desempenhará durante a missão?

Dificuldades Previstas

- Quais dificuldades você acredita que poderá enfrentar durante a missão?

Aperfeiçoamento e Ganhos Esperados

- O que você espera alcançar ou ganhar com a experiência da missão?

Para Militares que Já Participaram

Voluntariado Futuro

- Você se consideraria voluntário novamente para uma missão de paz? Por quê?

Realização das Expectativas

- As expectativas que você tinha antes da missão foram atendidas? Em que aspectos?

Aprimoramentos e Ganhos

- Qual foi o maior aprimoramento ou ganho obtido com a missão, considerando aspectos profissionais, culturais, linguísticos, sociais, financeiros, entre outros?

Pontos Positivos

- Quais foram os principais pontos positivos da sua participação na missão?

Pontos Negativos

- Quais foram os principais pontos negativos ou desafios enfrentados durante a missão?

Seleção e Preparação

- Como foi o processo de seleção e preparação para a missão? Que aspectos você modificaria ou melhoraria nesse processo?

ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Termo de consentimento livre e esclarecido

Pesquisadores responsáveis – Bianca Silveira Rovella e Prof. Dr. Narbal Silva

O(a) sr(a) está sendo convidado a participar da pesquisa “Determinantes motivacionais de autodeterminação dos voluntários da força aérea brasileira para participarem de Missões de Paz” que se trata de um projeto de pesquisa acadêmica dedicado a investigar quais os principais motivos para o voluntariado para Missões de Paz.

Objetivos: a pesquisa tem como objetivo principal compreender os determinantes motivacionais que influenciam na escolha de militares voluntários da FAB para Missões de Paz. Foram formulados também, objetivos específicos para auxiliar na condução da pesquisa: a) Caracterizar as atividades e riscos inerentes às Missões de Paz; b) Identificar os fatores que influenciam a escolha de militares da FAB pelo voluntariado para Missões de Paz; e c) Descrever suas expectativas em relação ao trabalho voluntário desenvolvido nas Missões de Paz.

Procedimentos da pesquisa: após seu consentimento para a participação na pesquisa – que se dá após a leitura deste termo e a marcação da opção “aceito os termos da pesquisa” abaixo, você terá acesso ao questionário. Sua participação consiste em preencher o questionário. Esse procedimento leva cerca de 10 a 20 minutos. Sua participação se dá apenas uma vez e é completamente anônima e voluntária. Ao final, você poderá marcar a opção “aceito ser contatado para realização de entrevista”, caso concorde em ser entrevistado pela pesquisadora e colaborar com os dados qualitativos da pesquisa.

Desconforto e possíveis riscos associados à pesquisa: ao participar desta pesquisa você poderá sentir algum desconforto (mais de ordem emocional) pois os itens a serem respondidos podem ser sensíveis ou delicados para você, pois versam sobre detalhes pessoais e de suas escolhas de seu trabalho. Caso isso aconteça sugerimos que, para administrar esse risco, você faça uma pausa no preenchimento da escala, podendo ser retomada posteriormente, caso seja de seu interesse. A sua decisão sempre será respeitada. Convém mencionar ainda o risco inerente ao ambiente digital, de vazamento de dados. Para preveni-lo a pesquisadora armazenará todos os dados em um HD externo, os quais serão mantidos armazenados pelo período de cinco anos, conforme item XI.2.f da res. 466/12 e art. 28º., inc. IV da res. 510/16, e deletados ao final deste prazo. Todavia, gostaria de esclarecer que você não correrá nenhum risco quanto à sua integridade física, difamação, calúnia ou qualquer dano moral. Sua identidade será mantida em absoluto sigilo.

Benefícios da pesquisa: o estudo possui caráter acadêmico, mas traz o potencial de apoio às políticas públicas, pois entende-se que a consciência e identificação quanto aos fatores motivacionais para a participação em uma Missão de Paz pode ser uma fonte protetiva para a saúde mental do militar, uma vez que permitiria que programas de seleção, preparação e acompanhamento psicológico destes militares fossem mais efetivos e eficazes, garantindo uma participação mais segura e eficiente nas missões.

Esclarecimentos e direitos: você tem o direito de receber uma via desse documento. Por favor, indique seu e-mail ao final da pesquisa para que sua via possa ser enviada para você. Você tem o direito a todo o tempo necessário para tomar a decisão de participar ou não da pesquisa. Caso seja constatado que a pesquisa lhe causou dano(s), você tem direito a receber indenização pelo(s) dano(s). Ainda que não sejam previstas despesas para participação na pesquisa, caso haja alguma despesa (exemplo: deslocamento para participar da entrevista), a mesma será ressarcida pelos pesquisadores. Caso você escolha não participar da pesquisa ou decida desistir/abandonar a pesquisa em qualquer etapa, não haverá qualquer prejuízo pessoal ou profissional por essa decisão. Caso você tenha alguma reclamação ou queira denunciar qualquer abuso ou improbidade desta pesquisa, denuncie ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH). O CEPSh é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Você pode fazê-lo pelo telefone, no número (48) 3721-6094, por e-mail (cep.propesq@contato.ufsc.br) ou ir ao local: Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, Trindade, Florianópolis, Prédio Reitoria II, 7º andar, sala 701. Os horários de funcionamento são: 2a a 6a feira, das 8h às 12h e das 14h às 18h. Você tem o direito ainda de ter esclarecidas quaisquer dúvidas relacionadas à pesquisa, a qualquer momento do processo.

A pesquisadora: tem o compromisso em divulgar os resultados da pesquisa no meio científico (na forma de artigos ou livros), assim como o compromisso de fornecer a cada participante o acesso aos resultados da pesquisa (com a preservação estrita do sigilo a respeito da identificação dos participantes) mediante pedido feito.

Consentimento pós-informação

Por me considerar devidamente informado(a) e esclarecido (a) sobre o conteúdo deste termo e da pesquisa a ser desenvolvida, livremente expresse meu consentimento para inclusão, como sujeito de pesquisa.

- () Aceito os termos da pesquisa (você terá acesso às escalas para preenchimento)
 () Não aceito os termos da pesquisa (você será redirecionada à página final de agradecimentos)

Contato da pesquisadora responsável:

Bianca Silveira Rovella.

Telefones: +55 11 99619-0472 / + 55 21 2157-2390, ramal 5011

E-mail: biarovella@gmail.com

Endereço: Praça General Aranha, 20 - Marechal Hermes - CEP: 21331-700 - Rio de Janeiro - RJ - Instituto de Psicologia da Aeronáutica – Divisão de Psicologia Operacional Aplicada

ANEXO E – ENTREVISTAS NA ÍNTEGRA

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado-civil	Filhos
1	M	Oficial Superior	Engenheiro	41 anos	20 anos	Casado	0

- Quando foi a primeira vez que o senhor se voluntariou para uma Missão de Paz?

- A primeira vez que eu me voluntariei pra Missão de Paz foi em 2023, mas eu tenho a intenção de ser voluntário desde 2019, só que de 2019 até 2022 eles não estavam cadastrando quem não fosse de quadro de AFA.

- Então o desejo já havia surgido desde 2019...

- Exatamente! Em 2019, quando eu assisti uma palestra no Curso de Aperfeiçoamento (CAP), eu era capitão, aí eu fui tentar me voluntariar e não consegui por essa barreira da questão do quadro. Em 2022 saiu a convocação sem discriminar quadro, aí então foi quando eu me voluntariei.

- E nessa ocasião do CAP foi a primeira vez que o senhor teve contato com esse assunto, com essa temática de Missão de Paz?

- No CAP foi a primeira vez que eu soube da existência das missões individuais. Em 2010, se não me engano, eu servi em Recife, no COMPREP, e eu tive muito contato com o Batalhão de Infantaria que enviou o primeiro contingente da FAB pro Haiti. Então, lá em 2010 eu soube que a FAB ia mandar um contingente pra Missão de Paz. Só que pra mim, de 2010 até 2019, eu entendia que a participação da FAB nessas missões fosse apenas com tropa e não incluísse missões individuais. Então eu achava até legal, até acompanhei o embarque deles para o Haiti. Eu achava legal, só que pra mim era coisa de infante e tropa: soldado, sargento e infante.

- E quando o senhor descobriu no CAP que existia as missões individuais, quando o senhor entrou em contato com essa possibilidade, ainda não pra si mesmo, já que parecia ser algo apenas para o pessoal da AFA, mas o que despertou seu interesse, o que te chamou a atenção?

- Então, só fazendo um esclarecimento, essa questão dos quadros da AFA, quando eu recebi a palestra no CAP, era um Tenente Coronel, do EMAER, logo que acabou a palestra eu fui logo procurá-lo e perguntei se poderia ser para qualquer quadro e ele falou que sim, então ali naquele momento eu entendia que era qualquer quadro. Quando depois eu voltei para a minha OM, depois do curso, e eu fui começar a receber os documentos pedindo voluntários, os rádios (documentos) que restringiam dizendo que era só quadro de AFA. Então assim, quando

eu tive a vontade de servir nisso, em 2019, eu não sabia dessa restrição. Essa restrição, na verdade, não era uma restrição muito real, ela foi do Chefe da Subchefia na época e ela durou esses 4 anos aproximadamente. Mas o que me motivou na época, eu acho que foi a possibilidade de ação, de fazer uma coisa mais real. Apesar de ser engenheiro, eu sempre gostei muito de ação, de coisa real, então assim... Dentro da área de engenharia, por exemplo, a gente tem duas grandes vertentes, que é a vertente de projetos, que vai lá e faz o projeto, cálculo de alguma coisa; e a vertente de operação, que vai pro campo, lançar um míssil, ensaiar aquela coisa... Eu, por exemplo, sou muito mais de operação, dentro da engenharia. Então assim, em tudo que eu fiz na FAB, sempre o que era operacional era o que eu mais gostava, entendeu? Então eu acho q o q me despertou muito o interesse em 2019 foi isso, uma possibilidade de ação, mais de campo, mais real.

- E na sua carreira, na sua trajetória, enquanto engenheiro, o senhor considera que teve bastante oportunidade de atuar em operações ou se sentia mais frustrado, sentindo falta disso?

- Eu sempre tive muita oportunidade. Porque o que acontece, no mundo da engenharia, 80% dos engenheiros prefere a não ação, então quem quer ir pro lado da ação vai muito facilmente, porque tem poucos voluntários. Então normalmente, o pessoal não gosta muito de viajar, por exemplo, vai ter uma obra lá em Caravelas, no sul da Bahia, uma localidade remota, ninguém queria ir, eu ficava animado pra ir... Então por isso que pra mim sempre foi tranquilo conseguir me encaixar nessas coisas, porque é uma coisa que normalmente pouca gente quer.

- E quando o senhor pensa em Missão de Paz, que tipo de ações o senhor imagina executar, que te agradam nesse sentido? Qual é o tipo de realidade ou de trabalho concreto que te chama a atenção?

- O primeiro que me atrai é não saber exatamente o que vai ser feito lá, isso me atrai muito. Tipo, sempre que eu to indo pra uma coisa desconhecida eu adoro isso, sabe?! Então a primeira coisa é isso. Mas quando eu tento imaginar que tipo de trabalho, eu mais me realizaria fazendo lá, eu penso muito na parte de negociação. Eu me acho particularmente um bom negociador. Nas minhas situações reais de FAB, comparado com colegas, que já tiveram nas mesmas funções que eu, eu acho que tenho uma facilidade muito boa de negociar, e também acabei fazendo pela FAB por conta de curso de carreira, acabei ganhando algumas ferramentas de negociação. Então assim, se eu for pensar em contribuição, o que eu melhor poderia contribuir seria isso. Isso me anima, poder colocar isso em prática. Então não sei exatamente que tipo de situações precisarão ser negociadas, mas eu acho que sempre que eu precisar conversar com dois lados, eu vou estar feliz.

- O senhor diria que esse gosto pelo desconhecido é um gosto próximo da aventura, de se arriscar, algo nesse sentido?

- Eu não sei se você traduz dessa forma... Mas pra mim é muito um gosto por... eu não gosto muito da rotina, sabe? Então, por exemplo, voltando pro caso da engenharia... Engenheiros, normalmente, começam em uma OM e morre na mesma OM, se ele quiser ela faz 30 anos a mesma coisa... Eu não consigo nem imaginar uma coisa dessas pra mim! Minha esposa fala que minha validade são 5, 6 anos em um lugar... pode estar tudo às mil maravilhas, mas eu começo a ficar aperreado, impaciente... “Ah mas tá tudo bem...” Tá tudo bem, mas eu não aguento mais fazer o que eu estou há 5 anos fazendo... Então eu acho que é mais isso da rotina, ser alguma coisa fora da rotina...

- E desde o ano passado então, em 2023, foi que o senhor conseguiu dar o nome para pertencer ao banco de dados... Como foi essa decisão? Tanto em termos pessoais, dentro de casa, quanto profissionais, de falar com chefia... Como foi esse processo?

- Bom, quando eu vi o rádio, eu falei, poxa, não tem restrição, então pra mim era a oportunidade perfeita. Minha esposa já foi militar temporária, então ela conhece um pouco do mundo militar, ela sabe dessa minha vontade de fazer isso desde 2019, porque eu compartilho. Quando eu falei pra ela, ela ficou super animada também, apoiou bastante a ideia, ela sempre entendeu que isso era um sonho meu dentro da FAB e ela foi perfeitamente bem. Profissionalmente, na OM, minha chefe imediata, ela mesma já quis se voluntariar, ela tem um perfil muito parecido com o meu, mas acabou desistindo por causa de filhos, mas ela entende que eu goste disso, porque é uma coisa que ela gosta também. O diretor da OM, o Brigadeiro falou uma coisa pra mim que eu achei muito interessante, ele falou: “Eu não iria pra uma Missão de Paz, mas eu jamais vou impedir um militar de querer ser operacional, eu acho que a gente existe pra isso, nossa principal função é essa, a gente não nasceu pra ser operador de SIGADAER, e se é o que você quer eu dou todo apoio.” Ele é aviador. Ele até me passou o contato de alguns colegas dele que já participaram de missão, pediu que eu ligasse pra eles, no sentido de entender melhor se era isso que eu queria mesmo, se fosse ele aprovaria.

- E quando ele disse que ele não se voluntariaria, o que o senhor entendeu dessa fala? Do porquê não ir, não se voluntariar, o que o senhor acha que afasta as pessoas na maioria das vezes?

- Eu acho que depende muito de perfil. Acho que não é o perfil dele por algum motivo. Eu não sei te dizer exatamente porque não é o perfil dele, ele não me falou. Mas, por exemplo, coisas que eu já ouvi de outras pessoas, já ouvi de coronéis, por exemplo, “eu não iria pra esse

tipo de missão porque eu até morreria pelo meu país, mas não morreria pelo país dos outros...” Eu entendo perfeitamente também, eu acho que cada um tem seu perfil e suas motivações.

- Como que o senhor imagina que seja a rotina numa missão, o dia a dia propriamente dito?

- Então, eu não consigo imaginar pra ser sincero. Como a gente estuda, cada missão é uma missão... Eu realmente não sei se tem operação à noite, se é só durante o dia, em que tipo de ambiente... Eu não consigo imaginar... Mas quando eu penso nisso, eu imagino que seja algo que nunca tenha um dia igual ao outro... Só não consigo imaginar como seja uma rotina, porque eu não sei nem de fato se tem uma rotina...

- E que tipo de dificuldades o senhor imagina que possa ter?

- Dificuldades? Olha eu acho que dificuldades que se possa ter nisso são semelhantes às dificuldades que se possa ter aqui no quartel... Soluções são negociadas, você vai ter que negociar com seu chefe, com seus pares, com subordinados, harmonizar interesses, e por aí vai... Eu não acho que seja muito diferente disso, não. Não me preocupa aquela questão que a gente ouve falar muito nos cursos de diferença cultural, ou diferença de língua, isso não me preocupa. Particularmente, eu já tive bastante experiência de trabalho com gente do estrangeiro, e esse nunca foi o problema. O problema que eu encontrava com eles era basicamente o mesmo que eu encontrava com colegas... Então, em termos de dificuldades, eu não espero nada diferente disso, não...

- E em termos pessoais, no sentido da distância da família, de conexão, seria algo que te preocuparia ou acha que lida bem com isso?

- Não, isso não me preocupa. Tudo vai muito das experiências pelas quais você já passou e aí você consegue avaliar um pouco como você se comportaria, tendo como base como você se comportou em situações passadas. Então, por exemplo, em 2009 eu morei 1 ano sozinho em Angola, sem minha mulher, e foi super de boa, tranquilo, então a questão do afastamento não foi problemática. Mas aí eu entendo que vai muito de estrutura familiar. No meu caso, eu saí de casa dos meus pais, em Fortaleza, com 18 anos pra vir pra São Paulo estudar no ITA, em São José, e nunca mais voltei, então minha relação com meus pais sempre foi aquela de ver uma vez por ano nas férias, que é muito diferente da rotina de quem tem pais na mesma cidade, ou em cidade próxima, que sempre tá ali no final de semana, faz um almoço junto, no feriado... Em relação à minha esposa, também é tranquilo... Em relação à Angola ela se comportou super bem, eu também, no sentido de que a distância não afetou basicamente nada do relacionamento da gente... Mas até pela maturidade que ela tem em relação a essas coisas eu sempre acho bem

tranquilo. E também assim, lá em Recife eu cheguei a passar 210 dias do ano viajando em missão, então não é algo que preocupe a gente...

- E em relação ao processo de se candidatar pra vaga, que tipo de dificuldades o senhor encontrou no meio do caminho? Ou até de poder se preparar... Como é esse processo desde que dá o nome até aguardar ser chamado?

- Eu acho que poderia ser melhorado, que a gente pudesse ter mais informação do fluxograma sobre como funciona isso... “Então você vai fazer isso, depois aquilo, o 3o passo é esse, o 4o é esse e o 5o é esse, depois você vai pro banco de dados, onde a fila tem o seguinte critério...”. Eu não tenho essas informações e do que a gente conversa com outras pessoas também acho que ninguém tem. Então o que você não sabe, você só vai saber o próximo passo quando eles entrarem em contato... Tipo o curso (preparatório) eu não sabia nem que curso tinha, se ia fazer, até que um belo dia me ligaram e perguntaram “você tem disponibilidade pra ir pro curso lá no Rio?”. Aí pega a gente meio de surpresa e a chefia também. E outra coisa que eu acho chato também no processo é que eles pedem o favorável do comandante para toda pequena etapa. Então eu já estou com vergonha de toda hora ter que ir lá no comandante: “Diretor, agora tem mais uma coisa... o senhor é favorável?”, “Sou.”, “Tá bom, vou avisar”. Pô se o cara é favorável e já deu o aceite...

- E como é pro senhor ficar nesse aguardo? Bom, dei meu nome, pode ser que eu seja chamado amanhã, ou daqui 5, 6 anos... como é essa espera?

- Eu acho chato, em 20 anos de serviço, eu sei que essas coisas na FAB são assim e sempre vão ser, então não me afeta muito. Apesar de que eu gostaria que fosse mais claro o processo. Porque eu entendo assim, a maioria das missões já estão em andamento, então a gente sabe quem está na missão, quem vai ser rendido e quando. Então se fosse eu no setor que organiza isso eu tentaria já deixar uma planilha pronta dizendo que vagas devem aparecer para tal vaga, em tal época, com tais critérios de perfil, pras pessoas terem pelo menos uma ideia de onde vai aparecer vaga e de qual é o critério... que o processo fosse mais transparente... não acho que seja desorganizado, eles tem a organização deles, só que eles não expõe isso pra gente... pra mim o que falta é transparência, de chegar essas informações até os militares.

