

# MOVIMENTOS PENDULARES: RELAÇÃO COM A MOTIVAÇÃO, PRODUTIVIDADE E COMPROMETIMENTO DOS MILITARES DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA <sup>1</sup>

*COMMUTING TO WORK: RELATIONSHIP TO MOTIVATION, PRODUCTIVITY AND COMMITMENT OF PORTUGUESE AIR FORCE MILITARY*

**Sónia Cristina Dias Farinha Cerqueira**

Captain Supply Technician of the Portuguese Air Force (FA)

Bachelor of Air Force Supply Technicians (AFA)

Head of the Cataloging Section of the FA Supply and Transport Directorate (2614-506 Amadora)

soniafarinhacerqueira@gmail.com

**Nuno Alberto Rodrigues Santos Loureiro**

Lieutenant Colonel Aircraft Maintenance Technician FA

Degree in Business Management by ISLA Lisboa (1500-210 Lisboa)

Professor at the Department of Postgraduate Studies (DEPG) of the Military University Institute (IUM)

Researcher at IUM Research and Development Center (1449-027 Lisboa)

Researcher at the Social Sciences Research Center at Universidade Nova de Lisboa

(1069-061 Lisboa)

nuno.a.loureiro@gmail.com

## RESUMO

Diariamente os militares da Força Aérea realizam movimentos pendulares de modo a movimentarem-se entre a sua residência e o seu local de trabalho e no percurso inverso. Mas a que custo? Este estudo, analisa os movimentos pendulares e a sua relação com a motivação, produtividade e comprometimento, com base numa amostra de 790 militares da Força Aérea no ativo ou na situação de reserva na efetividade de serviço (673 do QP e 117 do RV/RC). Alicerçado numa metodologia de raciocínio dedutivo, assente numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de estudo de caso, recolheram-se os dados através de questionário, focado na caracterização dos movimentos pendulares, no absentismo e presentismo, na motivação no trabalho e no comprometimento organizacional. Dos resultados obtidos, concluiu-se que: o absentismo aumenta com a distância percorrida e o tempo gasto em viagem, e diminui com a melhoria das condições do percurso; as condições do percurso têm um efeito positivo na motivação intrínseca e motivação resultante da identificação com o trabalho; a distância percorrida e tempo gasto em viagem influenciam a motivação externa; as más condições do percurso têm um efeito negativo no comprometimento afetivo e a distância percorrida influenciam negativamente o comprometimento afetivo e normativo.

**Como citar este artigo:** Cerqueira, S. C. D. F., & Loureiro, N. A. R. S. (2019). Movimentos Pendulares: Relação com a Motivação, Produtividade e Comprometimento dos Militares da Força Aérea Portugueses. *Revista de Ciências Militares*, novembro, VII(2), 133-169. Retirado de <https://cidium.iuum.pt/site/index.php/pt/publicacoes/as-colecoes>

<sup>1</sup> Artigo adaptado e revisto a partir do trabalho de investigação individual realizado no âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior 2018/19, cuja defesa ocorreu em julho de 2019, no Instituto Universitário Militar

**Palavras-chave:** Movimentos Pendulares; Motivação; Produtividade; Comprometimento.

## **ABSTRACT**

*Every day, the military personnel of the Portuguese Air Force commute from home to work and back. But at what cost? This study analyses the relationship between commuting and motivation, productivity, and commitment in a sample of 790 Air Force personnel on active duty and on the active duty reserves (673 CS and 117 VP / CP). The study used a deductive reasoning methodology supported by a quantitative research strategy and a case study research design. The data were collected using a questionnaire that assessed commuting, absenteeism and presenteeism, work motivation and organizational commitment. The results revealed that: absenteeism increases with commuting distance and commuting time, and decreases when the route conditions improve; route conditions have a positive effect on intrinsic motivation and identified motivation; commuting distance and commuting time influence extrinsic motivation; poor route conditions have a negative effect on affective commitment and commuting distance negatively influences affective and normative commitment.*

**Keywords:** Commuting; Motivation; Productivity; Commitment.

## **1. Introdução**

Ocupando uma parte do tempo diário, semanal e anual de um militar, os movimentos pendulares (deslocações casa-trabalho e trabalho-casa), estão presentes no seu quotidiano e afetam-no em maior ou menor grau. Os militares, pela sua condição, estão sujeitos a colocações mais ou menos distantes da sua área de residência. Tal deriva da dispersão geográfica das unidades militares e da necessidade de satisfazer e preencher as colocações nas mesmas, como previsto na alínea a), do n.º 1, do art.º 132º, do Decreto-Lei 90/2015, de 29 de maio, Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR).

A organização, em termos gerais, não enfrenta grandes obstáculos à movimentação dos seus militares, pelo facto da sua carreira se desenvolver assente no princípio da mobilidade, que consiste na necessidade de nomear e colocar militares tendo em conta a dispersão do dispositivo de forças (alínea g), do n.º 1, do art.º 123.º, do Decreto-Lei 90/2015) e no dever de disponibilidade dos militares (alínea g), do n.º 1, do art.º 12º, do Decreto-Lei 90/2015). Porém, tal não obsta a que a movimentação dos militares seja efetuada, por vezes, com alguns prejuízos para os próprios e as suas famílias.

A crise financeira que se fez sentir em Portugal, marcadamente entre 2010 e 2014, trouxe várias alterações e desafios à Instituição Militar. Uma das mais importantes, foi introduzida em 2013 (art.º 8.º da Lei n.º 51/2013, de 24 julho) com a alteração das regras de atribuição do Suplemento de Residência. O direito ao abono de Suplemento de Residência decorre do previsto no EMFAR: “quando, por motivo de serviço, o militar se encontre deslocado em área diferente daquela onde tem residência habitual, tem direito, para si e para o seu agregado familiar, a alojamento fornecido pelo Estado ou, na sua ausência, a um suplemento de residência, nos termos previstos em diploma próprio” (n.º 2, do art.º 23.º, do Decreto-Lei 90/2015). As últimas alterações traduziram-se num aumento da distância a partir da qual se

tem condições para auferir deste suplemento e, simultaneamente, na redução do tempo de usufruto. Não se tendo verificado uma redução do preço dos combustíveis, dos transportes, ou melhoria acentuada das redes viárias, constata-se que o impacto no rendimento dos militares foi muito para além dos cortes efetuados nos vencimentos, na maioria dos casos. Para além de todos os aspetos negativos associados aos movimentos pendulares, cuja aplicabilidade no contexto da FA será analisada ao longo do estudo, esta alteração poderá ter um contributo significativo na motivação, comprometimento e produtividade dos militares, em número cada vez mais reduzido, mas sempre disponíveis e dispostos ao sacrifício em prol da organização que servem.

Este estudo procura conhecer qual a realidade dos militares da FA em termos de movimentos pendulares e analisar de que forma isso pode afetar, ou não, o seu desempenho individual. Sendo as pessoas o maior ativo de qualquer organização, perceber o seu bem-estar e o impacto das suas deslocações, de e para o trabalho, em termos de motivação, produtividade e comprometimento, deve ser uma preocupação.

Face a este contexto, o desenvolvimento deste estudo, pretende contribuir para a caracterização dos Movimentos Pendulares (MP) dos militares da FA, e análise das relações com a motivação, comprometimento e produtividade. Neste sentido, considera-se que a presente investigação poderá constituir uma mais-valia para a otimização dos processos de gestão dos recursos humanos da FA, no sentido do equilíbrio dos interesses da organização e pessoais.

A presente investigação tem por objeto a associação entre os movimentos pendulares e a motivação, comprometimento e produtividade e é delimitada, segundo Santos e Lima (2016), nos seguintes domínios:

- Temporal, ao momento presente (junho de 2019);
- Espacial, aos militares da FA;
- De conteúdo, aos Movimentos Pendulares e às relações que se estabelecem entre os vários conceitos em análise: Motivação, Comprometimento e Produtividade.

É objetivo geral (**OG**) deste estudo, *analisar a associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e a sua motivação, comprometimento e produtividade*, para o qual concorrem os seguintes objetivos específicos (OE):

- OE1:** Caracterizar os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea;
- OE2:** Avaliar a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da Força Aérea;
- OE3:** Avaliar a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da Força Aérea;
- OE4:** Avaliar a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da Força Aérea.

Face ao enquadramento anterior é definida a seguinte questão central (QC) que vai nortear a presente investigação: *“De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da FA?”*.

## 2. Enquadramento teórico e conceptual

Neste capítulo, apresentam-se os conceitos estruturantes e o modelo de análise.

### 2.1. Revisão da literatura e conceitos estruturantes

#### 2.1.1. Movimentos Pendulares

O conceito de Movimentos Pendulares, do inglês *commuting*, usado desde há muito “nas análises geográficas”, tem sofrido por parte de alguns autores uma atualização conceptual (Branco et al., 2005), enquanto outros mantêm o seu sentido mais puro. Não sendo os movimentos pendulares em si objeto deste estudo, mas antes a relação destes com a motivação, o comprometimento e a produtividade dos militares da FA, definir-se-á o conceito como sendo os “[...] movimentos entre o local de residência e o local de trabalho [...]” (INE, 2003) e vice-versa reforçado com a ideia deixada por Pereira (2007, p.12) de que é “[...] pré-condição necessária [...] a existência de uma distância a ser percorrida.”.

Ao longo do trabalho procurar-se-á apreciar qual o impacto destas deslocações diárias em vários aspetos da vida dos militares em geral e na sua motivação, produtividade e comprometimento em particular.

#### 2.1.2. Motivação no trabalho

De acordo com Rocha (2005, p.77) “a motivação é um fenómeno complexo, não puramente individual, mas que resulta da interação entre os indivíduos e as variáveis situacionais”. Pelo seu carácter algo subjetivo, este conceito tem sido alvo de muitas teorias ao longo dos anos.

Seguindo Reis e Silva (2012, p.180) “[...] a motivação está diretamente relacionada com sentimentos de produtividade e valorização [...]. A motivação [...] apresenta uma elevada reciprocidade com o seu desempenho [...] um colaborador mais motivado [...] consegue atingir graus mais elevados de produtividade [...]”.

Desta feita, este conceito apresenta-se indissociável do de produtividade, estando ligados numa relação causa-efeito. Intrínseca também à motivação está a satisfação de algumas necessidades individuais que, segundo Rocha (2005, pp. 78-79), apelando à teoria dos dois fatores de Herzberg (1968), afetam a motivação pelo fato de originarem insatisfação, entre elas, apresentadas consoante o peso decrescente atribuído, aspetos como: a administração e política da organização, as condições de trabalho, o salário, a vida pessoal e a segurança.

Com vista ao estudo do comportamento organizacional, Gagné et al. (2012, junho) validaram a *Motivation At Work Scale* (MAWS) para 10 línguas. Esta escala multidimensional de motivação no trabalho avalia não só o nível, mas também o tipo de motivação, baseada na *Self-Determination Theory* (SDT) de Deci e Ryan (1985).

De acordo com o postulado por Gagné e Deci (2005, p. 336), no seu *continuum* de autodeterminação, a motivação de um indivíduo pode ser resumida em três grandes grupos: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. Sendo que o primeiro e o último constituem-se por si só, enquanto que a motivação extrínseca é, segundo estes autores, constituída por quatro tipos de regulação comportamental: intrínseca, identificada, introjetada e externa. Porém, na constituição da escala do questionário usado pelos autores

para aferir a motivação, não foi considerado o grupo da desmotivação e dentro da motivação extrínseca a subescala da regulação integrada. Isto porque pretendia-se “criar uma medida breve e prática”. O grupo da desmotivação, que se resume na ausência de qualquer tipo de motivação e segundo Leal, Miranda e Carmo (2012) “a pessoa não apresenta intenção nem comportamento proactivo”, não foi incluído porque os autores pretendiam focar-se nos tipos de motivação ativa. Os itens de integração não foram incluídos “pois tem sido muito difícil distinguir psicometricamente a integração da identificação”. Concretizando, a estrutura da motivação no trabalho é avaliada pela motivação intrínseca (Intri 1, 2 e 3) e por três tipos de regulação comportamental que se inserem na motivação extrínseca: a externa (Ext 1, 2 e 3), a introjetada (Intro 1, 2 e 3) e a identificada (Ident 1, 2 e 3). Seguindo a SDT (Deci & Ryan, 1985), a motivação intrínseca é definida como fazer algo por si só, porque é interessante e agradável, enquanto que a motivação extrínseca é definida como fazendo algo por razões instrumentais. Dentro da motivação extrínseca, as suas três subescalas, de acordo com Leal et al. (2012), são:

- Regulação externa: “é a forma menos autónoma de motivação, pois, nesse caso, a pessoa age para obter recompensas ou evitar punições”;
- Regulação introjetada: “a pessoa administra as consequências externas mediante o resultado de pressões internas como culpa e ansiedade”;
- Regulação identificada: “é mais autónoma do que as anteriores, pois, nesse caso, já há alguma interiorização, mesmo que a razão para fazer alguma coisa seja de origem externa”.

