



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

CAP INF ANTHONY NELSON VAZ ARAMAYO

**ESTUDO DA VALORIZAÇÃO DO ESPECIALISTA PRECURSOR COMO FORMA DE
SE AUMENTAR O NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS À ESPECIALIDADE**

**Rio de Janeiro
2018**



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

CAP INF ANTHONY NELSON VAZ ARAMAYO

**ESTUDO DA VALORIZAÇÃO DO ESPECIALISTA PRECURSOR COMO FORMA
DE SE AUMENTAR O NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS**

Trabalho acadêmico apresentado à Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, como requisito para a especialização em Ciências Militares com ênfase em Centros de Instrução do Exército Brasileiro.

**Rio de Janeiro
2018**



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DECEX - DESMIL
ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS
(EsAO/1919)**

**DIVISÃO DE ENSINO / SEÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO
FOLHA DE APROVAÇÃO**

Autor: **Cap Inf ANTHONY NELSON VAZ ARAMAYO**

Título: **ESTUDO DA VALORIZAÇÃO DO ESPECIALISTA PRECURSOR COMO FORMA DE SE AUMENTAR O NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS À ESPECIALIDADE.**

Trabalho Acadêmico, apresentado à Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, como requisito parcial para a obtenção da especialização em Ciências Militares, com ênfase em Centros de Instrução do Exército Brasileiro, pós-graduação universitária lato sensu.

APROVADO EM ____/____/____ CONCEITO: ____

BANCA EXAMINADORA

Membro	Menção Atribuída
ALEXANDER FERREIRA DA SILVA - Ten Cel Cmt Curso e Presidente da Comissão	
RODERIK YAMASHITA - Cap 1º Membro	
THIAGO FERNANDES FLOR - Cap 2º Membro e Orientador	

ANTHONY NELSON VAZ ARAMAYO – Cap
Aluno

Ao Deus Celestial, que me presenteou com saúde física, psicológica e emocional, concretizado na minha família exemplar.

À minha filha, MARIA VALENTINA, por quem busco honrar o sangue e o sobrenome que deixo como legado para orgulhá-la e motivá-la a dar passos ainda maiores.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus Celestial, agradeço pelo dom da vida e por ter me permitido ingressar na carreira militar e guiar os meus passos até aqui no meu aperfeiçoamento e para todos os dias da minha vida.

Ao meu estimoso Pai, ANTONIO ARAMAYO, coronel da reserva do nosso amado Exército Brasileiro, por quem segui como exemplo e sempre me recordava dos momentos em que eu ainda criança, atrapalhava os seus papiros da Casa do Capitão, especificamente, do Curso de Engenharia.

À minha amada mãe, NEIDE ARAMAYO, de quem sempre recebi amor e carinho, capaz de dar a sua vida por mim, tamanha entrega maternal.

À minha dedicada irmã, JULYANNE ARAMAYO, que também se encontrava fazendo um Trabalho Acadêmico, na sua área de Odontologia, com a qual compartilhei os anseios em pesquisas científicas.

À minha amada noiva, PAULA REZENDE, que me acompanhou no dia-a-dia, acumulando algumas obrigações e planejamentos prévios do nosso casamento a fim de me permitir uma maior imersão na pesquisa científica na qual me dediquei para apresentar tema tão relevante.

Aos professores, mestres e orientadores, que, com muita paciência, conseguiram me ajudar a sair do estágio de mediocridade para buscar sempre o aperfeiçoamento cognitivo, sobretudo.

Aos amigos da vida, em que incluo os meus colegas da turma da AMAN/2008, que me presentearam com momentos nostálgicos que me tiram um sorriso e satisfação de um passado alegre e produtivo.

Aos especialistas precursores, espero ter honrado cada legado que me deixaram, que encontrei ao alcançar a minha habilitação à especialidade no turno 2014/1 e busco sempre contribuir com a especialidade a quem muito tenho honra de ostentar no peito e no gorro vermelho.

“Por isso, esforcemo-nos em promover tudo quanto conduz à paz e ao aperfeiçoamento mútuo.” (Romanos 14:19)

“Portanto, cada um de nós deve agradar ao próximo, visando o que é bom para o aperfeiçoamento dele.” (Romanos 15:2)

ESTUDO DA VALORIZAÇÃO DO ESPECIALISTA PRECURSOR COMO FORMA DE SE AUMENTAR O NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS À ESPECIALIDADE

ANTHONY NELSON VAZ ARAMAYO*
THIAGO FERNANDES FLOR**

RESUMO

O presente estudo apresenta uma proposta de solução a ser tomada junto ao alto escalão do Exército Brasileiro (EB) para mitigar um problema atual existente: a baixa adesão de voluntários ao Curso de Precursor Paraquedista (C Prec Pqdt). Muitos são os motivos que contribuem para este baixo número, porém, será ressaltado o que é provocado por uma falta de valorização do combatente com tal especialidade. Em determinada fase da carreira, os oficiais e sargentos se deparam com a possibilidade de realizarem cursos operacionais e neste rol, encontra-se o C Prec Pqdt, que habilita o concludente como Precursor Paraquedista (Prec Pqdt). O Prec Pqdt é um especialista dotado com fundamentais capacidades, complexas tarefas e missões operativas de caráter especial, que permitem ao EB, a sua compatível adequação às exigências globais da atualidade e para as próximas décadas. O cabedal de capacidades com características especiais enquadra o Curso entre os mais exigentes e destacados da Força, o que tornam os cursos operacionais mais atrativos, no entanto, o que se percebe é uma incompatível quantidade de voluntários a realizá-lo, enquanto é mantida a procura pelas demais especialidades. Esta atração é mais conhecida como a busca do autoaperfeiçoamento do militar e ainda que imperceptível, ela encontra-se presente, constantemente, nas atividades obrigatórias e nas de caráter voluntário, formalizando isto, encontra-se no Sistema de Valorização do Mérito (SVM). Além da realização pessoal, o militar sempre é impulsionado a buscar os melhores índices no dia-a-dia, incentivado a valorizar o seu plano de carreira profissional e ganhar a partir disto, as recompensas diferenciadas tamanho o mérito alcançado. Concluindo, quando o mérito não é formalizado no SVM, um curso de longa duração e de alto grau de dificuldades especiais pode até ser empolgante informalmente, mas o custo-benefício não é computado e o curso passa a ser digno de baixo voluntariado.

Palavras-chave: Precursor Paraquedista, Autoaperfeiçoamento, Valorização do Mérito, Curso de Precursor Paraquedista,

RESUMEN

El siguiente estudio presenta una propuesta de solución para ser tomada por todo el Comando del Estado Mayor del Ejército Brasileño (EB) para disminuir un problema actual y existente: La baja adhesión para el curso de Precursor Paracaidista (o Curso de Guías de Paracaidistas). Mucho son los motivos que contribuyen para este bajo número de ingresos, pero, es de particular interés resaltar el provocado por la falta de valorización del combatiente con la mencionada especialidad. En determinada etapa de la carrera, los oficiales y sargentos se encuentran con la posibilidad de realizar diferentes cursos operacionales, encontrándose entre ellos el Curso de Precursor, que habilita al militar a desempeñarse en dicha función. Las características de las misiones y tareas complejas y altamente técnicas exigen para el Precursor Paracaidista, cualidades y capacidades especiales, permitiendo la Institución adecuarse a las exigencias globales actuales y venideras. Por todo esto, el Curso se encuentra entre los más difíciles y exigentes de la Fuerza, transformando dicha cualidad en un atractivo para realizarlo, pero, en la realidad la cantidad de postulantes no condice en comparación con otros cursos de exigencias similares. Este atractivo puede definirse como el deseo de Autosuperación, que, a pesar de considerarse imperceptible, se encuentra presente durante toda la carrera militar concretizado en el Sistema de Valorización de Merito (SVM). Además de los motivos personales y profesionales, el soldado es impulsado a buscar los mejores resultados en el día a día, incentivado en la obtención de recompensas y reconocimientos propios del Ejército. Es de interés resaltar que cuando el esfuerzo no es reconocido por el SVM, el deseo de realizar el Curso disminuye, visualizándose en la cantidad de postulantes.

Palabras-llave: Precursor Paracaidista, Autosuperación, Valorización de Merito, Curso de Precursor Paracaidista,

* Capitão da Arma de Infantaria. Bacharel em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em 2008.

** Capitão da Arma de Infantaria. Bacharel em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em 2005.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 A Pirâmide de Necessidades de Maslow.....26

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 Posto/Graduação dos Entrevistados.....	23
GRÁFICO 2 Representatividade dos Entrevistados por OM.....	23
GRÁFICO 3 Funções exercidas pelos Entrevistados.....	24
GRÁFICO 4 Fluxograma das influências na decisão sobre os voluntários a Cursos Operacionais.....	30
GRÁFICO 5 Posto/Graduação dos Aprovados no C Prec Pqdt, de 2009 a 2017.....	31
GRÁFICO 6 Percentual de Cursos Operacionais realizados pelos militares de carreira da Bda Inf Pqdt	32
GRÁFICO 7 Seis maiores fontes de motivação para realizar o C Bas Pqdt.....	33
GRÁFICO 8 Quantidade de Prec Pqdt formados anualmente desde 1951.....	34
GRÁFICO 9 Percentual de Aprovados no C Prec Pqdt, de 2008 a 2017.....	37
GRÁFICO 10 Grau de Motivação para obter o melhor resultado em TAF e TAT sem valorização do Mérito.....	41
GRÁFICO 11 Percentual de Aprovados no C Prec Pqdt, de 2008 a 2017.....	42
GRÁFICO 12 Opinião dos entrevistados sobre a necessidade de abastecer os Processos Seletivos por mérito individual.....	42
GRÁFICO 13 Impacto da inclusão de OM Prec na componente militar TSSD sobre a quantidade de voluntários ao C Prec Pqdt.....	43
GRÁFICO 14 Percentual de militares de carreira da Bda Inf Pqdt voluntários ao C Prec Pqdt.....	43

LISTA DE TABELAS

QUADRO 1 Quadro de Especialistas Precusores entrevistados.....	22
QUADRO 2 Quadro de Especialistas Precusores do Grupo Focal.....	25

LISTA DE ABREVIATURAS

3ª Cia F Esp	3ª Companhia de Forças Especiais
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
Av Ex	Aviação do Exército
Bda Inf Pqdt	Brigada de Infantaria Paraquedista
Cap	Capitão
Cmdo	Comando
COpEsp	Comando de Operações Especiais
Cia Prec Pqdt	Companhia de Precursores Paraquedista
CI Pqdt GPB	Centro de Instrução Paraquedista General Penha Brasil
C Prec Pqdt	Curso de Precursor Paraquedista
EB	Exército Brasileiro
FE	Forças Especiais
FVM	Ficha de Valorização do Mérito
GE	Guerra Eletrônica
OM	Organização Militar
QCP	Quadro de Capacitação de Pessoal
Sgt	Sargento
SOAEx	Sistema de Operações de Apoio à Informação do Exército
STen	Subtenente
SU	Subunidade
SVM	Sistema de Valorização do Mérito
TAT	Teste de Aptidão de Tiro
TAF	Teste de Aptidão Física
Ten	Tenente
TSSD	Tempo de Situação de Serviço em Situações Diversas
U	Unidade

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA	15
1.2 OBJETIVOS	15
1.3 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES	16
2 METODOLOGIA	18
2.1 REVISÃO DE LITERATURA	18
2.2 COLETA DE DADOS	21
2.2.1 Entrevistas	21
2.2.2 Questionário	22
2.2.3 Grupo Focal	25
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
3.1 O MILITAR E A VONTADE DO SER HUMANO EM SER VALORIZADO	26
3.2 O PEEEX E A APLICAÇÃO SOBRE OS RECURSOS HUMANOS	28
3.3 AS INFLUÊNCIAS PARA A REALIZAÇÃO DE UM CURSO OPERACIONAL	29
3.4 O ATUAL BAIXO VOLUNTARIADO AO C PREC PQDT	31
3.5 A ROTINA DO PRECURSOR NA CIA PREC PQDT	35
3.6 AS EXIGÊNCIAS DO C PREC PQDT	37
3.7 O ATUAL SVM E AS INFLUÊNCIAS DOS COMPONENTES DA PROFISSÃO MILITAR	40
3.8 A CONSOLIDAÇÃO DA PROPOSTA E SUA PROJEÇÃO NO VOLUNTARIADO AO C PREC PQDT	44
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE A - Questionário	47
APÊNDICE B – Entrevista	52

1 INTRODUÇÃO

Todo ser humano possui em maior ou menor escala, uma necessidade de valorização em sua vida e esta valorização pode ser obtida de diferentes formas.

O militar pós-egresso das escolas de formação, em algum momento de sua carreira, pode buscar dentro da profissão, aliar os seus interesses pessoais de valorização individual aos interesses estratégicos da Instituição Exército Brasileiro.

Os interesses da Instituição no nível macro ou geral, encontram-se delineados nos objetivos estratégicos previstos no Plano Estratégico do Exército (PEEx) do período em vigor.

No nível micro ou específico de interesses do público interno, existe a gestão de pessoal que gerencia a aplicação destes objetivos institucionais ao que se espera dos seus recursos humanos e na sua última atualização, no caso, do Sistema de Valorização do Mérito (SVM) dos Militares do Exército Brasileiro (IG 30-10), aprovada com suas Instruções Gerais, na publicação da Portaria Nº 994, de 18 de dezembro de 2008, do Comandante do Exército, ela ressalta um conceito importante da Força: a Valorização do Mérito.

Sobre este conceito, as instruções gerais IG-30-10, estabelecem que:

Art 2º: A valorização do mérito tem por objetivos:

- I – orientar os militares de carreira quanto aos componentes da profissão militar considerados prevalentes para a Política de Pessoal;
- II – incentivar o aprimoramento profissional dos seus integrantes da Instituição;
- III – ordenar os militares, por mérito, em universo e processo considerado; e
- IV – constituir um dos critérios de apoio à decisão nos processos seletivos e de promoções conduzidos no âmbito do Exército. (BRASIL, 2008)

A Valorização para um militar combatente inicia-se nas escolas de formação e neste momento, o Exército é abastecido com recursos humanos, ainda como verdadeiras “pedras brutas” oriundas de um processo competitivo, que são os concursos de âmbito nacional. Desta forma, os aprovados são transformados em profissionais e são lapidados nas suas áreas cognitiva, afetiva e psicomotora, que são compatíveis com os valores militares e que induzem à busca contínua pelo autoaperfeiçoamento, em uma determinada arma, quadro ou serviço de formação. E uma vez formado, o oficial da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) ou o praça da Escola de Sargento das armas (EsSA), escolhe a sua primeira

Organização Militar (OM) de destino, pela sua classificação final de curso, que é um mérito de diferenciação do militar entre os seus pares.

O combatente quando chega na OM que escolheu por meio do seu próprio mérito, é designado a ocupar determinado cargo ou função interna, tendo que atender às especificações que exigem além de determinado posto ou graduação, outras características, tais como uma arma, quadro ou serviço de formação, bem como determinados cursos e/ou habilitações, atinentes à função que será desempenhada em prol da OM.

Essas habilitações variam de acordo com a natureza da OM, e podem ser adquiridas por meio da conclusão de cursos operacionais pelos militares da linha bélica, independente de ser oficial ou sargento de carreira, tendo em vista que sintetizam uma importante componente da profissão militar constante na já citada legislação do SVM em vigor: os cursos realizados por cada militar.

