

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL:
CRENÇAS, VALORES E SAÚDE

FLORIANÓPOLIS

2008

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

EMMANUELLE ELISE CAMPOS DE MORAES

PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL:
CRENÇAS, VALORES E SAÚDE

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Curso de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz

FLORIANÓPOLIS

2008

TERMO DE APROVAÇÃO

EMMANUELLE ELISE CAMPOS DE MORAES

PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL: CRENÇAS, VALORES E SAÚDE

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Curso de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, pela seguinte banca examinadora:

Coordenador:	_____ Prof. Dr. Narbal Silva Departamento de Psicologia, UFSC
Orientador:	_____ Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz Departamento de Psicologia, UFSC
Examinador:	_____ Prof. Dr. Francisco Heitor da Rosa Departamento de Psicologia, UEL
Examinador:	_____ Prof. Dr. Jamir João Sardá Júnior Departamento de Psicologia, UNIVALI
Suplente:	_____ Prof. Dr. Brígido Vizeu Camargo Departamento de Psicologia, UFSC

Florianópolis, 07 de novembro de 2008.

Dedico este trabalho à minha avó, por tudo que ela representa em minha vida, pelo amor incondicional que sempre teve por mim e por sempre ter acreditado na minha capacidade.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela serenidade e inspiração concedidas ao longo desta caminhada.

Aos que amo, familiares e amigos, por terem escutado minhas angústias, alegrias e decepções como se fosse a primeira vez. O amor, o estímulo e o carinho, que a mim dedicaram, foram as armas desta vitória.

Ao meu Orientador, mestre e amigo, por ter acreditado neste ideal. Sabendo conduzir e orientar, nos momentos oportunos, com palavras de ensinamento e de incentivo.

À amiga e doutoranda Everley Rosane Goetz, que acompanhou toda esta trajetória, pelos ensinamentos, pela incansável dedicação e carinho. Obrigada, especialmente, pelo apoio incondicional e pela paciência.

Aos Comandantes da EAMSC (Capitão-de-Fragata Paulo Fernandes Baltoré e Capitão-de-Fragata Eduardo Ferreira da Silva) e Imediatos (Capitão-de-Corveta Rozzane Hermann do Amaral e Capitão-de-Corveta Ester Homsani), que apoiaram e incentivaram a realização deste trabalho.

A minha Encarregada, chefe e amiga, Capitão-Tenente (T) Silmara Cristiane de Medeiros Nochi, pelo apoio, incentivo e, principalmente, amizade.

Aos integrantes do SOE/SOP da EAMSC por terem disponibilizado o material de apoio a este estudo.

Aos colegas de trabalho que colaboraram na coleta de dados desta pesquisa: Tenentes (Cristiane, Gisele, Cláudio, Tiago, Lagos e Ingrid); Sargentos (Hilário e Vinícius); e, estagiária (Carolina).

E, acima de tudo, aos participantes desta pesquisa, Aprendizes-Marinheiros e Grumetes, pois sem eles este trabalho não teria se realizado.

A todos, MUITO OBRIGADA!

A carreira militar não é uma atividade inespecífica e descartável, um simples emprego, uma ocupação, mas um ofício absorvente e exclusivista, que nos condiciona e autolimita até o fim. Ela não nos exige as horas de trabalho da lei, mas todas as horas do dia, nos impondo também nossos destinos. A farda não é uma veste, que se despe com facilidade e até com indiferença, mas uma outra pele, que adere à própria alma, irreversível para sempre.

(Gen. Octávio Costa¹)

¹ Chefe da Assessoria Especial de Relações Públicas da Presidência da República no Governo Médici.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	V
LISTA DE TABELAS	X
LISTA DE FIGURAS	XII
LISTA DE SIGLAS	XIII
RESUMO	XIV
ABSTRACT	XV
I. INTRODUÇÃO	16
II. OBJETIVOS	21
2.1 GERAL	21
2.2 ESPECÍFICOS	21
III. SER APRENDIZ-MARINHEIRO	22
3.1 A PROFISSÃO MILITAR	22
3.2 A CARREIRA MILITAR	27
3.3 O CONTEXTO DO TRABALHO MARINHEIRO	28
3.4 INGRESSO NA CARREIRA MILITAR-NAVAL	30
3.5 A FORMAÇÃO MILITAR-NAVAL.....	33
IV. A PSICOLOGIA NAS FFAA	36
4.1 A PSICOMETRIA E A INSERÇÃO DOS CONHECIMENTOS PSICOLÓGICOS NO CONTEXTO MILITAR	36
4.1.1 Nos Estados Unidos.....	36
4.1.2 No Brasil.....	38
4.2 A PSICOLOGIA MILITAR NO BRASIL NA ATUALIDADE	40
4.2.1 Trabalhos Recentes Realizados no Brasil sobre Psicologia na Área Militar. 42	
V. O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL: CRENÇAS E VALORES.....	50
5.1 CONCEITO DE CRENÇAS.....	50
5.2 CONCEITO DE VALOR	50
5.3 TEORIA DOS VALORES	52
5.4 VALORES ORGANIZACIONAIS	56
5.5 VALORES DA CULTURA MILITAR-NAVAL.....	60
5.6 O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL	62