### 2.1.3. Produtividade

O conceito de Produtividade, segundo Silva e Queirós (2005, p. 24):

[...] é uma medida da eficácia da produção e da eficiência da utilização de recursos numa actividade produtiva ou numa organização. Todavia, são raros os indicadores de produtividade da AP [Administração Pública], sectoriais e globais, pois os bens públicos não são transaccionados num mercado, sendo muito controversa a sua valorização.

Apesar dessa dificuldade e lacuna, existem dimensões cuja avaliação terá um contributo na aferição da produtividade, são elas o presentismo e o absentismo. Considerados por Rego et. al (2015, pp.780 – 784) como disfunções organizacionais e fenómenos relacionados visto que, como refere Macedo (2017, p.12) “ambos [...] são resultados da mesma decisão: a decisão de comparecer ou não ao trabalho”. Desta feita, estes fenómenos não são dissociáveis. Seguindo o raciocínio de Ferraz et. al (2016, p.2) o absentismo consiste na ausência do trabalhador do seu ambiente de trabalho, enquanto que o presentismo consiste em estar presente ao trabalho, mas não produzir na plenitude de suas capacidades. O presentismo é, também, “[...] um constructo emergente na literatura organizacional afetando o desempenho dos trabalhadores e a produtividade das organizações [...] gerando custos significativos que [...] não são tão visíveis como os associados ao absentismo” (Macedo, 2017, p.12). As causas para o presentismo podem ser de diversas índoles, “[...] por problemas de saúde, organizacionais ou pessoais não ligados à saúde” (Ferraz et. al., 2016, p.2).

Assim, o presentismo pode ser definido como um fenómeno silencioso e camuflado que acarreta, às organizações, custos superiores aos do absentismo, não só pelos efeitos

diretos da diminuição de produtividade do colaborador, mas também pelos efeitos indiretos resultantes da sobrecarga de trabalho provocada sobre os pares e conseqüente impacto no processo produtivo.

Por seu lado, Van Ommeren e Gutierrez-i-Puigarnau (2009, p. 4) referem que, para além do trabalhador poupar dinheiro ao não viajar, existem duas explicações para o facto da distância dos movimentos pendulares afetarem o absentismo:

The first explanation is that the benefit of an additional day absent is an increasing function of the commute because workers not only gain in leisure time while being absent [...] also enjoy a larger reduction in commuting time. [...] The second explanation is that workers' length of the commute decreases the workers' health which induces absenteeism.

#### 2.1.4. Comprometimento

No que ao comprometimento concerne, Thomson (1998, cit. por Camara, Guerra & Rodrigues, 2016, pp. 667-668) “[...] identificou dez emoções dinâmicas e dez emoções fatais nas empresas”, considerando comprometimento uma emoção dinâmica (crédito emocional) que é vista como “[...] a dedicação ou o envolvimento com uma determinada ação ou causa” e outros aspetos como o stress, ansiedade, medo e apatia como emoções fatais (débito emocional). Sendo definido stress como “pressão mental, física ou emocional, ou tensão”, ansiedade como “mal-estar ou tensão causada pela apreensão de infortúnio possível”, medo consistindo em “sentimentos de apreensão, angústia ou alarme causado por um sentimento de perigo iminente” e apatia como sendo “a falta de motivação”. Segundo o autor as emoções negativas têm um efeito nefasto para a organização uma vez que podem traduzir-se em “comportamentos internos e externos pobres, em baixa produtividade e absentismo [...]”.

Frequentemente confundidos, comprometimento (também designado de compromisso ou do inglês *commitment*) e *engagement* são “[...]dois constructos que permitem analisar a vinculação dos indivíduos à organização onde trabalham” sendo que, enquanto o primeiro se refere “[...] à ligação psicológica/afetiva [...] dos empregados com a organização”, o segundo tem o seu tónico na componente do trabalho, isto é, o “[...] grau de concentração/absorção no trabalho [...]”, não sendo uma ligação com a organização mas sim com o trabalho em si.” (Camara et al., 2016, p. 698).

Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) validaram o “Modelo das Três-Componentes” de Meyer e Allen (1991), nas três dimensões do comprometimento organizacional propostas: afetiva, calculativa e normativa. Desta forma, assumiram que o comprometimento organizacional revestia-se de multidimensionalidade: a dimensão do comprometimento afetivo reporta, segundo este modelo, que “os colaboradores de uma organização estão comprometidos através de relações de carácter emocional” (Nascimento et al., 2008, p.116). O comprometimento calculativo é uma dimensão que se refere às “relações transaccionais baseadas num investimento pessoal com vista a um determinado retorno” (Nascimento et al., 2008, p.117). Por sua vez, a dimensão do comprometimento normativo reporta-se a “sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização” (Nascimento et al., 2008, p.117).

## 2.2. Modelo de análise da investigação

O presente estudo desenvolve-se com base no mapa conceptual apresentado na Quadro 1.

**Quadro 1 – Mapa Conceptual**

OBJETIVO GERAL	Analisar a associação entre os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea e a sua motivação, comprometimento e produtividade.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÃO CENTRAL	De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da Força Aérea?	
	QUESTÕES DERIVADAS	CONCEITOS	DIMENSÕES
<b>OE1</b>  Caracterizar os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea.	<b>QD1</b>  Como se caracterizam os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea?	Movimentos Pendulares	Distância percorrida
			Tempo em viagem
			Forma de deslocação
			Condições do percurso
			Sentimento face às condições do percurso
<b>OE2</b>  Analisar a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da Força Aérea.	<b>QD2</b>  Qual a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da Força Aérea?	Produtividade	Absentismo
			Presentismo (Desempenho percebido e Estado físico e mental)
<b>OE3</b>  Analisar a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da Força Aérea.	<b>QD3</b>  Qual a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da Força Aérea?	Motivação	Motivação intrínseca (intrinsic motivation)
			Motivação resultante da identificação com o trabalho (identified regulation)
			Motivação externa interiorizada (introjected regulation)
			Motivação externa (external regulation)
<b>OE4</b>  Analisar a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da Força Aérea.	<b>QD4</b>  Qual a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da Força Aérea?	Comprometimento	Comprometimento afetivo
			Comprometimento normativo
			Comprometimento calculativo

## 3. Metodologia e método

Neste capítulo descreve-se a metodologia e o método que orientam esta investigação.

### 3.1. Metodologia

Metodologicamente, este estudo caracteriza-se por um raciocínio dedutivo, assente numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de pesquisa de tipo estudo de caso.

O percurso metodológico alicerçou-se em três fases: exploratória (definição da problemática e delimitação do objeto de estudo; revisão do estado da arte e explicitação dos conceitos estruturantes; OG, OE e questões de investigação); analítica (coleta, análise e apresentação dos dados); e conclusiva (avaliação e discussão dos resultados; apresentação das respetivas conclusões e avaliação dos contributos para o conhecimento; limitações e recomendações).

### 3.2. Método

De seguida, caracterizam-se os participantes, o procedimento, o instrumento de recolha de dados e as técnicas de tratamento dos dados.

#### 3.2.1. Participantes e procedimento

Participantes. Os participantes no estudo empírico resultaram de uma amostra não probabilística acidental (Maroco, 2010). Responderam ao inquérito 790 militares que representam 12,6% do universo de militares dos QP e RC/RV no ativo ou na situação de reserva na efetividade de serviço (N = 6249). Pese embora em termos de género a amostra siga a tendência do universo em estudo, em termos de escalão etário, categoria, forma de prestação de serviço e área de trabalho esta não coincide totalmente com o universo. Este aspeto, não retirando o mérito da investigação, vai condicionar a possibilidade de extrapolação dos resultados para todo o universo em que o estudo se insere. A faixa etária com maior representatividade é a dos 31 aos 40 anos de idade (n = 301, 38,1%), com a categoria de Oficial (n = 365, 46,2%), logo do QP, casados e com dois filhos na sua maioria (n = 539, 68,2%; n = 251, 31,8%) e a desempenhar funções maioritariamente na área de apoio (n = 450, 57%). O género respondente que mais predomina é o masculino (n = 640, 81%), em linha com a maior representatividade do mesmo no universo em estudo. Em termos de habilitações académicas, como expectável face à categoria mais respondente, tem pelo menos o bacharelato (n = 678, 53,5%) (Tabela 1).

**Tabela 1 – Análise descritiva da amostra global**

	Frequência (n=790)	% da Amostra	% do Universo (N=6249)
Q1 – Género			
Masculino	640	81.0	85.6
Feminino	150	19.0	14.4
Q2 – Escalão Etário			
Menos de 20 anos	3	0.4	1.8
20 a 30 anos	178	22.5	32.6
31 a 40 anos	301	38.1	26.4
41 a 50 anos	176	22.3	15.6
Mais de 50 anos	132	16.7	23.6
Q3 – Estado civil			
Casado(a) / união de facto	539	68.2	-
Solteiro(a) / Divorciado(a) / Viúvo(a)	251	31.8	-
Q5 – Categoria			
Oficial	365	46.2	32.0
Sargento	363	45.9	48.3
Praça	62	7.8	19.7



Q6 – Forma de Prestação de Serviços			
QP	673	85.2	68.9
RV / RC	117	14.8	31.1
Q7 – Área de Trabalho			
Operacional	340	43.0	24.9
Apoio	450	57.0	75.1
Q8 – Habilitações literárias			
Doutoramento	4	0.5	0.0
Mestrado	234	14.7	4.1
Licenciatura	371	29.6	20.8
Bacharelato	69	8.7	6.2
Curso Tecnológico / Profissional	84	10.6	12.7
Secundário	261	33.0	41.6
11.º ano	16	2.0	5.2
9.º ano	6	0.8	9.4

Fonte: IBM Corp. (2015).

Procedimento. Obtida a autorização superior, o *link* do questionário “Movimentos pendulares dos militares da Força Aérea: relação com a motivação, produtividade e comprometimento” foi disponibilizado no portal da FA e enviado de forma individual para o endereço eletrónico de todos os militares da FA. Manteve-se disponível para preenchimento entre 15 abril e 10 de maio de 2019. Aos respondentes foi também explicitado o propósito do questionário bem como garantido o anonimato e a confidencialidade das respostas. De modo a agir em concordância com esta garantia, não foi questionada nem a especialidade nem o posto dos respondentes.

### 3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

Foi aplicado um questionário que, para além de uma primeira parte destinada à caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes, integrava mais quatro partes: (1) Movimentos Pendulares; (2) Produtividade; (3) Motivação; e (4) Comprometimento Organizacional. O questionário foi construído tendo por base escalas em inglês e em português, validadas e disponíveis na literatura de acesso livre. No caso das escalas em inglês foi seguido o procedimento de tradução proposto por Bates (2018), que integra cinco passos: (1) tradução para português; (2) retroversão para inglês; (3) avaliação subjetiva; (4) avaliação objetiva; e (5) préteste, utilizando uma amostra de conveniência (n = 23).

Movimentos pendulares. Foram utilizados 14 itens (Tabela 2) com o objetivo de conhecer a distância percorrida, o tempo gasto nos percursos, a forma de deslocação, as condições ambientais e a satisfação.