O Exército Brasileiro (EB) encontra-se estruturado tanto sobre as suas capacidades operativas, como na adequação de suas tarefas às áreas estratégicas do território nacional ou do seu entorno estratégico, além de outras áreas de interesse. Tal evolução do cenário mundial por ser bem dinâmica, promove necessidades de atualizações e/ou adequações do EB, e por meio destes processos, consegue adquirir novas capacidades, além de aperfeiçoar as que já existem. E, finalmente, ocorre a consolidação desta transformação quando são estabelecidas, periodicamente, as bases doutrinárias de cada OM da Instituição, norteando todas as suas atividades, tanto as internas, quanto as externas, e englobando para si, o conjunto das capacidades individuais de todos os seus recursos humanos, para, então, consubstanciar a dotação de capacidades estratégicas pela Força.

O Quadro de Capacitação de Pessoal (QCP) é um dos produtos destas Bases Doutrinárias de OM e estabelece a organização dos recursos humanos em claros com funções específicas, que nada mais são do que a expressão das capacidades operativas adquiridas por mérito de seus recursos humanos, portanto, o autoaperfeiçoamento é de fundamental importância para a profissão militar e para a Instituição, quando por meio do seu conjunto de capacidades doutrinário-operativas obtém a projeção estratégica.

A realização de cursos e/ou estágios operacionais se torna imprescindível pelos militares da linha bélica para compor quadros de determinadas OM, adquirir e

executar determinadas tarefas e missões. Este anseio profissional é notável no planejamento da carreira e se torna pleno, pela liberdade pessoal de se alcançar, voluntariamente, a capacidade operativa com a qual sinta ter uma maior afinidade. Algumas portas são abertas para o militar, quando tal habilidade encontra-se presente na base doutrinária em que está calcada uma OM pretendida. Os interesses do militar e da Instituição são combinados nas IG 30-10 (Instruções Gerais para o SVM), que consagram os componentes mais relevantes da profissão militar, sintetizados no seguinte artigo:

Art 5º: Os seguintes componentes da profissão militar são considerados prevalentes e poderão ser selecionados e pontuados pelo sistema de Valorização do Mérito, conforme o processo seletivo ou de promoção considerado:

- I – medalhas e condecorações nacionais;
- II – elogios de citação de mérito;
- III – cursos realizados;
- IV – atividades essenciais;
- V – habilitação em idiomas;
- VI – trabalhos úteis;
- VII – tempo de serviço em situações diversas;
- VIII – tempo de instrutor, auxiliar de instrutor ou monitor;
- IX – comportamento dos subtenentes e sargentos;
- X – concursos de habilitação; e
- XI – deméritos. (BRASIL, 2008)

As IG 30-10 expõem outras oportunidades de pontuação do mérito, como o Teste de Avaliação Física (TAF) e o Teste de Aptidão de Tiro (TAT), quando forem considerados como atividades essenciais para a profissão militar, e a vivência em cada Comando Militar de Área do País, é destacada para pontuação, uma vez sendo considerada adequada às diferentes linhas de carreira e sob forma diferenciada a oficiais e praças. Em suma, os méritos pontuados na Ficha de Valorização do Mérito (FVM) são, direta ou indiretamente, os maiores potencializadores pelo autoaperfeiçoamento de pessoal e do crescente aumento em questão de qualidade da Instituição.

Neste espectro, exploraremos a estrutura do Sistema de Política de Pessoal, que é o SVM, como forma eficaz de influenciar sobremaneira no aumento do voluntariado ao C Prec Pqdt, acarretando em benefícios tanto para a carreira do especialista, como para a Força Terrestre e a Defesa Nacional.

1.1 PROBLEMA

Atualmente, percebe-se que a quantidade de Prec Pqdt formados, a cada ano, desde 1951, o ano de criação do Curso de Precursor Paraquedista (C Prec Pqdt), é baixa, sendo da ordem de 8 (oito) precursores “forjados” por ano, considerando o total de 490 (quatrocentos e noventa) precursores formados em mais de 60 (sessenta) anos de existência da Especialidade.

Sabe-se que este baixo número de formados é retrato fiel do alto grau de dificuldade do C Prec Pqdt e da sua natural complexidade inerente à base doutrinária da especialidade, no entanto, o curso permite e facilita a apresentação do maior número possível de voluntários, tendo condições físico-estruturais e pedagógicas de matricular e formar até 30 (trinta) novos especialistas anualmente, no entanto, a quantidade de militares apresentados para iniciar o processo de formação, tem se mostrado relativamente baixa, ou seja, a causa do reduzido número de formados não é uma simples consequência da peculiar dificuldade, mas também é devido ao baixo número de candidatos que se apresentam para serem filtrados nos testes iniciais.

Existem diferentes perspectivas para se estudar e explicar este fenômeno ou problema, no entanto, a prioridade deste trabalho será atinente às medidas formais em assuntos de valorização, sobre a qual já existe um sistema institucionalizado, responsável por realizar a gestão do Sistema de Valorização do Mérito. Portanto, chega-se a seguinte hipótese: quais são as medidas que podem ser tomadas pelo SVM, que, provavelmente, resultarão no aumento do voluntariado ao C Prec Pqdt e na manutenção do EB no seu pronto emprego qualitativo e quantitativo de suas capacidades operativas, tal como as que são da égide do Precursor Paraquedista.

1.2 OBJETIVOS

Com intuito de solucionar o problema em questão, o presente trabalho tem como objetivo final: apresentar um estudo por meio de metodologia científica que possa consubstanciar uma atualização ou adequação do atual SVM, de forma a se voltar para o real cenário atual, em que alguns números exigem o direcionamento deste Sistema para o não comprometimento de capacidades operativas da Força. A oportunidade deste tipo de abordagem encontra-se pautada na Instruções Gerais e Reguladoras que tratam sobre os objetivos do SVM, e elas salientam que estudos

podem ser apresentados, servindo de subsídios para assessorar o Departamento-Geral do Pessoal (DGP) a aperfeiçoar a valorização do mérito, como decorrência da evolução e das injunções inerentes à carreira militar, bem como do comprometimento do pronto-emprego de determinadas capacidades estratégicas do Exército Brasileiro.

Para estruturar um encadeamento lógico de raciocínio, serão atingidos, passo-a-passo, os objetivos específicos que viabilizarão, ao final, atender à este assessoramento ao DGP quanto à Valorização do Mérito, com possibilidade de impacto sobre o número de voluntários ao C Prec Pqdt:

a) Descrever os dados estatísticos de voluntariado a realizar o Curso Prec Pqdt nos últimos 3 (três) anos;

b) Identificar razões do baixo voluntariado e se ocorre por falta de valorização do Precursor Paraquedista formado;

c) Esclarecer o que torna a rotina diária do Precursor Paraquedista como árdua, identificando, as suas capacidades estratégicas e operativas, e a sua contribuição na base doutrinária das OM de destino e para o EB, no geral;

d) Descrever como se desenvolve o ano de instrução do C Prec Pqdt e o que o torna um curso peculiar, com duração e intensidade diferenciadas;

e) Identificar se o SVM tem impacto no processo de tomada de decisões pessoais do combatente em seu plano de carreira e se ela é preponderante como ferramenta motivacional da Instituição na realização de cursos operacionais, tal como o C Prec Pqdt;

1.3 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

O conjunto de tarefas ou missões executadas pela especialidade Precursora é uma fundamental capacidade estratégica e operativa da Força Terrestre, a qual não pode apresentar vulnerabilidades e deixar de estar em pronto-emprego em nenhum instante.

Esta prontidão ocorre na existência de especialistas plenamente adestrados nas suas respectivas atribuições doutrinárias. Estas demandas, em questão de doutrina, são calcadas em recursos materiais combinados com o fator intelectual e gestor-executor humano, e a obtenção da perícia é realizada por meio da habilitação dos recursos humanos por intermédio dos cursos operacionais.

A realização dos cursos operacionais são buscas de caráter voluntário e individual, representando mais um fundamental autoaperfeiçoamento a ser buscado por livre e espontânea vontade pelo militar. Existe um concreto e verdadeiro preço para se realizar um curso operacional que não costumam ser fáceis, tem conseqüências para todas as áreas da vida (familiar, financeira, cognitiva), pois exigem do indivíduo, um gasto extra de tempo, além do amplo horário já cumprido no expediente integral, com uma considerável dedicação em maior preparo físico, emocional (psicológico), intelectual, material (financeiro) e uma reflexão racional do custo-benefício deste investimento para o futuro da carreira.

Quanto maior for o aperfeiçoamento individual, maior o ganho estratégico da Instituição e para assegurar e estimular ainda mais esta evolução, o SVM existe para assegurar e estimular esta busca. O SVM visa, então, pontuar tudo que é necessário para a manutenção da sua essência basilar e de tudo que se pretende aprimorar na matéria-prima da Força: os recursos humanos. A melhoria contínua (aperfeiçoamento) é de extrema importância, pois sem ela, a Instituição não apenas deixa de evoluir, como pode se tornar obsoleta na evolução da Arte da Guerra, limitando-se apenas à execução de tarefas básicas e subsidiárias de sobrevivência organizacional. A partir desta deficiência, a Nação passa a apresentar vulnerabilidades que lhe tiram o caráter dissuasório, as quais podem ser exploradas por um oponente, quando no emprego da Força em Situação de Guerra ou Não Guerra.

O número de especialistas que desenvolvem e consolidam a manutenção de determinadas Capacidades Operativas é alimentado pelos concludentes dos respectivos cursos de habilitação e, portanto, no momento em que for constatado este fenômeno deficitário na quantidade dos recursos humanos capacitados, a melhor linha de ação é a sua mitigação. Os números que consubstanciaram no problema deste artigo, já apontam para a atenção a ser dada sobre a carreira de determinadas especialidades, o que pode ser solucionado pela própria Política de Pessoal vigente, da forma como está estruturada, garantindo o mais próximo da efetividade ao PEEEx.

Ressalta-se, desta forma, que a constante atualização de todos os Sistemas e das ferramentas normativas que implicam na gestão de pessoal, estimulando o desenvolvimento do potencial dos recursos humanos, tem implicação com o mais alto objetivo político-estratégico, que é o da projeção internacional do Estado-Nação.

2 METODOLOGIA

Em uma primeira parte, compatível com o dado numérico do baixo voluntariado e tema do estudo, será realizado o enfoque nos conceitos de pesquisa **quantitativa**, pois necessita-se de subsídios numéricos obtidos por meio dos questionários que foram fundamentais para indicar quais são as maiores motivações existentes e sobre quais são os anseios dos militares de carreira para a realização de cursos operacionais.

No alcance do objetivo geral, também por meio dos questionários encaminhados aos possíveis candidatos à realização do Curso, combinado com a execução de entrevistas **exploratórias** de oficiais da Especialidade Precursora em funções de relevância, com propriedades para detectar e verbalizar possíveis implicações dos prejuízos que a falta de Valorização Precursora já está ocasionando até o presente momento.

2.1 REVISÃO DE LITERATURA

O vigente Plano Estratégico do Exército (PEEx) 2016-2019 visa adequar as capacidades operativas do EB no amplo espectro mundial. A mudança no cenário geopolítico é constante e o avanço tecnológico provoca uma demanda de contínuo aperfeiçoamento em táticas e estratégias militares, sob a égide de profissionais altamente capacitados e motivados. E conforme a Estratégia 13.2 de Aperfeiçoamento da Gestão de pessoal do referido plano, existe a seguinte atividade imposta: “13.2.3.1 Adotar medidas para valorizar o desempenho da atividade-fim e funções relevantes”, de 2016 a 2019 (BRASIL, 2016).

A estratégia acima listada possui relação causa-efeito com uma importante estratégia do EB, que é: “5.1.1 Desenvolver as capacidades necessárias para atuar no amplo espectro dos conflitos”, de 2016 a 2019 (BRASIL, 2016).

Para avançar no estudo desta estratégia, no dicionário, o significado do termo “valorização” está assim definido:

Aumento do valor ou do preço de algo, em virtude de ter recebido aperfeiçoamento ou melhoria, em virtude de suas qualidades intrínsecas ou raridade, ou em virtude de estar em alta o valor ou o preço de seus similares. Aumento da estima, da importância que se atribui a algo ou alguém. (HOUAISS, 2001)

Um grande estudo científico de domínio público que reforça o aperfeiçoamento e aumento da estima é o da Teoria da Pirâmide das 5 (cinco) necessidades humanas de Maslow (1943), na qual destacamos os dois últimos, o 4º e 5º patamares (Estima e Auto-realização).

Em consonância com todos estes aspectos acima referenciados, o EB consagrou o Plano de Desenvolvimento de Capacidades Operativas (CO) para a Força Terrestre e ele está diretamente relacionado à aquisição de aptidões por recursos humanos. As aptidões requeridas para a Força ser hábil a cumprir determinadas missões ou tarefas são obtidas pelo conjunto de sete fatores determinantes, inter-relacionados e indissociáveis: Doutrina, Organização, Adestramento, Material, Educação, Pessoal e Infraestrutura (DOAMEPI).

Os fatores DOAMEPI para serem otimizados, especificamente, no que tange à Doutrina, Organização, Adestramento, Educação e Pessoal, está centrado no recurso humano. E pautando o nosso estudo, combina-se o autoaperfeiçoamento com a motivação, respectivamente, com a realização de cursos operacionais e com a obtenção de recompensas por meritocracia em consonância com o atual SVM. E este sistema está assim direcionado:

Art 2º: A valorização do mérito tem por objetivos:

- I – orientar os militares de carreira quanto aos componentes da profissão militar considerados prevalentes para a Política de Pessoal;
- II – incentivar o aprimoramento profissional dos seus integrantes da Instituição;
- III – ordenar os militares, por mérito, em universo e processo considerado; e
- IV – constituir um dos critérios de apoio à decisão nos processos seletivos e de promoções conduzidos no âmbito do Exército. (BRASIL, 2008)

O aprimoramento profissional é observado na pontuação aplicada à componente “Cursos Realizados” e neste rol, encontra-se o C Prec Pqdt como uma opção de objetiva pontuação e/ou informal satisfação pessoal. E por meio de uma coleta de dados (pesquisa de Opinião) aplicada sobre os tenentes e sargentos das OM Nível U e OMDS nível SU orgânicas da Bda Inf Pqdt, são identificados alguns dos fatores motivacionais que impulsionaram estes militares a realizarem o C Bas Pqdt e será revelado se a Valorização do Mérito teve alguma influência no planejamento da carreira destes militares.

Deseja-se, então, ampliar a capacidade operativa da Força, por meio do aumento da quantidade de formandos e da valorização qualitativa destes especialistas e, institucionalmente, isto pode ser proporcionado pelo atual SVM.

O atual SVM prevê uma componente chamada “TSSD” e ela visa, dentre outros objetivos, equilibrar a balança descompensada para alguns especialistas no pleno cumprimento de suas capacidades operativas em suas OM, assim também, especializadas, como um mérito a ser destacado e almejado por outros, bem como para diminuir a discrepância em se obter novas pontuações na Ficha de Valorização do Mérito, sendo eles prejudicados para a obtenção das recompensas da carreira, conforme as IG 30-10 apontam:

Art. 11. O SVM deve ser utilizado, como um dos critérios considerados para a tomada de decisão, nos processos para as promoções por merecimento, para seleção de cargos e missões, no país e exterior, para a seleção de candidatos a cursos independentes de concurso, para a nomeação de comandantes, chefes ou diretores e para a concessão de condecorações. (BRASIL, 2008)

Este estudo culmina, portanto, na elaboração de condições adequadas e compatíveis para a inclusão dos possuidores da habilitação EJM01 (Prec Pqdt) prevista em QCP de OM com base doutrinária contempladora desta especialidade na componente TSSD do SVM.