- E quando o senhor pensa na maioria das pessoas que se voluntaria, não pensando em si mesmo, mas em outras pessoas que conhece que tenham se voluntariado, o que o senhor pensa que esteja como motivação deles?

- Olha, eu acho que tem de tudo, tem pessoas que gostam da missão em si, da ação, do que a missão significa, o propósito da missão, acho que esse seria o perfil esperado de todo

mundo. Mas das pessoas que eu já conversei, eu acho até que boa parte, a maioria dos que eu conheci tem esse propósito. Mas eu também conheci pessoas que não me disseram, não deixaram isso claro, mas que pra mim é bem nítido que estão indo por questões financeiras, porque numa missão no exterior ela vai ganhar mais dinheiro. Nunca ninguém falou isso, mas eu percebo, é perceptível, porque são pessoas que você olha, conversa com elas e diz “caramba, essa pessoa não tem perfil nenhum para isso”... Eu duvidaria até se de fato essa pessoa gostaria de fazer a missão.

- E entrando nisso, como o senhor imagina que seja o perfil ideal de um militar pra ir pra uma missão?

- Bom, eu acho que o principal perfil, traço de personalidade que a pessoa precisa ter é o desprendimento, de forma geral, de questão familiar... não ser aquela pessoa que “nossa se eu não almoçar com minha mãe toda semana, eu não vivo”... Então ser uma pessoa mais desprendida nesse sentido. Uma pessoa que saiba lidar razoavelmente bem com diferenças culturais, de preferência que já tenha se disposto a situações desse tipo, que goste de trabalho de campo, que não é todo mundo que gosta, muita gente prefere escritório... Que mais? E que não tenha medo, né? Porque uma missão dessa, a maioria, é uma missão com algum índice de perigo, de exposição à letalidade, esse tipo de coisa...

- Chegando ao final, o que o senhor acha que vai ganhar indo pra uma Missão de Paz?

- Olha, eu acho que experiências no exterior agregam absurdamente a vida de qualquer pessoa. Então eu já tive algumas oportunidades de fazer isso e fico muito grato de ter tido, porque eu sei que eu não seria a mesma pessoa se eu não tivesse tido essas experiências. Então você ganha muito em resiliência, em tolerância, de saber viver melhor sem tanto conforto, sabe? Eu acho que isso tudo é muito agregador na vida, porque você vai aplicar depois no pessoal, no profissional, em todo aspecto... Eu vejo muita gente que nunca teve experiência desse tipo e eu fico doido de ver que a pessoa nem busca, sabe? Porque quando você nunca fez, você nunca sabe o que pode fazer... Então, o que eu espero de ganho é ter um tijolo a mais nesse tipo de experiência, de trabalho fora do Brasil... todas as que eu tive foram muito engrandecedoras, eu espero que seja da mesma forma.

- Pra fechar, o que o senhor acha que perderia se não fosse pra uma Missão de Paz? Como acha que se sentiria se por algum motivo não fosse pra uma Missão de Paz?

- Eu ficaria triste porque é algo que eu sempre quis fazer, e poxa, esse processo todo que a gente faz é desgastante... desde todas as conversas para se voluntariar, as negociações, depois pra fazer curso, para obter pareceres favoráveis para indicação e por aí vai... e se em

algum momento você perceber que tudo foi em vão é de alguma forma frustrante... mas, como qualquer coisa na FAB... a FAB ensina muito você a aceitar as coisas. Então, se também não acontecer, não aconteceu. Eu penso muito assim, às vezes o pessoal fala do perigo, “você não se preocupa com o perigo?”, eu acredito sinceramente que se for pra eu ir, se der certo eu ir, é porque era pra dar certo e não vai acontecer nada, e se também não for pra eu ir, se por acaso der alguma coisa, sabe aquelas coisas que a gente fala que deu errado, mas na verdade era um livramento? Se não for pra ir é porque era melhor não ter ido, eu tento pensar muito dessa forma. Só pra ilustrar um pouco o que eu já passei em relação a isso: na missão da Inglaterra, em 2020, a preparação pra essa missão foi muito mais desgastante do que essa de Missão de Paz, eu tive que fazer muita prova, tive que estudar muita coisa, tive que pagar muita coisa do meu bolso, tipo visto, curso e por aí vai, tudo isso sem ter certeza se iria e no final quase deu tudo errado, então assim... não tem muito o que fazer, a gente faz o processo todo sem saber se vai ser chamado ou não...

- Algo a mais que o senhor acha que ficou faltando falar?

- Não, só algo que me impressiona muito positivamente: de ter visto já muitas mulheres com filho, com filho pequeno, de fato querendo ir, você vê o desejo genuíno de ir, não é pela questão financeira, não é nada, é pela missão. Isso é algo que sempre me impressionou muito positivamente nas mulheres com filhos que eu vi.

- Sim, porque culturalmente é algo mais raro de ser visto, né?

- Sim, às vezes eu até converso com meus subordinados aqui, meus capitães, tenentes, que ficam aqui pra ir pra uma reunião em Brasília, que fica 2, 3 dias fora “ah porque pra mim é complicado por causa do meu filho pequeno”, eu fico “bicho, pelo amor de Deus, em que mundo você tá vivendo?” Eu vejo mães se dispondo a ficar um ano por uma missão e ele não consegue ficar dois dias fora?

- Realmente são perfis bastante diferentes, né?

- Sim, muito!

- Bom, agradeço muito sua participação, caso lembre de algo que queira acrescentar é só me chamar!

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado-civil	Filhos
2	F	Oficial Subalterna	Aviadora	27 anos	9 anos	Solteira	0

- Quando foi a primeira vez que você se voluntariou para uma Missão de Paz?

- Assim que eu cheguei no Esquadrão, a gente recebeu um rádio, pedindo voluntários, em 2020 foi meu primeiro ano aqui.

- Então já tem 4 anos, isso você como tenente ainda... Você já conhecia algum outro tenente que tivesse dado o nome? Como foi sua aproximação com esse assunto de Missão de Paz?

- Na AFA a gente teve algumas instruções, apresentações, de outros militares que já estiveram em Missão de Paz: um do Congo e um do Sudão do Sul... Aí eles fizeram palestras sobre o trabalho deles, sobre o que desempenharam lá e que existem outros postos de trabalho também que a pessoa pode estar participando. Então eu já sabia que a Força Aérea tinha alguns postos.

- E o que dessas palestras e do que você foi conhecendo sobre Missão de Paz te interessou para que você chegasse a se voluntariar?

- Além de poder ajudar durante uma situação de conflito ou pós-conflito, a sensação de poder ajudar as pessoas que estão ali, a fazer uma reconstrução social, ou de um Estado que está precisando... E também a experiência, nova experiência que a gente vai ter contato com outras línguas, outras pessoas, outras culturas, que acho que a gente consegue trazer não só pro crescimento como militar, profissional, mas como pessoa também.

- E como você imagina que seja uma missão dessa, que tipo de atividades você imagina desenvolver lá, a rotina em si, o dia a dia em uma missão?

- Então, como eu não tenho um curso operacional que eu entre em alguma área de treinamento, de reestruturação de polícia ou de pessoal combatente, acredito que eles poderiam me colocar ou como observadora, que seria observar um conflito que já está estável, ou que está escalando, seria mais questão de relatório, observação de pequenos conflitos, pequenos clãs, e andar desarmada, como observadora mesmo, pessoa que avalia como está a condição e reporta pra quem vai tomar as decisões. Ou entrar na questão de, como eu sou mulher, eles podem estar trabalhando comigo na questão de gênero, né?! Existem algumas tribos em que a mulher não conversa com homem, ou o homem que está lá não deixa que se aproximem outros homens... E crianças também, as mulheres trabalham mais com isso, mulheres como ponto de contato de

outras mulheres, pra ver se não estão sofrendo abuso, ou com crianças, que elas têm um fator de inteligência, elas veem muitas coisas, podem reportar muitas coisas, porque ainda não tem aquela malícia de estar para um lado ou para outro. Eu acredito que seria mais nesses dois vínculos, pelo menos agora, porque existem outros postos como major, mas se fosse pra ir por agora seria por essas linhas...

- E você falou que não tem nenhum curso operacional, mas da sua prática, o que você acha que mais se aproximou de uma Missão de Paz, em termos de preparação, de capacitação...

- Então, como piloto, a gente tem bastante treinamento. Eu não acredito que a Força Aérea não iria colocar a gente como tripulante, como piloto, porque nossas aeronaves não possuem os requisitos exigidos pela OTAN. Mas como piloto a gente tem capacitação, eu tenho os cursos necessários, mas eu acho que eles não utilizariam isso por conta da gente não ir com as nossas aeronaves, que não são capacitadas. Como eu sirvo na Amazônia, a gente faz muita missão de evacuação aeromédica, tem muito contato com indígena e tem os mesmos olhares, uma comunidade que discute com a outra, a filha que foge pra casar com outro cara e eles tem esse tipo de conflito também, tem muito problema de suicídio e eles pedem pra gente tirar o corpo, mas a gente não pode fazer isso, tem outros órgãos competentes... Então a gente entra em contato com isso, ou com comunidades ribeirinhas, do interior do Amazonas, Rondônia, Roraima... Então são os momentos que a gente mais tem contato com isso... Ou, como exemplo de agora, tem situações de desastres, apoio humanitário, estar em contato com as pessoas.

- A sua prática já é bastante voltada pra ações humanitárias, de ajudar pessoas.... Por que ir pra uma Missão de Paz, se de alguma maneira se alguma maneira você já desempenha isso aqui?

- Não sei, acho que a gente não sente que o sofrimento... Parece que o sofrimento de lá é maior, mas eu acho que é mentira... Porque pessoas necessitadas tem em todo lugar, aqui também. Um exemplo, vamos supor que como piloto eu vá fazer uma entrega de cesta básica, de vacinação, mas a gente sente que qualquer outra pessoa poderia fazer esse papel também. Às vezes a gente sente que como mulher, com as capacidades que eu tenho, com o estudo que eu tenho, sinto que posso ir lá e fazer alguma diferença nas questões de gênero.

- E você acha que o fato de você ser mulher te ajuda ou te atrapalha a se voluntariar?

- Eu acho que ajuda, porque eles precisam de pessoas competentes. Eu estava até falando com o meu Operações que voltou do Sudão do Sul agora, e ele falou que tem muita gente, que é muito necessário mulheres que se dediquem ao trabalho. Não só isso, a nossa norma, a legislação, abre vagas para mulheres a partir de suboficial, mas se você ver, tem menos

mulheres na Força Aérea, então eles precisam abarcar mais patentes. Enquanto do homem é a partir de capitão.

- E como foi quando você quis se voluntariar, a reação da sua chefia?

- Inicialmente, como eu ainda não era comandante de aeronave, eu ainda tinha o conflito de ter que fazer a minha progressão como piloto, a minha carreira para a qual eu me formei. Então, inicialmente, teve a reação de que “se for agora não vou te liberar porque você precisa terminar sua formação como piloto”, e é justo, porque senão a gente perde o tempo, o timing de fazer a formação e eu não dou o retorno por esquadrão que eu deveria dar. Então, inicialmente, foi só por uma questão operacional mesmo. Mas depois foi muito incentivado, tanto é que sou eu que lanço todos anos a relação de voluntários, eu incentivo a galera a botar o nome...

- E pra sua família como foi?

- Eles incentivam muito, depois que eu saí de casa, eu já moro longe, eu estou em Manaus, eles no Rio de Janeiro, então eles incentivam muito que vá, mas que volte, né?

- Atualmente você mora sozinha?

- Sim.

- Então foi mais a comunicação pros seus pais?

- É... aí eu comecei a namorar e começou a ser um pouco difícil...

- Isso impactou de alguma maneira o namoro?

- Não... tanto que no começo eu já tinha saído pra um curso no Exército, de 3 meses, que fui pega do nada, eu já estava em missão e quando voltei falaram “tem um curso que sai a aeronave no sábado, 3 meses em São Paulo”, era 5a feira. Aí eu fui e nem vi ele mais, só quando voltei 3 meses depois. Então a gente já treinou ficar distante. Só que isso é uma coisa que eu não abro mão... ok, é um ano, até um pouco menos, e eu acho que eu vivo uma experiência que eu gostaria de viver, contribuo da forma que eu gostaria de contribuir e é um ponto que as pessoas as vezes não gostam de admitir, mas o financeiro também é um ponto motivacional.

- E o que você diria que teria sido o maior entrave ou dificultador nesse processo desde que você se voluntariou?

- É mais disponibilidade minha, mesmo. Por exemplo, esse ano ia ter o curso de preparação de observador e eu até recebi mensagem pra saber se eu tinha interesse, e eu tinha, só que eu tinha que vir pra Cachimbo, fazer minha parte operacional. Então o maior entrave tem sido esse, porque estamos com poucos pilotos aqui, estamos precisando que a galera contribua com as missões em sede. Então eu perdi esse curso em abril, mas em setembro devo

estar fazendo o estágio preparatório, já vi a data que será eu vou conseguir. Então já perdi duas oportunidades. O difícil tem sido conciliar com a carreira de aviadora.

- E se imaginando na missão, que tipo de dificuldade você acha que pode encontrar lá?

- Acho que o primeiro seria a barreira do gênero, que é uma coisa que eles querem vencer, que eu acho que é justamente o que a gente nem tem ideia, porque ninguém chega pra você aqui e fala “não vou te escutar porque você é mulher, não fale comigo”, não existe o caso. Lá não, a depender do lugar. Estou generalizando, mas não é que seja em todo lugar, mas existe a possibilidade. Porque eles provavelmente vão botar a gente pra quebrar essa barreira, em um lugar que já esteja pacificado. E a cultura diferente. Eu gosto muito de viajar. A última vez estive nos EUA, e muito legal lá, mas culturalmente você sente o impacto, depois de um tempo, tanto da comida, do jeito das pessoas te tratarem, você não sente que é o jeito brasileiro de ser, não tem as músicas, a comida as pessoas se empanzinam no café, não tem almoço, um lanche só, esse choque cultural que pode ter... Acho que deve ser correria como em qualquer lugar... Porque eu acho que coisas relativas à profissão, como executar bem, fazer os relatórios, a gente tem aqui...

- E se fosse pensar de maneira geral, sobre outras pessoas que você conhece que tenham se voluntariado, o que você acha que seja o principal motivo pra se voluntariar?

- Conhecendo as pessoas que já foram, foi pela experiência mesmo, não só por ajudar, mas pela experiência de chegar lá e aprender, assim como ensinar. Você aprende muito ensinando. Então acho que a maioria foi lá pra aprender bastante e ter bagagem para voltar e poder melhorar alguma coisa aqui também.

- E se você pensar no perfil ideal de um militar que vai pra uma Missão de Paz, como ele seria?

- Fisicamente tem que estar em boa forma, como normalmente um militar. Uma pessoa que saiba falar alguma outra língua, principalmente, o inglês ou francês, que são as línguas da ONU. Uma pessoa que culturalmente não tenha ressalvas, convicções plenas, que às vezes chega lá e começa a colocar questões pessoais e confundir as coisas, porque não tem a mente aberta o suficiente pra aceitar a forma da outra pessoa e poder fazer um bom trabalho e... Não desapegado, mas é mais fácil pro pessoal que não tem família ficar esse tempo todo fora, não que seja impossível... Mas que não tenha filhos pequenos, que demandam atenção, porque não adianta você ajudar outras pessoas, outra família, e a sua ficar necessitada... Acho que é isso, físico, psicológico... Financeiro não precisa, porque o pessoal vai pagar pra estar lá, a pessoa vai ganhar bem.

- Você gostaria de acrescentar algo?

- Eu acho que a maioria das pessoas vão pra lá não só pelo profissional, mas vão pra lá, pelo menos as que eu vi, porque também não são muitos que se voluntariam, eu fecho a lista de Manaus e não são tantos... a maioria que vai, vai realmente pensando numa experiência de como ficar uma pessoa melhor, de poder ajudar no que puder, mesmo que seja um ano, um ano dos 30 da sua carreira... Mas já ouvi histórias que precisa de mulheres competentes, porque tem países que mandam um monte de mulheres aleatórias e às vezes a pessoa tá ali só pelo dinheiro e não são boas no trabalho, às vezes até atrapalham...

- E você disse que não são muitas pessoas que se voluntariam, porque você acha que as pessoas acabam não se voluntariando?

- Porque eles acham que não vão conseguir. Tem gente que bota o nome pra continuar, mas a maioria da galera que é abaixo de capitão, principalmente os homens, acham que não vão conseguir, que não vão ser selecionados, que não adianta. Não é porque não querem, é por estarem fora dos pré-requisitos, acham que não adianta, que não vai dar em nada...

- Entendi... não seria porque não gostariam de ir então...

- Exato.

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado-civil	Filhos
3	M	Oficial Superior	Engenheiro	41 anos	15 anos	Casado	2

- O que te levou a se voluntariar pra uma Missão de Paz?

- Minha experiência como militar, já fui de infantaria do Exército, era temporário, saí de lá fui pro Corpo de Bombeiros, então trabalhei na rua por quase 6 anos, era muito operacional, na rua o tempo inteiro, pegando n tipos de ocorrência... E entrei pra Aeronáutica pra um serviço administrativo, no começo foi um choque pra mim, trabalhar na frente de um computador o tempo inteiro, eu não estava acostumado com isso, era sempre com escala, pegando ocorrências de diversos tipos... Aí em 2016, eu já era quase capitão, eu descobri os *peacekeeper*, tinha o dia do *peacekeeper*, e fui pesquisar quem eram essas caras de boina azul, fui descobrir o que eles faziam, e achei que era uma chance de voltar um pouquinho daquela operacionalidade que eu tinha antes lá no Corpo de Bombeiros, que eu tava acostumado com a coisa operacional, ajudando pessoas, achei que seria uma grande oportunidade de ter essa experiência, de servir em outro país, conhecer outras culturas e voltar um pouquinho dessa coisa que eu gostava tanto, que era ser bombeiro, ajudando pessoas em algo mais operacional do que eu fazia no dia a dia... Porque o mais operacional que eu tinha na FAB era quando eu ia na obra, era fiscal de obra, esse era o ápice da minha operacionalidade...

- Quando o senhor diz voltar pra operacionalidade, o que dessa operacionalidade te encanta, te motiva? porque essas atividades te entusiasma?

- Acho que o que mais me veem à cabeça é a mudança de rotina... Então, por exemplo, se eu for observador da ONU, eu imagino que eu vou ter que conversar com comunidade, em determinadas missões eu vou ter que ir pra um lugar um pouco diferente, observar, ver a coação de entidades, ou grupos, ver como eles estão atuando e ter que relatar... Eu acho que isso vai mudar muito a minha rotina, vejo a operacionalidade nesse sentido. Ou se for pra staff, vou estar em outra rotina, trabalhando com algo diferente do que eu sempre trabalhei, em um país diferente, com um pessoal totalmente diferente, com outras culturas... Então sempre vejo nesse sentido.

- E o senhor ouviu falar sobre essa possibilidade quando já era quase capitão, já tinha passado uns 6, 7 anos de FAB... Até então nunca tinha ouvido falar sobre essa possibilidade?