**Tabela 2 – Itens de Escala Movimentos Pendulares**

Dimensão	Questões	Escala de resposta
Distância Percorrida	Q13 Qual a distância percorrida na deslocação casa-trabalho?	1 – menos de 5 km 2 – 5 a 10 km 3 – 11 a 20 km 4 – 21 a 30 km 5 – 31 a 50 km 6 – 51 a 100 km 7 – mais de 100 km
	Q14 Qual a distância percorrida na deslocação trabalho-casa?	
Tempo em Viagem	Q15 Quanto tempo demora, em média, na deslocação casa-trabalho?	1 – menos de 15 minutos 2 – 15 a 30 minutos 3 – 31 a 45 minutos 4 – 46 a 60 minutos 5 – 61 a 90 minutos 6 – mais de 90 minutos
	Q16 Quanto tempo demora, em média, na deslocação casa-trabalho?	
Forma de Deslocação	Q17 De que forma se desloca de casa para o trabalho e do trabalho para casa?	1 – A pé 2 – Transporte Público 3 – Transporte Militar 4 – Transporte Próprio
	Q18 Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa, viaja...	1 – Sozinho(a) 2 – Em tripulação 3 – Um(s) vez(es) sozinho(a) out(s)ras em tripulação 4 – Não aplicável
Condições Ambientais	Q19.1 No meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados.	1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Algumas Vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre
	Q19.2 No meu regresso a casa, depois do trabalho, há muito tráfego de veículos pesados.	
	Q19.3 Tenho de sair de casa mais cedo por causa do congestionamento do tráfego.	
	Q19.4 Considero o congestionamento do tráfego um inconveniente.	
	Q19.5 Considero as deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa desagradáveis.	
	Q19.6 Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa deparo-me muitas vezes com acidentes.	
	Q19.7 As estradas que utilizo no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa estão em boas condições.	
	Q19.8 O meu percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa tem muita poluição sonora ou ambiental.	

Produtividade. Foi medida através de 10 itens com o objetivo de conhecer a nível de absentismo e presentismo, no que diz respeito ao desempenho percebido e saúde. (Tabela 3).

**Tabela 3 – Itens da Escala Produtividade**

Dimensão	Questões	Escala de resposta
Absentismo	Q22	Nos últimos 30 dias quantas vezes faltou ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?
	Q23	Nos últimos 30 dias quantas vezes chegou atrasado(a) ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?
	Q24	Nos últimos 30 dias quantas vezes saiu mais cedo do serviço por motivos relacionados com a deslocação trabalho-casa?
Desempenho percebido	Q25.1	Deu por si a trabalhar de forma menos cuidadosa do que devia?
	Q25.2	A qualidade do seu trabalho foi inferior ao esperado?
	Q25.3	“Sonhou acordado” e não se concentrou no seu trabalho?
	Q26	Como classifica o seu desempenho geral nos dias em que trabalhou, durante os últimos 30 dias? (R)
Saúde	Q25.4	Teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho?
	Q25.5	Teve dificuldade em controlar as suas emoções quando estava perto das pessoas no trabalho?
	Q25.6	Teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual?

**Motivação no Trabalho.** Foi medida através da Escala de Motivação no Trabalho (*Motivation at Work Scale - MAWS*), construída por Gagné et al. (2010) e validada para a língua inglesa e francesa. É constituída por 13 itens, respondidos numa escala de Likert com sete pontos, que varia entre *Nada* (1) e *Totalmente* (7), com o objetivo de medir a motivação no trabalho (Tabela 4).

**Tabela 4 – Itens da Escala Motivação no Trabalho**

Dimensão	Questões	Escala de resposta
Motivação intrínseca	Q27.1	Porque gosto muito deste trabalho.
	Q27.2	Porque me divirto ao fazer o meu trabalho.
	Q27.3	Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.
Motivação resultante da identificação com o trabalho	Q27.4	Porque me permite alcançar meus objetivos de vida.
	Q27.5	Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira.
	Q27.6	Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais.
Motivação externa interiorizada	Q27.7	Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um “vencedor”.
	Q27.8	Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.
	Q27.9	Porque a minha reputação depende disso.
Motivação externa	Q27.10	Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida.
	Q27.11	Porque me permite ganhar muito dinheiro.
	Q27.12	Faço este trabalho apenas para receber o ordenado.

Fonte: Adaptado a partir de Gagné et al.(2010).

Comprometimento Organizacional. Foi medido através da adaptação para o contexto militar português, por Fachada (2015) da versão portuguesa de Nascimento, et al. (2008) da Escala de Comprometimento Organizacional de Allen e Meyer (1990), constituída por 18 questões (Tabela 5), respondidos numa escala de tipo Likert com sete pontos, que varia entre *Discordo totalmente* (1) e *Concordo totalmente* (7).

**Tabela 5 – Itens da Escala Comprometimento Organizacional**

Dimension	Items	Response scale
Comprometimento Afetivo	Q28.1 Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.	1 – Discordo totalmente 2 3 4 5 6 7 – Concordo totalmente
	Q28.2 Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.	
	Q28.3 Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta organização. (R)	
	Q28.4 Não me sinto “ligado emocionalmente” a esta organização. (R)	
	Q28.5 Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.	
	Q28.6 Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização. (R)	
Comprometimento Normativo	Q28.7 Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização “empregadora”. (R)	
	Q28.8 Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.	
	Q28.9 Sentir-me-ia culpado/a se sáisse agora da minha organização.	
	Q28.10 Esta organização merece a minha lealdade.	
	Q28.11 Não sairia agora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.	
	Q28.12 Devo muito a esta organização.	
Comprometimento Calculativo	Q28.13 Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.	
	Q28.14 Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.	
	Q28.15 Não me seria muito custoso sair agora da minha organização. (R)	
	Q28.16 Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.	
	Q28.17 Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.	
	Q28.18 Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.	

Fonte: Adaptado a partir de Allen e Mayer (1990), Nascimento et al. (2008) e Fachada (2015).

### 3.2.3. Técnicas de tratamento dos dados

Os dados foram tratados com recurso ao *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS V23.0), que permitiu realizar as análises de confiabilidade (*Alpha de Cronbach*), correlações de Spearman e análise fatorial exploratória (AFE), para além das medidas de tendência central, dispersão e de associação (Média, Desvio Padrão).

Consistência interna. Avaliada pelo *Alpha de Cronbach*, considerando-se: muito boa ( $\alpha > 0,9$ ); boa ( $0,8 < \alpha < 0,9$ ); razoável ( $0,7 < \alpha < 0,8$ ); fraca ( $0,6 < \alpha < 0,7$ ); inadmissível ( $\alpha < 0,6$ ). (Pestana & Gageiro, 2014)

Correlação de Spearman. Avaliada pelo coeficiente de correlação de Spearman, considerando-se, de acordo com Franzblau (1958): se  $|r| < 0,20$ , a correlação é negligenciável; se  $0,20 < |r| < 0,40$ , a correlação é fraca; se  $0,40 < |r| < 0,60$ , a correlação é moderada; se  $0,60 < |r| < 0,80$ , a correlação é forte; e se  $|r| > 0,80$ , a correlação é muito forte.

Análise Fatorial Exploratória. Foi efetuada aplicando o método das componentes principais, com rotação *varimax*.

#### 4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

Neste capítulo são apresentados os resultados conducentes às respostas às QD e QC.

##### 4.1. Caracterização dos movimentos pendulares dos militares da FA

Neste âmbito é estudada e respondida a QD1.

###### 4.1.1. Caraterização do contexto

Como se pode verificar pela leitura dos dados da Tabela 6, constatou-se que a maioria dos respondentes está colocada na sua Unidade/Serviço/Órgão de preferência há mais de três anos ( $n = 529$ , 67%) e nunca pernoita na Unidade ( $n = 454$ , 57,5%). No entanto, 42,5% refere que pernoita na Unidade pelo menos uma vez por semana sendo que para apenas 19,1% dos que pernoitam os motivos se prendem com questões de Serviços. Estes resultados indiciam que a importância dos bairros e alojamentos militares ainda é grande.

**Tabela 6 – Caracterização do contexto da amostra global**

Questões	Frequência (n=790)	% da Amostra
<b>Q4 – Número de filhos</b>		
Nenhum	290	36,7%
2 filhos	251	31,8%
1 filho	213	27,0%
3 filhos	35	4,4%
4 filhos ou mais	1	0,1%
<b>Q9 – Está colocado na Unidade/Serviço/Órgão de sua preferência?</b>		
Sim	529	67,0%
Não	261	33,0%
<b>Q10 – Qual o tempo de permanência na atual colocação?</b>		
Mais de 3 anos	386	48,9%
De 1 a 3 anos	238	30,1%
Menos de 1 ano	166	21,0%
<b>Q11 – Quantas noites por semana pernoita na Unidade?</b>		
Nunca	454	57,5%
1 noite	77	9,7%
5 noites	58	7,3%
4 noites	57	7,2%
2 noites	54	6,8%
Sempre	50	6,3%
3 noites	31	3,9%
6 noites	9	1,1%

<b>Q12 – Por que razão pernoita na Unidade?</b>			
	Não aplicável	421	53,3%
	Quando estou de serviço	151	19,1%
	Moro a grande distância	138	17,5%
	Para poupar no orçamento familiar	49	6,2%
	Resido na Unidade	31	3,9%
<b>Q20 – Recebe suplemento de residência?</b>			
	Não	727	92,0%
	Sim	63	8,0%
<b>Q21 – Qual a percentagem do seu vencimento líquido que gasta em média por mês (em combustíveis e portagens) com as deslocamentos (casa-trabalho-casa)?</b>			
	De 6% a 10%	226	28,6%
	Até 5%	189	23,9%
	De 11% a 15%	162	20,5%
	De 16% a 20%	114	14,4%
	Mais de 20%	99	12,5%

Fonte: IBM Corp. (2015).

Outro resultado importante da análise deriva do facto de 47,4% (N=375) dos respondentes gastarem em média mais de 11% do seu vencimento com os Movimentos Pendulares. Muito significativo é ainda o facto de 26,9%, mais de um quarto dos respondentes, gastarem pelo menos 16% do seu vencimento com essas deslocamentos. Se a este aspeto associarmos a leitura de que apenas 8% afirma receber suplemento de residência, consegue-se ter um panorama mais completo da realidade.

Por outro lado, no que ao número de filhos diz respeito, 36,7% dos inquiridos refere não ter nenhum, constituindo-se na moda. Apenas 4,5% diz ter três ou mais filhos.

#### 4.1.2. Distância Percorrida

A variável *Distância Percorrida* reflete a distância total acumulada numa única deslocação casa-trabalho-casa. A Tabela 7 apresenta as frequências absolutas e relativas da distribuição. A moda situa-se entre os 21 a 40 Km (N = 161; 20,4%) e a mediana situa-se entre os 61 e 100 Km, o que significa que cerca de 50% dos respondentes percorrem, em cada deslocação mais de 61 Km.

**Tabela 7 – Distância percorrida**

	Menos de 10 km		De 10 a 20 km		De 21 a 40 km		De 41 a 60 km		De 61 a 100 km		De 100 a 200 km		Mais de 200 km	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Distância percorrida	61	7,7%	79	10,0%	161	20,4%	86	10,9%	134	17,0%	125	15,8%	144	18,2%

Fonte: IBM Corp. (2015).

Por outro lado, apenas 17,7% referem efetuar menos de 20 Km face aos 34% que percorrem mais de 100 Km nos seus movimentos pendulares.

#### 4.1.3. Tempo em Viagem

A variável *Tempo em Viagem* reflete o tempo total acumulado numa única deslocação casa-trabalho-casa. A Tabela 8 apresenta as frequências absolutas e relativas da distribuição. A moda situa-se entre 91 e 120 minutos (N = 216; 27,3%) e a mediana situa-se entre 61 e 90 minutos, o que significa que cerca de 50% dos respondentes demoram, em cada deslocação mais de 1 hora.

**Tabela 8 – Tempo em Viagem**

	Menos de 30 minutos		De 31 a 60 minutos		De 61 a 90 minutos		De 91 a 120 minutos		De 121 a 180 minutos		Mais de 180 minutos	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tempo em viagem	125	15,8%	176	22,3%	133	16,8%	216	27,3%	140	17,7%	125	15,8%

Fonte: IBM Corp. (2015).

A percentagem de militares que demora menos de 30 minutos no tempo de viagem é idêntica à dos militares que demoram mais de 180 minutos (15,8%).

#### 4.1.4. Forma de deslocação.

Relativamente à *Forma de Deslocação* (Tabela 9), os respondentes deslocam-se preferencialmente em viatura própria (N = 570; 72,2%), na sua maioria sozinhos (N = 434; 54,9%) ou em tripulação (N = 131; 16,6%).