Será salientado, então, este aumento da valorização da especialidade Precursora como proporcionadora, neste presente e limitado estudo, do aumento do número de voluntários a realizar o C Prec Pqdt. E em proveito deste produto final de pesquisa, torna-se oportuno o prosseguimento deste instrumento como uma proposta de realizações de gestões junto ao DGP, conforme as IG 30-10, quando em suas prescrições diversas, assim viabilizam: “Art. 12 O DGP deverá realizar estudos para aperfeiçoar a valorização do mérito, como decorrência da evolução e das injunções inerentes à carreira militar” (BRASIL, 2008).

A ocorrência de uma falta de valorização irá, portanto, prejudicar aos dois clientes, tanto o militar desestimulado, como também a própria Instituição, que irá perder específicas capacidades operativas e esta deficiência, culmina em toda a razão de ser da Força, ou seja, na Dissuasão Estratégica do País.

A especialidade que não é valorizada repele seus voluntários a se inscrever para realizar o curso, o qual forma pouco ou insuficientes especialistas, prejudicando

as OM que precisam destas especialidades para cumprir com a doutrina exigida no PEE do EB.

Os recursos humanos são a coluna vertebral do EB e o especialista não valorizado gera, em efeito cascata, uma série de problemas para o funcionamento perfeito da engrenagem, com pouca quantidade de especialistas, as OM que necessitam de sua base doutrinária.

A conclusão do C Prec Pqdt é contemplada pela componente “Cursos Realizados” da Valorização do Mérito, no entanto, ela inibe o alcance de todas as demais componentes, se enquadrando na mesma situação das OM com claros de QCP sendo atendidos pela componente “TSSD” do mesmo SVM. O mérito da especialidade precursora não é valorizado e nenhum voluntário deseja adquirir para si, gratuitamente, esta desvantagem para a sua carreira.

No momento em que o SVM é uma ferramenta institucional observada pela Instituição na sua tomada de decisões, nos processos para as promoções por merecimento, para nomeação de cargos e missões, no país e no exterior, para a seleção de candidatos a cursos independentes de concurso, para a nomeação de comandantes, chefes ou diretores e para a concessão de condecorações, ele fundamenta uma carreira valorizada pelos méritos alcançados, não podendo ser desatendida esta Política de Pessoal a todos os integrantes, inclusive os Especialistas Precursores.

A Valorização do Mérito não apenas irá beneficiar o especialista Precursor em sua carreira e no aumento de voluntários ao Curso, mas também irá atender ao que é útil à Instituição em suas capacidades estratégicas operativas em cenário internacional.

2.2 COLETA DE DADOS

Na sequência do aprofundamento teórico a respeito do assunto, o delineamento da pesquisa contemplou a coleta de dados pelos seguintes meios: pesquisa exploratória, questionário e grupo focal.

2.2.1 Entrevistas

Com a finalidade de ampliar o conhecimento teórico e identificar experiências relevantes, foram realizadas entrevistas exploratórias com os seguintes especialistas, em ordem cronológica de execução:

Nome	Justificativa
Maj Inf Rafael de Oliveira PENTEADO	Especialista Precursor Nr 413 e atual Cmt Cia Prec
Maj Inf Reynaldo RANGEL Júnior	Especialista Precursor Nr 366 e antigo Cmt Cia Prec, de 22 Jan 15 até 15 Dez 16
Maj Cav George Anderson GUEDES Teixeira	Especialista Precursor Nr 365 e antigo Cmt Cia Prec, de 16 Jan 13 até 22 Jan 15
Cel Inf Adriano FRUCTUOSO da Costa	Especialista Precursor Nr 309, atual Cmt CI Pqdt GPB e antigo Cmt Cia Prec, de 16 Jan 03 até 17 Jan 05
Maj Inf Flávio SENTONE Júnior	Especialista Precursor Nr 404 e atual Instrutor-Chefe do C Prec Pqdt

Quadro 1 - Quadro de Especialistas Precursores entrevistados

Fonte: O autor

2.2.2 Questionário

A amplitude do universo foi estimada a partir do efetivo de Tenentes e Sargentos de carreira de cada OM e OMDS da Bda Inf Pqdt, que são aptos a realizar o Curso de Precursor Paraquedista. A pesquisa foi realizada particularmente aos que ainda não possuem a Especialidade Precursora, de todas as Armas, Quadro ou Serviço, devido a todos já possuírem pelo menos um curso operacional realizado, o Curso Básico Paraquedista e por terem contato constante com especialistas de uma OM Prec, representada como a Cia Prec Pqdt, no desempenho das mais variadas atividades desenvolvidas na Bda Inf Pqdt.

A amostra selecionada para responder aos questionários foi restrita aos oficiais que se encontram no posto de Tenente e aos Praças que encontram-se como 3º, 2º ou 1º Sargento, formados na AMAN, EsSA ou EsSLog, respectivamente, e já possuidores do C Bas Pqdt. Estes postos ou graduações foram selecionados pelo fato de representarem o grosso do universo dos voluntários que são habilitados pelas Instruções Reguladoras para a Inscrição, Seleção e Matrícula (IRISM) nos Cursos e Estágios Gerais do CI Pqdt GPB EB60-IR-34.001, como compatíveis à inscrição no C Prec Pqdt e por conhecerem e conviverem com as características

peculiares deste Curso. Somente foram considerados os de carreira, pois somente a estes, está direcionada a recompensa obtida por intermédio do SVM. Deste universo de seleção, ficou assim configurada a representação em termos de Posto e Graduação dos militares:

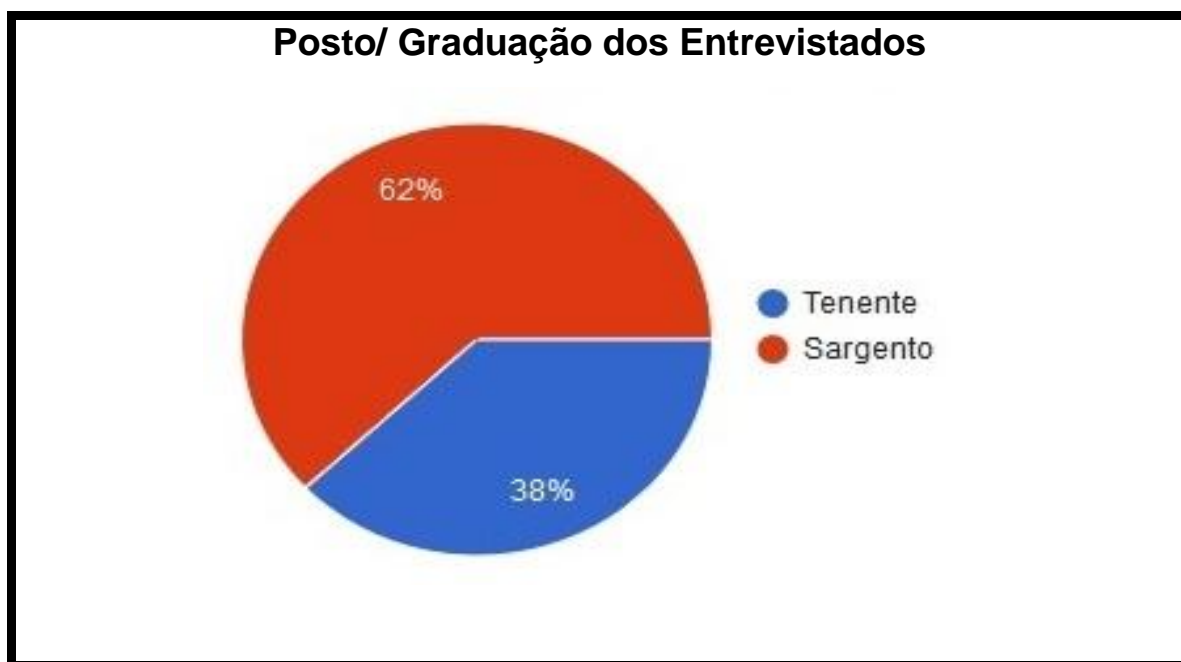


Gráfico 4 – Posto/Graduação dos Entrevistados
Fonte: o autor

A representatividade deste público, encontra-se no fato de ser proporcional à quantidade de quadros de carreira em todas as OM e OMDS que compõem a Bda Inf Pqdt, ou seja, todas as Armas, Quadros e Serviço aptos à Inscrição no Curso, foram contempladas, conforme gráfico abaixo:

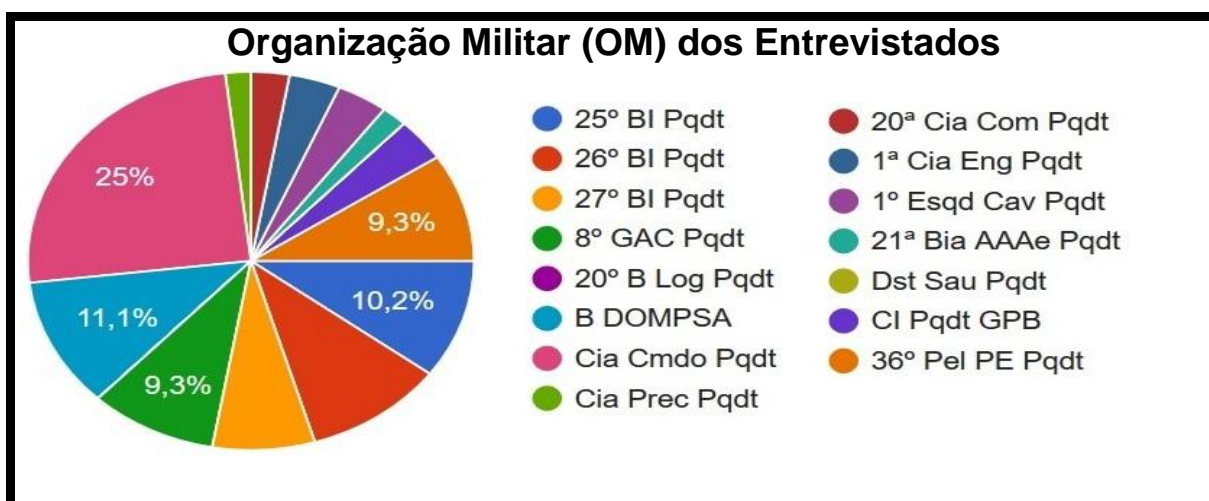


Gráfico 5 – Representatividade dos Entrevistados por OM Pqdt
Fonte: o autor

E com relação ao QCP que ocupam em suas OM, também existe a representatividade e relevância de compreenderem as demais funções previstas em Base Doutrinária das OM, sem fazer distinção da execução de atividades de caráter administrativo ou operacional por parte destes militares, por considerar que o anseio em realizar cursos operacionais está no foro individual, sem correlação direta com as funções atribuídas e impostas para ocupação ao militares já paraquedistas, mas com relação a liberdade de inscrição, independente, se assim desejar. Vide gráfico abaixo:

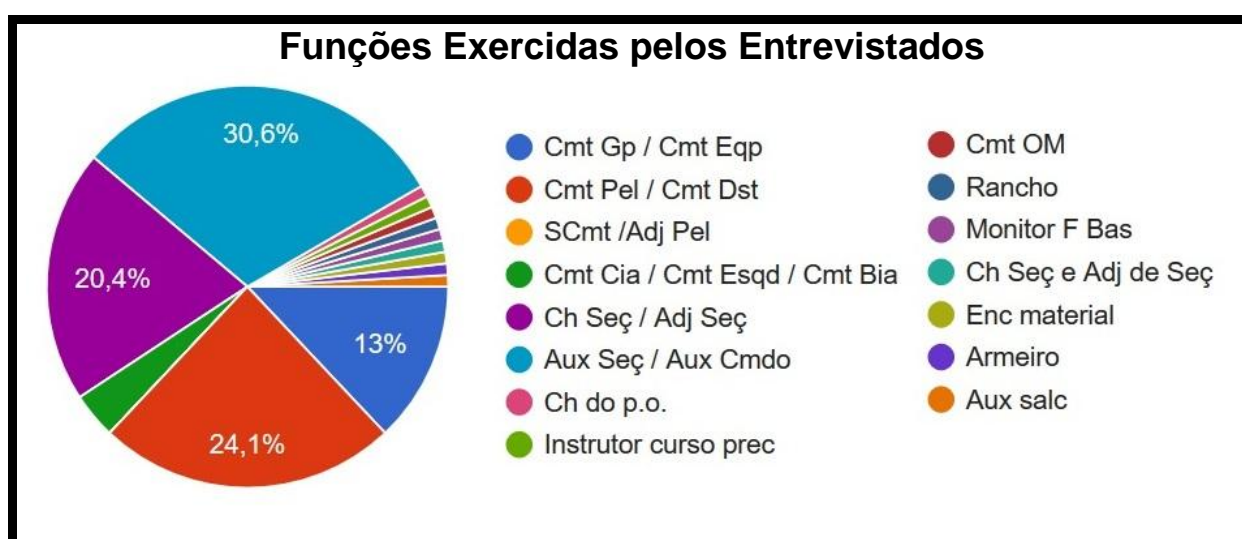


Gráfico 6 – Funções exercidas pelos Entrevistados
Fonte: o autor

Desta forma, utilizando-se os dados obtidos por intermédio das Seções de Pessoal das respectivas OM Pqdt, a população a ser estudada foi estimada em 1266 (mil duzentos e sessenta e seis) militares. A fim de atingir uma maior confiabilidade das induções realizadas, buscou-se atingir uma amostra significativa, utilizando-se como parâmetros o nível de confiança de 95% de erro amostral de 5%. Neste sentido a amostra ideal 292 (duzentos e noventa e dois) foi de 200 (duzentos) questionários efetivados. Dessa feita, foram distribuídos questionários para todos os 186 (cento e oitenta e seis) 1º tenentes, 146 (cento e quarenta e seis) 2º tenentes, 401 (quatrocentos e um) 3º Sgt, 335 (trezentos e trinta e cinco) 2º Sgt e 198 (cento e noventa e oito) 1º Sgt, oriundos de todas as 7 (sete) OM Pqdt (25º BI Pqdt, 26º BI Pqdt e 27º BI Pqdt, 8º GAC Pqdt, CI Pqdt GPB, 20º B Log Pqdt e BDOMPSA), e 8 (oito) OMDS Pqdt (Cia Cmndo Pqdt, Cia Prec Pqdt, 20ª Cia Com Pqdt, 1ª Cia Eng Pqdt, 1º Esqd Cav Pqdt, 21ª Bia AAAe Pqdt, Dst Sau Pqdt e 36º Pel PE Pqdt).