- Nunca, nunca tinha conhecido ninguém que foi... Foi numa formatura, acho que de 7 de setembro, que teve um grupamento só de *peacekeeper*... Aí conheci pessoas que já foram

pra missão, que me relataram como foi essa experiência, e foi me crescendo a vontade... Só que eu não sabia nada de inglês, aí comecei a estudar inglês, obtive a certificação, mas mesmo assim, meu inglês ainda tá bem fraco, voltei a estudar depois do curso preparatório para Missão de Paz.

- E o que essas pessoas que já foram contaram pro senhor sobre como é uma missão?

- Eu conheço 3 pessoas que foram, um deles até era o mais antigo brasileiro na missão, na República Centro Africana, mas ainda não tive oportunidade de conversar com ele desde que voltou. Outra que conheci que foi pro Sudão e um pro Saara. Eles me falaram que o principal ganho na missão é essa convivência com pessoal de outras culturas, no dia a dia de trabalho e conhecer a cultura e as dificuldades do país onde estão atuando. Eles viam muitas dificuldades daquele país. Conheci também um que foi para o Haiti. Ele me falou muito das dificuldades que eles tinham com a cultura do pessoal e a total falta de controle do Estado e como a ONU, a missão, estava ajudando nessa reestruturação do Estado e eu achei bem nobre a missão. Eu fiquei com muita vontade de participar disso. Eu tenho alguns sonhos e acho que esse é um deles, de trabalhar numa missão dessa, seja como staff ou observador. Eu não quero ir pra reserva sem ter tido essa experiência.

- Desde que o senhor conheceu sobre essa possibilidade e resolveu se voluntariar, quais foram os maiores obstáculos até agora?

- Primeiro a falta de informação, não o mais importante, mas cronologicamente falando, porque eu sempre pescava pequenas informações por vez. Segundo, a dificuldade com a língua, com o inglês, porque meu inglês era muito fraco, apesar de eu ter conseguido um B2 na prova, acho que pra desenrolar em uma conversação está bem abaixo, senti isso nos curso, mas voltei a estudar todos os dias. Com a família, acho que não é uma dificuldade porque eu já venho falando isso há alguns anos com minha esposa e ela entende essa minha vontade de ir, ela concorda e me apoia nessa decisão. Outra dificuldade acho que é a liberação da chefia, porque agora eu estou fora da FAB (prestando serviço no Exército), mas eu tenho certeza que se eu estivesse na FAB onde eu trabalhava até o ano passado, eu não teria liberação, provavelmente nem pra fazer o curso. Agora que estou no EB, eu tenho a liberação da FAB, que tem um Brigadeiro que é meu chefe da FAB, e o Comando do Exército eu também tenho certeza que não vai me segurar, me liberaram pra fazer o curso com muita tranquilidade. Eu acho que o que dificulta é o quadro de engenheiros, porque tradicionalmente, não tenho uma estatística, mas com certeza, é muito mais gente de Academia que vai, então quadro de

engenheiros, de apoio, os especialistas, são uma minoria nisso aí... E acho que não é nem culpa do EMAER, é da própria chefia do militar que não libera pros cursos e pras missões.

- E dando tudo certo, o senhor indo pra uma missão, quais imagina que serão os maiores desafios durante a missão?

- Eu acho que o principal desafio, que vejo hoje, primeiro a língua, estou me preparando pra isso, estudando muito, mas o que vejo hoje, acho que a falta da família por perto. Eu tenho minha esposa e meus dois filhos, acho que vou sentir bastante falta disso. Acho que sempre que tiver a oportunidade vou querer voltar pro Brasil, ou encontrá-los em algum outro lugar. Conforme tive explanação de uma major que foi, ela disse que tinha dificuldade com internet, com a energia... Fico pensando nisso, porque hoje temos essa facilidade de fazer uma chamada de vídeo, mas dependendo do lugar isso não vai ser possível, então é como se estivesse atrasado uns 10, 15 anos... Isso pode dificultar muito meu bem-estar psicológico no trabalho.

- Para além dos seus motivos, pelo que o senhor já ouviu de outras pessoas ou pelo que o senhor imagina, o que o senhor acha que motiva as pessoas para irem para uma missão?

- Acho que o maior motivador é estar num país em conflito e poder ajudar de alguma forma pessoas que estão carentes de alguma atuação do Estado, suprir as pessoas de alguma necessidade em específico, as pessoas ou um grupo de pessoas. Acho que a principal motivação que eu vejo nos que foram é essa.

- Seria algo voltado pra finalidade da missão em si mesmo?

- Pelo que eu entendi deles, essa seria a principal. A segunda, seria ter essa experiência de trabalhar com outras pessoas, conhecer outras culturas... Um militar me falou, por exemplo, que os melhores amigos que fez era uma mulher do Butão e um de Bangladesh... Quando ele ia conseguir conhecer essas pessoas?! Já viajou pro país deles... Outra coisa que comentam também é a parte da remuneração que é atrativa, para nós militares brasileiros, porque temos uma parte da FAB e uma da ONU, e lá no local possivelmente não vai ter nem como gastar esse dinheiro, então acaba sendo uma poupança forçada. Mas pelo que conversei com essas pessoas, isso não era o principal.

- Voltando pros desafios que o senhor citou, de que forma imagina que pudesse vencer, quais seriam as estratégias pra driblar esses desafios?

- A primeira estratégia acho que é a preparação da família, já conversei, mas quando for designado, imagino que eu tenha alguns meses para um sprint final pra essa preparação... Pesquisar o lugar que eu vou e deixar claro que às vezes não vai ser possível estabelecer contato... Eu sei que pra mim vai ser uma coisa nova, vou estar me adaptando com muita coisa,

trabalhando muito, com muita gente de culturas diferentes em volta, muita coisa pra eu assimilar e acho que pra quem fica é mais difícil, porque vai continuar na rotina e sem a minha presença, que eu julgo ser importante, como ajudar meus filhos com lição de casa e outras coisas. Então acho que o principal é esse trabalho anterior, que é conversar com a família, prepará-los pra isso. Segundo, tentar elaborar controles pra mitigar riscos de ficar sem essa comunicação com eles, então talvez mais de um chip de operadora lá do local, se cair internet vou ter, algum outro meio pra tentar mitigar esse risco de ficar sem comunicação com a família...

- E se o senhor fosse definir um perfil ideal de militar pra ir pra uma Missão de Paz?

- É que eu tenho dificuldade com língua, então acho que eu fico supervalorizando isso... Mas acho que o militar que tem uma experiência, uma fluidez, com o inglês, o espanhol e o francês, com essas três línguas, ele já está bem à frente, vai sofrer menos. Apesar dos instrutores terem falado pra não ficar tão preocupado com o inglês, que chegando lá as coisas vão se ajustar... Eu fico potencializando essa minha dificuldade. Então, pra mim, o ideal seria saber essas três línguas. Sabendo, eu estaria bem mais preparado. Mas claro que existem outras coisas, tem o preparo com toda legislação da ONU, tem o preparo psicológico, de ficar esse tempo todo longe do Brasil convivendo com outras culturas...

- O senhor gostaria de acrescentar mais algo?

- Acho que falei tudo, só revendo... É o meu sonho pegar uma missão desta, é meu objetivo de Força, não diria que ficaria frustrado, mas ficaria chateado se eu fosse pra reserva e não tivesse essa experiência na Força Armada. Então é um grande objetivo, é meu principal objetivo profissional no momento, estou me esforçando muito já há algum tempo para alcançar esse objetivo e até acho que a falta de informações atrapalhou, porque eu achava que tinha que ter o CAP, então meu nome só seguiu depois que eu fiz o CAP, mas eu podia ter me voluntariado antes, teria ganhado tempo, talvez até já tivesse ido pra uma missão... Se eu soubesse antes, já podia ter acelerado meu inglês, pra conseguir a certificação, mas realmente não sabia, pra mim estava tudo muito distante... eu pensava “vou fazer o CAP já quase major...”, só fui saber que não precisava do CAP esse ano, quando eu já cumpria esse pré-requisito, já era major...

- Vamos pensar que o senhor terá a sua hora...

- Eu to pensando assim... tem que acreditar que a missão que cair pra você, se cair, é aquela que é pra você! Então se eu não for designado pra uma missão, pode ser porque Deus achou que não era pra eu ir talvez, vou ficar chateado, mas quem sabe de tudo mesmo é Deus e pode ser ruim pra mim ir pra uma missão, digamos... Igual me surpreendi quando ouvi a estatística sobre quantas pessoas já morreram em missão, foram quase 2000, muita gente, né?!

Mas somos voluntários, sabemos dos riscos e temos que usar as ferramentas pra mitigar esse risco...

- É uma missão perigosa, então tem que avaliar bem a vontade, né?!

- É jogar pra Deus e tentar dar o melhor de si pra missão, tentar fazer a diferença, ajudando a comunidade, as pessoas, e tentar captar o máximo de experiência. Eu acho muito legal, porque todo mundo que vai fala que a pessoa não volta igual, volta com outra mentalidade... E eu quero isso pra mim, acho que vai dar um *up* na minha vida, e pra passar a experiência pros meus filhos, de outro país, então acho que vai ser bem legal até na educação do meus filhos.

- Bom, agradeço muito sua participação e que sendo seu sonho, que se realize!

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado -civil	Filhos
4	M	Oficial Intermediário	Controlador Tráfego Aéreo	43 anos	24 anos	União estável	1

- Há quanto tempo você se voluntariou pra uma missão?

- Há 2 anos...

- O que você diria que te motivou a se voluntariar?

- O interesse pela atividade humanitária, pelos perfis que eu tenho conhecido nesse tempo de participação do Brasil em cenários em que os conflitos, sejam políticos, econômicos, armados, acabam colocando em risco a mobilidade das pessoas, o patrimônio, a própria situação do país, estrutural, política, educacional... Então vendo a atuação do Brasil, com suas Forças, nesses países, surgiu o interesse em fazer parte desse conjunto.

- O que dessas ações humanitárias te faz brilhar os olhos?

- A possibilidade de prover logística, de fazer um trabalho manual, levando as condições básicas para aquelas comunidades, aquela população.

- Você disse que tem 24 anos de serviço, mas que apenas há 2 você se voluntariou. Como foi esse despertar? O que fez acender essa luz?

- Na verdade, como graduado eu não tive acesso a essas informações, isso é importante, porque não tem mesmo. Se você chegar nas unidades e perguntar pro graduado, pro terceiro sargento sobre Missão de Paz, ele não faz ideia, o segundo sargento já ouviu falar, o primeiro sargento alega que não chega nele essa possibilidade, porque o que chega nas OM é “oficial, capitão, com aperfeiçoamento”. Então como graduado a gente não tem acesso. Como oficial, como segundo tenente, quando a gente chega na OM é apenas fomentado o trabalho exclusivo, até por conta da chegada. Você chegou e vai trabalhar com a atividade A, então foque nela pra que você tenha um bom desempenho, uma boa avaliação. Então os dois primeiros anos do oficial são muito focados nessa atividade, pra que a gente tenha uma boa avaliação no início do oficialato. Quando a gente vai à primeiro tenente, a gente já sente aquela antiguidade, o grau de responsabilidade, mas já começa a vislumbrar outras coisas, como a capacitação. Então a gente começa a conhecer, e eles passam esses documentos e a gente começa a vislumbrar “bem, quando eu for capitão, terei essa oportunidade”. Então quando eu estava no último ano de tenente, eu sinalizei para o meu chefe que tinha o desejo de fazer uma Missão de Paz. Ele me perguntou qual era o motivo, eu respondi que gostaria de estar com minha bandeira, estar em outro país, servindo, provendo meios logísticos e tentando apaziguar o conflito de alguma

forma, de acordo com a política do país, dentro do contexto da ONU. Acredito que isso não tenha tanto valor interno para nossa especialidade. Tanto que a gente tem o documento interno que diz o que é esperado do militar e lá não tem Missão de Paz, então se eu fizer uma missão não me agrega nada em relação ao tráfego aéreo, mas me agrega em relação à atividade do oficial. Então temos que ter cuidado com isso, pra não afetar, se focar só nisso e não fazer mais curso de nada, chega um momento em que você chega a major, coronel, e não foi pra Missão de Paz e também não fez curso de mais nada. Mas é isso, foi de 2 anos pra cá porque eu fui à capitão em 2022, então assim que fui à capitão em dezembro, em janeiro eu já estava me voluntariado, porque foi quando tive o requisito.

- Você diria que esse é o principal obstáculo: ter o conhecimento e preencher os requisitos?

- Sim.

- E em termos pessoais, o que você acha que seriam os maiores obstáculos, para além de capacitação e requisitos?

- Antes de me voluntariar eu reforço que foi o acesso à informação que a gente não tem, não chega, vem o requisito de que na Força Aérea é focado no oficial, capitão, com o aperfeiçoamento, embora a gente saiba que nas outras forças o Graduado vai pra missão. É algo que eu não consigo entender muito bem. Por que pra gente chega só pra oficiais se a gente sabe que nas outras Forças o graduado vai? Então qual é a possibilidade de graduado nosso SAD, tráfego aéreo, meteorologista, mecânico de voo, fazer uma missão no exterior? Se eu vejo que o sargento infantaria, artilharia, fuzileiro naval vão... Se a missão é de paz e na maioria delas não há armamento, por que tem que ser um fuzileiro que é formado para o combate? Isso é um fator importante para ser visto. Por que eu não pego um graduado, um sargento formado em psicologia, que seja de administração, ou de enfermagem? Então a dificuldade foi em relação aos pré-requisitos mesmo.

- E como você diria que foi a aceitação da sua chefia?

- Isso é interessante, porque depende de cada comandante. Eu reparo que quem já teve a oportunidade de fazer uma missão fora do país, mesmo que não seja ONU, tem uma sensibilidade maior em relação ao seu desejo de fazer uma missão fora do país. Aqueles que têm experiência de ONU têm mais ainda essa sensibilidade. E eu tive contato com esses três tipos. O terceiro é aquele que não foi pra missão, mas tem contato com quem já foi. Então até hoje, todos os meus chefes apoiaram. O primeiro falou: “nunca fiz Missão de Paz, mas fiquei adido duas vezes e a experiência é fantástica, você ter contato com outras instituições externas,

estrangeiras, você troca muita cultura, inclusive profissional”. O segundo tinha ido pro Saara Ocidental, sempre me deu muita força, e o fato dele ter ido como capitão, quando ele chegou à tenente-coronel e foi meu chefe, ele me incentiva muito em relação ao trato da minha especialidade com drones com segurança pública, porque ele viveu isso lá fora. Após ele, surgiu um outro que não dava muita importância pro assunto. E quando a gente trata do tema ONU, era “ah, aquele negócio lá que você gosta”. Então, eu não gosto, mas você gosta. Então tem uma potencialidade ali: eu não gosto de jiló, mas se você tá com vontade de comer jiló, por que não posso te levar pra comer jiló?! Então não tive resistência nenhuma.

- E pra sua família, como foi a receptividade? Especialmente da sua parceira, com quem você mora...

- Ela me dá total apoio, inclusive me incentiva muito, gosta das tarefas que eu venho fazendo. Família, meu filho apoia muito, meu pai e meus tios apoiam muito. Todos apoiam muito, mas tenho uma tia muito próxima que fala: “Tomara que você não vá, porque pode morrer”.

- E quais você diria que sejam as suas expectativas em relação à missão, o que você espera encontrar?

- Eu imagino um mundo muito novo, de um contexto político e diplomático que eu não conheço, com muita burocracia, relatórios para serem feitos, observação do local, porque esse é o objetivo, a gente não está indo para combater, e sim para intermediar, remediar as coisas... Mas eu também espero encontrar miséria, situação de conflito, falta de recursos, doenças, em alguns lugares, porque se for no Chipre, por exemplo, não acho que as pessoas vão estar morrendo de fome no meio da rua, mas se for pro Congo, Sudão do Sul, o cenário já é de escassez de logística. A gente vê as fotos das pessoas que vão pra lá, são aquelas famílias e a pessoa no meio, você vê o contraste da cor de pele, das vestimentas, a escassez de recursos. Não posso dizer que estão morrendo de fome, porque não estou lá pra ver, mas acho que tem uma escassez de alimentos, de água, de recursos. Então o que eu espero é isso, um contraste social enorme, uma escassez de coisas, de recursos, alimentos, medicações e uma sensibilização muito grande da minha parte. Ainda mais por eu ser dessa parte de humanas, ficar tentando entender porque aquilo está acontecendo.

- De que maneira você acha que isso vai te afetar?

- Positivamente, por incrível que pareça. Porque às vezes a gente tá numa zona de conforto muito grande, a gente tem uma força que move a gente, não sabemos de onde vem, essa vontade de ajudar, de querer fazer, mas sabendo que a gente vai encontrar coisas ruins,

talvez isso melhore a minha caminhada, porque talvez eu dê mais valor pra coisas que são normais pra mim, do lado de cá. Então acho que vai ser positivo. Talvez eu fique abalado, por ver coisas como ir pra algum lugar e ter um ataque, uma bomba, e alguém perder uma perna, um braço, a cabeça, ou você mesmo se machuca. E você começa se perguntar “o que eu vim fazer aqui?” Será que isso te afeta negativamente? “Pô, quero ir embora, perdi meu dedo”. Cara, você quis ir pra lá, você não pode falar que isso é o caos na sua vida, porque você quis ir pra lá. Mas eu acredito que pelo menos pra mim, vai ser muito positivo.

- O que você acha que você vai ganhar indo pra essa missão?

- Humanidade, experiência, em relação à empatia, à ver o outro que não sou eu, observar mais o que está ao lado e não somente o que está dentro.

- Se você fosse pensar em outras pessoas que se voluntariam, o que você acha que está motivando?

- O que eu tenho reparado, quando eu falo das missões, as pessoas falam “poxa, muito legal, e a grana é alta, né?” Aí eu paro e penso... “pela grana?!”. Acho que muitas pessoas têm curiosidade. Porque às vezes são pessoas que nunca falaram sobre isso e do nada querem fazer uma Missão de Paz. Então acho que tem muito do simbolismo, o tal do *peacekeeper*, o “deve ser muito legal”, e também o lance do financeiro. Eu lembro muito bem quando o Brigadeiro me perguntou o que eu achava sobre a carreira, a parte financeira, eu falei pra ele “se me pagar o meu salário da FAB só eu vou, não estou pensando em diária, nem sei quanto ganha, quero só o meu salário normal, de oficial, eu jurei lá com o sacrifício da própria vida, então não vejo problema algum”. Às vezes as pessoas me falam: “como assim, tá maluco?” Eu falo: “não estou pensando em ganhar”! Quando eu soube dos valores eu me espantei e aí entendi o porque muita gente quer, mas também não posso julgá-los, porque não sei o que move cada um. O que eu vejo é que muita gente fala de curiosidade, que deve ser algo legal, bonito... Mas depois que a gente faz o curso, a gente vê que não é bem assim.

- Se você fosse descrever o perfil ideal do militar pra ir pra uma missão dessa, como seria?