**Tabela 9 – Forma de deslocação**

Modalidade de Transporte	Companhia				Total
	Sozinho	Em tripulação	Sozinho/Tripulação	Não aplicável	
1 – A pé	12	0	0	0	12
1.1 – A pé e transporte Público	1	0	0	1	2
1.2 - A pé e transporte Próprio	13	1	1	0	15
1.3 - A pé, transporte Público e Militar	6	0	1	2	9
1.4 - A pé, transporte Público e Próprio	5	0	0	0	5
1.5 - A pé, transporte Militar e Próprio	2	0	1	0	3
1.6 - A pé, transporte Público, Militar e Próprio	5	0	3	0	8
2 – Em transporte Público	19	2	4	5	30
2.1 - Em transporte Público e Militar	6	0	1	4	11
2.2 - Em transporte Público e Próprio	24	3	18	2	47
2.3 - Em transporte Público, Militar e Próprio	15	0	4	2	21
3 – Em transporte Militar	14	5	0	10	29
3.1 - Em transporte Militar e Próprio	15	2	10	0	27
4 - Em transporte Próprio	434	55	76	5	570
Total	572	68	119	31	790

Fonte: IBM Corp. (2015).

A segunda modalidade de transporte mais usada é uma conjugação do uso de transporte público com o transporte próprio, embora de forma muito menos expressiva do que a primeira opção, recolhendo apenas 47 respostas. Nesta opção, a maioria desloca-se sozinho quando recorre ao transporte próprio (N=18) e poucos são os que se deslocam sempre em tripulação (N=3).

Do universo de respondentes cerca de 30 optam por se deslocar sempre em Transporte Público e 12 andam sempre a pé.

De destacar o facto de cerca de 8,4% (N=66) dos militares afirmar usar, de algum modo, nas suas deslocações, o transporte militar. Seja o seu uso exclusivo ou combinado com outras modalidades. Tal veio reforçar a importância de continuar a efetuar esta oferta.

#### 4.1.5. Condições ambientais

No que diz respeito às condições ambientais em que são realizados os movimentos pendulares (Tabela 11), foram criadas duas variáveis que procuram congregar, por um lado as condições de tráfego, congestionamento de trânsito, condições da estrada e poluição sonora e ambiental (*Condições do Percurso*), por outro o sentimento que tais condições provocam no indivíduo (*Sentimento face às Condições do Percurso*).

**Tabela 10 – Condições do percurso**

	Nunca		Raramente		Algumas vezes		Frequentemente		5 – Always	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19.1 - No meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados.	84	10,6%	206	26,1%	242	30,6%	185	23,4	73	9,2%
19.2 - No meu regresso a casa, depois do trabalho, há muito tráfego de veículos pesados.	82	10,4%	204	25,8%	231	29,2%	204	25,8%	69	8,7%
19.3 - Tenho de sair de casa mais cedo por causa do congestionamento do tráfego.	177	22,4%	145	18,4%	100	12,7%	166	21,0%	202	25,6%
19.6 - Nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa deparome muitas vezes com acidentes.	65	8,2%	294	37,2%	228	28,9%	179	22,7%	24	3,0%
19.7 - As estradas que utilizo no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa estão em boas condições. (R)	37	4,7%	99	12,5%	197	24,9%	339	42,9%	118	14,9%
19.8 - O meu percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa tem muita poluição sonora ou ambiental.	74	9,4%	184	23,3%	202	25,6%	203	25,7%	127	16,1%
	Péssimas		Más		Razoáveis		Boas		Excelentes	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Condições de percurso	51	6,5%	303	38,4%	281	35,6%	145	18,4%	10	1,3%

Source: IBM Corp. (2015).

Relativamente à variável *Condições do Percurso*, e no sentido de aferir a perceção face às mesmas foram colocadas diversas questões.



Na afirmação, “no meu deslocamento, de manhã, de casa para o trabalho há muito tráfego de veículos pesados” a moda situa-se no campo “Alguma vezes” (N= 242, 30,6%) sendo que 36,7% (N=290) considera que essa situação “Nunca” ou “Raramente” acontece e, no outro extremo, 32,6% (N=258) considera-se “Frequentemente” ou “Sempre” afetado por tal situação.

Relativamente à mesma questão, mas referente à deslocação de regresso a casa, a tendência de resposta não varia muito, sendo importante referir que a quantidade de respondentes que considera que “Raramente” há muito tráfego de veículos pesados, é igual à dos que considera que o há “Frequentemente” (N=204, 25,8%).

Por outro lado, mais de um quarto dos respondentes (N=202, 25,6%) admite ter de sair “Sempre” mais cedo de casa por causa do congestionamento do tráfego e 46% “Frequentemente” ou “Sempre” (N=368).

No que diz respeito à frequência com que se deparam com acidentes nas deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa 25,7% (N=103) considera que tal ocorre “Frequentemente” ou “Sempre”. Ao invés, 45,4% (N=364) considera que “Nunca” ou “Raramente” se depara com acidentes.

A maioria dos militares do estudo considera que as estradas que utilizam nos seus movimentos pendulares se encontram “Algumas vezes” ou “Frequentemente” em boas condições (N= 536, 67,8%), sendo que há mais respostas do sentido de que as estradas estão “Sempre” em boas condições (N=118; 14,9%) do que as que consideram que “Nunca” estão em boas condições (N=37, 4,7%).

Nos movimentos pendulares, 41,8% (N=330) consideram que “Frequentemente” ou “Sempre” se deparam com muita poluição sonora ou ambiental. Por outro lado, 32,7% (N=258) consideram que “Nunca” ou “Raramente” são afetados por esta condição.

Em termos gerais, no que respeita às *Condições do percurso*, a moda situa-se nas respostas que as consideram más (N=303, 38,4%) seguida pelos que consideram razoáveis (N=281, 35,6%).

Relativamente à variável *Sentimento face às Condições do Percurso* (Tabela 12), quase metade dos respondentes (N=393, 49,7%) considera o congestionamento do tráfego um inconveniente. Porém, para uma quantidade expressiva de militares (N=376, 47,6%) não considera (Nunca), ou “Raramente” considera, os movimentos pendulares a que estão sujeitos desagradáveis. Por outro lado, sentimento contrário têm outros indivíduos (N= 313, 39,6%) considerando que as deslocações em questão são “Frequentemente” ou “Sempre” desagradáveis. A maioria (N=522, 66%) sente que as condições do percurso são “Agradáveis” ou “Muito agradáveis”.

**Tabela 11 – Sentimento face às condições do percurso**

	Nunca		Raramente		Algumas vezes		Frequentemente		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19.4 - Considero o congestionamento do tráfego um inconveniente.	95	12,0%	164	20,8%	72	9,1%	66	8,4%	393	49,7%
19.5 - Considero as deslocações de casa para o trabalho e do trabalho para casa são desagradáveis.	202	25,6%	174	22,0%	101	12,8%	144	18,2%	169	21,4%
	Muito desagradável		Desagradável		Indiferente		Agradável		Muito Agradável	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sentimento face às condições do percurso	50	6,3%	63	8,0%	155	19,6%	261	33,0%	261	33,0%

Fonte: IBM Corp. (2015).

#### 4.1.6. Síntese conclusiva e resposta à QD1

Em termos de movimentos pendulares, fazendo alusão à distância percorrida, constatou-se que 50% dos respondentes percorrem mais de 61 Km, e percentagem igual demora mais de uma hora em cada deslocação. Esses percursos são realizados maioritariamente em viatura própria (72,2%) e sem companhia (54,9%). Em termos de condições do percurso, 38,4%, valor da moda, consideram-nas “Más”. Porém, em termos de Sentimento Face às Condições do Percurso, mais de metade dos inquiridos (66%) considera-as “Agradáveis” ou “Muito Agradáveis”.

## 4.2. Movimentos pendulares e produtividade dos militares da FA

Neste âmbito é estudada e respondida a QD2.

### 4.2.1. Absentismo

No sentido de aferir a produtividade recorreu-se a dois indicadores, já explicitados anteriormente, as frequências de absentismo e de presentismo.

Em termos de *Absentismo*, Tabela 13, (medido em faltas, atrasos ou saídas prematuras do serviço nos últimos 30 dias), embora a maior expressividade recaia no campo da inexistência ou baixo, não deixa de ser importante assinalar a frequência de 22,0% (N=174) para os quais se verifica um absentismo “Elevado” e “Muito elevado”.

Tabela 12 – Absentismo

	Nenhuma		1 a 3 vezes		4 a 6 vezes		Mais de 6 vezes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
22 - Nos últimos 30 dias quantas vezes faltou ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?	765	96,8%	23	2,9%	1	0,1%	1	0,1%
23 - Nos últimos 30 dias quantas vezes chegou atrasado(a) ao serviço por motivos relacionados com a deslocação casa-trabalho?	514	65,1%	198	25,1%	49	6,2%	29	3,7%
24 - Nos últimos 30 dias quantas vezes saiu mais cedo do serviço por motivos relacionados com a deslocação trabalho-casa?	552	69,9%	138	17,5%	35	4,4%	65	8,2%
	Inexistente		Baixo		Elevado		Muito elevado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Absentismo	151	19,1%	465	58,9%	163	20,6%	11	1,4%

Fonte: IBM Corp. (2015).

### 4.2.2. Presentismo

O presentismo foi constatado através do *Desempenho Percebido* (Tabela 14) e do *Estado Físico e Mental* (Tabela 15) nos últimos 30 dias, numa escala de tipo Likert de cinco pontos variando entre “Nunca” e “Sempre”.

**Tabela 13 – Desempenho Percebido**

	Nunca		Poucas vezes		Algumas		Muitas vezes		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
25.1 - Com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho, deu por si a trabalhar de forma menos cuidadosa do que devia?	293	37,1%	321	40,6%	147	18,6%	25	3,2%	4	0,5%
25.2 - Com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho, a qualidade do seu trabalho foi inferior ao esperado?	295	37,3%	360	45,6%	114	14,4%	17	2,2%	4	0,5%
25.3 - Com que frequência, nos últimos 30 dias de trabalho, "sonhou acordado" e não se concentrou no seu trabalho?	293	37,1%	288	36,5%	157	19,9%	48	6,1%	4	0,5%
	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
26 - De 1(muito baixo) a 5 (muito elevado), como classifica o seu desempenho geral nos dias em que trabalhou, durante os últimos 30 dias?	7	0,9%	14	1,8%	68	8,6%	433	54,8%	268	33,9%
	Very low		Low		Normal		High		Very high	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Desempenho Percebido	13	1,6%	35	4,4%	198	25,1%	437	55,3%	107	13,5%

Fonte: IBM Corp. (2015).

No que ao *Desempenho Percebido* diz respeito, a moda situa-se no “Elevado” (N=437, 55,3%) seguida de “Normal” (N=198, 25,1%).

Em termos de *Estado Físico e Mental* a maioria dos respondentes considera que, no período em questão, não teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho (N=428, 54,2%), não teve dificuldades em controlar as emoções quando estava perto das pessoas no trabalho (N=458, 58,0%) e não teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual (N=443, 57,3%). Em suma, relativamente à percepção dos intervenientes, no que ao seu *Estado Físico e Mental* diz respeito, a moda situa-se no “Bom” (N=376, 47,6%).

**Tabela 14 – Estado físico e mental**

	Nunca		Poucas vezes		Algumas		Muitas vezes		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
25.4 - Teve problemas de relacionamento com os outros no trabalho?	428	54,2%	266	33,7%	72	9,1%	19	2,4%	5	0,6%
25.5 - Teve dificuldade em controlar as suas emoções quando estava perto das pessoas no trabalho?	458	58,0%	240	30,4%	69	8,7%	17	2,2%	6	0,8%
25.6 - Teve problemas de saúde que limitaram o tipo ou quantidade de trabalho que poderia fazer em comparação com o habitual?	453	57,3%	222	28,1%	82	10,4%	28	3,5%	5	0,6%
	Muito mau		Mau		Normal		Bom		Muito bom	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estado Físico e Mental	10	1,3%	20	2,5%	101	12,8%	376	47,6%	283	35,8%

Fonte: IBM Corp. (2015).