2.2.3 Grupo Focal

Como forma de se subsidiar o caráter exploratório da presente investigação, no fim da coleta de dados, buscou-se direcionar a um grupo focal, o conteúdo da coleta de dados, visando debater os dados colhidos por meio dos questionários realizados:

Nome	Justificativa
Maj Inf Rafael de Oliveira PENTEADO	Especialista Precursor Nr 413 e atual Cmt Cia Prec
Maj Inf Reynaldo RANGEL Júnior	Especialista Precursor Nr 366 e ex-Cmt Cia Prec, de 22 Jan 15 até 15 Dez 16
Maj Cav George Anderson GUEDES Teixeira	Especialista Precursor Nr 365 e ex-Cmt Cia Prec, de 16 Jan 13 até 22 Jan 15
Cel Inf Adriano FRUCTUOSO da Costa	Especialista Precursor Nr 309, atual Cmt CI Pqdt GPB e ex-Cmt Cia Prec, de 16 Jan 03 até 17 Jan 05
Maj Inf Flávio SENTONE Júnior	Especialista Precursor Nr 404 e atual Instrutor-Chefe do C Prec Pqdt

Quadro 2 - Quadro de Especialistas Precusores do Grupo Focal

Fonte: O autor

Por ocasião dos trabalhos atinentes ao Grupo Focal na discussão dirigida acerca do assunto de relevância para a especialidade e os especialistas, junto ao conteúdo bibliográfico, bem como fazendo uso dos conteúdos da amostra significativa questionada por ocasião deste trabalho, constatou-se as seguintes idéias-força:

- a) Motivação a realizar o curso
- b) Anseio de aperfeiçoamento
- c) Constatação de um déficit primário de voluntários
- d) Escalonamento da crise da valorização
- e) Sobrecarga dos especialistas existentes
- f) Ferramentas que promovem a valorização
- g) Soluções de mitigação da baixa valorização
- h) Impacto da adequada valorização sobre o PEEEx

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 O MILITAR E A VONTADE DO SER HUMANO EM SER VALORIZADO

Partindo da base fundamental de nosso estudo, o militar voluntário, assim como todo ser humano, ele possui uma motivação particular, a qual lhe permite dar o primeiro passo nas pequenas e grandes decisões de sua vida. Esta motivação é aquela que lhe impulsiona a se voluntariar a ser militar em um primeiro momento e depois, já pertencendo à Instituição Castrense, permanece empolgado a buscar novos objetivos e satisfações na sua carreira.

Neste escopo da motivação, segundo Maslow (1943), na Teoria da Satisfação das Necessidades dos Seres Humanos, de forma sintética, ele destacou a construção da motivação humana sendo classificada em 5 (cinco) grandes grupos de realização, cada qual sendo um patamar de uma pirâmide com os 5 (cinco) andares respectivos, possuindo um grau hierárquico de ocorrência, iniciando do andar mais baixo da pirâmide até atingir o topo, que é o grau mais importante e somente alcançado após a consolidação dos demais.

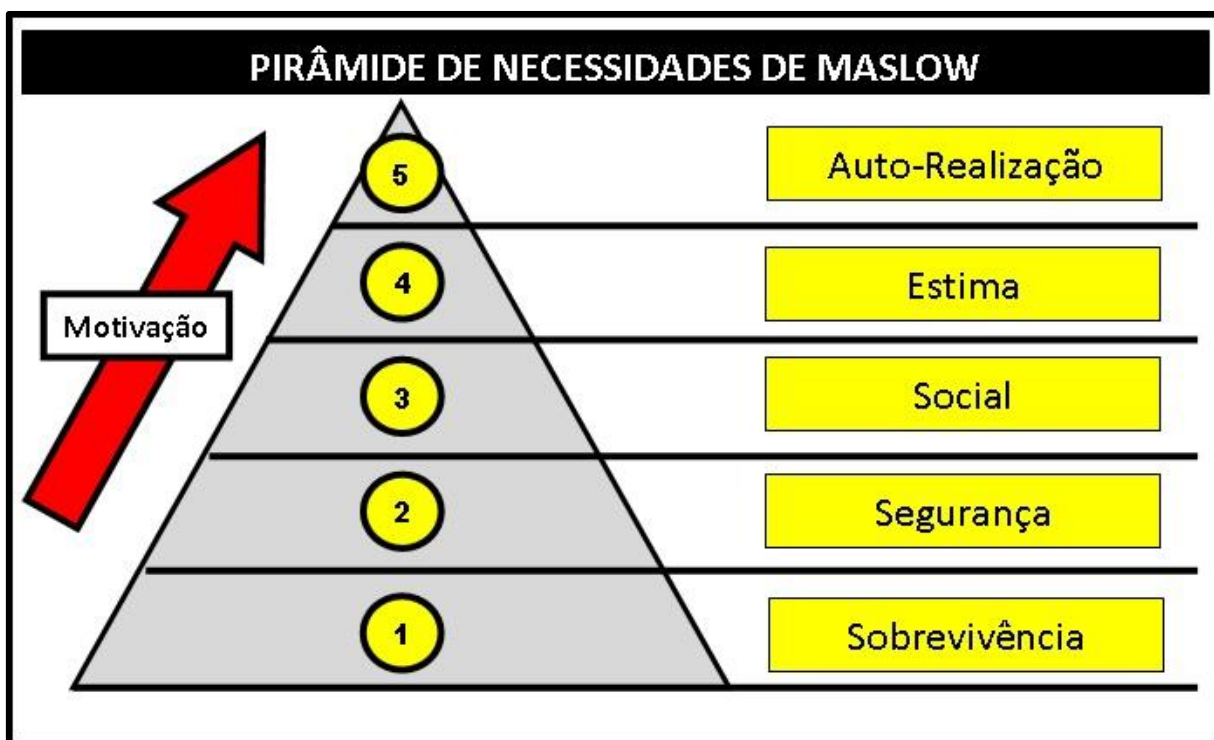


Figura 1 – Pirâmide de Necessidades de Maslow

Fonte: HUITT, William G. **Maslow's Hierarchy of Need**. Valdosta, GA, 2004.

O recurso humano, em um primeiro estágio, possui a motivação primária de buscar a realização de suas necessidades fisiológicas de sobrevivência. Uma vez

cumprida esta exigência motivacional, ele passa a buscar o segundo estágio: a exigência de segurança. Uma vez consolidada esta necessidade de segurança, o ser humano sobe na escala de importância da pirâmide e consegue ter anseios secundários, aumentando as exigências motivacionais de Relevância Social (3º patamar). Em seguida, avança para a necessidade de Estima e no topo, quinto e último patamar, o militar, bem como todo ser humano, somente consegue encontrar uma próxima motivação em assunto que atende à sua necessidade de Auto-realização.

Aprofundando-se nos dois últimos estágios da motivação do militar, ressalta-se, ainda, os seguintes conceitos:

- 4º patamar: Necessidade de estima, através do reconhecimento das nossas capacidades pessoais e o reconhecimento dos outros face à nossa capacidade de adequação às funções que desempenhamos e após esta,
- 5º patamar: o anseio de saciar as necessidades de auto-realização, em que o indivíduo procura tornar-se aquilo que ele é capaz de ser, desenvolvendo o seu potencial. (MASLOW, 1943)

Assim como os seres humanos, o Exército Brasileiro possui também as suas necessidades institucionais, que, como um todo, encontram-se amalgamadas a partir dos pilares da Hierarquia e Disciplina, os quais somente podem ser aplicados aos recursos humanos. A partir do cumprimento dos objetivos institucionais sobre os indivíduos militares, o EB consegue cumprir todos os demais objetivos delineados para a sua razão de existência e para a evolução da nossa Nação no atual cenário mundial. Nada melhor para o EB, assim como qualquer organização, empresa, ambiente de trabalho, do que trabalhar com profissionais motivados, potencializando a produtividade que se espera. Por meio do culto aos valores e da internalização dos Atributos da Área Afetiva (AAA), a Instituição proporciona o sentimento de valorização sobre seus militares, principalmente, para os oficiais e praças de carreira. O militar, portanto, encontra terreno fértil para atingir o patamar da Estima da Pirâmide de Maslow (1943), se sentindo capaz de realizar com excelência, determinada função pré-estabelecida nos Quadros de Capacitação de Pessoal (QCP) de todas as OM do Brasil, bem como não se sente limitado no seu potencial de auto-realização, quando consegue galgar méritos cada vez maiores, que também beneficiam a Instituição. Ou seja, o EB possui subsídios que lhe permite receber dos seus quadros, a dedicação e constante aperfeiçoamento, ao passo que atende aos

anseios particulares e naturais de valorização, inclusive no patamar mais elevado, o da auto-realização, tanto pessoal, quanto profissionalmente.

Em proveito do potencial humano de ultrapassar seus limites em busca da sua auto-realização, a Instituição orienta este esforço por meio da sua política de pessoal, gerida pelo Departamento-Geral-de-Pessoal (DGP) e pela Diretoria de Avaliação e Promoções (DAProm), que estabelecem as componentes da profissão militar, que são os objetivos a serem alcançados em prol do EB. Estes componentes são mensurados e pontuados sob a forma do Sistema de Valorização do Mérito (SVM), dentre os quais, destaca-se para este estudo, a Realização de Cursos (de capacitação, habilitação e extensão), em que é relevado o mérito da realização de cursos operacionais da linha bélica, tal como o Curso de Precursor Paraquedista (C Prec Pqdt).

3.2 O PEEEX E A APLICAÇÃO SOBRE OS RECURSOS HUMANOS

O cenário mundial geopolítico é caracterizado por ser dinâmico e a cada dia, atinge um grau a mais em evolução, para o qual, todos os Estados-Nações buscam elevar as suas instituições como sendo uma forma de se manter adequada às necessidades cotidianas de Geopolítica. A evolução ocorre em assuntos de tecnologia, aquisição de materiais, atualização de processos, capacitação de pessoal e ampliação de conhecimento. Uma vez sendo delineados, periodicamente, os objetivos nacionais e estratégicos que o Estado deseja obter, no que concerne às suas Forças Armadas, no caso do Brasil, é elaborado o Plano Estratégico do Exército (PEEx) e nele são estabelecidos e expostos o destino da convergência dos esforços de todos os seus sistemas de funcionamento. Cada sistema irá apresentar seu produto final, e, em conjunto, eles permitirão a dotação e a capacitação de pronto-emprego das capacidades operativas ou operacionais estabelecidas.

Atualmente, encontra-se em exercício o PEEx que compreende o período de 2016 a 2019 e pode-se ressaltar em seu conteúdo, duas atividades impostas sobre as quais encontra-se colimado o presente estudo científico, quais sejam: a “5.1.1 Desenvolver as capacidades necessárias para atuar no amplo espectro dos conflitos, de 2016 a 2019” (BRASIL, 2018), combinada com a tarefa imposta “13.2.3.1, que visa Adotar medidas para valorizar o desempenho da atividade-fim e funções relevantes, de 2016 a 2019” (BRASIL, 2018), podendo ser realizada uma conexão direta da realização de cursos operacionais (atividade-fim) como forma de

se aumentar (qualitativa e quantitativamente) uma capacidade operativa no amplo espectro dos conflitos. Ou seja, por meio da valorização do mérito de cursos realizados e da especialização operacional dos militares, eleva-se a dotação dos objetivos estratégicos da Instituição e ocorre a maior projeção da Força.

A realização de Cursos Operacionais, que é tão importante para a Estratégia e Defesa Nacional, habilita os militares concludentes e especialistas ao pleno desempenho de certas funções tipificadas na Base Doutrinária das Organizações Militares (OM) espalhadas por todo o País. Quando se observa um fenômeno atípico caracterizado pelo reduzido número de voluntários a realizar determinado Curso Operacional do EB, pode-se esperar a ocorrência de um prejuízo ao pronto-emprego de determinada capacidade operativa pela Força Terrestre e deve-se mitigar quanto antes, este fenômeno que tem ocorrido nos últimos anos, com o baixo número de voluntários à Especialidade Precursora, responsável pelo cumprimento de diversas tarefas do PEEEx.

3.3 INFLUÊNCIAS PARA A REALIZAÇÃO DE UM CURSO OPERACIONAL

Assim como aponta Maslow (1943), o cidadão-civil quando adentra às fileiras do EB e inicia a sua carreira militar, vai agregando e evoluindo novos estágios de motivação em sua vida e chega a um determinado momento de sua carreira, sendo oficial ou praça, em que busca encontrar a referida motivação individual de Estima (4º patamar). A tradução disto está na busca em alcançar o mérito de determinada componente da profissão militar do SVM. A motivação para se inscrever em Curso, pode até ser oriunda de um caráter eminentemente pessoal, sem exigir sequer um reconhecimento expresso da Instituição, no entanto, é factual a existência de um custo agregado antes, durante e após a realização de Curso Operacional. Neste ínterim, o militar irá balancear em seu Plano Individual de Carreira, o custo-benefício do desafio a enfrentar, combinando os seus anseios pessoais com a Estratégia da Instituição e desta forma, é vislumbrado o 5º patamar de Maslow, o da auto-realização do militar, traduzida no mérito em se tornar um especialista, que viabiliza um terreno fértil, em que receberá como retorno, as recompensas já citadas, que farão todo esforço aplicado na conquista de determinada especialidade valer a pena.

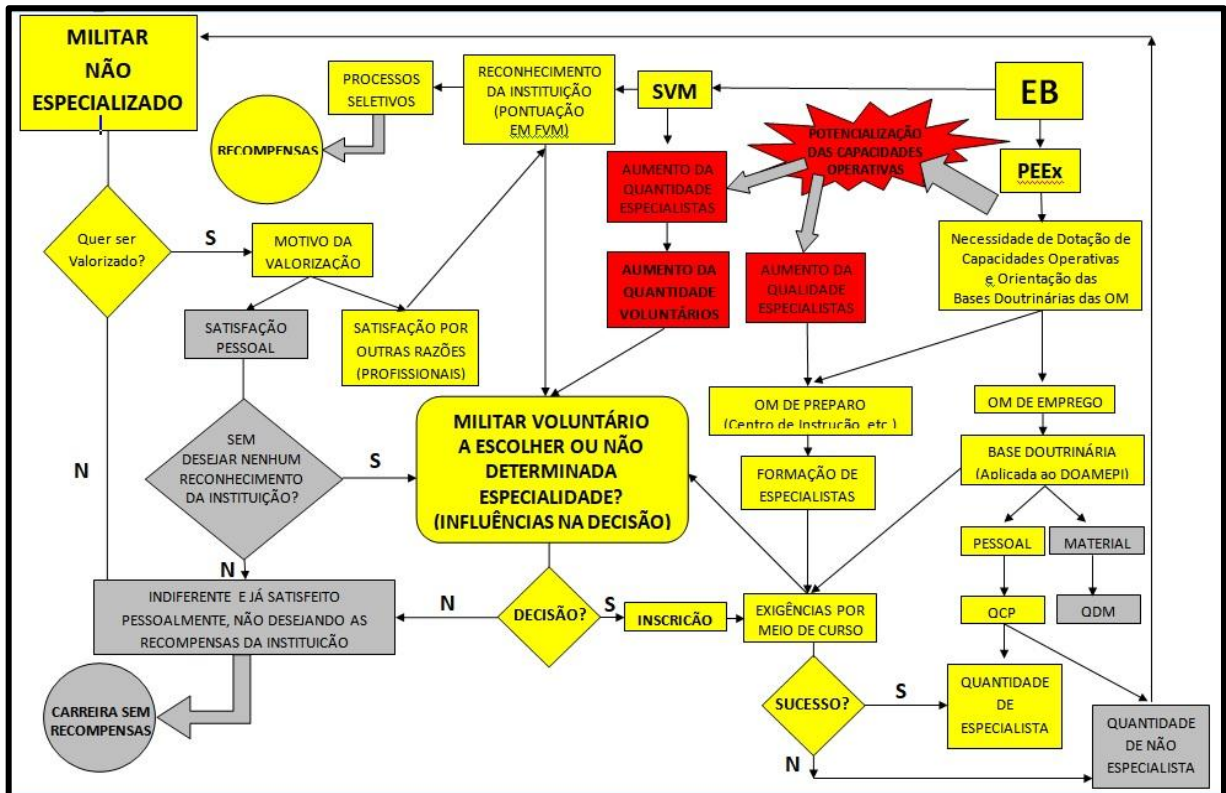


Gráfico 7 – Fluxograma das influências na decisão sobre os voluntários a Cursos Operacionais

Fonte: o autor

A motivação por orientação profissional (institucional) incorre, sobretudo, na adaptação das afinidades do militar no cumprimento do seu plano de carreira individual com os méritos idealizados numa carreira vislumbrada pela Instituição, e nesta última, existe o recebimento da valorização assegurada do Sistema de Valorização do Mérito (SVM) e neste escopo, agrega-se, matematicamente, o custo-benefício da relação de pontos a serem ganhos e das dificuldades exigidas pelo Curso para concluí-lo, e a combinação destes, orienta a tomada de uma decisão final pelo indivíduo para fins de valorização e de se candidatar ao desafio de conquistar ou não determinada especialidade por meio de curso operacional.