- Eu acho que ele tem que ser um cara com o emocional bem controlado, não pode ser aquele cara totalmente pacato, que não tem ação nenhuma e que fica “ah ninguém mandou eu fazer, então não faço, só faço se for comandado”, totalmente passivo. Mas também não pode ser aquele cara acelerado, a ponto de fazer tudo sem cumprir as etapas, ou seja “eu sei o que fazer, me bota lá que eu vou dar um jeito em tudo”. Acho que tem que ser um cara mediano, que não seja tão passivo, mas que não seja tão exagerado nas ações, ou seja, mediano em relação

à execução de tarefas. Acho que tem que ser um cara com o psicológico muito bom em relação à pressão externa, ou seja, não se afetar tanto com esses impactos sociais e bélicos, de escassez de coisas, porque senão ele não aguenta ficar lá. Acho que tem que ser um cara que não visa fins lucrativos, porque talvez isso não seja o ideal, porque talvez ele se espante, sei lá se isso tudo que ele recebe paga tudo que ele vai passar? Qual o valor de uma cadeira de rodas? Eu acho que ele tem que ser muito centrado. Um cara com bom comportamento militar, ou excelente, porque hoje em dia se você chegar às 8h e sair às 16h você está no bom comportamento, nem sempre isso é o tão bonito. Então acho que ele tem que ter um excelente comportamento, vontade de aprender, tem que sair da zona de conforto, se ele fala só inglês, vai ter que aprender mais coisas porque vai estar em locais onde vão estar falando outros idiomas também. Tem que ser um cara pró-ativo, não exagerado, mas pra frente, pra levar a galera também, senão o pessoal empaca.

- Tá ótimo! Algo que gostaria de acrescentar?

- Só isso mesmo, que tem que agir com o coração pra ir pra missão. Compreender que não é um emprego que a gente está indo buscar e sim o servir. E é isso, tem que aguardar e se a missão chegar... Acredito que tenha esse vínculo espiritual também.

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado -civil	Filhos
5	F	Oficial Intermediária	Médica	43 anos	14 anos	Solteira	0

- Quando foi a primeira vez que você se voluntariou para uma Missão de Paz?

- Acredito que faz 7 anos, mais ou menos. Estamos em 2024, foi em 2017.

- E como foi o teu primeiro contato com esse assunto? Como você soube sobre Missões de Paz? Onde você ouviu falar pela primeira vez? Você se recorda?

- Quando ele teve terremoto no Haiti. Nessa época eu era temporária, ou eu estava fora da FAB, mas eu falei, “pô, é um jeito, é uma coisa a se fazer na FAB!”

- E ali, você já sabia dessas missões individuais?

- A princípio eu sabia que tinha como o HCAMP ir, eu não sabia que dava pra ir individualmente. Em 2016 eu fiquei sabendo que tinha essa possibilidade. Eu recebi aquele “convite” para saber quem tinha interesse para compor o banco de dados e aí eu percebi que dava pra ser só você ir, não precisava ir toda a instituição, podia ser como missão individual.

- E quando você optou por dar seu nome, o que te chamou atenção, porque você achou que era uma boa possibilidade?

- Durante o Haiti acho que eu estava fora da FAB, já tinha servido, tinha saído e estava na fase de reentrada. Desde que eu estava fora, sempre gostei de fazer trabalho voluntário, ajuda a quem mais precisa, sempre gostei de ser útil. A primeira coisa que eu pensava era pelo HCAMP, porque era onde eu iria botar a mão na massa com as habilidades que eu desenvolvi na faculdade. Passado isso, quando eu descobri que tinha a possibilidade de eu ir individualmente, seja com a parte burocrática, ou com desenvolvimento de ideias, atuação com população carente, eu pensei “acho que aí é uma área que eu posso atuar. Então quando eu voltei pra FAB eu já queria participar dessa parte da Aeronáutica, mas eu sabia que eu era muito nova ainda, muito moderna. Em 2017 eu soube que eu poderia me inscrever, só que não seria chamada ainda, porque não era capitão, não tinha o aperfeiçoamento.

- Hoje você já é capitão, já está mais próxima da possibilidade de realizar esse desejo, como você se sente em relação a isso?

- Começa a dar um friozinho na barriga, do tipo “é real agora! Será que vou dar conta?”. Ao mesmo tempo uma tranquilidade, do tipo “é isso! Você andou passo a passo, procurando saber como era”, e cada passo que a gente dá vai tranquilizando em relação a ir, e a hora que vier, dentro das possibilidades, eu vou!

- Como você imagina que sejam as ações lá, a rotina, o dia a dia?

- Eu imagino até um pouco parecido com o que eu já vivenciei fora da FAB, fora do país, com população bem carente, então o mínimo de conforto, sem banheiro, sem muitas possibilidades de privacidade, de diversidade alimentar, de entretenimento, em termos da minha parte pessoal. Da parte de trabalho eu imagino uma mescla de trabalho burocrático, sentada numa cadeira fazendo papelada, na parte de planejamento, e um pouco na parte do campo, que eu aprendi no curso de *staff officer*, que diferente do observador é menos campo. Mas eu ainda acho que do jeito que eu sou eu ia me enfiar pra fazer coisa prática também, eu ia lá pra fora, eu não ia conseguir ficar tão fechada sem saber se tudo o que a gente planejou está acontecendo ou não.

- Tendo a possibilidade de escolher entre ser observador ou *staff officer*, o que você escolheria?

- Eu acho que ainda assim eu escolheria staff, porque eu acho que eu tenho muita ideia! Eu tenho muita coisa que vem do coração, quando a gente pensa em gênero, pensa em método de atuação, eu realmente acho que eu tenho uma habilidade de olhar grande e conseguir imaginar diferentes soluções para o mesmo problema, pensar fora da caixinha, sem esquecer as pessoas, sem deixar de cuidar, então eu acho que dá pra tirar mais proveito dessa parte que tá guardadinha aqui, dessa parte estratégica. Não que eu ache que seja fácil, mas acho que com o passar dos dias eu conseguiria mexer nisso de uma forma melhor. Minha contribuição seria maior. Não fiz o curso de observador, mas imagino que ele seja mais um aplicador das coisas, nem tanto da parte de planejamento, enquanto eu acho que o staff pode dar um passo a mais: planejar e também dar uma aplicadinha, vamos dizer assim.

- Você disse que já fez alguns trabalhos voluntários fora da Força, como foi, o que você imagina que seja semelhante ou diferente?

- As semelhanças são essas restrições do conforto, da alimentação, do entretenimento, da distância, da falta de comunicação. Quando eu consegui pegar no celular nos vinte dias em que fiquei na Guiné-Bissau, acho que falei uma ou duas vezes no máximo, só pra dizer que estava tudo certo. As coisas completamente diferentes da nossa realidade, as diferenças de crenças, de atuação das pessoas no trabalho coletivo, diferenças dos costumes locais. Isso eu achei fantástico. Quando você tá dentro daquela comunidade dá um looping na cabeça, porque você não pode pensar como você, você tem que se colocar no lugar do outro, pra poder acessar e conseguir ajudar aquela pessoa. Essas são as semelhanças. A diferença é que querendo ou não eu vou ter um subsídio maior na missão, você tem todo um quartel lá, então eu vou ter pra quem

pedir as coisas, pra quem conversar, pra quem trocar uma ideia, talvez não completamente sobre a minha função, mas tem gente que tem ideias do que já aconteceu, do que já vivenciou, com quem eu posso ter essa troca, tem a internet que lá funciona, não em todos os lugares, mas dentro do HQ deve ter. Eu sei que vou sentir falta da minha atuação enquanto médica, esse é meu maior receio.

- Como você acha que se daria essa separação? Nesse trabalho que você fez foi como médica?

- Sim, como médica. Naturalmente, como eu sou entrona mesmo, às vezes a proatividade é até demais, às vezes um negocinho que achava que não tava muito organizado e entrava pra tentar ajudar, aí as pessoas iam me conhecendo e foram deixando que eu fizesse as coisas. Mas nesse contexto de missão da ONU, eu vou exclusivamente como organizadora, como planejamento, como militar independente da minha especialidade. É preciso conseguir me encaixar no meu papel. Foi mais ou menos o que aconteceu recentemente com essa situação das enchentes do Sul e eu não pude ir, fiquei pensando “o que eu to fazendo aqui?”, aí precisei respirar, voltar pro eixo, valorizar o que eu estava fazendo, de estar cuidando de outra parte da atuação da FAB... Todo mundo é passível disso, às vezes você até sai do eixo, mas volta, usa seus próprios recursos e volta. Até acredito que isso vá acontecer. Alguém estourou em mina e eu não posso fazer nada, tem alguém nascendo e eu não posso ajudar, porque é da cultura do povo que ninguém ajude, mas eu sei que eu vou superar!

- Vai lidar com esses conflitos de papel, e ter que descobrir outras formas que você tem de poder ajudar, né?! Você diz que sua intenção é contribuir, ajudar a ver as necessidades dos outros, mas e pra você que tipo de retorno você acha que virá?

- Honestamente, pra quem já viu um olhar de alguém que precisa e você ajudando, não precisa mais nada! É aquele negócio, você vai ajudar uma, duas, dez, vinte, uma população... Do mesmo jeito que é frustrante quando não dá, mas aí você pensa “ok, desse jeito não deu, vamos passar pra outro...”. Esse negócio é muito viciante. Por que você vai fazer isso? Porque é bom demais da conta, esse dar, entregar e ver funcionar! (emocionada)

- Este é o ponto do que te motiva, né?

- O dia que você vê uma pessoa que não tem quase nada, ou que tem um pouco, mas que você dá uma conversada e ela sai com outro sorriso, com o olhar brilhando, não tem preço! E eu poder fazer isso pra uma população maior, pra um contingente maior, pra uma população bem mais vulnerável, porque além da miséria tem a guerra... Se não for pra isso, a gente tá aqui

só a passeio, e eu não vim a passeio. Esse é o objetivo, porque eu vou estar trabalhando, no meu trabalho, fazendo o que eu gosto! As outras coisas ficam tão pequeninhas...

- Pensando no seu contexto de FAB, de outras possibilidades de atuação, que experiências que você já teve ou imagina que possa ter, que possam te trazer um sentimento semelhante a esse?

- Por exemplo, HCAMP eu acho que tem essa semelhança, em menor grau. Nas missões que a gente faz no Esquadrão, você está lá à disposição e podem pensar que o médico não faz nada, mas vou contar uma situação de exemplo: tinha um soldado que era a primeira vez que ele estava indo pra uma missão, menino novo, 20 anos, e toda noite ele pedia uma quentinha pra comer na ceia, porque ele tem pouco recurso então não podia comprar, e eu e os taifeiros levávamos pra ele; até que um dia ele me ligou e falou que não precisava mais, que não estava com fome, aí pensei “tem alguma coisa acontecendo”; sentei com ele e fui conversar, ele disse que estava com saudade de casa, que a mulher não estava entendendo, o filho; aí você vê que não é falta de fome, não é dor no estômago, é o emocional. Aí dois, três dias depois, quando ele começa a elaborar, a conversar, ele perguntou se eu podia ir de novo, só pra conversar. O quanto aquela escuta podia ser transformadora. Eu sou muito fã do cuidado, então qualquer lugar que eu estiver, se eu puder dar esse meu cuidado, seja de ouvir, estar disponível pra atender clinicamente, sentar num consultório, em qualquer lugar eu vou estar satisfeita. Só que num consultório médico eu tenho isso também, mas a pessoa que está lá conscientemente, ela veio, eu já gosto da outra parte, eu ir, eu perceber, porque a maioria passa batido, eu gosto da busca-ativa. Hoje na minha função eu consigo fazer isso, eu faço isso, eu sei que eu faço a diferença. Não é à toa que eu vim pra essa área, trabalhar com prevenção, com busca-ativa. Então dentro da Força, hoje, se eu não for pra missão, tem como vivenciar isso no meu dia a dia. Nem que seja pra ficar sentada num escritório na DIRSA (Diretoria de Saúde) daqui a 10 anos, também tem, porque ali eu vou estar planejando coisas que eu sei que um dia eu precisei lá na ponta, eu sei que tenho que pensar no pessoal do Norte, do Sul, do Central.

- É o fato de como você trabalha em cada lugar, né?

- Por isso que eu acho que dá pra buscar essa satisfação em qualquer lugar. É que em um lugar de vulnerabilidade e miséria, fica aos berros a diferença que a gente faz.

- E que tipos de perigos, riscos, você acha que enfrentaria numa Missão de Paz?

- De ameaça física... eu sou muito obediente, se a pessoa me falar pra não ir em tal lugar porque ali tem mina, eu não vou arriscar, não vou sair andando, porque não vou ficar andando sozinha, vai eu e uma galerinha... apesar de às vezes eu querer, eu sei que não vai ser

legal fazer isso. Então qualquer coisa que me leve ao risco, estando sozinha, eu vou ter que engolir. Mas acho que o risco é o da violência física. Mas não posso falar que do fundo do meu coração eu ache que vai ter isso, não acho, porque tem todo um esquema de segurança, de coisas que você pode ou não fazer... E a gente cria as amizades, as pessoas em torno, que é proteção simultânea. Ah, vai ter violência sexual?! Assédio, talvez, acho que a gente corre o risco, até porque as pessoas talvez não alcancem a divisão correta num primeiro momento, mas nada que você não saiba impor: não quero e acabou! Perigos, que eu ache maior, são em relação à alimentação e água, perigo físico, clínico, de doenças e desidratação, esses ajustes que tem que ser feitos. Isso acho mais real do que a gente sair andando e ter uma mina. Mas se acontecer, foi infortúnio, algo que pode acontecer até aqui do lado da minha casa.

- Em questão de gênero, o fato de você ser mulher, acha que te ajuda ou atrapalha?

- Eu acho que ajuda a trabalhar com gênero e acho que atrapalha trabalhar com o resto. A gente é respeitada por que? Porque estamos falando daquilo que todo mundo acha que é o nosso lugar, mas se você pensar em trabalhar na outra parte, existe uma certa resistência, porque o próprio militarismo (não são todos, óbvio), mas existe ainda um quê de “você não conseguiu, mas meu colega homem conseguiria”. Até mesmo no curso a gente vê que a gente só é valorizada quando a gente mostra a real do porque estamos ali, aí as pessoas ficam “nossa, não é uma pessoinha bonita, ela pensa, ela faz acontecer e consegue entregar um excelente trabalho!”. Não é todo mundo, mas a partir do momento que as pessoas vão te conhecendo, isso cai por terra.

- E que tipo de reações você recebeu quando disse que queria se voluntariar, profissional e familiar?

- Primeiro a parte profissional, as pessoas falam “mas você vai ficar um ano? E o que a gente vai fazer aqui? Eu não posso te liberar, porque quem vai fazer suas coisas aqui?” É o que acho que acontece com todo mundo. Minto, com todo mundo que faz falta. Outros, ao mesmo tempo, agora na atualidade “nossa! que massa! É muito a sua cara, vai ser muito legal!”. No âmbito familiar, eles só acham muito demais, eles tem muito orgulho, é só coisa boa. Eu acho que eles já esperavam por isso, porque há muito tempo que eu falo disso, que eu faço essas coisas extra-FAB. Isso meus pais, irmão, amigos, tudo.

- E você deu seu nome já há 7 anos, em algum momento nesse tempo você esteve em algum relacionamento amoroso? Falava sobre isso com ele?

- Sim! Honestamente, não faz diferença, porque a pessoa me conhecia, era meu fluxo natural. Então existia a possibilidade de eu ir, pra minha carreira aquilo era o que eu sempre

quis fazer, era a próxima etapa das minhas querências! Se quisesse ir comigo, bora! Mas são escolhas, eu não conseguia não escolher aquilo, era maior, quando ele me conheceu já sabia que eu tinha essa meta. E não acho que seja possível uma pessoa ser feliz bloqueando seu parceiro pra uma coisa tão fantástica! Se fosse uma pessoa que não achasse legal eu ir, nem comigo estaria, porque seria uma incompatibilidade de jeito, de perfil.

- E falando sobre outras pessoas que você conheça que tenham se voluntariado, o que você acha que as motiva?

- Acho que tem gente que faz pelos mesmos motivos que os meus também, pelo gosto daquilo que vai ser feito, mas eu já vi gente que quer ir por status, porque é bem visto, mas eu penso “você vai se lascar por um ano por algo que não é genuíno, que é só pra mostrar pros outros?”, mas ok, a pessoa é assim, então beleza! Do mesmo jeito que já vi gente que se candidatou pelo financeiro, “não, mas eu vou lá, fico um ano longe da família, mas quando eu voltar vou ter muito dinheiro!”, e o dia a dia com tua família? Posso não concordar, mas é uma visão. Então seriam três coisas: essa parte que é igual à minha, que é a parte mais pessoal que tá valendo, a parte do status, que é pelo terceiro, e a parte do financeiro, que é materialismo puro.

- E se você fosse pensar num perfil ideal do militar que vai pra uma Missão de Paz, como ele deveria ser?

- Acho que tem que ser pró-ativo, porque vai ser tanta coisa diferente que vai acontecer, tanta coisa fora do seu padrão, pessoas diferentes, culturas diferentes, que se você for muito laissez-faire, a coisa não acontece e o dia a dia vai ficar ruim. Acho que tem que ser pessoas dispostas, ao novo, ao trabalho. Isso pra qualquer voluntário, né?! Talvez pessoas multifacetadas, que consigam olhar pra além da caixinha. Engraçado que eu estou pensando que são coisas que eu pensei que eu precisava desenvolver pra me sentir qualificada pra estar lá.

- E em relação ao processo todo, desde que você se voluntariou, que tipos de melhorias você enxerga que poderiam ser implementadas?

- Acho que a primeira coisa é a clareza de como funciona o processo. Existia um tempo que eu achava que era QI, quem indica. Eu achava que eu precisaria estar em Brasília, cruzando com alguém que está relacionado com isso... Uma vez que você tem claro qual é o processo, quais habilidades que eu preciso ter? Naquele papel que vem perguntando se a gente quer se candidatar, diz mais ou menos. Aquilo de construir o seu currículo pra missão, a gente tinha que aprender sobre isso desde a formação. Porque a gente acha que porque é médico, psicólogo,

nunca vai poder ir, e não é verdade. Outra coisa: incentivo, não da sua Unidade, mas do seu Grande Comando, porque se pensassem em mim só como médica, iam me bloquear. E isso é a maior perda pra Instituição. Até a consciência dos comandantes, pra não precisar ter cota, de mulher, de médico, de nada... Pra ser legal! O cara tá se voluntariado, deixa eu ver o perfil. Tudo no fim, acaba caindo na coisa do processo. Propaganda acho que não precisa, não é isso que me conquista, da mesma forma que acho que não é como quem quer trabalhar com isso seja conquistado. Talvez pro cara que vai pelo financeiro, mas pra quem vai pela missão acho que não.

- Ótimo! Tem algo que gostaria de acrescentar?

- Acho que pra quem vai, ter um intercâmbio com as pessoas que foram, um mês depois que fez o curso preparatório, por exemplo, pra manter vivo na memória. Não só pra quem acabou de fazer o curso, mas mesmo reciclagem com quem está na lista, acho muito válido, até pra pessoa reavaliar o momento de vida. Vamos supor, “engravidar”, desculpa, mas eu grávida ou com filho de até dois anos não acho que eu consiga ir. Aí por opção de vida, eu estaria trocando. Então acho que esse reavivar na cabeça de quem está pra ir, talvez fosse interessante, porque isso dilui medos, essa insegurança do como será que está lá, será que continua tudo igual, porque faz muito tempo e a gente só vai entender a real função quando estiver lá, então ouvir de quem acabou de voltar seria bom. E pra quem foi, deve ser muito legal continuar sentindo que ainda faz parte daquilo. Acho que é isso, e o acesso pra galera de longe, como eu que estou na periferia do país, pra fazer curso é muito complicado, a gente perde pessoas boas que estão nas periferias, por falta de distribuição pra aquela pessoa, porque é uma atividade a longo prazo, e o investimento não vai retornar pra sua Unidade. Então essas coisas precisam partir do EMAER, pra fazer essa distribuição, como foi agora que nos levaram pra fazer o curso.