#### 4.2.3. Associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e a produtividade

Tendo por base os dados apresentados na Tabela 16, registam-se correlações positivas moderadas entre as subescalas *Distância Percorrida* (MP-DP) ( $r = .440$ ;  $p < 0.01$ ) e *Tempo em Viagem* (MP-TV) ( $r = .441$ ;  $p < 0.01$ ) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Absentismo* (PROD-ABS) da Produtividade. Regista-se ainda correlações negativas moderadas entre as subescalas *Condições do Percurso* (MP-CP) ( $r = -.414$ ;  $p < 0.01$ ) e *Sentimento Face às Condições do Percurso* (MP-SFCP) ( $r = -.423$ ;  $p < 0.01$ ) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Absentismo* (PROD-ABS) da Produtividade.

**Tabela 15 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e a Produtividade**

	MP-DP	MP-TV	MP-CP	MP-SFCP	PROD-ABS	PROD-DP	PROD-EFM
MP-DP	1						
MP-TV	<b>,894**</b>	1					
MP-CP	<u>-.405**</u>	<u>-.461**</u>	1				
MP-SFCP	<u>-.393**</u>	<u>-.443**</u>	<b>,670**</b>	1			
PROD-ABS	<u>,440**</u>	<u>,441**</u>	<u>-.414**</u>	<u>-.423**</u>	1		
PROD-DP	<u>-.184**</u>	<u>-.199**</u>	,272	,243**	<u>-.230**</u>	1	
PROD-EFM	<u>-.097**</u>	<u>-.087*</u>	,198**	,169**	<u>-.178**</u>	<u>,454**</u>	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações  $\geq 0,600$  e a sublinhado correlações situadas no intervalo  $[0,400; 0,600]$ .

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Source: IBM Corp. (2015).

Registam-se correlações positivas, embora fracas, entre as subescalas MP-CP ( $r = .272$ ;  $p < 0.01$ ) e MP-SFCP ( $r = .243$ ;  $p < 0.01$ ) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Desempenho Percebido* (PROD-DP) da Produtividade.

Nos restantes casos obteve-se uma correlação significativa, mas de magnitude negligenciável.

#### 4.2.4. Síntese conclusiva e resposta à QD2

Os resultados permitem concluir que o absentismo aumenta com a distância percorrida e com o tempo gasto em viagem, e diminui consoante melhoram as condições do percurso e o sentimento face a essas condições. Constatam-se ainda que, embora de forma pouco significativa, regista-se uma ligeira melhoria no desempenho percebido e no estado físico e mental com a redução da distância percorrida e do tempo gasto em viagem.

### 4.3. Movimentos pendulares e motivação dos militares da FA

Neste âmbito é estudada e respondida a QD3.

#### 4.3.1. Validação da escala Motivação no Trabalho

Neste estudo, a análise das razões que motivam os militares a trabalhar na FA foi feita através da Escala de Motivação no Trabalho (*Motivation at Work Scale - MAWS*), construída por Gagné et al. (2010). Para a validação da escala em contexto militar português seguiu-se um procedimento de análise, que inclui o estudo sobre a validade dos itens através do uso de medidas de tendência central, o exame da fidelidade (precisão) através da análise da consistência interna dos itens e da validade de constructo mediante a verificação da estrutura fatorial.

Análise fatorial. Na escala *Motivação no Trabalho*, a estrutura relacional foi avaliada pela AFE sobre a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *varimax*. Retiveram-se 3 fatores latentes (3F), com *eigenvalue* superior a 1 que explicavam 72,38% da variância total, no entanto, pela análise dos itens decidiu-se manter a estrutura de 4 fatores (4F) da escala original. Para avaliar a validade da AFE foi obtido um KMO de 0,870, classificado como bom de acordo com Maroco (2010, p. 368). Na Tabela 16, resumem-se os pesos fatoriais de cada item em cada um dos 3 fatores, os seus *eigenvalues*, a comunalidade de cada item e a % de variância explicada por cada fator.

**Tabela 16 – Motivação no Trabalho: pesos fatoriais**

Itens	Factor				Comunalidades
	1	2	3	4	
Q27.2	,897				,917
Q27.3	,858				,880
Q27.1	,753				,790
Q27.5		,738			,807
Q27.4		,697			,792
Q27.6		,694			,734
Q27.9			,852		,760
Q27.8			,821		,745
Q27.7			,788		,709
Q27.11				,866	,780
Q27.10				,739	,741
Q27.12 (R)				,359	,664
<b>Eigenvalue</b>	5,691	1,775	1,220	0,663	
<b>Variância explicada</b>	47,4%	14,8%	10,2%	5,3%	72,38%

Legenda: 1 - Motivação intrínseca; 2 - Motivação identificada; 3 - Motivação introjetada; 4 - Motivação externa  
 Forte: IBM Corp. (2015).

O primeiro fator, designado *Motivação intrínseca*, apresenta pesos fatoriais elevados nos itens Q27.1, Q27.2 e Q27.3, e explica 47,4% da variância total. O segundo fator, *Motivação resultante da identificação com o trabalho*, com pesos fatoriais elevados nos itens Q27.4, Q27.5 e Q27.6, explica 14,8% da variância total. O terceiro fator, *Motivação externa interiorizada*, com pesos fatoriais elevados nos itens Q27.7, Q27.8 e Q27.9, explica 10,2% da variância total. O quarto fator, *Motivação externa*, com pesos fatoriais elevados nos itens Q27.10, Q27.11 e Q27.12 (R), explica 5,3% da variância total. Adicionalmente, todas as comunalidades são elevadas, demonstrando que os quatro fatores retidos são apropriados para descrever a estrutura correlacional latente.

Consistência interna. O valor do *Alpha de Cronbach* de 0,891 permite considerar que os itens medem de forma boa o constructo em análise. Não foram identificados itens correlacionados de forma negativa. (Tabela 17).

**Tabela 17 – Coeficientes Alpha de Cronbach para cada um dos fatores da Escala de Motivação no Trabalho**

Fatores	Itens da Escala	Alpha de Cronbach
Motivação intrínseca	Q27.1, Q27.2, Q27.3	,915
Motivação resultante da identificação com o trabalho	Q27.4, 27.5, Q27.6	,878
Motivação externa interiorizada	Q27.7, Q27.8, Q27.9	,815
Motivação externa	Q27.10, Q27.11, Q27.12	,724
Escala Motivação no Trabalho		,891

Fonte: IBM Corp. (2015).

### 4.3.2. Motivação Intrínseca

Em termos de *Motivação Intrínseca*, Tabela 19, numa escala do tipo Likert de sete pontos, variando entre “Nada” e “Totalmente” a moda para as afirmações “Porque gosto muito deste trabalho”, “Porque me divirto a fazer este trabalho” e “Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz” recaiu no fortemente, respetivamente com 28,4% (N=224), 24,3% (N=192) e 22,4% (N=177).

**Tabela 18 – Motivação Intrínseca**

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito Fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Q27.1 - Porque gosto muito deste trabalho.</b>															
24	3,0%	40	5,1%	42	5,3%	136	17,2%	224	28,4%	189	23,9%	135	17,1%	5,03	1,500
<b>Q27.2 - Porque me divirto ao fazer o meu trabalho.</b>															
41	5,2%	81	10,3%	69	8,7%	200	25,3%	192	24,3%	150	19,0%	57	7,2%	4,39	1,571
<b>Q27.3 - Pelos momentos de prazer que este trabalho me traz.</b>															
55	7,0%	85	10,8%	87	11,0%	197	24,9%	177	22,4%	128	16,2%	61	7,7%	4,25	1,636
<b>Motivação Intrínseca</b>															
18	2,3%	46	5,8%	78	9,9%	140	17,7%	233	29,5%	186	23,5%	89	11,3%	4,82	1,455

Fonte: IBM Corp. (2015).

A nível geral, 64,3% consideram-se “Fortemente”, “Muito fortemente” ou “Totalmente” motivados (N=508). Porém, não poderá ser negligenciado o facto de 18% (N=142) dos militares se considerarem “Um pouco”, “Muito pouco” ou “Nada” motivados. Dos respondentes, 17,7% (N=140) apresenta uma motivação intrínseca moderada.

### 4.3.3. Motivação resultante da identificação com o trabalho

Em termos gerais, no que à *Motivação resultante da identificação com o trabalho* diz respeito, Tabela 19, a moda recaiu no “Fortemente” (N=219, 27,7%) seguido de “Muito Fortemente” (N=166, 21,0%) e de “Moderadamente” (N=163, 20,6%).

**Tabela 19 – Motivação da identificação com o trabalho**

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Q27.4 - Porque me permite alcançar os meus objetivos de vida.</b>															
60	7,6%	84	10,6%	92	11,6%	218	27,6%	176	22,3%	116	14,7%	44	5,6%	4,13	1,589
<b>Q27.5 - Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira.</b>															
88	11,1%	101	12,8%	96	12,2	187	23,7%	172	21,8%	106	13,4%	40	5,1%	3,93	1,686
<b>Q27.6 - Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais.</b>															
40	5,1%	57	7,2%	70	8,9%	140	17,7%	220	27,8%	170	21,5%	93	11,8%	4,68	1,605
<b>Motivação resultante da identificação com o trabalho</b>															
29	3,7%	57	7,2%	96	12,2%	163	20,6%	219	27,7%	166	21,0%	60	7,6%	4,55	1,498

Fonte: IBM Corp. (2015).

Numa análise mais minuciosa percebe-se que das três questões apresentadas para aferir desta motivação há uma que incrementa a motivação resultante da identificação com o trabalho, a “Porque este trabalho se enquadra nos meus valores pessoais”, em que 27,7% se considera “Fortemente” motivada, 21% “Muito fortemente” e 20,6% “Moderadamente”.

Na afirmação “Porque me permite alcançar meus objetivos de vida” existem mais elementos a considerar “Nada” (N=60, 7,6%) do que os do extremo oposto a considerar “Totalmente” (N=44, 5,6%). Sentido semelhante pode-se encontrar na questão “Porque este trabalho cumpre com os meus planos de carreira”, em que mais do dobro dos elementos opta pelo extremo inferior, “Nada”, (N=101, 11,1%), ao invés dos que optam pelo extremo superior “Totalmente” (N=40, 5,1%).

#### 4.3.4. Motivação externa interiorizada

Em termos de *Motivação Externa Interiorizada*, e em termos gerais, a moda situa-se na resposta “Moderadamente” com 23,9% (N=189) seguida de “Fortemente” com 23,5% (N=186).

**Tabela 20 – Motivação externa interiorizada**

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Q27.7 - Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um "vencedor".</b>															
76	9,6%	91	11,5%	87	11,0%	198	25,1%	151	19,1%	118	14,9%	69	8,7%	4,12	1,732
<b>Q27.8 - Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar.</b>															
103	13,0%	102	12,9%	101	12,8%	169	21,4%	139	17,6%	104	13,2%	72	9,1%	3,94	1,828
<b>Q27.9 - Porque a minha reputação depende disso.</b>															
95	12,0%	81	10,3%	85	10,8%	170	21,5%	158	20,0%	128	16,2%	73	9,2%	4,13	1,808
<b>Motivação Externa Interiorizada</b>															
37	4,7%	68	8,6%	114	14,4%	189	23,9%	186	23,5%	129	16,3%	67	8,5%	4,36	1,561

Fonte: IBM Corp. (2015).

Quando confrontados com a afirmação “Porque tenho de ser o melhor no meu trabalho, tenho que ser um “vencedor”, cerca de um quarto dos respondentes concorda “Moderadamente” com a afirmação (N=198), 19,1% “Fortemente” (N=151) e 14,9% “Muito fortemente” (N=14,9%). Por outro lado, verifica-se um ligeiro acréscimo de respostas no extremo inferior “Nada” (N=76, 9,6%) face ao outro extremo “Totalmente” (N=69, 8,7%).

Face à afirmação “Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não quero falhar” a moda situa-se no “Moderadamente” com 21,4% das respostas (N=169), seguido do “Fortemente” (N=139, 17,6%). Seguindo a tendência da afirmação anterior existem mais respostas a pontuarem o “Nada” (N=103, 13%) do que o “Totalmente” (N=72, 9,1%).

A maioria dos respondentes identificam-se “Moderadamente” (N=170, 21,5%) com a afirmação “Porque a minha reputação depende disso” imediatamente seguidos pelos que se identificam “Fortemente” (N=158, 20%). Curiosamente e na mesma tendência das anteriores, há mais elementos a não se identificarem “Nada” (N=95, 12%) com esta solução do que os que se identificam “Totalmente” (N=73, 9,2%). (Tabela 20).