Em um último estágio, e não menos importante, este estudo permite constatar por meio da análise dos dados coletados, que para o universo de militares que ainda estão aptos a alcançarem uma determinada especialidade, a própria convivência com especialistas já formados e a carreira destes servindo como exemplo do que encontrarão a partir do momento em que decidirem trilhar o mesmo caminho. A percepção sobre a carreira recompensada ou não, após um Curso, serve para

fomentar ou inibir a adesão de candidatos e sobre esta hipótese, é que está elencada a atenção deste estudo.

3.4 O ATUAL BAIXO VOLUNTARIADO AO C PREC PQDT

Os oficiais subalternos e todas as praças da linha bélica fazem parte do universo dos militares que podem almejar serem Prec Pqdt e nos últimos anos, observa-se que as praças e os oficiais, na mesma proporção dos QCP das OM, ou seja, de um número maior de praças sobre o de oficiais, também corresponde à proporção destas graduações no universo dos aprovados no C Prec Pqdt.

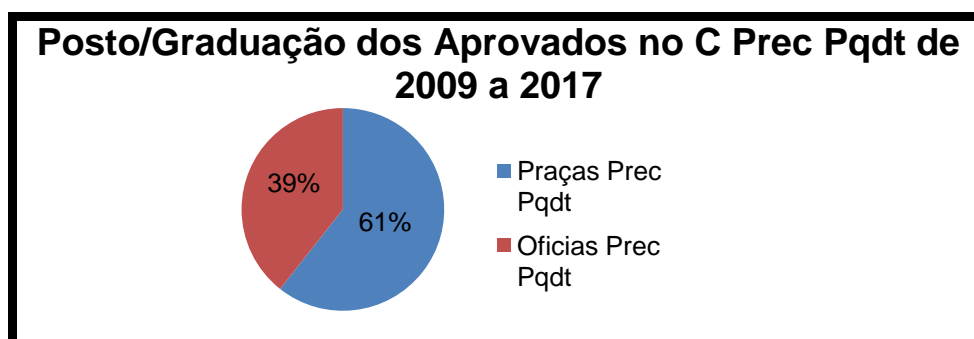


Gráfico 1 – Posto/Graduação dos Aprovados no C Prec Pqdt de 2009 a 2017
Fonte: o autor

Conforme o gráfico acima dos aprovados nos últimos anos no, a maior parte dos nossos entrevistados corresponde ao grosso da composição dos alunos do C Prec Pqdt, que é de 1º e 2º Tenentes para oficiais e de 3º e 2º Sargentos para praças, deste modo, por meio da coleta de dados em pesquisa de opinião direcionada para os tenentes e sargentos das OM valor U e OMDS valor SU, todas elas orgânicas da Bda Inf Pqdt, é que serão elencados os principais motivos que desabonam a motivação para realizar o C Prec Pqdt, o curso aeroterrestre mais árduo no âmbito da Bda Inf Pqdt, além de outras características. Feito isto, será aprofundada a discussão sobre os motivos de prestígio para realizar o C Bas Pqdt e no desprestígio para manter a impulsão e realizar o Curso Prec Pqdt, quando se percebe que a árdua missão do Precursor não é recompensada pela Força em assunto de Valorização do Mérito. A pesquisa irá avançar sobre os motivos que levam estes paraquedistas a buscarem a permanência superior ao tempo necessário numa mesma guarnição militar, além do motivo de se buscar os melhores índices no TAF, no TAT e a habilitação em idiomas estrangeiros. Quando, então, for

identificado nesta apresentação, com a motivação individual estar ocorrendo em obediência à distinção de pontuação em Ficha de Valorização do Mérito, será exemplificado pelo estudo de caso do aumento na pontuação da Valorização do Mérito em Tempo de Serviço em Situações Diversas pelos Prec Pqdt que ocupam claros na Cia Prec Pqdt. E todas as respostas servirão de subsídios para se corroborar no aumento da Valorização em termos de Mérito do especialista Precursor e, conseqüentemente, será resolvida a baixa adesão ao C Prec Pqdt, mantendo ativas as capacidades operativas e estratégicas do EB.

O Curso de Precursor Paraquedista, na conjuntura da Brigada de Infantaria Paraquedista (Bda Inf Pqdt), por exemplo, é o seu curso aeroterrestre de maior duração e que mais exige do vigor físico dentre outros aspectos, no entanto, apesar de ser o mais abrangente, operacionalmente, ele é o menos procurado pelo público interno da Bda Inf Pqdt, o que é uma estatística crítica, pois este universo abrange uma grande quantidade de combatentes que já possuem experiência, satisfação pessoal e afinidade com a atividade aeroterrestre, justificando a desvalorização da Especialidade até na Grande Unidade que é a mais beneficiada em suas capacidades operacionais. No gráfico abaixo, observamos a quantidade de especialistas nos 4 (quatro) maiores cursos aeroterrestres.

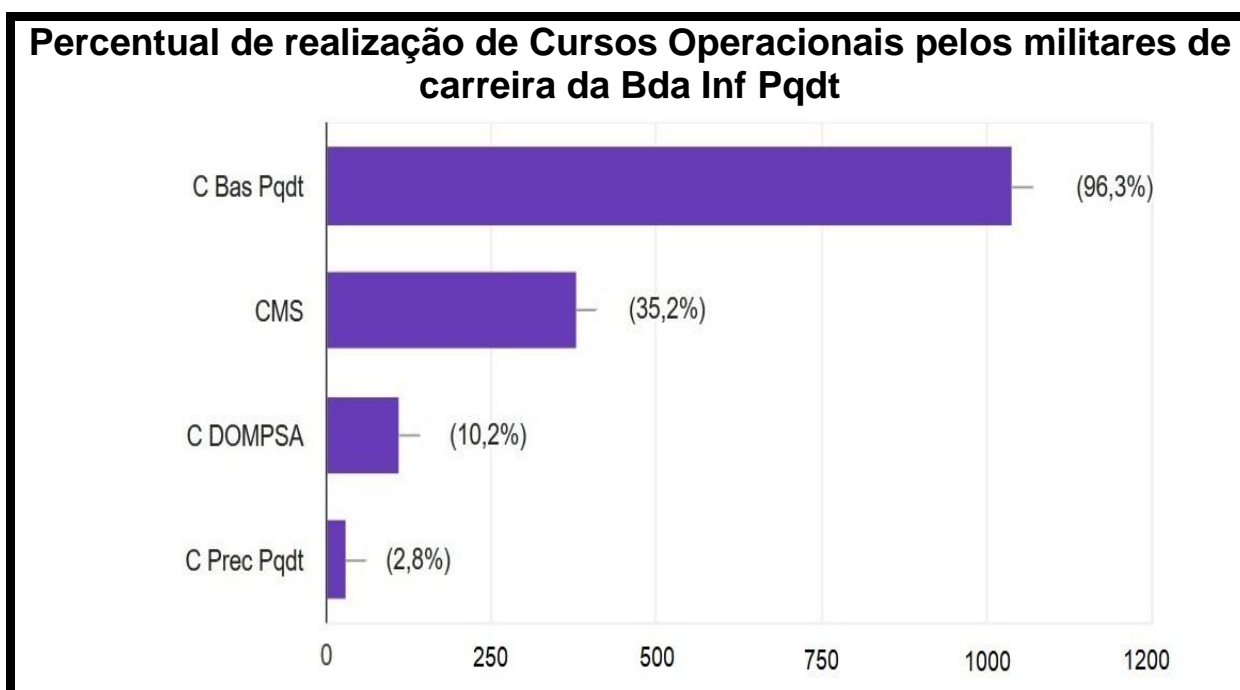


Gráfico 2 – Percentual de Cursos Operacionais realizados pelos militares de carreira da Bda Inf Pqdt
Fonte: o autor

Existem linhas de ação do alto escalão da Força que alteram sobremaneira as motivações dos seus integrantes, por meio de decisões que causam notória distinção no contexto nacional, aumentando intencionalmente os dados estatísticos que permitem o alcance dos objetivos estratégicos do País. Um exemplo disto é a grande quantidade de voluntários a realizar o Curso Básico Paraquedista, que, ainda, permanecem por 5 (cinco) ou mais anos nas OM orgânicas Pqdt. Sendo o tempo mínimo de permanência em uma mesma guarnição militar (Rio de Janeiro-RJ), de 2 (dois) anos para o oficial e de 3 (três) anos para a praça, para alcançar o acréscimo máximo de 20% (vinte por cento) no salário, por cotas de compensação orgânica no desempenho de atividade aeroterrestre, os paraquedistas se motivam a permanecer por mais tempo que o mínimo necessário, corroborando que o alto escalão tem plenas condições de realizar gestões para aumentar o número de voluntários por decisões não apenas de cunho financeiro, mas também por contemplações no SVM e de outros sistemas institucionais. Tais fontes de motivação institucionais podem ser sintetizadas no gráfico abaixo.

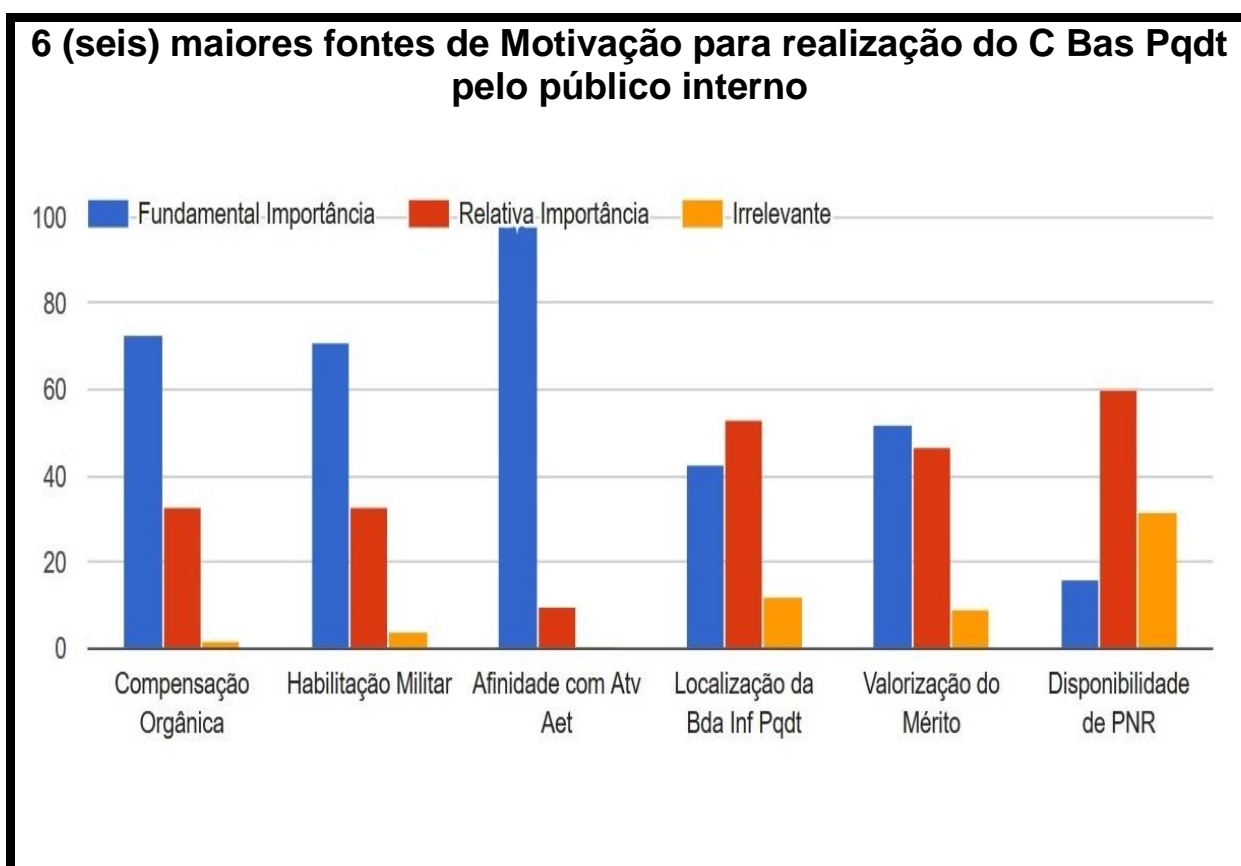


Gráfico 3 – 6 (seis) maiores fontes de Motivação para realizar o C Bas Pqdt
Fonte: o autor

Os mesmos militares que preencheram a pesquisa, cientes da importância do SVM e das recompensas proporcionadas pela sua pontuação final, responderão como estudo de caso, se esta proposta acima desfechada, irá aumentar ou não a sua motivação a ingressar no C Prec Pqdt e passaremos a compreender os efeitos de ser um especialista valorizado, proporcionando maiores capacidades operativas para o EB e projetando novos voluntários.

Caso não estivesse ocorrendo um atual fenômeno prejudicial à uma determinada dotação operativa da Instituição, não haveria problema a ser estudado, no entanto, os dados concretos dos últimos números de concludentes ao Curso de Precursor Paraquedista deixa bem explícito a necessidade de uma solução justa e oportuna. Justa para fins de equiparação de mérito dos militares de carreira, bem como oportuno por cumprir com os atuais objetivos estratégicos da nossa Força.

Em 2014, formaram-se 5 (cinco) Precursores, a partir do número de 18 (dezoito) voluntários que se apresentaram para os testes iniciais.

Em 2015, o número de especialistas Precursores formados aumentou para 8 (oito), a partir do número de 11 (onze) candidatos apresentados.

Em 2016, a partir de 17 (dezesete) voluntários, formaram-se 11 (onze) novos precursores.

E em 2017, de 11 (onze) inscritos, 6 (seis) concluíram o curso. Totalizando em 51 anos de existência da referida especialidade, um total de 490 (quatrocentos e noventa) precursores paraquedistas.