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado -civil	Filhos
6	M	Oficial Intermediário	Aviador	32 anos	14 anos	Casado	1

- Há quanto tempo você se voluntariou para uma Missão de Paz? Qual foi a primeira vez que você deu o teu nome para uma Missão de Paz?

- Quando faltavam três anos para eu ir a capitão, então já fazem 6 anos que me voluntario todos os anos para Missão de Paz.

- O que te levou a se voluntariar? Por que você quis se voluntariar para uma Missão de Paz?

- É uma atividade que eu julgo ser interessante, que vai me propor experiências únicas na carreira, que a gente não consegue viver isso no dia a dia, vai mudar totalmente cenário, vai poder me testar como pessoa, como militar também, independente da atividade que vai ser feita e vai contribuir para o meu crescimento pessoal com certeza, questão de filantropia, de se sentir útil e ajudar a fazer as coisas. Fora também meu conhecimento que vai ser agregado pra parte militar, questões de planejamento, questões de entrosamento com outras forças, com outros países.

- E como você tomou conhecimento sobre a possibilidade de se voluntariar para uma Missão de Paz? Como você conheceu sobre esse universo?

- Desde a AFA, quando eu entrei lá em 2010, a gente sempre ouviu acerca das Missões de Paz. A possibilidade de se voluntariar chegou até mim via documento: o EMAER pede documento às unidades solicitando o cadastro de voluntários, isso chegou até mim e eu fui me cadastrando e consegui agora fazer o curso, só que ainda acredito que para mim ainda falta fazer o CAP, a depender da função. Mas de qualquer forma, foi assim, foi via documento que chegou, via cadeia de comando.

- O que você conhece sobre o universo das Missões de Paz? Sobre o que falavam na AFA, sobre pessoas que já foram e que você tenha conversado... Como você imagina que seja a missão propriamente dita?

- Baseado nas experiências, que eu ouvi de relatos, elas são bem pessoais, a depender do país, da função... Mas assim, o que eu tenho esperado que seja lá é que vai ser algo bem desafiador... Estou me preparando para que tudo seja ruim, para o que vier de bom a gente consiga se surpreender com as coisas boas, nunca com as coisas ruins. Então eu imagino que vai ter dificuldade de comunicação, a distância em relação à família... Mas há outro ponto

também que acredito: que as missões, independente se for de observador ou *staff officer*, vão demandar muito trabalho, muito raciocínio, esforço... Se for observador, mais esforço físico, mais complicado... A minha expectativa é que seja muito interessante, que seja um ano difícil, no entanto, cheio de experiências boas. No final vai ser positivo as experiências.

- Sabendo que se trata de um universo que não seja só de coisas boas, que tem seus desafios, coisas difíceis... O que te faz mesmo assim querer ir para um lugar assim? O que você imagina ganhar com essa missão?

- Como disse anteriormente, eu acredito que vou ganhar experiências boas, que vou ser testado, vou conseguir talvez pelo colocar à prova, de todos os conhecimentos, todos os anos que venho trabalhando e atuando como militar... E não vou ser hipócrita de dizer que a remuneração não seja um atrativo, mas fora isso o que eu acho que faz querer ir pra um lugar desse é pra realmente viver essa experiência, viver essa situação de um país em estado de guerra, viver essa realidade que é totalmente diferente da que a gente vive. Poder coletar as coisas boas, poder fazer coisas boas, e voltar pra cá com a bagagem, uma história de vida um pouquinho melhor, me tornar uma pessoa melhor.

- Qual você diria que teria sido o maior obstáculo pro seu voluntariado? Se é que teve algum...

- O que vem embarreirando, talvez, sejam questões de orçamento, em função de eu morar em Porto Velho, depender de passagem, de diária da Força. Daí acaba, acaba me tirando a prioridade, independente da antiguidade, acaba que é mais fácil mandar alguém no Rio de Janeiro fazer (o curso preparatório), ou um voluntário de Brasília fazer, que aí já economia já é de dois a três mil reais só em passagem. E fora a questão de diária também. Então, tirando esse, que eu também não enxergo como obstáculo, apenas um planejamento que precisa ser um pouco mais elaborado, não vejo mais nenhum obstáculo... Então a partir do momento em que me voluntariei eu sabia que não era uma coisa pra minha antiguidade, mas eu queria estar lá pra ir me mantendo todos os anos no banco de dados, pra quando estivesse na antiguidade correta, na hora certa, poder fazer as coisas. Sei que a depender da missão eu ainda não tenho todos os pré-requisitos, me falta o curso de aperfeiçoamento, no entanto, já fiz uma boa parte dos requisitos e estarei apto a estar empregado em missão. Por enquanto não vejo nenhum obstáculo.

- Como foi pra sua chefia quando você se voluntariou?

- Não teve nenhuma reprimenda, até mesmo porque o emprego real na missão ainda está um pouco distante, acredito que até o meio do ano que vem eu não seja chamado, então a minha chefia imediata não se opôs até o momento.

- E pra sua família, como foi?

- Pra minha família, quando eu fiz o curso no Centro de Operações de Paz, eu sentei com eles, expliquei como funcionava, como seria... Ficaram um pouco apreensivos, no entanto não se opuseram... Eu expliquei que há possibilidades de visita, que não vou ficar um ano lá direto, que consigo manobrar pra vir ao Brasil.... Mas eles não tiveram nenhum impedimento.

- E falando propriamente da missão, que tipo de atividades você imagina que vá desempenhar?

- Em função da minha antiguidade, eu imagino que se eu fosse empregado agora ou no próximo ano, acredito que seria como observador... as atividades seriam verificar se os tratados estão sendo cumpridos, as possíveis denúncias, acompanhar entrega de mantimento, conversar com a população local, um negócio mais operacional. Se eu for empregado mais pra frente, como major, a partir de 2026, acredito que já seria como *staff officer*, aí atuaria mais com a parte de planejamento, com questões mais estratégicas, menos táticas...

- E se você pensasse em um perfil ideal do *peacekeeper*, como seria?

- Eu falo por mim, acredito que a paciência é a primeira virtude, porque vai ter que ter paciência, manter o sangue frio, um controle emocional muito grande, pra se controlar mediante as dificuldades, o afastamento familiar, se controlar também durante as atividades que ele vai ser empregado... Resiliência também, você é tirado de casa, do seu país, é inserido em um outro ambiente, um ambiente já mais carente, de risco, então acredito que tenha que ser resiliente pra conseguir sustentar... E uma pessoa que tem que ter um viés mais caridoso, porque querendo ou não você está se doando pra auxiliar outros, então acho que a parte mais humana ela vem à tona, senão perde o sentido da missão como um todo.

- E de maneira geral, quando você pensa no porquê as pessoas se voluntariam pra uma Missão de Paz, sem ser você, quais você acha que são os motivos?

- Eu consigo enxergar basicamente três motivos de maneira grosseira: o primeiro é que todos nós entramos na vida militar a fim de viver uma experiência relativamente militar e no contexto que o Brasil se envolve hoje, principalmente algumas especialidades, esse contexto acaba ficando um pouco mais distante, então querer viver essa experiência seria um motivo. Outro seria a questão de agregar experiências a si, de poder ajudar, fazer alguma coisa num canto onde a dificuldade é extrema. O terceiro motivo seria a questão financeira, sabe-se que a FAB paga um valor alto, somado ao salário da ONU fica bem atrativa essa questão financeira.

- Algo a mais que você gostaria de acrescentar?

- Acredito que não, obrigado!

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado -civil	Filhos
7	F	Oficial Intermediária	Intendente	33 anos	14 anos	Solteira	0

- Há quanto tempo você se voluntariou pela primeira vez?

- Acho que desde 2º tenente, bem moderna. A primeira vez que minha OM recebeu um rádio e isso chegou até mim, porque acho que tem muito disso, a informação chegar até você... eu já me voluntariei para o banco de dados... Acho que em 2015, 2016...

- E como foi sua aproximação com esse assunto?

- Eu conheci a oportunidade na Academia, teve uma palestra para, nós cadetes do sexo feminino, e tomamos conhecimento “olha, tem militares da FAB fazendo missões no exterior, na África...”. Então pensei “nossa, posso trabalhar em um contexto internacional”, e guardei aquilo, eu sempre quis trabalhar no contexto internacional... Então quando chegou o rádio pra mim, eu respondi dizendo que tinha interesse. Mas desta data até hoje, nesse ano que eu fiz um curso de preparação pra Missões de Paz, se passaram muitas fases de desenvolvimento dentro da FAB, de satisfação pessoal, de realização profissional, conhecimento sobre o que eu estava fazendo... Então em vários momentos chegou esse mesmo rádio e eu estava em diferentes momentos da minha carreira... às vezes eu estava desesperançosa, ou muito atribulada com as coisas do trabalho e não enxerguei mais oportunidade naquele mesmo rádio, não vi esperança pra mim, no sentido de que aquela janela não existisse na verdade, é só um rádio... ou às vezes eu só queria paz e sossego, minha vida já estava muito conturbada pra eu me enfiar numa Missão de Paz... por mais que eu estivesse solteira... Eu acho que cada um conhece uma FAB, a FAB é tão grande que cada um conhece uma fatia dela, então às vezes você pode me contar sua experiência profissional e ela ser completamente diferente da minha, então eu passei por esses diferentes momentos, conheci muitas fatias da FAB e ainda tem muitas, digo no campo administrativo, então eu me afastei do lado operacional.... Talvez quando eu me voluntariei eu ainda estava com o sangue quente de cadete, aquele frescor... Porque na Academia Militar, sempre a cenourinha é a vida operacional, o Programa de Formação de Valores, aqueles 20 valores super operacionais...só que eu sou uma profissional do administrativo, então eu fui mergulhada nos papéis, então de certa forma eu me desconectei dessa realidade, eu nem via que isso era possível para uma oficial do quadro de intendência, porque eu nem via outros intendentess falando disso pra mim, não via ninguém que eu conhecia falando que havia viajado

para o exterior.. a não ser dentro de um favoritismo, ou alguém extremamente carreirista, que cria essa oportunidade indo pra Brasília, ou se colocando em posições estratégicas, e eu falei “nossa, acho que eu não estou disposta a fazer isso, então talvez a oportunidade de trabalhar no exterior não seja algo possível”... então eu enterrei. Aí esse ano chegou novamente o rádio, e eu acho que estou num momento de maturidade da minha carreira, profissional e pessoal, e estou conseguindo botar a cabeça pra fora d’água, e eu pensei “vou me dar essa chance”. Eu não sei todos os fatores, mas acho que tive esse frescor interno, de colocar a cabeça um pouco para fora do papéis e pensar que talvez haja uma esperança, uma luz... Então respondi o e-mail, falei com minha chefe, com o comandante da minha OM, corri atrás das pessoas com quem eu tinha que falar, fiz um curso no Rio de Janeiro, conheci pessoas fora do meu contexto profissional, que eu nunca conheceria dentro da minha bolha, pessoas bem distantes mesmo, mas congruentes com meu objetivo, pessoas que estão harmônicas com o caminho que eu quero trilhar, então foram trocas muito nutritivas, em que eu falei “nossa, existe outra FAB! Eu consigo pisar nesse chão também, que não é só para aviadores”. Eu mesmo sendo intendente, consigo servir operacionalmente, ou contribuir de forma operacional de forma satisfatória... Pessoalmente, pra mim também, que eu acho que profissional é bom quando te satisfaz pessoalmente, a quem você é. Então agora eu me abri, porque depois do curso, o olhinho brilhou! Depois de 10 anos.

- Você disse que no primeiro momento seu interesse foi pelo contexto internacional, mas o que especificamente do contexto de Missão de Paz te motiva? Pois você disse que após o curso seu olho brilhou...

- Os desafios da Missão de Paz não me assustam porque eu tenho certeza que eu não tenho consciência da dimensão do problema deles, então eu sei que tem coisas que eu não tenho como me preparar, porque são verdades muito duras que eu não tenho nem como me preparar, nenhum treinamento será capaz, não vou conseguir alcançar esse lugar mental... Então eu acho que eu não tenho medo de desafio, eu gosto de mudança, tenho esse traço na minha personalidade... Acho que trabalhar para um órgão como a ONU vai me trazer oportunidades inimagináveis, no sentido do alcance que eles possuem de recursos, ou de cenários, eles vão me dar braços pra eu viver coisas que eu nunca alcançaria sozinha... Então eu acho que é a abertura para a aventura. Porque a pessoa certa eu sei que eu vou ser, porque eu já sou a pessoa certa onde eu estou. A gente é formado pra ser a pessoa certa no local certo. Ponto. Botou a farda, você vai ser a pessoa certa. Eu não me preocupo muito se eu vou desenrolar, eu sei que vou. Mas me preocupo se vou estar feliz. Então eu sei que se eu estiver saciando minhas ambições,

que estiveram sendo abafadas, eu vou conseguir pros meus próximos 10 anos de carreira estar muito mais motivada.

- Você disse que na AFA foi uma palestra específica para mulheres, você acha que ser mulher te ajuda ou te atrapalha para o voluntariado?

- Eu acho que facilita, com certeza, porque sempre somos minoria nos ambientes militares, então já estamos um pouco acostumadas a nos destacar. Então eu acho que isso me facilita. Tem a política da ONU, o contexto global, está com esta pauta de colocar o igualitarismo, a ONU quer carregar essa bandeira, então está aumentando o número de mulheres nas missões... Então eu acho que me beneficia sendo do sexo feminino.

- Em termos pessoais, o que você acha que pode ser um obstáculo pro seu voluntariado? O que você precisa gerenciar na sua vida pra dar certo?

- Eu acho que antes de ir pra uma missão eu não teria muitas resistências naturais, o desafio seria me organizar pra conseguir separar o que eu vou precisar em um local extremamente pobre e que não vai me dar as coisas que eu estou acostumada a ter, seja alimentação, seja cuidados pessoais... Seria essa divisão na cabeça: “se eu conseguir, só daqui a 3 meses pra ter tal item”, sei lá, um creme que eu passo... Itens de conforto pessoal, mas de conforto emocional muito grande também. Então o que me chama a atenção é saber me planejar de forma a carregar o que eu preciso pra ter o conforto emocional necessário pra passar por situações difíceis e superá-las... Porque eu não vou estar na minha casa, no meu país, com meus amigos... Não posso acreditar que eu vou ter relações de confiança, autênticas, genuínas, serão a princípio colegas de trabalho né, amizade se desenvolve depois... Mas outra coisa que você me fez pensar foi, por exemplo, a vacina do COVID, a obrigatoriedade da vacina do COVID, porque eu não me vacinei, e provavelmente para eu entrar em algum país, se precisar disso... eu acho que não seria impedida de ser escalada pra uma missão, mas dependendo do país, talvez o visto exija e aí eu fique reticente...

- Ou seja, quando esbarra em convicções suas...

- Exato, esses seriam os meus limites...

- E como foi pra sua chefia quando você se voluntariou, houve alguma resistência, apoio ou foram neutros?

- A minha chefia imediata estava de *home office*, ou de férias mesmo, então não estava no quartel... mas tive que mandar uma mensagem pra ela, pois senão eu estaria perpassando ela, caso fosse direto ao comandante... Então mandei, mas ela foi “ahh.. pode resolver por aí”... Assim, eu me preparei num nível emocional que foi assim, primeiro eu falei com o major que

era o substituto dela na época, falei pra ele primeiramente que eu queria me voluntariar pro curso de 2 semanas no Rio... Aí ele falou que eu tinha que informar minha chefe, então preparei uma mensagem, pedi pra ele revisar a mensagem, ele disse que estava ok, pra ela não interpretar a de uma forma ruim, pra aumentar minhas chances de sim... aí eu enviei e ela falou pra resolver com o comandante, se ele dissesse sim, eu poderia ir... Então em determinado momento que encontrei o comandante fiz a pergunta meio de supetão pra ele, e ele me perguntou se eu tinha certeza que queria ir... Eu falei “tenho, é uma coisa que eu sempre quis, desde 2º tenente..”, ele falou que “tá bom, mas já vou te avisando, se eles estão mandando esse rádio é porque provavelmente estão precisando e você vá ser chamada...”. Eu falei “tudo bem”! E foi assim. Mas é algo meio desgastante porque são várias etapas, e em cada etapa sempre pedem a ciência do chefe imediato ou do seu comandante, então toda hora você tem que voltar a situação com seu chefe, tipo “oi, a senhora já falou sim, mas fala sim de novo?”. Então é um processo longo, burocrático... Porque você demanda muito dos outros, isso que é muito insatisfatório, porque é a sua carreira e não a carreira dele, imagina se eu tivesse falando com uma pessoa que não se importasse ou que quisesse me prejudicar... É um desejo que é meu, não é dele!

- E em âmbito mais pessoal, como foi pra sua família?

- Por incrível que pareça, a minha família não tomou um grande choque, e eu imagino que foi porque o maior choque tenha sido eu sair de São Paulo e ter vindo servir em Salvador, porque é longe, então acho que o maior trauma da família já foi esse... Eu já estou há 3 anos morando longe deles, vendo uma vez por ano, ou às vezes nem isso... Então eles disseram “nossa, que legal que você tem essa oportunidade!”. Em determinados momentos minha mãe até pergunta sobre. Eu não abro tudo pra eles, porque acho que eles não precisam saber de tudo, gerar uma preocupação a mais, mas eu respondo à medida que eles perguntam. Não perguntaram nada muito específico, então também não entrei em detalhes. Só meu irmão que acho que se tocou que é uma região meio perigosa... Ele falou “você tá indo como *peacekeeper*? Então é porque é uma região de conflito, né? Olha o que você está fazendo!” Foi o único...

- Após ter feito o curso preparatório esse ano, em que você entrou mais em contato com o contexto, teve algo que te surpreendeu, que fosse muito diferente do seu imaginário?

- Uma coisa que acendeu uma luzinha amarela foi quando falaram no curso que você tem que ter um plano de fuga, de evacuação... Então se você estiver em algum posto de serviço, você tem que ter o mínimo com você pra poder evacuar... E eu achei aquilo incrível, falei “nossa, é real!”. E depois mostraram um caso de uma pessoa que precisou usar da comida que ela tinha provisionado, da ração, uma muda de roupa, a água... evacuar pela rota correta... e

saber o ponto de encontro seguro, caso o conflito estoure no meio do local onde você está fazendo a missão... Então essas coisas me trouxeram atenção, foi algo que me tirou do comum de estar fazendo um curso, do normal... Porque a gente, comparado com um civil, já vê coisas que eles não veem, tem acesso a áreas operacionais que eles não tem, então de certa forma já é exposto a um ambiente mais rústico, de missão... Enquanto mulher a gente já tem que se adaptar à posições de liderança, comandar ordem unida, comandar homens... Então a gente já está fora do nosso normal no nosso cotidiano. Mas “isso” não é o meu cotidiano! Mas é como se eu já estivesse dessensibilizada para algumas coisas, tipo “ah, tem que entrar no helicóptero...” ok, tô acostumada...