#### 4.3.5. Motivação externa

No que concerne à *Motivação Externa*, Tabela 22, a moda situa-se no “Moderadamente” (N=164, 20,8%) quando se confronta o respondente com a afirmação “Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida”. Ainda respeitante a esta questão, 25,1% dos respondentes consideram que não concordam “Nada” ou “Muito pouco” com esta afirmação (N=221) enquanto que no extremo oposto apenas 11,4% considera que concorda “Muito fortemente” ou concorda “Totalmente” com a mesma (N=93).

**Tabela 21 – Motivação externa**

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Q27.10 - Porque este trabalho me proporciona um certo padrão de vida.</b>															
93	11,8%	105	13,3%	116	14,7%	219	27,7%	164	20,8%	74	9,4%	19	2,4%	3,70	1,565
<b>Q27.11 - Porque me permite ganhar muito dinheiro.</b>															
373	47,2%	163	20,6%	103	13,0%	117	14,8%	27	3,4%	7	0,9%	0	0,0%	2,09	1,280
<b>Q27.12 - Faça este trabalho apenas para receber o ordenado. (R)</b>															
308	39,0%	160	20,3%	88	11,1%	123	15,6%	44	5,6%	26	3,3%	41	5,2%	2,59	1,762
<b>Motivação Externa</b>															
17	2,2%	41	5,2%	166	21,0%	286	36,2%	234	29,6%	41	5,2%	5	0,6%	3,10	1,072

Fonte: IBM Corp. (2015).

Quando confrontados com a possibilidade da atividade profissional dos militares lhes permitir auferir muito dinheiro, perto de metade dos respondentes (N=373, 47,2%) não concorda “Nada” com essa variação e, se a estes juntarmos os que concordam “Muito pouco” com esta afirmação atinge-se os 67,8% (N=536). Ao invés, nenhum militar concorda “Totalmente” (N=0) e apenas 0,9% (N=7) considera que concorda “Muito fortemente” que a sua atividade profissional lhe permite ganhar muito dinheiro.

Por outro lado, 39,0% dos militares afirma que não efetua o seu trabalho apenas para receber o seu ordenado (N=308) e 20,3% (N=160) dá-lhe “Muito pouca” importância. No extremo oposto, apenas 8,5% (N=67) considera concordar “Muito fortemente” ou “Totalmente” com a questão em causa.

Em termos gerais, a moda em termos de *Motivação Externa* localiza-se no campo “Moderadamente” (N=286, 36,2%) seguida de “Fortemente” com 29,6% (N=234) das respostas.

#### 4.3.6. Associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e a motivação

Tendo por base os dados apresentados na Tabela 22, registam-se correlações positivas significativas, mas de magnitude negligenciável, entre as subescalas *Distância Percorrida* (MP-DP) ( $r = .082$ ;  $p < 0.05$ ) e *Tempo em Viagem* (MP-TV) ( $r = .082$ ;  $p < 0.05$ ) dos Movimentos Pendulares e a subescala *Motivação Externa* (MOT-EXT) da Motivação no Trabalho. Regista-se ainda correlações positivas significativas mas de magnitude negligenciável entre as subescalas *Motivação Intrínseca* (MOT-INTRINS) ( $r = .076$ ;  $p < 0.05$ ) e *Motivação Resultante da*

Identificação com o Trabalho (MOT-IDENT) ( $r = .095$ ;  $p < 0.01$ ) da Motivação no Trabalho e a subescala *Condições do Percurso* (MP-CP) dos Movimentos Pendulares.

Nos restantes casos não se obteve correlação significativa.

**Tabela 22 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e a Motivação**

	MP-DP	MP-TV	MP-CP	MP-SFCP	PROD-ABS	PROD-DP	PROD-EFM	MOT-EXT
MP-DP	1							
MP-TV	<b>.894**</b>	1						
MP-CP	<u>-.405**</u>	<u>-.461**</u>	1					
MP-SFCP	<u>-.393**</u>	<u>-.443**</u>	<b>.670**</b>	1				
MOT-INTRINS	-.046	-.062	.076*	.050	1			
MOT-IDENT	-.045	-.061	.095**	.062	.667**	1		
MOT-EXTINT	-.013	-.020	.003	-.024	.372**	.432**	1	
MOT-EXT	.082*	.082*	-.058	-.014	-.020	-.149**	.210**	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações  $\geq 0,500$  e a sublinhado correlações situadas no intervalo  $[0,300; 0,500]$ . \*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Fonte: IBM Corp. (2015).

#### 4.3.7. Síntese conclusiva e resposta à QD3

As correlações encontradas indiciam que as condições do percurso têm um efeito positivo na motivação intrínseca e motivação resultante da identificação com o trabalho, e que a motivação externa é influenciada pela distância percorrida e tempo gasto em viagem.

#### 4.4. Movimentos pendulares e comprometimento dos militares da FA

Neste âmbito é estudada e respondida a QD4.

##### 4.4.1. Validação da escala Comprometimento Organizacional

Neste estudo, a análise das razões que vinculam os militares à FA foi feita através da adaptação para o contexto militar português, por Fachada (2015) da versão portuguesa de Nascimento, et al. (2008) da Escala de Comprometimento Organizacional de Allen e Meyer (1990), constituída por 18 itens, agrupados em três subescalas: Comprometimento Afetivo (6 itens), Comprometimento Normativo (6 itens) e Comprometimento Calculativo (6 itens).

Análise fatorial. Na escala *Comprometimento Organizacional*, a estrutura relacional foi avaliada pela AFE sobre a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação Varimax. Retiveram-se 4 fatores latentes (4F), com *eigenvalue* superior a 1 que explicavam 65,28% da variância total, no entanto, pela análise dos itens decidiu-se manter a estrutura de 3 fatores (3F) da escala original. Para avaliar a validade da AFE foi obtido um KMO de 0,893, classificado como bom de acordo com Maroco (2010, p. 368).

Consistência interna. O valor do *Alpha de Cronbach* de 0,888 permite considerar que os itens medem de forma boa o constructo em análise. Não foram identificados itens correlacionados de forma negativa. (Tabela 24).

**Tabela 23 – Coeficientes Alpha de Cronbach para cada um dos fatores da Escala de Motivação no trabalho**

Fatores	Itens da Escala	Alpha de Cronbach
Comprometimento Afetivo	Q28.1, Q28.2, Q28.3, Q28.4, Q28.5 Q28.6	,876
Comprometimento Normativo	Q28.7, 28.8, Q28.9, Q28.10, Q28.11, Q28.12	,816
Comprometimento Calculativo	Q28.13, Q28.14, Q28.15, Q28.16, Q28.17, Q28.18	,781
Escala Comprometimento Organizacional		,888

Source: IBM Corp. (2015).

#### 4.4.2. Comprometimento Afetivo

Em termos gerais, os militares registam um elevado *Comprometimento Afetivo* com a organização que servem, mais de metade destes apresentam-se “Muito fortemente” ou “Fortemente” comprometidos afetivamente (N=407, 51,5%). (Tabela 24).

**Tabela 24 – Comprometimento Afetivo**

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Q28.1</b> - Ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira nesta organização.															
68	8,6%	78	9,9%	86	10,9%	111	14,1%	124	15,7%	146	18,5%	177	22,4%	4,63	1,948
<b>Q28.2</b> - Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus.															
73	9,2%	82	10,4%	84	10,6%	148	18,7%	175	22,2%	154	19,5%	74	9,4%	4,30	1,764
<b>Q28.3</b> - Não me sinto como "fazendo parte da família" nesta organização. (R)															
242	30,6%	184	23,3%	116	14,7%	84	10,6%	64	8,1%	56	7,1%	44	5,6%	2,86	1,844
<b>Q28.4</b> - Não me sinto "ligado emocionalmente" a esta organização. (R)															
271	34,3%	199	25,2%	92	11,6%	82	10,4%	57	7,2%	47	5,9%	42	5,3%	2,70	1,821
<b>Q28.5</b> - Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim.															
31	3,9%	65	8,2%	73	9,2%	103	13,0%	151	19,1%	211	26,7%	156	19,7%	4,94	1,710
<b>Q28.6</b> - Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização. (R)															
258	32,7%	198	25,1%	97	12,3%	92	11,6%	63	8,0%	53	6,7%	29	3,7%	2,72	1,763
<b>Comprometimento Afetivo</b>															
8	1,0%	25	3,2%	63	8,0%	119	15,1%	168	21,3%	210	26,6%	197	24,9%	5,32	1,442

Fonte: IBM Corp. (2015).

Uma percentagem considerável, constituindo a moda, considera que concorda “Totalmente” com a afirmação “Ficaria muito contente se passasse o resto da carreira nesta organização” (N=177, 22,4%), decrescendo este valor progressivamente até ao valor extremo em que 8,6% (N=78) não se revê em “Nada” com essa afirmação.

Na questão “Sinto, realmente, os problemas desta organização como meus”, 22,2% concorda “Fortemente” com esta afirmação (N=175), 18,7% (N=148) concorda “Moderadamente” e 19,5% (N=154) concorda “Muito fortemente”. Por outro lado, os valores dos extremos aproximam-se, sendo que, 9,2% (N=73) dos respondentes não concorda em “Nada” com esta afirmação e 9,4% (N=74) concorda “Totalmente”.

Quando confrontados com a afirmação “Esta organização tem um elevado significado pessoal para mim” a moda situa-se no “Muito fortemente” (N=211, 26,7%), sendo que 65,5% (N=518) considera que concorda “Fortemente”, “Muito fortemente” ou “Totalmente” com a afirmação.

Relativamente às questões com *reverse* marcado, “Não me sinto como fazendo parte da família nesta organização”, “Não me sinto ligado emocionalmente a esta organização” e “Não sinto um forte sentimento de pertença a esta organização” a moda situa-se para todas no campo “Nada” com respetivamente 30,6% (N=242), 34,3% (N=271) e 32,7% (N=258).

#### 4.4.3. Comprometimento Normativo

Para averiguar o *Comprometimento Normativo* recorreu-se a seis questões. (Tabela 26).

Relativamente à questão, efetuada em modo *reverse*, “Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização empregadora” 38,2% das respostas incidiram no extremo inferior da escala “Nada” (N= 302) e 23,4% em “Muito pouco” (N=185), o que totaliza 61,6% (N=387). Em sentido contrário responderam 10,4% dos indivíduos (N=82), concordando “Muito fortemente” ou “Totalmente” com esta afirmação.

**Tabela 25 – Comprometimento Normativo**

Nada		Muito pouco		Um pouco		Moderadamente		Fortemente		Muito fortemente		Totalmente		M	DP
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
<b>Q28.7</b> - Não sinto qualquer tipo de obrigação com a minha atual organização "empregadora". (R)															
302	38,2%	185	23,4%	92	11,6%	80	10,1%	49	6,2%	41	5,2%	41	5,2%	2,59	1,802
<b>Q28.8</b> - Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização.															
235	29,7%	156	19,7%	117	14,8%	115	14,6%	80	10,1%	52	6,6%	35	4,4%	2,93	1,800
<b>Q28.9</b> - Sentir-me-ia culpado/a se saísse agora da minha organização.															
338	42,8%	164	20,8%	75	9,5%	84	10,6%	54	6,8%	48	6,1%	27	3,4%	2,50	1,773
<b>Q28.10</b> - Esta organização merece a minha lealdade.															
64	8,1%	69	8,7%	86	10,9%	121	15,3%	135	17,1%	143	18,1%	172	21,8%	4,66	1,900
<b>Q28.11</b> - Não sairia afora da minha organização porque sinto um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram.															
221	28,0%	155	19,6%	76	9,6%	126	15,9%	84	10,6	88	11,1%	40	5,1%	3,15	1,922
<b>Q28.12</b> -Devo muito a esta organização.															
87	11,0%	103	13,0%	96	12,2%	165	20,9%	142	18,0%	117	14,8%	80	10,1%	4,07	1,821
<b>Comprometimento Normativo</b>															
8	1,0%	69	8,7%	168	21,3%	234	29,6%	168	21,3%	104	13,2%	39	4,9%	4,21	1,340

Fonte: IBM Corp. (2015).