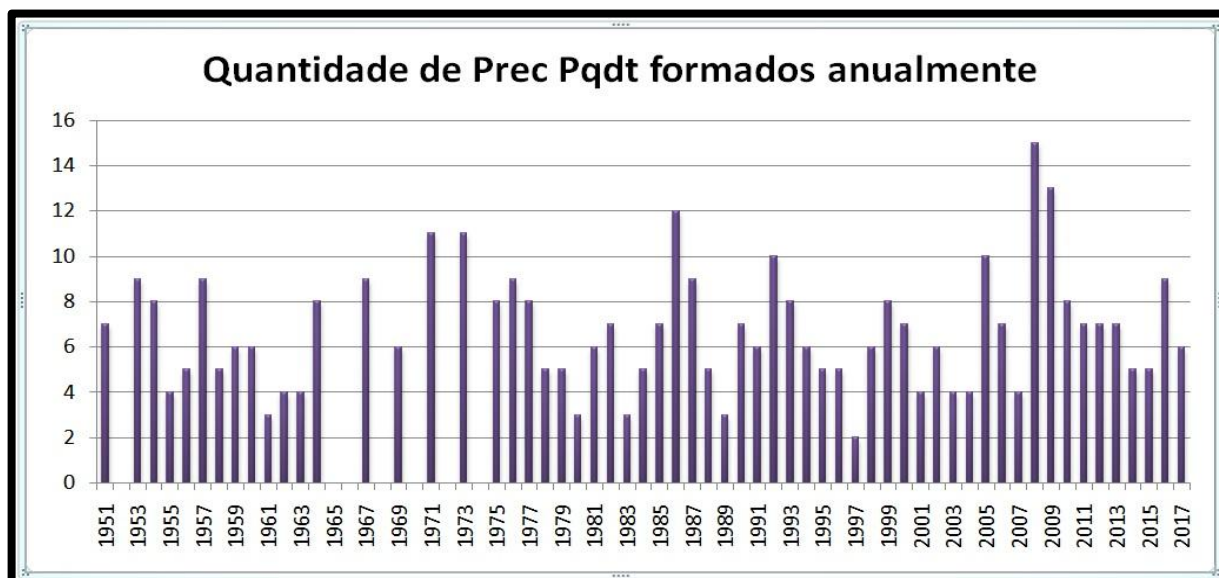


Gráfico 8 – Quantidade de Prec Pqdt formados anualmente desde 1951

Fonte: www.ciaprecpqdt.eb.mil.br

Em um primeiro momento, os números podem parecer em nada relevantes, no entanto, como a “ponta de um iceberg”, o baixo número inicial de voluntários nas estatísticas acima elencadas, implica na perda de capacidades operativas da Defesa Nacional como já fora tratado no capítulo anterior. O reduzido número de candidatos implica no baixo número de especialistas formados, o qual implica em dificuldades para algumas OM Prec em completar os seus QCP, que para produzir os objetivos previstos na Base Doutrinária da OM Prec irá distribuir toda a carga sobre a quantidade de Precursores existentes e isto sobrecarrega estes especialistas, e que pelo mesmo fato, não possuem as mesmas condições de serem substituídos por novos concludentes e a carreira intensa em adestramentos e como consequência, uma árdua rotina de trabalho, isto agrava o pouco tempo de dedicação à família do militar e num menor tempo hábil fora do expediente, não possuindo as mesmas condições de habilitação em idiomas, em ser transferido para outras guarnições do Brasil (vivência nacional) por não haver com quem realizar rodízio para os poucos destinos do Brasil (poucas OM Prec), e dependendo do ritmo das Operações Interagências e de Garantia da Lei e da Ordem na atualidade, em prol da missão, é prejudicado o tempo para realizar Treinamento Físico Militar (TFM), e as notas do TAF e TAT permanecerão registradas em Ficha Individual e tudo isto culminará pelo fechamento das portas das recompensas típicas para os militares de carreira, nos processos para as promoções por merecimento, para seleção de cargos e missões, no país e exterior, para a seleção de candidatos a cursos independentes de concurso, para a nomeação de comandantes, chefes ou diretores e para a concessão de condecorações.

A “escalada da crise” acima exemplificada também ocorre em outras especialidades da Instituição, tal como a de Guerra Eletrônica, Forças Especiais (FE), Sistema de Operação de Apoio a Informação do Exército (SOAIE) e Aviação do Exército (Av Ex), no entanto, para todas estas, já existe a “vacina institucional” em SVM, que é a compensação em TSSD dos anos de serviço prestados pelos especialistas nestas Organizações Militares e elas não tem sofrido com números baixos no seu voluntariado, pois percebe-se a justa e compensadora valorização.

3.5 A ROTINA DO PRECURSOR NA CIA PREC PQDT

O ano de instrução na Companhia de Precursores Paraquedista encontra-se respaldado na manutenção do pronto-emprego previsto nos atuais objetivos

estratégicos que a Instituição atribui ao Precursor Paraquedista no cumprimento da Base doutrinária da Cia Prec Pqdt, que é uma OM Prec, bem como todas as demais que também prevêm Especialistas Precursores em seu QCP, tal como a 3ª Cia FE, o COpEsp e o Cmdo Bda Inf Pqdt. Neste ínterim, várias atividades de adestramento (preparo) e emprego em missões reais da atualidade são desempenhadas, algumas sendo comuns a todo militar de carreira nas OM do Brasil, porém muitas outras sendo atribuídas em proveito da relevância das capacidades proporcionadas pela Especialidade, e assim, a OM e o EB cumpre seus desígnios.

A base doutrinária da Cia Prec, a título de exemplo para demonstração do pleno emprego das capacidades operativas do Precursor, envolve atividades específicas tais como: Módulos Básico e Avançado de Tiro de Diversos Armamentos, sendo convencionais ou não, Módulos de Técnicas, Tática e Procedimentos (TTP) de Operações Aeromóveis, Navegação Aérea, Proteção ao Voo e controle de tráfego aéreo, combate em localidade, inteligência de imagens, inteligência militar, Adestramento em Ambiente Operacional de Selva, de Pantanal, Caatinga e de Montanha, Mergulho Autônomo, Módulos Básico e Avançado de Salto Livre, dentre dezenas de outras atividades complexas.

Ressalta-se que além das atividades da especialidade, os oficiais e praças, estão submetidos aos mesmos processos que todos os seus demais pares espalhados pelo Brasil, tais como escala de sindicância, IPM, exame de pagamento, etc. todas elas também são cumpridas, inerente ao Posto ou Graduação, além de todas as demais atividades listadas acima como adicionais.

Fato é que, por vezes, ultrapassa-se o horário do expediente não por alguma incompetência no cumprimento das atividades diárias dentro do limite de tempo, mas por um insuficiente e explícito tempo hábil de cumprir com plenitude todas as exigências esperadas com o reduzido QCP e com o número de Especialistas existentes disponíveis. Dentro da priorização dos Fatores da Decisão, o fator Missão é cumprido com efetividade e o fator Tempo não representa nenhum obstáculo, preservando qualquer problema para a Instituição. Em contrapartida, no que tange ao militar, a mesma valorização por tamanha abnegação, quando existem números que permitem mensurar e atribuir valores aos méritos alcançados e ao desempenho pelos militares de carreira, pode-se traduzir como baixa ou inadequada a valorização deste mérito que não deixa de beneficiar a Instituição, porém com pouco retorno ao Especialista.

Pela coleta de dados, o público alvo registra que o dia-a-dia do Precursor é admirado pelos seus observadores, principalmente pela gama de atividades-fim motivantes, no entanto, a imagem propagada de uma baixa valorização à carreira do executante especialista termina por desprestigiá-la. E tal contrapropaganda passa a minar os demais anseios profissionais e pessoais de todo militar voluntário

Ratifica-se, portanto, por meio de um processo científico, como um denotado enquadramento dos especialistas em OM Prec Pqdt, em caso de Situação Diversa, que como remédio disponível pelo atual SVM, é uma componente da profissão militar que visa equilibrar este tipo de dissonância, tal como também observa-se preventivamente naquelas outras especialidades (Av Ex, GE, SOAIEEx, FE) e que, então, explica o fato de não apresentarem prejuízos como a baixa quantidade do voluntariado.

3.6 AS EXIGÊNCIAS DO C PREC PQDT

Como já foi introduzido anteriormente, o C Prec Pqdt é um dos cursos da linha bélica que possuem um alto grau de exigência, o qual é abarcado e cumprido plenamente pela Seção de Ensino II do CI Pqdt GPB, que é uma OM com base doutrinária de Preparo, em prol das OM clientes, que são as de Emprego, como é o caso das OM Prec Pqdt.

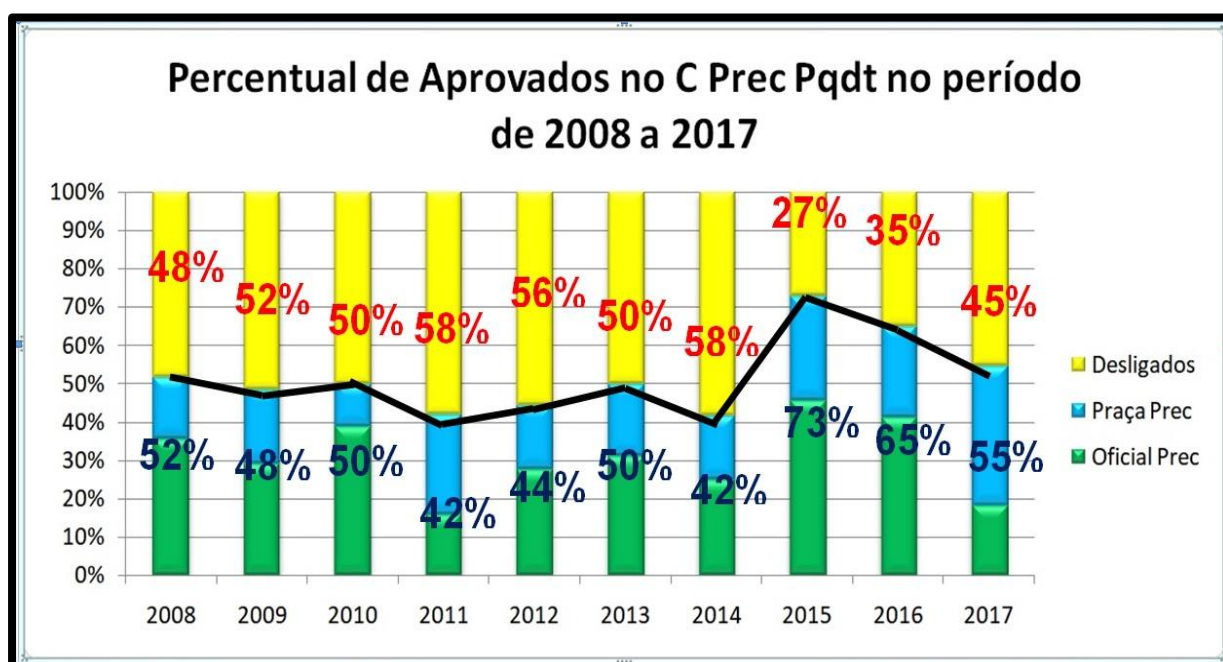


Gráfico 9 – Percentual de Aprovados no C Prec Pqdt, de 2008 a 2017
 Fonte: Anexo M das NIAE/2018, do CI Pqdt GPB

Pode-se compreender e definir o especialista Precursor como:

É o combatente especializado que precede a tropa em todos os tipos de operações militares, conduzindo atividades de inteligência militar, e operando áreas de desembarque. Nas operações aeroterrestres, conduz os lançamentos das aeronaves, e auxilia na reorganização da tropa paraquedista. Nas operações aeromóveis, é introduzido em território inimigo, com a finalidade de auxiliar a navegação e controle das aeronaves em áreas previamente designadas pelo comandante da tropa apoiada. Durante seu emprego, geralmente, desempenha o r fego Aéreo papel de Controlador do Tráfego Aéreo Militar (CTAM) e Guia Aéreo Avançado (GAA) nas áreas adjacentes às áreas de desembarque. O precursor é o combatente mais afeto aos assuntos aeroterrestres, dada a sua afinidade aos meios aéreos. (BRASIL, 2018)

Após formado, o especialista Precursor tem habilitação para cumprir a função prevista em QCP de quatro OM: como instrutor do CI Pqdt GPB, em cargos do Cmdo Bda Inf Pqdt, na Cia Prec Pqdt, bem como da 3  Cia FE e do Cmdo Op Esp e em todas elas, são exigidas as seguintes capacidades operacionais proporcionadas pela especialidade:

O Precursor Paraquedista possui as seguintes capacidades, possibilidades ou competências:

- a) selecionar zona de lançamento, zona de pouso de helicóptero e zonas de pouso;
- b) estabelecer zonas de lançamento e zona de pouso de helicóptero e zona de pouso de helicóptero;
- c) estabelecer zonas de pouso, na falta de uma Equipe de Controle Aerot tico (ECAT) da Força Aérea;
- d) reorganizar a tropa após o assalto aeroterrestre ou aeromóvel;
- e) conduzir briefings com a tropa apoiada e as tripulações das aeronaves, a fim de coordenar as operações Aet e Amv;
- f) supervisionar a tropa apoiada durante a preparação e o embarque para o assalto aeroterrestre e/ou aeromóvel;
- g) planejar e executar a infiltração em qualquer ambiente operacional, utilizando-se de meios aéreos, terrestres, aquáticos, subaquáticos ou a combinação destes;
- h) coordenar e supervisionar o desembarque da tropa nas operações aerotransportadas;
- i) estabelecer, em caráter provisório, o controle do espaço aéreo militar da área de desembarque e área adjacente a esta;
- j) prestar auxílio   navegação das aeronaves, na falta da ECAT;

- k) estabelecer a segurança, inicial mínima, da área de desembarque;
- l) remover obstáculos de pequeno vulto das áreas de desembarque;
- m) realizar a condução do apoio de fogo aéreo, como Guia Aéreo Avançado, bem como realizar o respectivo controle de danos;
- n) realizar a condução do apoio de fogo terrestre sobre alvos profundos, quando não for possível a observação do elemento de artilharia orgânico;
- o) realizar o levantamento e acompanhamento meteorológico na área de operações;
- p) proporcionar, à tropa apoiada, informações atualizadas e oportunas do terreno e dos principais atores que podem influenciar nas operações, em especial os de natureza hostil;
- q) estabelecer a vigilância sobre as áreas de interesse da tropa apoiada em ambientes incertos e/ou hostis;
- r) executar reconhecimentos especializados nas áreas de operações e de interesse da tropa apoiada;
- s) apoiar, em caráter limitado, a incursão aeroterrestre de forças especiais;
- t) prestar assessoria técnica ao Estado-Maior da tropa apoiada no planejamento, condução e execução das operações aeroterrestres, aeromóveis ou aerotransportadas;
- u) prestar assistência técnica às unidades ou aos elementos isolados, temporariamente, para o cumprimento de uma missão específica; e
- v) prestar assistência técnica ao resgate e socorro de pessoal nas situações de calamidade pública. (BRASIL, 2018)

De forma pedagógica, em convergência com o ensino por competência orientado pelo Departamento de Ensino e Cultura do Exército (DECEX), o Centro de Instrução Paraquedista, por meio das Instruções Reguladoras para a Inscrição, Seleção e Matrícula (IRISM) nos Cursos e Estágios Gerais do CI Pqdt GPB EB60-IR-34.001, além do Curso Básico Paraquedista, que habilita o voluntário a concorrer à Especialidade Precursora, possui a Seção de Ensino II, que é a responsável pela formação do Prec Pqdt e encontra-se estruturada no seguinte carga-horária do ano de instrução:

Conclui-se, portanto, que o C Prec Pqdt não possui nenhum excesso, muito pelo contrário, vem atingindo a eficácia qualitativa e/ou quantitativa de exigência sobre seu aluno que venha a ocasionar na perda por desligamento voluntário ou por insuficiência técnica. O dado estatístico de desligamento por insuficiência técnica é natural e aceitável, no momento em que não se pode reduzir em nenhum aspecto a precisão dos cálculos, a segurança na instrução e o domínio pleno de todo conteúdo

ensinado, o grau de dificuldade é bem elevado e isto não possui razão doutrinária em ser modificado. No entanto, a baixa valorização, além de inibir quem ainda iria se inscrever no Curso, também prejudica a especialidade, quando os alunos matriculados, na execução das fases mais difíceis do Curso, relembram sobre o baixo custo-benefício e isto passa a pesar no seu aspecto cognitivo, além de contaminar o emocional, enfraquecendo a sua resiliência psicológica em superar os desafios impostos habilidosamente pelo Curso e isto leva o aluno a sacrificar a sua escalada motivacional, decrescendo na escala piramidal de Maslow (1943), para o mais baixo nível de satisfação, que é o 1º patamar, o da simples e mera sobrevivência, desconstruindo o que se encontrava em um dos mais elevados níveis de motivação da auto-realização profissional, com a conquista de um curso operacional tão difícil como este.