- E se você fosse dizer de maneira geral, sobre outras pessoas, o que você acha que as motiva a se voluntariaram pras missões?

- Eu acho que o senso de aventura... Mesmo que a pessoa não reconheça essa possibilidade de mudança, porque a nossa carreira, especialmente de intendência, é muito engessada... A possibilidade de uma oportunidade internacional na carreira, de fazer algo extremamente fora da caixinha e único... É aquela sensação do cavalo que está passando uma única vez na sua frente e você tem que pegar... É a sensação de oportunidade de uma vida! A sensação de ser capaz disso... É uma janela, porque agora eu não tenho filhos e sou solteira, ou sou casada, mas meu marido me apoia, então existe um alinhamento de fatores pra você aproveitar uma oportunidade como essa... Eu acho que é a satisfação na carreira!

- E se você fosse pensar no perfil ideal do militar que vá pra uma Missão de Paz, como ele deveria ser?

- Acho que tem que ser um “militar” em primeiro lugar! Porque ele não está indo como colega, como amigo... ele tem que ter os princípios militares bem claros na cabeça dele, porque é uma missão, então tem risco pra ele e para os outros... ele está vestindo uma farda, está representando um país, existe muita coisa em jogo. Então ser um bom militar. Ter um caráter bom reconhecidamente, porque estará em uma posição de privilégio em vários momentos. Ser uma pessoa flexível pra lidar com situações fora do contexto normal, ou que fujam ao controle dele, mas que saiba ter controle emocional sobre as situações, então que seja maduro emocionalmente, que seja mulher ou homem, mas que exija essa maturidade pra lidar com você mesmo, com os caos interno e externo, com você e com os outros, então em uma situação de crise ele não poder ser mais um problema no meio da crise. Então acho que tem que ser uma pessoa com a cabeça no lugar, bem preparada de preferência, pelo menos quanto aos procedimentos básicos, não dar trabalho pra quem está lá, que seja desenrolado e responsável.

- Ótimo! Algo que você gostaria de acrescentar?

- Acho que só que passa pelo contexto feminino a possibilidade de algum tipo de abuso sexual, de assédio no meio da missão... Eu já escutei de duas mulheres que foram pra missão, relatos... Eu só fico muito reticente quanto à romantização da missão, porque tudo bem falar que foi ruim, sabe? Falar que esperava que fosse a oportunidade de uma vida, mas que foi ruim... é algo que pode acontecer... Então eu fico bem atenta, faço essas perguntas. Porque apesar de eu ser uma militar, não quero me colocar em risco, então eu tenho esse receio, vou estar segura? Vou ter minha integridade preservada?

- Sim, é importante ter a consciência real dos riscos que estão envolvidos pra que você possa ir preparada, né?!

- Sim, somos adultos, eu preciso saber com o que estou lidando!

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado -civil	Filhos
8	M	Oficial Intermediário	Infante	32 anos	16 anos	Casado	0

- Há quanto tempo você se voluntariou pela primeira vez?

- Aproximadamente uns 5 anos, enquanto 2º tenente.

- E como você tomou conhecimento sobre a possibilidade de se candidatar para uma Missão de Paz, sobre como era?

- Eu tive contato porque eu servi no antigo BINFAE-CO, e nessa unidade que foi minha primeira, já tinha enviado 2 pelotões para o Haiti, tropa, então eu já tinha conhecimento dos militares que estavam ali que já haviam participado e da própria unidade ter participado. Então tive contato com militares que participaram em todas as escalas, cabos, sargentos, oficiais, capitães, majores, tenente coronéis que foram em missões diversas, como tropa, observador...

- O que esses que tiveram em missões individuais te contavam que despertou seu interesse?

- Uma coisa feliz é que as pessoas com quem eu tive contato foram pessoas próximas, então não tinha só o canto da sereia, então falavam as partes boas e também as agruras, os perrengues. Mas o motivador foi que todos sempre falavam a mesma língua sobre ser uma missão gratificante, que traz um sentido amplo da missão de ser militar, frente às condições atuais de que o Brasil por ser um país pacífico e não ter muito uso das suas forças militares, você acaba caindo em funções adjacentes, que não são a função fim, até porque a última que tivemos foi a Guerra do Paraguai, então é o que mais se aproxima da utilização da força militar, que traz um sentido amplo não só da parte militar, de aplicar os conhecimentos sobre conflito, mas também o lado pessoal, de engrandecimento, de entrar em contato com essa realidade.

- Em termos profissionais, o que você espera ganhar, indo para uma missão?

- Parte profissional eu acredito que a principal seja a interação com outros países, outras forças armadas, troca de informações e aplicação de conhecimentos, acredito que não há melhor treino, cenário, de engrandecimento profissional do que a aplicação, de você efetivamente usar seus conhecimentos para alguma coisa, até porque treinamento é algo que chamamos de ambiente controlado, estar na realidade, na vida real com as coisas acontecimento, é algo completamente diferente, que traz uma experiência única.

- E em termos pessoais?

- Pessoais eu não espero ganhar, porque inclusive minha motivação pessoal é em propor, em proporcionar... Então minha parte pessoal pra Missão de Paz é algo que eu já tenho em minha personalidade, que é pensar no próximo até um pouco antes de mim, que é um ensinamento muito da minha religião, católico cristão, mas que já é algo antes de eu aderir à religião já era uma característica minha desde sempre, de pensar no próximo... Então em termos pessoais não vejo como um ganho pra mim... Eu quero realmente poder, sem ter nada em troca, pra mim já é uma satisfação, uma autorrealização plena da minha vida, do que eu vim fazer no mundo, que é ajudar o próximo, pessoas em situações vulneráveis, situações de necessidade, que eu possa contribuir de alguma forma, seja com um aperto de mão, com um sorriso, ou com meu efetivo trabalho.

- E por que realizar essas ações em uma Missão de Paz?

- Eu tento pautar a minha vida, o tempo todo, no dia a dia assim... A Missão de Paz é mais uma oportunidade que surge de poder fazer isso em uma larga escala e com um público que eu acho que necessite mais dessa vontade de ajudar, não só de cumprir seu trabalho, bater seu ponto ali, mas realmente a ideia de transmitir a segurança, aquele acalanto, aquele conforto para aquela pessoa.

- Você disse que as pessoas com quem conversou te apresentaram os pontos negativos da missão também, quais foram?

- Acho que os principais foram: a questão da distância, o distanciamento dos entes queridos, da família, das pessoas do seu convívio, ficar um ano no convívio de pessoas novas, num ambiente novo... E também a parte de que se doar é desgastante... Embora seja uma Missão de Paz, é paz para os outros, para quem está lá é o caos. Pra mim, o que pesa mais é a questão da distância, porque eu valorizo muito, pra mim família é a base de tudo... Estar distante é realmente a parte mais pesada, mas nada nesse mundo é pesado o suficiente para que não cumpramos a nossa missão de ajudar o próximo, de amarmos uns aos outros.

- E como foi sua organização familiar, a reação de seus familiares, quando você decidiu se voluntariar?

- Na época que eu me voluntariei, primeiro vamos levar em consideração que eu era um jovem recém-formado, então tinha muito daquele ímpeto de “vou mudar o mundo”, eu não tinha maturidade de pensar as coisas com calma, era muito a inconsequência da juventude, “vou mudar o mundo, não importa o jeito que seja”, mas de todo jeito, na época, eu era casado, mas com uma outra mulher, que também era militar, e tínhamos ambos esse desejo de participar de Missão de Paz. Ela, inclusive, participou de uma Missão de Paz, recentemente, então ela seguiu

realmente nesse trajeto. Eu, recentemente, fiz o curso, estou seguindo essa trilha. Na época isso não foi algo que gerou qualquer tipo de atrito, até porque era uma vontade de ambos.

- Quando ela foi, vocês ainda estavam juntos?

- Não, quando ela foi já tínhamos separado. Atualmente, quando surgiu essa oportunidade, muitos anos depois, de fazer o curso, poder seguir nessa área, eu com minha atual esposa conversamos e tive suporte total, apoio pra poder seguir, ela também vê da mesma forma que eu, como uma missão de doação, como uma coisa que não existe uma recompensa melhor do que você ver que efetivamente você ajudou uma pessoa, conhecida ou desconhecida, não importa, mas outro ser humano teve uma vida mais digna e melhor por causa de sua ação. Meus parentes, sem ser minha esposa, meu pai e minha mãe ficaram orgulhosos. Eles já demonstravam esse orgulho desde a minha entrada nas forças armadas e quando eu manifestei essa questão da Missão de Paz, me receberam muito bem, com entusiasmo e com orgulho e se sentindo realizados por terem criado bem o filho.

- E pra sua chefia, como é?

- Ninguém se opôs, até eu achei isso muito bacana da parte da minha cadeia hierárquica, tanto meu chefe imediato, quanto o comandante da unidade, ninguém se opôs, pelo contrário, foram muito solícitos em ajudar, em correr atrás para eu conseguir fazer o curso e poder continuar nessa área. Meu chefe imediato, inclusive, ele sentiu muita felicidade porque ele, na época dele, não teve essa oportunidade, ou teve e por algum motivo pessoal teve que recusar, então ele até conversou comigo e falou “vamos correr atrás, porque é muito bacana, não deixe essa oportunidade passar, na minha época, infelizmente, não tive, então vamos fazer dar certo!”. Todos concordaram que essa é uma oportunidade muito boa de poder fazer realmente nosso trabalho.

- E como tem sido nesses 5 anos desde que você deu seu nome, o seu interesse e disposição se mantiveram os mesmos durante todo esse tempo?

- Na verdade, nesse ínterim, caiu meio no esquecimento, porque durante todos esses anos nunca veio uma resposta, uma consulta, nada... Então eu entendi que tinha sido uma tentativa frustrada. Então eu segui minha vida normal, fiz o restante da minha carreira, me especializei, fiz duas pós-graduações em guerra eletrônica e fui seguindo meu rumo na carreira, sem pensar nesse tempo. No ano passado teve um lampejo disso, mas eu achei que era engano, que foi quando recebi sua pesquisa enviada para quem estava no banco de dados... Então esse ano quando isso realmente veio à tona, o convite para realizar curso e tal eu falei “olha, eu realmente, estava no banco de dados... aquele negócio de 5 anos atrás ainda existe!”. Então

durante esse tempo, não foi algo que ficou vindo à tona, que eu tenha ficado insistindo, porque minha vida teve várias reviravoltas... Foi algo que “beleza, não sou digno, não é pra mim, é pra outras pessoas...”. Mas como agora ressurgiu, veio à tona de novo todos aqueles sentimentos anteriores, só que agora com um diferencial muito grande que é a maturidade, tanto de idade, antes eu tinha 20 e pouquinhos anos, agora eu estou com 32, já passei do limiar dos 30 que muda um pouco a concepção de vida, e também da maturidade profissional, agora já tenho uma visão muito diferente de como as coisas funcionam, como são, então poder tratar essa informação com mais maturidade também foi muito bom, e de toda forma manteve-se a vontade, não mais com aquele ímpeto do jovem, mas agora com a clareza e com a consciência do mundo mais adulto, pra pensar realmente, querer isso de uma forma mais serena...

- Então foi a Organização que te lembrou dessa possibilidade recentemente, que te cogitou pra uma missão?

- Sim, teve a sua pesquisa no ano passado, e esse ano essa indicação pro curso... Aí eu vi que na verdade não foi um esquecimento, foi realmente o momento... A Organização estava de olho, mas nesses últimos anos não era o momento... Digamos que eu fui voluntário muito cedo, cada coisa no seu tempo e agora chegou o tempo! Então questionaram novamente, mas eu não saí do banco de dados nesse tempo.

- E agora você fez o curso preparatório, mas também ainda não há uma previsão sobre quando ir, né?! Como é pra você ficar nessa espera?

- Na verdade, não há nada oficial, não achei nada documentado, mas eu soube pelas pessoas do meio que essa janela de oportunidade dura em torno de 3 anos, uma pré-aprovação do Comandante da Aeronáutica. Só que existem alguns pré-requisitos: um já foi que é o curso, o outro é habilitação em idiomas, que isso depende de mim, não da organização, e o outro que é o curso de aperfeiçoamento, que a previsão para eu fazer é só 2026. Então a não ser que esse pré-requisito seja tão requisito, realmente eu estou tranquilo até 2026.

- Ou seja, você tá achando que não vai acontecer antes de 2026...

- Só que expectativas nós temos um monte, né... Então pode acontecer? Pode... Alguém virar e falar “não esse requisito não é tão relevante” e seguir, né... Mas estamos contando com isso, eu e minha família, tanto parentes, quanto minha esposa, de que pode ser realmente só a partir de 2026, como pode ser a qualquer momento... O que isso influencia no meu planejamento familiar? É um momento realmente complicado, porque minha esposa e eu estamos pensando em ter filho final desse ano, então isso entra no cálculo do planejamento familiar, não é um interesse nosso de ter essa distância principalmente no primeiro ano ou

durante a gestação... Então é confortável essa expectativa de ser a partir de 2026, mas como tudo na vida, minha vida foi pautada em mudanças que eu não tive controle, então desde o meu desligamento, meu retorno, um casamento que eu achei que ia ser para sempre e teve separação, muitas coisas que as expectativas foram criadas e a realidade foi outra, então essa não seria diferente... Tem que estar preparado para querer, esperamos que aconteça de tal forma, mas o que vier teremos que nos ajustar, sermos resilientes.

- Agora sem falar de você especificamente mas de outras pessoas que você teve contato, o que você percebe como sendo o principal motivador deles?

- Das 10 pessoas que eu tive contato, o maior motivador que eu vejo é justamente essa parte do engrandecimento profissional, da experiência, de uma experiência única de aplicação profissional, de contato com outras Forças Armadas, é um ganho absurdo, e também o ganho pessoal... Uma coisa que eu percebi, fiquei muito feliz, foi a sensação de pertencimento, de ver um grupo de pessoas que pensa que nem eu, que quer ajudar os outros, quer ser boazinha no mundo, então isso é uma coisa que eu fico muito feliz. Porque é aquilo, quando a felicidade do outro te faz feliz, você entendeu tudo da vida. Então ainda que eu não vá, se houver alguma pessoa que eu conheci indo, eu vou ficar muito feliz.

- E se você pensar num perfil ideal do militar que vai pra Missão de Paz, como seria esse militar?

- Aí eu vou eu vou eu vou me dar o direito de plagiar, vou usar o exemplo da palestra sobre o processo de seleção dos SEALs nos Estados Unidos, dos mergulhadores de combate americanos, em que existe um gráfico sobre capacidade técnica e confiabilidade. Existe nesses gráficos as zonas do “pouco técnico X muito confiável”, em que fazem os arranjos, e o que eles buscam é o mediano, é o meio técnico, meio confiável, tendendo para o mais confiável e menos técnico. Então é mais importante a confiabilidade do que a técnica. Então se eu pudesse traçar um perfil de uma pessoa para ela ir pra Missão de Paz, seria muito mais a característica psicológica, característica afetiva da pessoa, de ser uma pessoa confiável para aquela missão, do que a capacidade técnica dela em cumpri-la. A confiabilidade em questão de valores, caráter, coisas que infelizmente não são mensuráveis, ou felizmente, né... Não são mensuráveis, mas é a parte que é sobre ser uma boa pessoa... O que é ser uma boa pessoa? Pra mim isso é fácil devido a minha religião, ser uma boa pessoa é seguir os passos do Evangelho de Jesus Cristo. Aí tem-se um perfil do que é uma boa pessoa, é amar ao próximo, buscar a justiça, então isso para mim é bem claro qual o perfil, mas numa sociedade multidisciplinar realmente é uma coisa não mensurável você dizer o que que é ser do bem...

- E se por acaso não acontecer de você ir para uma missão, que sentimentos você acha que surgiriam aí em você? O que isso representaria para você?

- Na verdade o que é mais angustiante é a dúvida, parafraseando de novo: é mais medo de não saber a morte do que da morte em si. Eu acredito em cada pessoa certa no lugar certo, eu acredito demais na gestão por competência, se eu não fui, se a programação foi que eu não deveria ir tá tudo bem. É o famoso “o Detran nunca erra”, se julgou que você não dava para dirigir é porque você não dava para dirigir. Não é por causa disso que você é uma pessoa pior, só não é adequada para aquela função, você pode fazer qualquer outra coisa.

- E pensando no processo todo, desde a parte de seleção, preparação, do que você já escutou das pessoas que foram e voltaram, o que você acha que poderia melhorar no processo?

- Eu acho que mais é até difícil pedir isso, porque são órgãos muito altos para ficar dando satisfação para gente muito moderna, mas a transparência, de saber justamente em que pé está... Beleza realmente eu sou cogitado, não sou... um coleguinha realmente vai, não vai... Tem pessoas que lidam diferente, mas acho que é angustiante para todos não saber... E aí tô só na prateleira? Vai, não vai? Ter alguma previsão... Se fosse um processo mais “olha a missão é essa, a gente tá pensando nisso, a gente precisa desse”... Eu tenho certeza que isso acontece, eu confio na minha Força, existe o pensamento de “a pessoa certa, no lugar certo, pela competência certa”, mas isso não fica claro. Então em dado momento “só foi, ou só não foi”, não se sabe como que esse processo aconteceu, se era para aquela missão que precisava daquela competência exata, daquela pessoa, com aquela característica, aquela especialidade... é meio nebuloso.

- Você gostaria de acrescentar algo?

- Só agradecer essa oportunidade de poder contribuir e dizer que eu acho que toda parte do processo é válida, inclusive rever o processo, até porque o processo não pode ser um fim em si mesmo. Porque o processo é levar alguém para uma Missão de Paz, então uma melhoria pro processo ser mais certo, ou de qualquer forma melhorar, eu acho muito válido. Então gostaria de agradecer a sua pesquisa, porque se não gerar um resultado, que gere pelo menos uma dúvida sobre como fazer tudo isso.

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado -civil	Filhos
9	F	Oficial Superior	Intendente	44 anos (38 na missão)	25 anos	Casada	0

- Quando foi a primeira vez que se voluntariou?

- Quando eu era aspirante, em 2003.

- E como a senhora conheceu esse universo de Missão de Paz, sobre essa possibilidade?

- Desde a Academia, quando a gente trata de vários temas militares... Aquilo desde sempre me interessou, eu achei que era muito válida essa contribuição, que era muito interessante esse contato que a gente tinha, o aprendizado que a gente poderia ter... Então, desde cadete, aquilo sempre me chamou muito atenção e logo que eu cheguei na minha unidade eu já procurei saber como seria pra me voluntariar...

- Então logo a senhora deu o nome, mas levou um bom tempo até ser chamada...

- Na verdade, nunca me foi autorizado colocar o nome no banco de voluntários.

- Então a senhora tinha a vontade, mas ainda não tinha podido dar o nome?

- Pois é, eu tive negativas em todos os sentidos, até ter uma resposta positiva em 2017.

- Isso por parte dos seus comandantes?

- Às vezes até dos próprios chefes imediatos, que sequer faziam o assunto chegar até os comandantes, mas independente disso, todos os comandantes por onde eu passei sempre me deram negativas...

- E a que a senhora atribui essas negativas? Por que acha que eles não autorizavam?