Quando confrontados com a questão “Mesmo que fosse para meu proveito pessoal, não sinto que seria correto sair agora da minha organização”, tal como na questão anterior, a moda situa-se no extremo inferior “Nada” (N=235, 29,7%). Este valor vai sofrendo um decréscimo até ao extremo oposto que reúne 35 respostas “Totalmente” de acordo.

De salientar que 63,6% dos indivíduos considera que não se sentiria “Nada” ou “Muito pouco” culpado/a se saísse agora da organização (N=502) face aos 9,5% (N=75) que considera que se sentiria “Muito fortemente” ou “Totalmente” culpado/a.

Face à questão “Esta organização merece a minha lealdade” 21,8% anui totalmente (N=172) e 8,1% considera “Nada” (N=64). Alargando-se a análise às três classes no extremo inferior “Nada”/ “Muito pouco”/ “Um pouco” constatamos que mais de um quarto (26,7%) dos respondentes não sente uma grande lealdade face à organização (N=219).

Os militares, neste estudo, em termos modais, consideram que não é por sentirem um dever de obrigação para com as pessoas que nela se encontram que não saem da organização (Q28.11) sendo que 28% afirma que isso em “Nada” contribui (N=221) e 19,6% considera que isso é “Muito pouco” verdade (N=155).

Quando confrontados com a afirmação “Devo muito a esta organização” 20,9% concorda “Moderadamente” com a mesma (N=165), 24% não concorda “Nada” ou concorda “Muito pouco” (N=190) e 24,9% concorda “Muito fortemente” ou “Totalmente” (N=197), pelo que os extremos estão aproximados.

Em termos globais conclui-se que os respondentes se encontram moderadamente (moda de 29.6%) comprometidos em termos normativos. A quantidade dos que apresentam um Comprometimento Normativo de “Um pouco” (N=168, 21,3%) é igual à dos que o apresentam “Fortemente” (N=168, 21,3%).

#### 4.4.4. Comprometimento Calculativo

No sentido de aferir o *Comprometimento Calculativo* foram colocadas seis questões. (Tabela 26).

**Tabela 26 – Comprometimento Calculativo**

Nada	Muito pouco	Um pouco	Moderadamente	Fortemente	Muito fortemente	Totalmente	M	DP							
N	%	N	%	N	%	N	%	N							
<b>Q28.13 - Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização.</b>															
175	22,2%	126	15,9%	90	11,4%	104	13,2%	106	13,4%	118	14,9%	71	9,0%	3,61	2,034
<b>Q28.14 - Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização.</b>															
212	26,8%	155	19,6%	94	11,9%	109	13,8%	95	12,0%	82	10,4%	43	5,4%	3,17	1,915
<b>Q28.15 - Não me seria muito custoso sair agora da minha organização. (R)</b>															
124	15,7%	177	22,4%	111	14,1%	110	13,9%	79	10,0%	94	11,9%	95	12,0%	3,64	1,996
<b>Q28.16 - Presentemente, permanecer na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.</b>															
96	12,2%	93	11,8%	122	15,4%	198	25,1%	122	15,4%	108	13,7%	51	6,5%	3,87	1,728
<b>Q28.17 - Sinto que tenho muito poucas opções se considerasse sair desta organização.</b>															
247	31,3%	191	24,2%	106	13,4%	76	9,6%	55	7,0%	77	9,7%	38	4,8%	2,85	1,870
<b>Q28.18 - Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.</b>															
87	11,0%	103	13,0%	96	12,2%	165	20,9%	142	18,0%	117	14,8%	80	10,1%	4,07	1,821
<b>Comprometimento Calculativo</b>															
27	3,4%	100	12,7%	205	25,9%	214	27,1%	153	19,4%	63	8,0%	28	3,5%	3,84	1,372

Fonte: IBM Corp. (2015).

Na questão “Mesmo se quisesse, ser-me-ia muito difícil sair agora da minha organização” a moda situa-se na resposta “Nada” com 22,2% das respostas (N=175),

a estes seguem-se os que respondem “Muito pouco” com 15,9% (N=126). Em sentido contrário respondem 9% (N=71) que concordam “Totalmente” com a afirmação e 14,9% que concordam “Muito fortemente” (N=118).

À questão “Muito da minha vida ficaria interrompido se eu agora quisesse sair da minha organização”, tal como na questão anterior a moda situa-se no extremo inferior em que 26,8% refere “Nada”. Este valor vai decrescendo gradualmente até ao extremo oposto totalmente, o qual recolhe os votos de 5,4% (N=43).

A questão, efetuada em modo *reverse*, “Não me seria muito custoso sair agora da minha organização” encontra a sua moda no campo “Muito pouco” com 22,4% das respostas (N=177).

Por outro lado, a maioria dos militares não sente “Nada” ou sente “Muito pouco” que tem poucas opções se considerasse sair da organização (N=447, 56,6%). A maioria dos militares também não se revê “Nada” ou revê-se “Muito pouco” com a afirmação “Uma das poucas consequências sérias em sair desta organização seria a escassez de alternativas disponíveis”, perfazendo 56,6% das respostas (N=447).

Em termos globais a moda do Comprometimento Calculativo situa-se no “Moderadamente” com 27,1% (N=214). Se a este juntarmos o segundo campo mais votado (“Um pouco”) ultrapassamos os 50% (N=419, 53%).

#### 4.4.5. Associação entre os movimentos pendulares dos militares da FA e o comprometimento

Tendo por base os dados apresentados na Tabela 28, registam-se correlações negativas significativas, mas de magnitude negligenciável, entre a subescala Condições do Percurso (MP-CP) ( $r = .085$ ;  $p < 0.05$ ) dos Movimentos Pendulares e a subescala Comprometimento Normativo (CO-CN) do Comprometimento Organizacional. Regista-se ainda correlações negativas significativas, mas de magnitude negligenciável entre as subescalas Comprometimento Afetivo (CO-CA) ( $r = -.073$ ;  $p < 0.05$ ) e Comprometimento Normativo (CO-CN) ( $r = .079$ ;  $p < 0.05$ ) do Comprometimento Organizacional e a subescala Distância Percorrida (MP-DP) dos Movimentos Pendulares.

Nos restantes casos não se obteve-se correlação significativa.

**Tabela 27 – Correlações entre os Movimentos Pendulares e o Comprometimento Organizacional**

	MP-DP	MP-TV	MP-CP	MP-SFCP	CO-CA	CO-CN	CO-CC
MP-DP	1						
MP-TV	<b>,894**</b>	1					
MP-CP	<u><b>-.405**</b></u>	<u><b>-.461**</b></u>	1				
MP-SFCP	<b>-.393**</b>	<b>-.443**</b>	<b>,670**</b>	1			
CO-CA	<b>-.703*</b>	<b>-.050</b>	<b>,038</b>	<b>-.006</b>	1		
CO-CN	<b>-.079*</b>	<b>-.05</b>	<b>,085*</b>	<b>,055</b>	<b>-.631**</b>	1	
CO-CC	<b>-.004</b>	<b>,010</b>	<b>,026</b>	<b>,048</b>	<b>,247**</b>	<b>,413**</b>	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações  $\geq 0,500$  e a sublinhado correlações situadas no intervalo  $[0,300; 0,500]$ .

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Source: IBM Corp. (2015).

#### 4.4.6. Síntese conclusiva e resposta à QD4

As más condições do percurso têm um efeito negativo no comprometimento afetivo e, tanto o comprometimento afetivo como o comprometimento normativo são negativamente influenciados pela distância percorrida.

#### 4.5. Síntese conclusiva e resposta à PP

De forma a responder à PP “De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da FA?”, efetuaram-se três perguntas derivadas, cujos resultados foram discutidos nos subcapítulos anteriores.

Em termos globais (Tabela 28), quando analisadas as relações entre os *Movimentos Pendulares*, a *Produtividade*, a *Motivação* e o *Comprometimento Organizacional*, o presente estudo não corrobora os resultados de estudos anteriores, verificando-se apenas uma correlação positiva fraca entre os *Movimentos Pendulares* e a *Produtividade* ( $p=0,01$ ;  $r=0,322$ ), correlações negativas negligenciáveis entre a *Produtividade* e a *Motivação* ( $p=0,01$ ;  $r=-0,256$ ) e entre a *Produtividade* e o *Comprometimento Organizacional* ( $p=0,01$ ;  $r=-0,234$ ), e uma correlação positiva moderada entre a *Motivação* e o *Comprometimento Organizacional* ( $p=0,01$ ;  $r=0,554$ ).

**Tabela 28 – Correlações entre os Movimentos Pendulares, a Produtividade, a Motivação e o Comprometimento Organizacional**

	Movimentos Pendulares	Produtividade	Motivação	Comprometimento Organizacional
Movimentos Pendulares	1			
Produtividade	<u>.322**</u>	1		
Motivação	-,028	-,256**	1	
Comprometimento Organizacional	-,063	-,234**	<b>,554**</b>	1

Nota: a negrito assinalam-se correlações  $\geq 0,500$  e a sublinhado correlações situadas no intervalo  $[0,300; 0,500]$ .

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Fonte: IBM Corp. (2015).

Estes resultados foram obtidos, não obstante 26,9% dos militares respondentes gastarem mais de 16% do seu vencimento nas deslocações casa-trabalho-casa; apenas 8% dos militares receberem suplemento de residência, quando 17% dos respondentes percorrem entre 61 e 100 Km, 15,8% entre 100 e 200 Km e 18,2% mais de 200 Km; mais de 50% dos militares demorarem mais de uma hora e 15,8% dos militares demorarem mais de 180 minutos nas suas deslocações diárias.

Perante estes resultados, pode considerar-se que o facto da organização proporcionar, em muitas unidades, alojamento, não só para os militares mas também para as suas famílias; a existência de transportes militares que efetuam ligação com transportes civis; o suplemento de residência e o facto de alguns conseguirem organizar-se em tripulação, ajuda a atenuar o impacto das deslocações, tornando-se mais significativo se se tiver em conta a aculturação e cultura de missão própria dos militares (B. Ferreira, entrevista presencial, 10 de julho de 2019).

Por outro lado, deve ser realçada a utilização, pela DP, da declaração de preferência de colocação na Unidade desejada pelo militar, como uma ferramenta em utilização pela DP e de excelente planeamento em termos de colocações futuras. Destaca-se ainda o facto dos militares, quando ingressam na Força Aérea, já saberem qual a localização geográfica das diversas unidades. De modo a mitigar o impacto das deslocações dos militares poderão realizar-se protocolos com empresas de transportes, que possibilitem a redução dos custos com o transporte. Deverá igualmente ser considerada politicamente a aprovação de critérios mais favoráveis para aplicação do suplemento de residência (A. Temporão, entrevista por *email*, 10 de julho de 2019).

Estes resultados constituem-se muito interessantes e originam algumas questões com pertinência para desenvolvimento em estudos futuros. Quais as causas dos resultados díspares da investigação já desenvolvida no âmbito dos movimentos pendulares? Será apenas resultado da especificidade do contexto militar? Talvez a singularidade da *condição militar* a que estão sujeitos e o juramento ímpar de defender a pátria mesmo com o sacrifício da própria vida, condicione o seu comportamento diariamente, mesmo que não em situações limites de vida ou morte. A riqueza dos dados recolhidos e a dimensão da amostra, permitirão o aprofundamento da sua análise, com vista a mitigar algum enviesamento amostral e/ou de análise.

## 5. Conclusões

A realização de movimentos pendulares constitui a realidade diária dos militares. Uma das primeiras grandes delimitações efetuadas foi restringir o presente estudo à realidade dos militares da FA. Assim, o presente estudo ganha relevância quando constatamos que incide sobre um dos grandes pilares da organização militar, o do Pessoal, materializando-se nos seus efetivos militares. Militares esses que, em prol da organização que servem, em primeira instância, e do país que juraram defender, se sacrificam diariamente para assumir a função que a organização necessita de ocupar, seja qual for a Unidade/Órgão/Serviço, não obstante os últimos cortes efetuados em termos de suplemento de residência. Mas a que custo? O objetivo geral do presente estudo consistiu em analisar a associação entre os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea e a sua motivação, comprometimento e produtividade.

O percurso metodológico seguido alicerçou-se em três fases (exploratória, analítica e conclusiva), esta investigação seguiu um raciocínio dedutivo, um desenho de pesquisa de estudo de caso e uma estratégia de investigação quantitativa, à luz das orientações metodológicas preconizadas por Santos e Lima (2016).