3.7 O ATUAL SVM E AS INFLUÊNCIAS DOS COMPONENTES DA PROFISSÃO MILITAR

O Sistema de Valorização do Mérito vigente é o de XX e encontra-se estruturado sobre as seguintes componentes da profissão militar:

Art 5º: Os seguintes componentes da profissão militar são considerados prevalentes e poderão ser selecionados e pontuados pelo sistema de Valorização do Mérito, conforme o processo seletivo ou de promoção considerado:

- I – medalhas e condecorações nacionais;
- II – elogios de citação de mérito;
- III – cursos realizados;
- IV – atividades essenciais;
- V – habilitação em idiomas;
- VI – trabalhos úteis;
- VII – tempo de serviço em situações diversas;
- VIII – tempo de instrutor, auxiliar de instrutor ou monitor;
- IX – comportamento dos subtenentes e sargentos;
- X – concursos de habilitação; e
- XI – deméritos. (BRASIL, 2008)

Dentro da componente militar da realização de cursos, o C Prec Pqdt, adequadamente, já pontua igualmente a todos os demais da mesma linha bélica e os objetivos de valorização neste patamar já estão plenamente atingidos.

No entanto, como já foi elencado neste estudo, a conquista das demais componentes é deveras prejudicada para o especialista Precursor, tal como o tempo hábil de estudo para habilitação de idiomas, a baixa rotatividade nas diferentes guarnições militares quando permanece cumprindo por mais de 5 (cinco) anos em pleno exercício de sua capacidade operativa específica, sendo prejudicado em assunto de Vivência Nacional, não pontuando também como instrutor ou monitor e partindo da premissa de necessidade de se equalizar a carreira destes militares às mesmas condições de seus pares em outras OM, existe a compensadora componente militar do TSSD.

O impacto do SVM para obtenção dos melhores resultados em Teste de Aptidão Física e Teste de Aptidão de Tiro, por exemplo, dentro de uma simulação em que não ocorre o reconhecimento deste mérito, não consiste como o maior fomentador para a busca dos melhores resultados, graças ao fato de que este tipo de atividade já possui uma carga horária prevista, suficiente e oportuna nos Quadros de Treinamento Físico nas OM do Brasil e por englobar assuntos que envolvem a saúde corpórea e qualidade de vida, inerentes ao estilo de vida do típico brasileiro, quanto mais do militar, conforme números abaixo:



Gráfico 10 – Motivação para obter o melhor resultado em TAF e TAT sem Valorização do Mérito
Fonte: o autor

Porém, em assuntos que apresentam necessidade de dedicação em atividades extras ao expediente, com implicações em demais áreas da vida, observa-se a motivação e reconhecimento de mérito ganhando uma forma maior de peso para o investimento do militar nesta área, tal como funciona com o estudo de idiomas estrangeiros, que não possui uma aplicação direta nas atividades do militar, de forma geral, no entanto, que o inclui em um universo de concorrência a funções e missões do exterior, tal como encontra-se explícito no gráfico abaixo:



Gráfico 11 – Percentual de Aprovados no C Prec Pqdt, de 2008 a 2017

Fonte: o autor

E com relação ao grau de acompanhamento do militar para com o atual SVM, ainda que com as devidas proporções e ressalvas a respeito de alguns ajustes a serem feitos, tal como a evidência deste estudo, acredita-se ser a ferramenta mais significativa para escalonar todos os militares de uma forma mais justa como os méritos individuais alcançados, tal como está representado no gráfico abaixo:

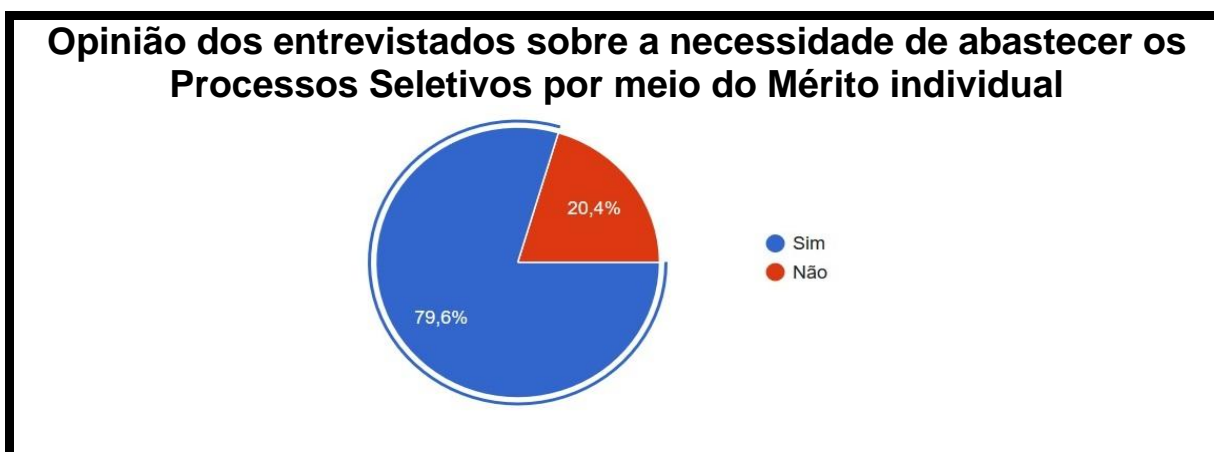


Gráfico 12 – Opinião dos entrevistados sobre a necessidade de abastecer os Processos Seletivos por mérito individual

Fonte: o autor

No âmbito do público representativo dos entrevistados e questionados no presente estudo, consoma-se o retrato do impacto da proposta para o efeito desejado:

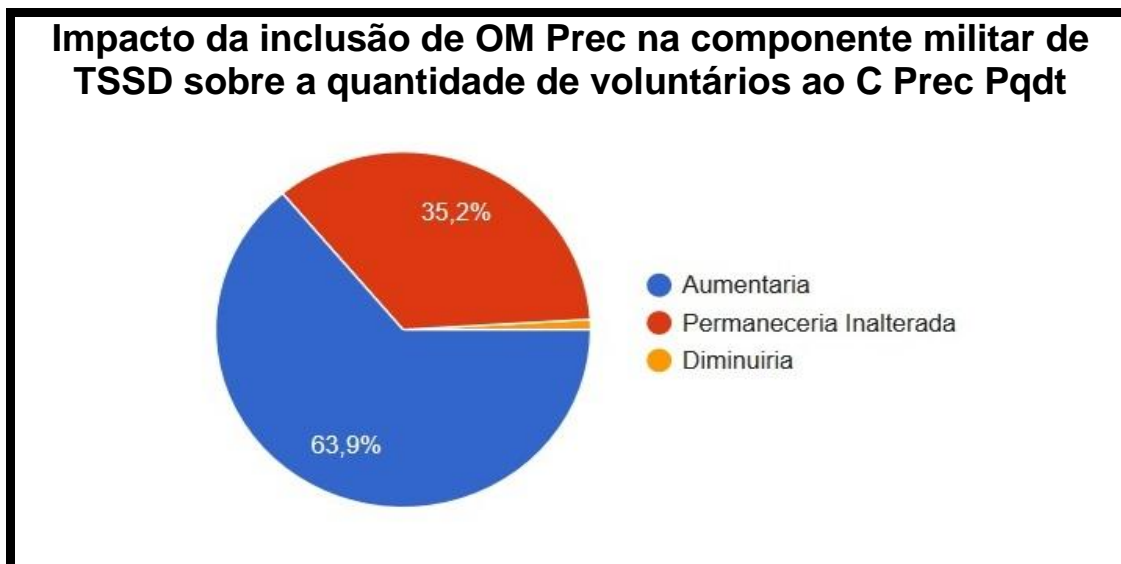


Gráfico 13 – Impacto da inclusão de OM Prec na componente militar TSSD sobre a quantidade de voluntários ao C Prec Pqdt
Fonte: o autor

Fato é que existe uma quantidade de admiradores e que por motivo de percepção de falta de valorização não se inscreveram ainda para o Curso e que podem evoluir para o percentual de voluntários, uma vez efetivada a adequação proposta, porém ainda inexistente, conforme o seguinte gráfico:

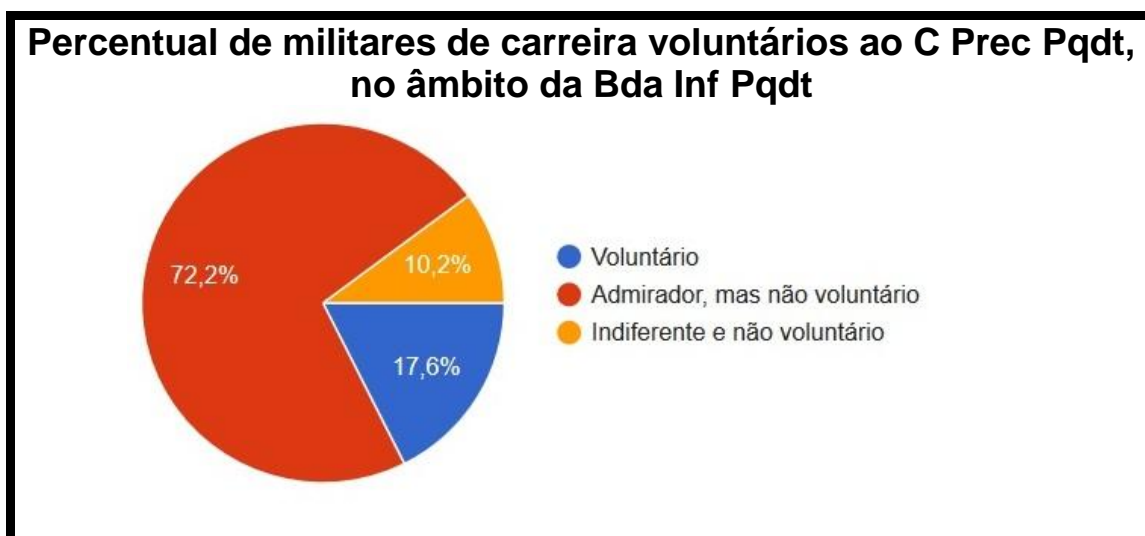


Gráfico 14 – Percentual de militares de carreira da Bda Inf Pqdt voluntários ao C Prec Pqdt.
Fonte: o autor

3.8 A CONSOLIDAÇÃO DA PROPOSTA E SUA PROJEÇÃO NO VOLUNTARIADO AO C PREC PQDT

O estudo teve o seu marco inicial introduzido pelo número reduzido de voluntários à se autoaperfeiçoarem no cumprimento das etapas de capacitação da Especialidade Precursora e como premissa, considerou-se que existia uma primária e deficiente valorização do Precursor em função do mérito não reconhecido, o que descaracterizava a empolgante especialidade a se tornar sobrecarga e desvantajosa ao plano de carreira, pois o saldo do investimento exigido possuía pouco benefício. Um preparo completo e complexo culminava em um especialista sem mérito reconhecido a altura e deste modo, o objetivo geral de perseguir a vacina institucional, disponibilizada pelo próprio SVM, tem as mais plenas condições de permitir a valorização deste empenho na profissão, o formalizando como um mérito elevado, uma situação diversa e destacada.

A revisão de literatura proporcionou a identificação das ferramentas que a Instituição possui como forma de não perder a impulsão formal que pode ser dado no momento em que o militar por livre e espontânea vontade, busca sair da mediocridade, que também é necessária para a manutenção do “status quo” dos níveis tático, operacional e estratégico do EB. Ainda que inconsciente, o sistema de pontuação por mérito promove a busca por resultados cada vez melhores pelos oficiais e praças de carreira, como prioridade.

Dessa forma, conclui-se que o Sistema de Valorização do Mérito é o maior estimulador dos oficiais e praças de carreira a buscar o autoaperfeiçoamento, os militares em convergência, também desejam pessoal e profissionalmente alcançar méritos mais elevados, o reconhecimento do mérito é fator de destaque para a escolha de um curso operacional a realizar. O especialista precursor já formado estava com uma deficiência notória em sua valorização pelo mérito alcançado, a inclusão de TSSD sinalizou contribuir sobremaneira para um aumento significativo do atual número de voluntários, o que já se caracteriza como a solução para o problema apresentado: uma especialidade que resgatou o seu reconhecimento e que atrai pelas suas tradições, pela suas atividades desempenhadas na atualidades como fomentadora de maior número de adeptos com anseio de alcançá-la. Desta

feita, propõe-se ao órgão responsável, o DGP, junto a DAProm que realize esta gestão a seu encargo para realinhar o EB no contexto dissuasório atual.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da estruturação das informações neste estudo, pode-se realizar a relação causa-efeito da falta de valorização em pontuação na Ficha de Valorização do Mérito com a baixa adesão de voluntários e inibe a inscrição de quem visualiza algo indesejável que irá bloquear novos méritos e maiores valorizações na sua carreira.

Foi trazido a evidência os sintomas do problema da baixa valorização da especialidade Precursora pelo baixo número de voluntários a realizar o Curso Prec Pqdt nos últimos 3 (três) anos com cerca de 6 (seis) formados por ano;

Identificou-se na Base Doutrinária da Cia Prec Pqdt, como exemplo de OM Prec Pqdt que contempla em seu QCP o emprego do Precursor, dotando-se do pleno exercício das capacidades estratégicas e operativas pelos seus quadros de especialistas;

Esclareceu-se o adequado ano de instrução do C Prec Pqdt, pelo seu comprometimento adequado ao desenvolvimento das capacidades operativas estratégicas exigidas pelo EB para composição dos claros das OM Prec Pqdt, que são apenas 4 (quatro) em apenas 3 (três) guarnições (Rio de Janeiro-RJ, Manaus-AM e Goiania-GO), sendo estas duas com pouquíssimas vagas para proporcionar um rodízio.

Evidenciou-se a busca do autoaperfeiçoamento do militar de carreira ocorrendo ao mesmo passo que a busca da pontuação do SVM, explicar a influência desta ferramenta institucional no processo de tomada de decisões pessoais de todo combatente em seu plano de carreira e na realização de cursos operacionais.

Destacou-se que as OM Prec Pqdt são também qualificadas e compatíveis com o universo das OM que se enquadram em bloqueio de obtenção de novos méritos e que podem e devem ser compensadas pelo TSSD.

Valida-se, assim, a proposta da valorização do requisito Tempo de Serviço em Situações Diversas para potencializar o aumento do número de voluntários ao Curso de Precursor Paraquedista, de forma específica, já que implica na diferenciação dos cursos operacionais da linha bélica sobre outros e isto agrega voluntários, resolvendo o problema–tema deste estudo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Comandante do Exército. **Portaria nº 1.507, de 15 de dezembro de 2017**. Aprova o Plano Estratégico do Exército 2016-2019, integrante da Sistemática de Planejamento Estratégico do Exército e dá outras providências. **Boletim Especial do Exército nº 28**. Brasília, 2014.

_____. Comandante do Exército. **Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2008**. Aprova as Instruções Gerais para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares do Exército (IG 30-10) e dá outras providências. **Boletim do Exército nº 52**. Brasília, 2008. p. 59-63.

_____. Chefe do Departamento-Geral do Pessoal. **Portaria nº 098, de 22 de maio de 2017**. Aprova as Normas para a Comprovação, o Reconhecimento e o Cadastramento do Tempo de Serviço em Situações Diversas (EB 30-N-60.033), 3ª Edição, 2017. **Boletim do Exército nº 21**. Brasília, 2017. p. 70-86.