- Muitos falavam que era por ser mulher ou por ser intendente. Então já ouvi de muitas formas de que não era lugar pra mulher, até em um sentido mais maternal, de ficar com medo por causa da segurança, do que poderia acontecer, alguns por não acreditar na capacidade, outros por achar que um intendente é mais burocrático, que fica lidando mais com sistema, computador, não é um quadro tão operacional, como a infantaria e a aviação. Então eu tive várias perspectivas diferentes ao longo desses anos por conta dos comandantes, em geral nesses três aspectos: a segurança por ser mulher, ou a fragilidade por ser mulher, a falta de capacidade física ou até mesmo profissional... A minha turma foi a 4a turma de profissionais intendentess do sexo feminino, então nós fomos pioneiras nisso e o pioneirismo tem um preço, enfrentamos muito preconceito no começo, ouvi durante muitos anos na minha carreira que aquilo não era

lugar pra mulher. Hoje está bem melhor, mas para chegarmos nesse ponto, enfrentamos muitas barreiras. Por último, essa questão por ser intendente, meu quadro não era um quadro pra ir a campo. Então tinha muito isso: “se você for, vou perder um intendente, é tão difícil ter um”, eles não queriam abrir mão daquele profissional por uma coisa que eles consideravam que não era parte da intendência. Pra você ter uma ideia, quando eu voltei da missão, eu encontrei um colega que na época era um tenente comigo quando eu comecei a servir, ele disse: “ah, você voltou, que legal! Eu fui na CPO e vi que você estava nas cabeças da turma, pra que você foi pra missão? Você acabou com sua carreira, vai ficar queimada pro resto da vida, não vai conseguir ir pra uma missão no exterior...”. E eu disse: “mas eu acabei de voltar de uma missão no exterior!” E ele respondeu: “Não, estou falando de missão de intendente, pra fazer um mestrado...”. Eu falei: “cara, você nem me perguntou o que eu quero... Eu fiz o que eu quero, eu fiz a missão no exterior que eu queria fazer!” E você vê, alguém que trabalhou comigo, ou seja, não era alguém lá das antigas, era apenas algumas turmas na minha frente, mas também não conseguia perceber, também tinha preconceito... Alguém que nem é tão mais velho, ainda carrega esse preconceito internalizado.

- E quando foi a virada de chave, que as portas se abriram pra essa possibilidade?

- Eu tinha desistido, quando foi em 2012, 2013, porque a negativa era muito grande... Pra você ver, eu estava disposta a ir nas minhas férias fazer a prova de inglês que era exigida, que era no Rio de Janeiro... eu falei com meu comandante que estava em São José e que queria ir nas minhas férias, não teriam custo com passagem, diária, nada... Mas obrigatoriamente tinha que ter um ofício assinado pelo comandante do militar pra fazer a prova, e ele se recusou a assinar. Então nesse ano eu desisti, pensei “se até hoje eles não conseguiram entender, eu não tento mais”. Aí fui pra Brasília em 2014. Em 2017, fui convidada pra ir pra uma outra OM e meu chefe tinha voltado há um ou dois anos de uma missão, e era intendente, só que homem... E ele percebeu... Porque tem um corredor do túnel do tempo que enchem de imagens de *peacekeeping* em maio, e pra mim era sofrido ir almoçar todo dia e ter que passar por aquele corredor, porque eu me deparava com um sonho que eu não tinha realizado... Eu passava sempre de cabeça baixa, e ele percebeu e perguntou: “o que acontece que você sempre passa cabisbaixa por aqui? Eu vi seu olho encher d’água...”. Aí eu expliquei pra ele e ele falou “então vamos tentar! O comandante era o comandante de outra militar que foi pra Missão de Paz, se ele deixou ela ir, vai deixar você também!”. Eu falei, “poxa, acabei de chegar, como vou dizer que quero ir pra uma missão?” Ele disse: “você quer ou não quer? O não você já tem!”. Eu tinha um Brigadeiro, que era meu Subdiretor, um Major-Brigadeiro que era o Diretor e um Tenente-

Brigadeiro que era o Secretário... Eu pensei: “vou ter que passar por esse tanto de gente?” Beleza, aí a gente foi perguntando como quem não quer nada... O primeiro Brigadeiro disse que sim, me chamou de maluca, perguntou o que meu pai e minha mãe achavam disso... Passou pro Major-Brigadeiro que também disse que tranquilo... Até chegar no Tenente-Brigadeiro, que falou “ah! então você é a outra maluca que quer ir pra Missão de Paz? Eu deixo, claro que eu deixo, pode ir!” Eu falei: “Mentira!”... Eu saí dali, passei na sala do meu chefe, que era um ano acima do meu, e falei: “você não vai acreditar, o 4 estrelas passou por mim e falou que eu posso dar meu nome!” Isso foi em junho, aí eu entrei pra lista de voluntários. Fiz a prova de inglês e de repente já me chamaram pra fazer o curso preparatório no 2o semestre. Em março de 2018, o EMAER me ligou e falou que tinha uma missão pro Saara no final do ano, se eu queria ir. Então foi rápido! Quando deu certo, foi tudo rápido!

- E sobre a pergunta do Brigadeiro, quanto ao que seus pais achavam disso... como foi pra eles?

- O meu esposo na verdade sempre foi contra, desde quando a gente namorava... Eu dividia apartamento com uma colega, que era outra que dizia que ia ligar pros meus pais se eu me candidatasse... Eu dizia: “eu já sou adulta, meus pais não apitam mais nada”... Ele temia muito pela segurança... Ainda mais quando soube que era desarmado. Em 2017 eu ainda não tinha falado com ele, porque tudo aconteceu muito rápido, porque eu realmente estava esperando um não... Mas no nosso relacionamento, a gente nunca obriga o outro a nada... Então se eu dissesse que eu realmente queria ir, ele iria ficar preocupado, ficar sentido, mas não ia dizer que não. Então quando o brigadeiro falou que sim, eu falei pra ele: “a gente precisa conversar”... Aí eu expliquei pra ele, que eu sempre quis, que eu não estava esperando, mas que fui perguntando e que eles tinham falado que podia...”... Aí ele falou: tá bom, se é o que você quer, vai!”... Eu perguntei o que tinha acontecido, porque ele sempre tinha sido contra... Ele respondeu: “Eu me coloquei no seu lugar...” Ele é médico, falou: “Uma coisa que eu vi desde a faculdade e que me despertou o interesse e hoje consegui te entender foi o médicos sem fronteiras... então quem sou eu pra dizer pra você sobre sua segurança, ou que você não tenha que seguir seus sonhos, se lá na frente isso é algo que vou querer fazer? como vou dizer que você não pode, se eu tenho praticamente o mesmo sonho na minha área...” Foi algo que foi nascendo nele... Então ele falou “super te apoio, vou ficar aqui torcendo pra você”. Os meus pais, ao mesmo tempo que tinham muito medo que algo acontecesse comigo, eles têm um orgulho muito grande, de toda minha trajetória, de tudo que conquistei... Meu pai veio de uma família de origem japonesa, de agricultores, ele é o único da família que fez faculdade... Minha

mãe fez curso técnico, mas foi a única que saiu da cidadezinha do interior... Então eles se sacrificaram muito durante toda minha infância, pra conseguir me dar educação, pagar colégio particular... Sempre se sacrificaram para o que eu quisesse fazer na minha vida... Então ao mesmo tempo que estivessem morrendo de medo, queriam que eu realizasse meu sonho. Era um misto de medo, com alegria, orgulho. Nunca se opuseram.

- Então a senhora foi no final de 2018?

- Sim, no meio do ano me chamaram pra fazer um curso que era na China, só pra oficiais do sexo feminino, feito pela ONU Mulheres, era feito em três localidades por ano: na Índia, na África e na China. Eu fui nessa etapa da China. Eram oficiais do mundo todo pra compartilhar experiências e te preparar. É muito válido pras missões multidimensionais, que você tem diversos atores... a minha que era uma missão mais militar, uma das últimas que é estritamente militar, não consegui botar em prática todos os conhecimentos que tive no curso... Aí a missão mesmo foi no final de novembro de 2018.

- Tendo chegado lá e passado um ano lá, o que correspondeu às suas expectativas e o que foi diferente?

- Olha, acho que nada foi igual ao que eu esperava, ou foi muito maior, ou foi muito pior. O relacionamento com os colegas brasileiros de outras forças foi fenomenal. Apesar da gente não estar junto, porque eles faziam questão de separar os brasileiros, por serem tidos como muito bons de trabalho, são dedicados, comprometidos, éticos... Então faziam questão de separar pra sempre ter uma semente boa em cada lugar... Mas a gente era muito integrado, conversava muito, dialogava muito e isso ajudou muito a passar esse um ano longe de casa, da família... Essa amizade que a gente fez, eu não esperava. Você vai pra lá como observador militar e teoricamente fica 6 meses em um *team sigh* e outros 6 meses em outro *team sigh*, normalmente você fica 6 meses em um lado da fronteira e 6 meses do outro. Só que como lá não tem *staff officer* no quartel general, eles convidam os observadores a fazerem entrevistas e trabalharem como oficiais de ligação no QG, na capital, e exatamente porque os brasileiros que estavam lá estavam fora, que estava dando o tempo da missão, eles queriam que alguém viesse pra capital, eles me chamaram, eu fui pra capital, e aí eu conseguia ver muitos brasileiros, porque necessariamente eles passavam pela capital, ou voltando de férias, ou chegando pela primeira vez, ou trocando aqueles 6 meses... então eu tinha bastante contato com os brasileiros e isso foi muito bacana. Esse entrelaçamento, esse relacionamento, é uma coisa que você leva pra vida... Até hoje, fui dar aulas no CCOPAB, você encontra colegas do seu curso preparatório, que serviram com você na missão, e é muito bacana, porque você forma uma

irmandade... A MINURSO é uma missão que o nível de risco é mais baixo, mas mesmo assim a gente se ajudava muito, a camaradagem... Agora, com as outras nações eu já achava que era o contrário. Eu achava que você tava lá num ambiente isolado, sem ninguém... eu achava que isso que aconteceu com os brasileiros, ia acontecer com os outros... Aí você vê que aquela aula que a gente tem sobre diferenças culturais... a aula é linda, que você vai conhecer gente do mundo inteiro e tal... mas não é bem assim, meu castelinho de cartas caiu ali. A gente vê pessoas com objetivos muito diferentes na missão, gente que foi por dinheiro, porque brigou com a mulher, porque o país obrigava a estar ali, porque ganhava menos que no país de origem, que tinha que repassar uma cota pro país, gente que estava ali só pra matar tempo de serviço, a gente via de tudo, de diversos continentes, comportamentos que você não esperava... tinha um estereótipo que às vezes a gente criou, pelas suas relações culturais, sua herança cultural, do que você vê na TV, que você esperava um comportamento de uma nacionalidade XYZ, mas que na verdade não foi bem aquilo... Eu não consegui essa identificação tão forte com outras nacionalidades, eu senti falta disso, dessa camaradagem maior, um companheirismo maior... Então acaba que fiquei um pouco frustrada... Essa parte das diferenças culturais é bacana quando você tá ali jantando, comendo, se divertindo... na hora de trabalhar, de pegar firme, isso pega, vira a esquiva, o empurra... Aí eu entendi porque separaram os brasileiros, era pra poder dar certo, pra ter mais gente que trabalhava em vários lugares. A parte das mulheres se apoiarem eu também quebrei a cara, eu achei que as mulheres se apoiassem mais, senti falta dessa coisa do empoderamento feminino, eu via muito “eu tenho direitos porque eu sou mulher, carrega minha mala, me ajuda”... eu vi uma vitimização da mulher, não via a mulher mostrando que ela é capaz, que ela pode trabalhar igual aos homens... Isso me entristeceu também, porque como a gente vai brigar por igualdade de gênero se a gente não pratica?! Isso me decepcionou bastante... Tanto que os meninos vinham falar comigo que eu era diferente, me falavam “você vai trocar pneu de carro, consertar motor, se algo não dá certo você ajuda a fazer, carrega peso”... Eu falava “cara, a gente tá junto, é claro que eu não carrego o mesmo peso que você carrega, mas o que der pra eu carregar, eu vou fazer”. A missão é o *no rank*, o que significa que não tem patente, exatamente porque às vezes um mais moderno pode ser o líder da patrulha e você sendo o mais antigo vai ter que obedecer o líder mais moderno. A ONU batia tanto nessa coisa da igualdade de gênero que eu falei, caramba! E as meninas com quem eu conversei naquele curso da China, tinham um pensamento realmente de empoderamento, de “vamos lá, mostrar pra que a gente veio, que a gente tem condições”... E eu cheguei na missão e não foi isso que eu vi, então me decepcionou realmente... a seriedade com que as missões eram levadas

eu também fiquei decepcionada... Uma das razões pelas quais eu também aceitei ir pra capital era porque quando eu fui pra uma Missão de Paz, a minha intenção era ser útil, e às vezes como intendente, em um trabalho burocrático, você não se sente tão útil, você não entende o que você tá fazendo de bom pra sociedade, o que você tá contribuindo pra humanidade, então eu queria ir pra isso... E às vezes a gente ia pra uma patrulha e via uma violação de algum acordo militar, via alguma coisa e aquilo tinha que ser reportado, a gente estava ali pra observar e reportar, eram essas duas nossas obrigações como observador militar: olha, faz o relatório e manda. Quando eu voltava pro *team sigh* o comandante falava pra eu não escrever aquilo, porque se eu escrevesse ia demandar que a gente refizesse o planejamento de patrulha do mês e a gente ia ter que voltar naquele mesmo lugar pra ver se eles estavam obedecendo ou não... Então eu pensava “eu passei 12 horas dirigindo no deserto, passando um calor absurdo, areia na cara, tempestade, pra eu chegar e o senhor falar pra eu não escrever? Então pra que eu fui? Isso não é sério!” Isso me frustrou muito. Eu lembro que liguei pro meu esposo nesse dia chorando, e falei “não sei o que eu estou fazendo aqui”. Eu estava com menos 2 meses de missão e pensava, ainda vou ter que ficar mais 10 meses aqui, vivendo isso aqui, falei “não é possível”. Então quando os meninos me chamaram pra ir pro QG, eu perguntei “mas é pra fazer o que?”. Me disseram: “não interessa, você vem pra cá que é pra gente ter um brasileiro aqui!”. Acabou que não foi nada daquilo, eu realmente me inscrevi pra ir pra uma função que eu não tinha experiência nenhuma, que era pra uma vaga de inteligência, mas era só pro meu nome estar lá no banco de dados, porque quando aparecesse uma vaga, iam pegar meu currículo e poderem saber que eu existia. Aí acabou que durante a entrevista falaram que eu tinha o perfil de um cargo que seria liberado na semana seguinte. Então já preenchi o formulário e fui. E foi maravilhoso porque eu me sentia útil. Eu cuidava da subsistência da missão, eu era encarregada de fazer a verificação de toda a alimentação que ia para todos os nove *team sighs* do Saara. E eu tive o feedback que depois que eu fui pra lá não teve mais problema, que a quantidade ia certo, eles não recebiam mais nada vencido, podre... Então eu me sentia útil. Então os próximos 9 meses eu fiquei nessa função. Então aí sim eu era a pessoa certa no lugar certo, porque eu já tinha sido chefe de rancho, eles viram no meu currículo... Consegui aplicar meus conhecimentos. Consegui ir pra um lugar onde eu me identificava, porque eu estava frustrada, pensava que a missão não era séria... E aquilo me marcou. Eu pensei que talvez numa missão multidimensional seja diferente, porque você vê o produto do seu trabalho todo dia, você apoia uma comunidade, você ajuda alguém... Aqui como era uma missão militar, você fica muito longe das pessoas... Minha sorte foi que acabei indo pro lugar certo, consegui me encontrar, contribuir. Esses pontos fizeram a

diferença: a participação feminina, o relacionamento com os brasileiros, com outras nacionalidades, e essa questão da utilidade da Missão de Paz que dependeu muito do lugar onde eu estava, esses pontos ou foram muito acima ou muito abaixo das expectativas.

- Se a senhora fosse definir um perfil do militar pra ir pra uma Missão de Paz, como ele deveria ser?

- Eu acho que ele tinha que ter resiliência, porque ele vai ter que encarar desafios, frustrações, as coisas nem sempre são do jeito que a gente espera, do jeito que a gente gostaria, do mesmo jeito que a gente vive aqui no país, nem tudo é da forma como a gente queria que fosse, mas a gente tem que superar tudo em nome de um bem maior, então eu acho que a resiliência é importante. Você ter empatia, você conseguir enxergar a dificuldade do próximo e aí eu chamo o próximo também o outro observador militar que tá do seu lado, você entender que cada um tem um nível de profissionalismo, de capacidade... eu vi gente que foi pra missão que não falava inglês, apesar disso ser um pré-requisito, não sabiam dirigir, apesar disso ser um pré-requisito, então pessoas que na verdade não tinham condições de estar ali, mas estavam, e você tem que entender que essas limitações, essas capacidades abaixo do que é pedido, você conseguir trabalhar com eles e entender a dificuldade deles... Pra aqueles que vão pra uma missão multidimensional, a empatia no sentido de você sentir a dor do outro, de você ver o que ele precisa de ajuda, você não julgar pelo teu *background*, pela tua experiência, por tudo o que você tem... Ter iniciativa, eu acho que é muito importante, você não esperar, mas isso já é uma característica do brasileiro, de forma geral eu vi isso sendo relatado. Profissionalismo, você realmente trabalhar sabendo que você está ali pra dar o seu melhor, que você está representando o seu país e a sua Força. Você estar todo dia no seu uniforme é um peso muito grande, uma responsabilidade, então ao mesmo tempo que você tem que ser um ser humano que consegue entender o outro, tem que ter um nível de racionalidade pra saber até onde vai o seu papel, você não pode extrapolar, não pode deixar as emoções te dominarem. As mulheres têm essa dificuldade muitas vezes, porque você quer fazer mais do que deveria, aí acaba extrapolando dentro das atribuições que você tem de observar. Então essa racionalidade, esse profissionalismo tem que estar presente, e você tem que saber dominar suas emoções, não se deixar levar. Eu acho que é isso, saber quais são seus limites. É você ter resiliência, empatia, ter iniciativa, não deixar de ser profissional, mas ao mesmo tempo ter o seu racional em dia. E você tem que ter fé em algo maior, porque na dificuldade, você tá longe da sua família, dos seus amigos, do seu país, da sua língua... Lá por exemplo, um país muçulmano, que fala árabe majoritariamente, então tinha hora que você se sentia sozinho, você tem que se agarrar em algo,

você tem que acreditar em algo maior, que você está ali por um propósito maior, isso é importante.

- Pra fechar, o que a senhora acha que poderia ser aprimorado no processo todo, desde o momento em que se voluntaria?