Relativamente às questões que orientaram e balizaram a pesquisa, foi definida a seguinte QC: “De que forma os movimentos pendulares estão associados à motivação, ao comprometimento e à produtividade dos militares da Força Aérea?”. Desta PP resultaram as seguintes Questões Derivadas:

QD1: Como se caracterizam os movimentos pendulares dos militares da Força Aérea?

QD2: Qual a relação entre os movimentos pendulares e a produtividade dos militares da FA?

QD3: Qual a relação entre os movimentos pendulares e a motivação dos militares da FA?”



QD4: Qual a relação entre os movimentos pendulares e o comprometimento dos militares da FAP?

De modo a dar resposta a estas questões foi desenvolvido e aplicado um questionário. Após a fase de préteste, o questionário foi posteriormente divulgado, na sua versão final, quer no portal da FA, quer através de envio individualizado para o GroupWise dos militares, tendo-se obtido 790 respostas válidas.

Embora a distribuição de frequências na amostra, no que diz respeito à forma de prestação de serviço, área de trabalho e habilitações literárias não corresponda à distribuição do universo em estudo, julga-se que por razões que se prendem com o acesso ao questionário, não será possível extrapolar totalmente os resultados, no entanto, podem considerar-se uma aproximação bastante razoável para as perceções dos militares da FA, relativamente à temática.

Desse questionário, cujos respondentes correspondem a 12,6% do universo dos militares dos QP e RC/RV no ativo ou situação de reserva na efetividade de serviço, e após recurso ao SPSS para análise dos dados, foi possível estabelecer algumas conclusões.

Em resposta à QD1, em termos de movimentos pendulares, fazendo alusão à distância percorrida, constatou-se que 50% dos respondentes percorrem mais de 61 Km, e percentagem igual demora mais de uma hora em cada deslocação. Esses percursos são realizados maioritariamente em viatura própria (72,2%) e sem companhia (54,9%). Em termos de condições do percurso, 38,4%, valor da moda, consideram-nas “Más”. Porém, em termos de Sentimento Face às Condições do Percurso, mais de metade dos inquiridos (66%) considera-as “Agradáveis” ou “Muito Agradáveis”.

Porém, estes resultados analisados genericamente encobrem realidades que importa explorar. De acordo com este estudo, 26,9% dos militares gasta mais de 16% do vencimento nos movimentos pendulares, sendo que apenas 8% recebem suplemento de residência e 17% percorre entre 61 e 100 Km, 15,8% entre 100 e 200 Km e 18,2% mais de 200 Km. Mais de metade dos militares demora mais de uma hora em deslocações e 15,8% demoram mais de 180 minutos.

No que respeita aos dois indicadores usados para medir a produtividade, absentismo e presentismo, salienta-se que 22% dos inquiridos apresentam um absentismo “Elevado” ou “Muito Elevado”. O presentismo, em termos de desempenho percebido, teve mais de metade das respostas (55,3%) no campo “Elevado” e em termos de estado físico e mental apresentou-se como “Bom” (47,6%). Em resposta à QD2, os resultados permitem concluir que o absentismo aumenta com a distância percorrida e com o tempo gasto em viagem, e diminui consoante melhoram as condições do percurso e o sentimento face a essas condições. Constata-se ainda que, embora de forma pouco significativa, regista-se uma ligeira melhoria no desempenho percebido e no estado físico e mental com a redução da distância percorrida e do tempo gasto em viagem.

Em termos de Motivação no Trabalho os resultados apresentam-se positivos. Na motivação intrínseca a moda apresenta-se no “Fortemente” (29,5%), porém 18% apresentam-se “Pouco” ou “Muito Pouco” motivados. No que respeita à Motivação Resultante da Identificação com o Trabalho, a maioria apresenta-se “Fortemente” (27,7%) ou “Muito

Fortemente” (27,7%) motivado. Na Motivação Externa interiorizada, a moda recaí no campo “Moderadamente” (36,2%). Em resposta à QD3, as correlações encontradas indiciam que as condições do percurso têm um efeito positivo na motivação intrínseca e motivação resultante da identificação com o trabalho, e que a motivação externa é influenciada pela distância percorrida e tempo gasto em viagem.

Da análise do Comprometimento Organizacional constatou-se que o Comprometimento Afetivo teve valores muito positivos com 26,6% a responderem “Muito Fortemente” e 24,9% “Totalmente”. O Comprometimento Normativo apresentou a sua moda no campo “Moderadamente” (29,6%). Por fim, o Comprometimento Calculativo apresenta-se igualmente “Moderado” (27,1%). Em resposta à QD4, os resultados indiciam ainda que as más condições do percurso têm um efeito negativo no Comprometimento afetivo e que, tanto o Comprometimento afetivo como o normativo são negativamente influenciados pela distância percorrida.

Desenvolveu-se uma reflexão final, no sentido de melhor compreender as razões para os resultados obtidos e identificar possíveis formas de os otimizar. Nessa perspetiva, salienta-se o papel da aculturação e cultura de missão própria dos militares, bem como alguns fatores minimizadores do impacto das deslocações:

- A importância de a organização proporcionar, em muitas Unidades, alojamento, não só para os militares, mas também para as suas famílias;
- A existência de transportes militares que efetuam ligação com transportes civis;
- O suplemento de residência;
- O facto de alguns militares conseguirem organizar-se em tripulação;
- A utilização da declaração de preferência de colocação na Unidade desejada pelo militar, sendo considerada uma excelente ferramenta da DP em termos de planeamento de colocações futuras;
- O conhecimento dos militares, quando ingressam na Força Aérea, sobre a dispersão geográfica das diversas Unidades;

O melhor conhecimento dos seus recursos humanos é sempre uma mais valia para qualquer organização e deve constituir por parte desta uma preocupação contínua. A melhoria das condições proporcionadas, irá ter, em maior ou menor grau, repercussões em termos de produtividade, motivação e comprometimento. O *contributo* do presente estudo para esse conhecimento, que permite fazer adaptações de modo a ajustar a realidade aos resultados pretendidos, é inegável.

Os resultados apresentados, contribuem para o avanço da ciência ao possibilitarem o levantamento de novas questões para desenvolvimento em estudos consequentes. Qual o peso da peculiaridade dos militares revestida pelo seu juramento de defesa da Pátria e da aculturação própria da Instituição Militar, nos resultados deste estudo face a outros efetuados em contextos civis? Qual o impacto na motivação, produtividade e comprometimento, se a quantidade de movimentos pendulares reduzisse, nomeadamente através de trabalho à distância ou de uma solução de maior flexibilidade do horário de trabalho de modo a evitar o tráfego.

Como *limitação para o presente estudo* reconhece-se o facto de que, apesar do número de

respondentes representar 12,6% da população, a utilização de uma amostra não probabilística acidental condiciona a possibilidade de extrapolação dos resultados. Por outro lado, sendo o estudo delimitado à Força Aérea, abrange apenas cerca de 18% do total do universo de militares das Forças Armadas.

Em *estudos futuros* poderá estender-se a análise aos militares do Exército e da Marinha, e desenvolver-se uma comparação com os militares de Forças Armadas de países de dimensão idêntica a Portugal de modo a perceber se a condição militar é um fator amenizador das consequências dos Movimentos Pendulares. Será também importante perceber se a dispersão das unidades/serviços/órgãos militares têm exercido um efeito negativo no recrutamento.

Em termos de *considerações práticas*, sendo o estudo do impacto dos movimentos pendulares, nos trabalhadores em geral, alvo de estudos cada vez mais aprofundados, devido aos seus potenciais efeitos nefastos, será importante a divulgação desta investigação junto dos responsáveis pela gestão do pessoal da Força Aérea.

For many people, commuting is the worst part of the day, and policies that can make commuting shorter and more convenient would be a straightforward way to reduce minor but widespread suffering.

Daniel Kahneman (teórico da economia comportamental)

### Referências bibliográficas

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bates, R. (2018). Translation Process for Surveys: From English to a Target Language.
- Branco, M. L. C., Firkowski, O.L, C. F., & Moura, R. (2005, maio). Movimento pendular: abordagem teórica e reflexões sobre o uso do indicador. Paper apresentado no XI Encontro Nacional da Associação nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional – ANPU
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2016). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (7.ª ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Costa, M. M. (maio de 2012). Motivação e Satisfação na Força Aérea Portuguesa. *Dissertação Final de Mestrado*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 maio (2015). Define as prioridades e objetivos do Estado no âmbito da defesa. *Diário da República* 1.ª Série, 104, 3219-3221. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Fachada, C. (2015). O Piloto Aviador Militar: Traços Disposicionais, Características Adaptativas e História de Vida. Lisboa: Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia.
- Fachada, C. P. A., Ranhola, N. M. B., & Santos, L. A. B. (2019). Regras e Normas de Autor no IUM (2.ª ed., revista e atualizada). *IUM Atualidade*, 7. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Ferraz, F., Hecksher, S., & Carvalho, E. (2016, setembro). Presenteísmo: As Perdas diárias e silenciosas. Em: CNEG & INOVARSE, XII Congresso Nacional de excelência em Gestão & III Inovarse - Responsabilidade Social Aplicada. Congresso organizado por CNEG & INOVARSE, Rio de Janeiro.

- Franzblau, A. N. (1958). *A primer of statistics for non-statisticians*. Oxford, England: Harcourt, Brace.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., & Morin, E.(2010) The motivation at work scale: Validation evidende in two languages. *Online Educational and Psychological Measurement*. doi: 10.1177/001316440935569821
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A, Aspel, A. K. ... Wang, Z. (2012). Validation evidence in ten languages for the Revised Motivation at Work Scale. Paper apresentado na IWP International Conference 2012. Sheffield, UK.
- IBM Corp. (2015). *IBM SPSS Statistics for Macintosh*, Version 23.0. . Armonk, NY: IBM Corp.
- INE (2003), *Movimentos pendulares e organização do território metropolitano: área metropolitana de Lisboa e área metropolitana do Porto 1991-2001*, Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- IUM. (2009). Regras e Normas de Autor no IUM. *IUM Actualidade* (7), p. 14.
- Leal, E. A., Miranda, G. J.,& Carmo, C. R. (2012).Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 24(62), pp. 162-163. doi: 10.1590/S1519-7077201300020000
- Lei n.º 51/2013, de 24 julho 2013. Alteração ao Decreto-Lei n.º 172/94, de 25 de junho. [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=1958A0008&nid=1958&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1958A0008&nid=1958&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=)
- Macedo, M. I., (julho de 2017) *Análise do Fenómeno do Presentismo e a sua Relação com as Questões da Saúde e da Produtividade: Um Estudo de Caso*. Porto: Católica, Faculdade de Educação e Psicologia.
- Maroco, J. (2010). *Análise Estatística com utilização do SPSS (3 ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- NEP/INV - 001 (2018). *Trabalhos de Investigação*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: IUM.
- NEP/INV - 003 (2018). *Estrutura e Regras de Citação e Referenciação de Trabalhos Escritos a Realizar no IUM*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: IUM.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., Salgueiro, M.F.(2008) Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 2008,VOL. 14, N.º 1, pp. 115-133. Retirado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Pereira, R. H. M. (2007). Mobilidade Pendular: uma proposta teórica sobre o seu estudo. IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Huerta Grande, Córdoba, Argentina. <https://www.academica.org/000-028/48.pdf>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS (6.ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Reis, F. L., & Silva, M.J. (2012) *Princípios de Gestão*. Lisboa: Edições Sílabo
- Rego, A., Pina e Cunha, M., Gomes, J. F. S., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano [versão PDF]*. Retirado de [http://www.silabo.pt/Conteudos/8131\\_PDF.pdf](http://www.silabo.pt/Conteudos/8131_PDF.pdf)

- Rocha, J.A.O. (2005). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Lisboa: Escolar Editora.
- Santos, L. A., & Lima, J. M. (2016). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação*. Lisboa: IESM.
- Silva, J. P., & Queirós, A. B. (2005). Indicadores de Produtividade da Marinha, de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/483>
- Van Ommeren, J., & Gutierrez-i-Puigarnau, E. (03 de 02 de 2009). *Are Workers with A Long Commute Less Productive? An Empirical Analysis of Absenteeism*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/86690/1/09-014.pdf>