_____. Chefe do Departamento-Geral do Pessoal. **Portaria nº 095, de 22 de maio de 2017**. Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Oficiais de Carreira das Armas, do Quadro de Material Bélico e do Serviço de Intendência (EB 30-IR-60.004), 1ª Edição, 2017. **Boletim do Exército nº 21**. Brasília, 2017. p. 20-36.

_____. Chefe do Departamento-Geral do Pessoal. **Portaria nº 097, de 22 de maio de 2017**. Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Oficiais do Quadro Auxiliar de Oficiais e Graduados de Carreira (EB 30-IR-60.006), 1ª Edição, 2017. **Boletim do Exército nº 21**. Brasília, 2017. p. 54-70.

_____. Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 012, de 2 de fevereiro de 2018**. Aprova as Instruções Reguladoras para a Inscrição, a Seleção e a Matrícula nos Cursos e nos Estágios Gerais do Centro de Instrução Paraquedista General Penha Brasil (EB60-IR-34.001), 1ª Edição, 2018. **Separata ao Boletim do Exército nº 11**. Brasília, 2018. p. 03-39.

_____. Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército. **Portaria nº 015, de 8 de fevereiro de 2018**. Aprova o Manual Técnico do Precursor Paraquedista (EB60-MT-34.403), 1ª Edição, 2018 e dá outra providência. **Boletim do Exército nº 8**. Brasília, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. Elsevier, 2004.

HOUAISS, A; VILLAR, M. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUITT, William G. **Maslow's Hierarchy of Need**. Valdosta, GA, 2004.

MASLOW, Abraham H, **Motivation and Personality**. Organização de Wayne G. Holtzman e Gardner Murphy. 2ª Ed. Nova Iorque: Harper e Row, 1958.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PESQUISA DE CAMPO

QUESTIONÁRIO “MOTIVAÇÃO PARA REALIZAR CURSO OPERACIONAL”

1. OBJETIVO

O presente instrumento é parte integrante do Trabalho Acadêmico apresentado à Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, como requisito para a especialização em Ciências Militares com ênfase em Centros de Instrução do Exército Brasileiro do Cap Inf Anthony Nelson Vaz Aramayo, cujo tema é o **Estudo da Valorização do Especialista Precursor como forma de se aumentar o número de voluntários à Especialidade**. Pretende-se, através da compilação dos dados coletados, fornecer subsídios para um direcionamento mais preciso do atual Sistema de Valorização do Mérito em vigor no Exército Brasileiro (EB) para a manutenção adequada de todas as suas capacidades operativas estratégicas atinentes à Especialidade Precursora.

A fim de conhecer os atrativos à realização de cursos operacionais pelos militares de carreira, tanto a visão da experiência profissional do senhor, como o fato de ser um especialista Prec Pqdt em função de relevância no âmbito da Bda Inf Pqdt, isto irá contribuir sobremaneira para a proposta do estudo.

2. CONSIDERAÇÕES

O estudo explora uma desvantagem do não reconhecimento no plano de carreira por aqueles que irão se dedicar em longo prazo desde o preparo até a plena execução das atividades operativas, pelo elevado grau de dificuldade encontrado, pela sua longa duração e da alta complexidade nata da própria especialidade. Será muito importante, ainda, que o senhor complemente, quando assim o desejar, com vossas opiniões a respeito do tema e do problema.

Observação:

Vossa colaboração visa complementar os assuntos referentes à valorização do mérito de todo militar que já é um Precursor Paraquedista, servindo de exemplo a ser almejado por todos aqueles que ainda estão na situação de voluntários.

3. QUESTIONÁRIO

a. Qual seu posto/graduação atual?

- Tenente
- Sargento

b. Qual a sua atual OM Pqdt?

- 25º BI Pqdt
- 26º BI Pqdt
- 27º BI Pqdt
- 8º GAC Pqdt
- 20º B Log Pqdt
- B DOMPSA
- Cia Cmdo Pqdt
- Cia Prec Pqdt
- 20ª Cia Com Pqdt
- 1ª Cia Eng Pqdt
- 1º Esqd Cav Pqdt
- 21ª Bia A AAe Pqdt
- Dst Sau Pqdt
- CI Pqdt GPB
- 36º Pel PE Pqdt

c. Qual (is) função (ões) o Sr. exerce (u) na (s) OM acima?

- Cmt Gp / Cmt Eqp
- Cmt Pel / Cmt Dst
- SCmt / Adj Pel
- Cmt Cia / Cmt Esqd / Cmt Bia
- Ch Seç / Adj Seç
- Aux Seç / Aux Cmdo
- Outros

d. Qual (is) do (s) Curso (s) Operacional (is) do CI Pqdt GPB, abaixo relacionados, o Sr. possui?

- C Bas Pqdt
- CMS
- C DOMPSA
- C Prec Pqdt

e. Assinale o(s) fator(es) abaixo, que serviram de motivação para o Sr. encarar e lograr êxito no(s) curso(s) acima citado(s)?

- (a) Fundamental Importância
- (b) Relativa Importância
- (c) Irrelevante
- Compensação Orgânica
- Habilitação Militar
- Afinidade com Atv Aet
- Localização da Bda Inf Pqdt
- Valorização do Mérito
- Disponibilidade de PNR

f. Caso o TAF e o TAT não fossem mais pontuados em Valorização do Mérito, o Sr. permaneceria com a mesma motivação para obter o melhor resultado possível nestas avaliações?

- Sim
- Não

g. A Habilitação em Idiomas é considerada uma das componentes militares que também pontuam como mérito e abre portas para concorrer a missões no exterior, por exemplo. Com relação a esta afirmação, em qual situação abaixo o Sr. se encontra?

- Já sou habilitado em 1 (um) ou mais idiomas e me encontro motivado para mais habilitação.
- Já sou habilitado em 1 (um) ou mais idiomas e não me encontro motivado para mais habilitação.
- Ainda não me habilitei, mas encontro-me motivado para um dia alcançar este objetivo

() Tenho outras prioridades e acho um prejuízo dedicar-me além do expediente para a Instituição.

h. O Sr. considera adequados os processos de promoção por merecimento, seleção de cargos e missões no país e exterior, nomeação de Cmt, Ch ou Diretor e recebimento de condecorações, serem abastecidos destacando os índices do TAF, TAT, Classificação Escolar, Habilitação em Idiomas, Realização de Cursos, Méritos e Deméritos, Situação de Instrutor e Situações Diversas?

() Sim

() Não

i. Por mais que o Sr. não tenha uma preocupação direta em pontuar para a Ficha de Valorização do Mérito, já que a dedicação é um AAA característico de todo militar. O Sr. concorda que pelo menos indiretamente, já tenha em mente a idéia de que todo melhor resultado individual (mérito) tem a tradição de ser aproveitado, de alguma forma, pela Instituição e isto terá reflexos para fazer jus a receber recompensas na carreira?

() Concordo totalmente

() Concordo parcialmente

() Discordo totalmente

j. Por exemplo: considerando o Sr. como um Pqdt com relativa motivação pessoal a se voluntariar a realizar ao Curso Prec Pqdt, caso a especialidade, de alguma forma, passasse a receber uma pontuação maior do que a atual na Ficha de Valorização do Mérito, a partir disto, esta sua motivação:

() Aumentaria

() Permaneceria Inalterada

() Diminuiria

k. O atual SVM viabiliza em sua legislação, a possibilidade de equalização de mérito descompensado, em Tempo de Serviço em Situações Diversas (TSSD). O Sr. acredita que caso a função EJM01 (Prec Pqdt) passasse a ser pontuada no pleno desempenho desta função, conforme o QCP de OM Prec (tal como a Cia Prec Pqdt),

dentre outros, isto iria contribuir significativamente para aumentar o número de voluntários a realizar o C Prec Pqdt?

- Aumentaria
- Permaneceria Inalterada
- Diminuiria

l. Qual é o seu posicionamento com relação ao C Prec Pqdt?

- Voluntário
- Admirador, mas não voluntário
- Indiferente e não voluntário

m. O Sr. gostaria de acrescentar alguma consideração sobre o presente estudo?

Obrigado pela sua colaboração!

APÊNDICE B – ENTREVISTA

GRUPO FOCAL

ENTREVISTA PARA ESPECIALISTA PRECURSOR

1. OBJETIVO

O presente instrumento é parte integrante do Trabalho Acadêmico apresentado à Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, como requisito para a especialização em Ciências Militares com ênfase em Centros de Instrução do Exército Brasileiro do Cap Inf Anthony Nelson Vaz Aramayo, cujo tema é o **Estudo da Valorização do Especialista Precursor como forma de se aumentar o número de voluntários à Especialidade**. Pretende-se, através da compilação dos dados coletados, fornecer subsídios para um direcionamento mais preciso do atual Sistema de Valorização do Mérito em vigor no Exército Brasileiro (EB) para a manutenção adequada de todas as suas capacidades operativas estratégicas atinentes à Especialidade Precursora.

A fim de conhecer os atrativos à realização de cursos operacionais pelos militares de carreira, tanto a visão da experiência profissional do senhor, como o fato de ser um especialista Prec Pqdt em função de relevância no âmbito da Bda Inf Pqdt, isto irá contribuir sobremaneira para a proposta do estudo.

2. CONSIDERAÇÕES

O estudo explora uma desvantagem do não reconhecimento no plano de carreira por aqueles que irão se dedicar em longo prazo desde o preparo até a plena execução das atividades operativas, pelo elevado grau de dificuldade encontrado, pela sua longa duração e da alta complexidade nata da própria especialidade. Será muito importante, ainda, que o senhor complemente, quando assim o desejar, com vossas opiniões a respeito do tema e do problema.

Observação:

Vossa colaboração visa complementar os assuntos referentes à valorização do mérito de todo militar que já é um Precursor Paraquedista, servindo de exemplo a ser almejado por todos aqueles que ainda estão na situação de voluntários.

3. QUESTIONAMENTOS

a. Considerando a formação média de aproximadamente 6 (seis) Precursores formados por ano, atingindo o total de 490 (quatrocentos e noventa) formandos até 2017, pela sua experiência no comando da Cia Prec Pqdt, o Sr. considera o QCP desta OMDS como adequado e/ou suficiente para serem cumpridas todas as atividades calcadas na respectiva Base Doutrinária?

() Sim

() Não

b. A Cia Prec Pqdt é uma OM de Emprego abastecida pelo produto final do C Prec Pqdt, promovido pelo CI Pqdt GPB (OM de Preparo). Os números de 2008 a 2017 revela uma tendência de queda no número de especialistas a se formarem para ocuparem os claros do QCP. De alguma forma, isto prejudica e sobrecarrega os Precursores já disponíveis na OMDS, em pleno cumprimento de suas missões?

() Sim

() Não

c. Os mesmos números anteriores revelam, portanto, um baixo número inicial dos voluntários que sofre redução que é admitida pela ciência da Estatística, quando é inerente a exigência de um compatível processo de formação do Prec Pqdt. Sobre este baixo voluntariado inicial, o que o Sr. Identifica como provável causa deste fenômeno?

d. Sobre o aspecto da valorização, pela sua experiência pessoal e pelos anos de carreira profissional, o Sr. observa a existência de uma descompensada valorização, que não é adequada para uma especialidade ímpar, tal como é a do Precursor Paraquedista?

e. O possuidor do C Bas Pqdt possui um tempo médio de permanência na OM Pqdt de 5 (cinco) anos, tanto para Oficiais, quanto para Sgt e neste ínterim, a tônica deste fenômeno é a motivação financeira dos 20% de compensação orgânica. Este fenômeno, de permanência numa mesma guarnição, também se repete para os Precursores na Cia Prec Pqdt. Deste modo, pergunto-vos se o Sr. identifica prejuízo

à Vivência Nacional destes militares, que também é uma componente da profissão militar computada como mérito no atual SVM?

Sim

Não

f. Sabe-se que a Cia Prec Pqdt nos últimos 5 (cinco) anos até o presente momento, esteve empregada em inúmeras missões reais de não-Guerra, tais como os Grandes Eventos, Op São Francisco, Op Capixaba, Op Furacão, etc. e paralelo a isto sempre foi priorizada a manutenção plena do adestramento dos especialistas. Desta forma, sobre quais componentes da profissão militar o senhor observou que o Precursor passou a ser mais prejudicado em sua carreira?

TAF

TAT

Habilitação em Idiomas

CAO 1º Ano e C Prep ECEME para Oficiais

EASA (Fase EAD) e CHQAO para Praças

Transferência e Vivência Nacional

Instrutor ou Monitor

g. Face às capacidades operativas proporcionadas pelo recurso humano Precursor Paraquedista à Instituição, conforme o pronto-emprego elencado no Plano Estratégico do Exército (PEEx), por diversas vezes o militar é acionado no seu tempo de lazer e fica distante da sede onde reside, o que ocorre no sacrifício do seu tempo livre administrativo durante todo o ano de instrução. Além das missões de não-Guerra, cumpre todo o plano de adestramento que é contínuo e progressivo e cumpre ao término do expediente, escalas de salto noturno, etc. Tudo isto, implicando nas piores condições em se obter mais méritos, conforme é preconizado pelo SVM. A desvantagem perante os seus pares que servem nas outras OM é notória e pode representar prejuízos permanentes na sua carreira. O Sr. observa, então, a configuração de um caso clássico de Situação Diversa, que somente pode ser remediado por meio da Componente do Mérito da Profissão militar: Tempo de Serviço em Situações Diversas (TSSD) do atual SVM? Face às capacidades operativas proporcionadas pelo recurso humano Precursor Paraquedista à Instituição, conforme o pronto-emprego elencado no Plano Estratégico do Exército

(PEEx), por diversas vezes o militar é acionado no seu tempo de lazer e fica distante da sede onde reside, o que ocorre no sacrifício do seu tempo livre administrativo durante todo o ano de instrução. Além das missões de não-Guerra, cumpre todo o plano de adestramento que é contínuo e progressivo e cumpre ao término do expediente, escalas de salto noturno, etc. Tudo isto, implicando nas piores condições em se obter mais méritos, conforme é preconizado pelo SVM. A desvantagem perante os seus pares que servem nas outras OM é notória e pode representar prejuízos permanentes na sua carreira. O Sr. observa, então, a configuração de um caso clássico de Situação Diversa, que somente pode ser remediado por meio da Componente do Mérito da Profissão militar: Tempo de Serviço em Situações Diversas (TSSD) do atual SVM?

Sim

Não

h. Além da presente proposta de aperfeiçoamento do atual SVM, o Sr. tem o conhecimento de algum outro processo paralelo que venha a convergir esforços para o aumento da quantidade de voluntários ao C Prec Pqdt e para a qual também deve ser dada uma maior atenção, como Fator Crítico para o Sucesso (FCS) desta proposta?

i. O SVM é utilizado como parâmetro de tomada de decisão nos processos para as promoções por merecimento; para a seleção de cargos e missões, no país e exterior; para a seleção de candidatos a cursos independentes de concurso; para a nomeação de comandantes, chefes ou diretores; e para a concessão de condecorações. No decorrer do seu comando, deseja exemplificar de forma sucinta algo que corrobore com o ítem “f.” desta entrevista que impediu a obtenção de uma dessas recompensas típicas da profissão?

j. O Sr. possui alguma experiência, contribuição e materiais (documentos, fotos, relatórios...) interessantes que possam ajudar a ilustrar alguma de suas opiniões?

Obrigado pela sua colaboração!