- O que eu senti foi que a gente não é preparado para aquela missão que você vai, você troca o pneu com o carro andando, você chega lá e descobre como é, e graças a ter um colega que te conta como é, passa o bizu, enquanto isso você vai dando o seu jeito. Eu fiquei bem preocupada porque eu tive uma amiga que foi pra mesma missão que eu, mas ela não conseguiu terminar a missão, ela voltou, porque teve uma crise de pânico. Ela me relatando, me cortava o coração. Ela chegou lá e ela disse que todo mundo ia dormir, ela sentava no degrauzinho do container dela e se alguém acendesse uma luz, ela saía correndo em direção a essa pessoa pra não ficar sozinha. E eu fiquei pensando... eu ficava lá assistindo um filme, ligava pra casa, comia uma besteirinha, lia um livro, mas eu tava numa boa, chegava cansadona da patrulha, tinha dirigido o dia inteiro... E eu fiquei pensando, será que faltou explicar pra ela realmente como ia ser essa missão? Porque como eu te falei, foi frustrante pra mim e se eu tivesse que passar 12 meses fazendo aquilo, “não escreve”, refazendo relatório, eu ia ficar frustrada.... Eu não teria voltado com o brilho nos olhos que eu voltei, tendo achado que foi a melhor experiência da minha vida.. Aí eu fico imaginando pelas dificuldades que ela pode ter passado, e fiquei pensando “ninguém preparou a gente, ninguém conversou com a gente especificamente sobre aquela missão”... Pela ordem de entrada na lista de voluntários, você é a próxima, só falam a missão que tá na vez é essa, topa? Então na seleção, eu não lembro de ter tido nenhuma análise do perfil emocional, de saber as condições... Eu lembro que ela estava com o pai hospitalizado, ao mesmo tempo, é uma oportunidade única, você vai abrir mão?, você vai pro final da fila, então tem um monte de coisa que pesa... Então às vezes a pessoa não está bem, mas cabe a ela dizer sim ou não, ela tem que ser capaz de dizer quero ou não quero. Porque a análise que foi feita foi de inteligência, vasculham a sua vida, a sua avaliação profissional... pegam isso tudo, qual sua classificação, seu nível de inglês, levam pro comandante da aeronáutica e se passou por todos os crivos... Mas a pessoa tá bem? Sabe pelo que vai passar? Alguém já contou como funciona, os perrengues e tal? Porque eu sinceramente não tive isso. O treinamento que a gente tem, fala de muitas coisas da missão, os perigos que a gente pode correr, a gente é treinado, faz oficinas práticas, de algumas situações que podem ocorrer numa missão... mas sempre olhando pra fora, nunca olhando pra você... Muitas dificuldades que eu tive, nesse sentido de me frustrar com colegas de outras nações, quem me ajudou foi meu

esposo, porque ele fez faculdade em outro país e sabia como era isso de se relacionar com pessoal de outro lugar, então era ele que me dava força. Ele dizia, você foi com uma expectativa muito grande, de propaganda de margarina, que todo mundo se ajuda, e no final das contas é gente tentando puxar seu tapete, gente querendo se dar bem, gente que escondia saco de ração que eu tinha comprado pra dar pros gatinhos, porque não gostava de gato... Mulher, é muita coisa! Essa parte da sua bagagem emocional, de como você está pra levar isso à frente, eu acho que tinha que ter tido, porque a gente é muito capacitado na parte da teoria, a gente estuda a legislação, estuda como faz, como agir, como fazer, só que a gente é um ser humano, se a gente não estiver bem como a gente mesmo, a gente não consegue desempenhar. Eu vi dessa minha amiga, pensei como deve ter sido desesperador pra ela... isso porque ela é super alegre, super comunicativa... Quando ela me contou como ela estava se sentindo, falei “como assim?” Nem ela sabia explicar o que aconteceu com ela. O que me preocupa é que as pessoas que eu conheci, tanto famosas, quanto pessoas próximas, que se suicidaram era pessoas extremamente alegres, brincalhonas, que levavam a vida numa boa... e a gente não tinha ideia do sofrimento que tinha dentro dela... as vezes a pessoa tá do seu lado, sofrendo... isso muda muito a perspectiva de olhar para o outro. Então olhar pra alguém que vai pra uma missão e entender como ele está, como está a vida dele. Como eu te falei, tem gente que vai por dinheiro, nitidamente a pessoa não estava em condições de fazer aquilo, e não fazia bem, mas ela estava ali porque queria ganhar dinheiro. E eu descobri depois que a gente ganhava um valor muito maior. Eu achava que era o nosso salário em dólar, mas tem um valor bem maior do que o salário que a gente ganha aqui, aí eu entendi as pessoas que estavam lá por dinheiro. Então pode ser que tenha gente nossa que tá indo com essa expectativa, ou como eu vi, porque tá brigado com a família, com a esposa e quer um ano de férias, então tem n motivos e é muito sério. Eu vi, ou tomei conhecimento, de colegas que não ficaram bem, longe de casa, longe da família. Então essa parte de você se preparar, o processo de seleção tem que envolver uma análise psicológica, pra saber como está o militar, o que te move, o porque você tá fazendo isso, saber se ele está bem. E a gente tem que ser melhor preparado, porque a gente vai muito achando que é Disney World. Eu fui, e olha que eu assisti vídeos de gente morrendo, mas eu acreditava que a gente se ajudava... Existe um romantismo. Isso é perigoso, porque se você acha que vai ter todo esse suporte, porque no treinamento somos todos brasileiros, estamos todos juntos, a gente briga, tem nossos desentendimentos, mas é todo mundo brasileiro, essas diferenças culturais, tem de região, de pai e mãe, mas não é tão drástico como é na missão. Por isso que quando eu fui dar o curso em 2020 eu fiz questão de falar isso pros meus alunos, falei “gente, não é ilha da

fantasia, tem perrengue, é difícil, prepara tua cabeça, teu físico, teu emocional, teu espiritual...” é bacana? sim! Tem que ir com a mente aberta, coração aberto, mas a gente também não pode ser feito de trouxa! Então tem que ter uma preparação específica para aquela missão, porque cada uma tem uma especificidade, o que você vai enfrentar, quais são as dificuldades... E você ser selecionado por um aspecto que não deve caber a você decidir, ou ter uma análise exclusivamente racional do seu currículo, porque somos seres humanos, e a pessoa não vai querer dizer não, não vai querer se queimar... Então ser selecionado e ser preparado, acho que faltou. E essa parte que você tá fazendo agora também acho muito bacana, o pós, pegar os relatos de quem já foi, a experiência e poder transformar para preparar os próximos militares que vão.

- Durante essa pesquisa estou podendo observar exatamente isso, quais são as expectativas de quem ainda não foi, e a realidade de quem já retornou. Muito obrigada por sua participação!

- Espero que dê tudo certo com sua pesquisa, que indique os caminhos, porque é uma missão muito nobre!

Sujeito	Sexo	Posto	Especialidade	Idade	Tempo de serviço	Estado-civil	Filhos
10	M	Oficial Superior	Infante	47 anos	27 anos	Casado	2

- Eu servia no CCOPAB, então eu via as pessoas que iam para as Missões de Paz passarem por lá, eu era instrutor, a maioria das pessoas, o que eu via era o seguinte: antigamente para aviador, você tinha muita missão para o exterior, hoje em dia diminuiu bastante, então muita gente que não vê a possibilidade de ir em outra missão para o exterior, vai por Missão de Paz, isso o aviador. Eu particularmente, nunca fui por dinheiro, até porque quando fui a compensação era bem baixa, e dinheiro se gasta, acaba rápido. Eu gosto dessa parte de operação. Até hoje, enquanto chefe de Unidade, teria todos os motivos do mundo pra recusar operações e acabei de ir duas vezes para Garantia da Lei e da Ordem, perdi o ano novo, normal... Fiz duas Missões de Paz, uma no Timor Leste e outra no Sudão, as duas como observador militar. A primeira em 2010, a segunda em 2014. Uma como capitão e outra como major.

- E como o senhor tomou conhecimento a respeito de Missões de Paz?

- A primeira pessoa que eu tive contato que tinha participado da Missão de Paz, foi um coronel que me contava sobre as histórias das missões na África, em Serra Leoa, e eu achava aquilo fascinante. Desde aspirante eu sempre fui voluntário para participar de coisas operacionais, eu gosto disso até hoje. Eu fico mais sem saco de ficar sentado aqui, do que operando. Então ele me falava bastante. Enquanto 1o tenente eu fiz a prova de línguas e fui selecionado pra fazer o curso de Missões de Paz, que na época era lá nos Fuzileiros Navais, fui aprovado e entrei pro banco de dados do Estado-Maior, isso no meu último ano de tenente, em 2009. No ano seguinte, já surgiu um convite, me perguntaram se eu era voluntário, passei por todo o processo de seleção e fui para a missão.

- E quando chegou na missão, suas expectativas se confirmaram ou era muito diferente do que o senhor imaginava?

- Você lida com o ser humano, e como são seres humanos de culturas diferentes, você cria expectativas, algumas foram concretizadas e outras não. Posso dizer que na minha primeira missão foi muito mais fácil, era um ambiente mais tranquilo, mais controlado, mais organizado, um país que já tinha saído da questão do conflito. Quando eu fui pra lá, a missão já estava praticamente finalizada, pois ela se encerrou em 2012, logo um ano depois. Então era uma missão bem mais tranquila, você tinha facilidade de comprar as coisas... Lógico, em nenhuma Missão de Paz você está em Miami, né?! Mas a minha primeira missão foi muito mais tranquila.

- O senhor conseguia transitar tranquilamente pela cidade?
- Sim, era uma vida razoavelmente tranquila, apesar da distância da família.
- O senhor já estava casado na época?
- Sim, tinha filhos, com 3 e 6 anos, eram pequenos, mas era aquilo: Missão de Paz!

Minha esposa era militar também, então ela entende. Ela sempre soube que eu tinha esse desejo de Missão de Paz. Por mais que nunca tenha sido o objetivo principal a parte financeira, mas é claro que o suporte financeiro é importante, você recebe razoavelmente bem, então você melhora algumas coisas na sua vida também.

- Então tem um peso pra família, mas também tem uma recompensa, né?!
- Não existe ganho sem esforço. É um esforço de um ano, no meu caso foram 2 anos.

Mas pra você ter ideia, eu sofri mais nos dois anos que eu fiquei longe da minha família em Brasília, do que quando fiquei em Missão de Paz. Em Brasília eu trabalhava administrativamente, no tapete, eu achava aquela coisa extremamente chata, aquilo psicologicamente me abalava, porque eu não tinha muito o que fazer, eu gosto de resolver problemas.

- E o que dessa parte operacional te encanta, te motiva?
- Eu gosto de desafios, de resolver problemas, de certa forma ter algum destaque. Nas duas missões eu fui team sigh leader, que é chamado de high class mission. Você é colocado em um team sigh e independe do seu posto você é escolhido, então eu como capitão comandava um coronel full, aquilo eu achava maneiro! Um infante que não goste de operações, ele está errado, um infante ou aviador. A depender do quadro, especialidade, o militar fica mais distante da parte operacional, mas o aviador e o infante tem que gostar.

- E o senhor foi então pra duas missões e ainda pro CCOPAB...

- É, quando eu estava voltando do Timor Leste, o CCOPAB estava surgindo, como um Centro Conjunto, que teria militar das três Forças e das polícias militares, aí a FAB me indicou como instrutor, fiquei lá por 3 anos, e ao final disso, foi indicado pra minha 2a missão, então no total, fiquei 5 anos dedicado à Missão de Paz. Na segunda missão, efetivamente, fiquei como *staff officer*. Sobre as expectativas em relação a essa segunda missão, como eu era do CCOPAB, eu sabia que esta era a pior missão, pelo perfil da missão, que era brabo, só foi superado quando veio a da República Centro Africana, mas até então, era a pior de todas. Era um conflito que tinha cessado há pouco tempo, que na prática não tinha cessado, mas o acordo de paz tinha acabado de ser assinado, não tinha logística nenhuma ainda. Se você esquecesse de um potinho de sal, não tinha onde comprar, porque não tinha cidade, não tinha nada, eram pequenos

vilarejos. Você tinha que esperar que alguém fosse pra Juba, pra Uganda, não tinha onde comprar, a cidade mais próxima ficava a uma hora e meia de helicóptero. Especialmente no Sudão, onde eu estava, tinha presença de forças rebeldes, teve observador que foi morto, militares que foram feitos prisioneiros, reféns, por 3 dias, helicóptero que foi derrubado, morreram 6, eram civis, mas que pilotavam pela ONU. Não era uma missão fácil.

- E o que o senhor diria a respeito da preparação pra ir?

- Como eu trabalhava no CCOPAB, como coordenador pras missões individuais, eu sabia que cada missão tinha a sua característica, não existia uma missão igual a outra. Você tem um pacote de instruções da ONU, que é o CPTM, que é genérico, teórico. No próprio curso do CCOPAB você tem uma parte um pouco mais prática, com exercícios, mas a preparação é bem básica, que serve pra todas as missões. Mas você tem que entender as particularidades de cada missão. Se eu fosse comparar as duas missões, a do Timor e a do Sudão, são missões completamente diferentes, ambientes diferentes, a preparação é diferente. Em relação ao Sudão, a preparação envolvia muito a parte psicológica. Quando eu cheguei lá, eu sofri racismo, por ser muito branco, lá é um lugar que só tem negro. No começo eu não estava conseguindo dormir bem, por vários motivos. Na primeira missão, eu estava com a vida muito estabilizada, com relação a casamento, na segunda eu tinha separado e tinha acabado de voltar com minha esposa, cheguei a pensar em não ir. Então no começo foi muito duro pra mim. Um dia eu fui num culto lá, mas lá eles vão muito arrumados, vão de terno, sapato brilhoso, e eu fui de bermuda e chinelo, não sabia. Então a depender pra onde você vá você tem que ter a preparação psicológica, cultural, tem que saber que você não pode ir por dinheiro, eu já vi gente ir por dinheiro, chegar lá não aguentar e pedir pra ir embora, o cara começa a colocar na balança... Tem que gostar, pra você sair da sua zona de conforto, incomoda... Mas pra mim é um desafio que eu acho legal.

- E como o senhor acha que essa preparação pessoal deve ser feita?

- A primeira coisa é não ir por dinheiro. Se a depender da missão, a pessoa não tiver aquela coisa da “Missão de Paz”, ela vai sofrer demais e pode chegar ao risco de falar que não quer mais ficar. Não é tão comum pedir pra sair, mas ela tem que gostar. Tem que ter aquela visão de querer ir pra uma área de conflito, querer contribuir de alguma forma pra paz mundial. Por mais que nossa contribuição, muitas vezes quando você chega essa seja uma das maiores frustrações, porque você vê que a ONU em si é uma empresa, uma ONG gigante, conduzida por seres humanas, na maior parte das vezes, africanos, que quando ganham um pouco de poder, tem a tendência de se tornarem arrogantes, e que não estão muito preocupados com a missão,

querem saber quanto tempo a missão vai durar pra poder ganhar dinheiro. Por exemplo, na própria missão do Sudão, o que eu vi, era conduzida inicialmente por etíopes, era um zaralho... Toda missão tem um caráter multinacional, e algumas multidimensional. Multinacional porque você tem várias nações envolvidas, então você não pode ter etnia predominante, religião, você junta pessoas de diversas crenças, se estabelecer algo como único vai ter problema. E multidimensional, porque você tem os militares, os civis, os policiais. Então quando você vai pra missão, você tem que entender, que mesmo enquanto coronel, você vai ter um civil que vai mandar em você, e às vezes não sabe nada. Os membros efetivos da ONU, ficam até 10 anos em missão de campo, e às vezes não estão a fim de resolver o problema. Se você chega muito ávido, tem que baixar a bola, então efetivamente nem sempre você contribui tanto.

- Tem grandes riscos de frustração, né?!

- E você tem que entender que em uma Missão de Paz você sempre corre risco. O que eu fiz questão de fazer, arrumar um jeito de não ficar em QG, então na primeira metade trabalhei com aviation safety, e na segunda como inteligência. Porque lá o bicho pegava mesmo. Tem um coronel que eu conheço que foi pra Síria, lá a missão fechou em 3, 4 meses, porque a base da ONU foi atacada. No Sudão também já teve ataque à team sighs.

- Tendo trabalhado no CCOPAB, o senhor conheceu muitos militares que foram pras missões, a partir das suas conversas com eles, o que acredita que os motivava?

- Eu tinha muito mais contato com o pessoal do Exército, em geral eles são mais vibradores, colocavam principalmente o pessoal das armas: infante, artilheiro e cavalaria. Já da FAB, eu já vi muita gente mais pelo dinheiro. Não que não gostassem disso, mas... O cara que foi antes de mim, por exemplo, pro Timor, reclamava pra caramba da missão, que era braba... A missão era tranquila! Pra você ter ideia, dava pra ir pra praia, o problema era só que tinha crocodilo. Assim, não tinha muita coisa, era bem pobrezinho, mas você conseguia comprar as coisas básicas, se queria comprar carne, arroz... O cara reclamava, mas porque foi por dinheiro.

- Se o senhor fosse dar alguma recomendação pra quem está se voluntariado pra ir, qual seria?

- O que eu sempre falei: não vá por dinheiro, até porque o dinheiro você gasta, a experiência não, você vai carregar até seu caixão. A experiência, a vivência, não tem jeito, você volta da missão mais resistente em algumas áreas, menos fresco com outras, a missão te muda. O problema é que às vezes o cara muda muito. No meu tempo, não tinha trabalho de desmobilização psicológica... Em Abyei tinham 14 team sighs, quanto mais ao norte, mais desértico, o céu era bege... Tinha um deles, que era numa região predominante de muçulmanos,

teve um brasileiro lá que foi convertido pro Islã. Quando eu cheguei, ele ainda tinha 2 meses lá, estava com barba, fardado, fazia as orações deles, ficou pancada, não sei como está hoje. Teve um outro na primeira missão que se envolveu com uma canadense, voltou pro Brasil, terminou o casamento pra ficar com ela, é complicado. Em uma missão, você fica extremamente carente, afetivamente, sexualmente... Se você encontrar outra pessoa carente, isso é um problema, você tem que estar atento, tem que tomar cuidado. A grande preocupação da galera é com o inglês, e eu sempre falei, essa não pode ser sua maior preocupação. Quando você é imerso em uma cultura diferente você aprende na marra, pela necessidade de se comunicar. Chega um ponto da missão, que você para de pensar em português e seu cérebro passar a funcionar em inglês, ali você já está imerso. O que é engraçado é que as preocupações iniciais de quem está indo são totalmente aleatórias e diferentes daquilo que eu acho que devem se preocupar. A pessoa tem que se preocupar com... o brasileiro, em geral, ele sempre tem muito bom destaque, primeiro porque selecionam bem, e segundo, tá sempre preocupado em fazer o correto, então em relação a isso não é o problema... A primeira preocupação deve ser: sair bem da sua vida de casa, senão você sofre mais. Desconecta dessa questão da língua, todo mundo desemboca rápido, você precisa entender que nunca falará igual a um nativo, mas que eles vão entender, o importante é se comunicar. A preocupação deve ser sair bem e não ir por dinheiro. Tentar entender o contexto da missão é muito importante, porque a depender do contexto você vai saber sobre como se preparar. Quando você chega, passa pelo menos 3 meses sem sair da região... eu me preocupei com o que levar, aprendi a cozinhar... Teve um brasileiro, por exemplo, que levou uma bagagem gigante, mas não levou comida, achou que ia ter restaurante, nós tivemos que dividir nossas coisas com ele.

- Tendo passado por essas duas missões já, o senhor se voluntariaria novamente?

- Como coronel full, não tem mais missão pra mim, seriam cargos do DPKO, não são mais missões de campo. E no meu atual contexto, chega de missão sozinho, sem família. Mas aqui, quando me chamam pra operação eu vou!

- Tá certo! Muito obrigada por sua participação!