VI. SAÚDE NO ÂMBITO MILITAR-NAVAL	69
6.1 CONCEITO DE SAÚDE	69
6.2 SAÚDE NA MARINHA DO BRASIL	70
6.3 ASPECTOS RELEVANTES DE SAÚDE NO ÂMBITO MILITAR ENCONTRADOS NA LITERATURA INTERNACIONAL.....	75
6.3.1 Alterações de Saúde Durante a Formação Militar.....	75
6.3.2 O Estresse de Combate.....	77
6.3.3 Hardiness	79
VII. MÉTODO	82
7.1 - NATUREZA DO ESTUDO	82
7.2 - PARTICIPANTES E AMOSTRA.....	82
7.2.1 Participantes do Estudo Empírico I – Piloto.....	83
7.2.2 Participantes do Estudo Empírico II - fase 1	83
7.2.3 Participantes do Estudo Empírico II - fase 2	84
7.3 - CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL.....	84
7.4 – INSTRUMENTOS.....	85
7.4.1 Questionário de Dados Sócio-Demográficos	85
7.4.2 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)	85
7.4.3 Inventário de Crenças e Valores relacionados à Vida Militar (ICVM).....	88
7.5 – PROCEDIMENTOS.....	94
7.5.1 Solicitação para realização da pesquisa na EAMSC	94
7.5.2 Encaminhamento ao Comitê de Ética.....	94
7.5.3 Coleta dos dados.....	95
7.5.4 Análise dos dados	97
VIII RESULTADOS	98
8.1 RESULTADOS DO ESTUDO EMPÍRICO I – PILOTO (1ª ETAPA).....	98
8.1.1 Inventário de Crenças e Valores Militares	98
8.1.2 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)	107
8.2 ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1	108
8.2.1 Questionário de Dados Sócio-Demográficos	108
8.2.2 Inventário de Crenças e Valores Militares	110
8.2.3 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)	124
8.3 ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 2.....	125
8.3.1 Inventário de Crenças e Valores Militares	125

8.3.2 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)	133
8.4 RESULTADOS DAS PERGUNTAS INDEXADAS NO ICVM	134
IX DISCUSSÃO.....	137
9.1 CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO ICVM.....	137
9.1.1 Análise Fatorial	137
9.1.2 Correlação entre os Itens	140
9.1.3 Consistência Interna do Teste.....	141
9.1.4 Distribuição Normal (z) no Escore Total do ICVM.....	142
9.1.5 Validade e Fidedignidade do ICVM.....	143
9.2 CARACTERIZAÇÃO DO PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL	144
9.2.1 Crenças e Valores Militares.....	144
9.2.2 Saúde no Processo de Adaptação à Vida Militar-Naval.....	150
9.3 AVALIAÇÃO DA PESQUISA	154
X CONCLUSÃO.....	158
XI REFERÊNCIAS.....	161
ANEXOS.....	169
ANEXO A - PROCEDIMENTOS MÉDICO-PERICIAIS PARA INGRESSAR/DEIXAR O SERVIÇO ATIVO DA MARINHA (SAM)/SERVIÇO PÚBLICO GERAL (SPG) E SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO (SMV).....	170
ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	176
ANEXO C - QUESTIONÁRIO DE DADOS BIOGRÁFICOS.....	177
ANEXO D - ICVM - ESTUDO EMPÍRICO I - PILOTO.....	182
ANEXO E - CARTA DE APROVAÇÃO DO CONSELHO DE ÉTICA DA UFSC	187
ANEXO F – ICVM ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1	189
ANEXO G – ICVM ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 2	193

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 VARIÁVEIS DEFINIDORAS DA INVESTIGAÇÃO DA ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL DISPONÍVEL NA LITERATURA.....	89
TABELA 2 ITENS QUE COMPÕEM A DIMENSÃO COGNITIVO-COMPORTAMENTAL DO ICVM	91
TABELA 3 ITENS QUE COMPÕEM A DIMENSÃO SÓCIO-ECONÔMICA DO ICVM	92
TABELA 4 ITENS QUE COMPÕEM A DIMENSÃO SÓCIO-AFETIVA DO ICVM.....	93
TABELA 5 CRONOGRAMA DE APLICAÇÃO	95
TABELA 6 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO COGNITIVO-COMPORTAMENTAL – FATOR 1 - PILOTO	99
TABELA 7 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO SÓCIO-ECONÔMICA – FATOR 2 - PILOTO	101
TABELA 8 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO SÓCIO-AFETIVA – FATOR 3 - PILOTO	102
TABELA 9 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO I COM MÉDIA > 3,7 - PILOTO.....	103
TABELA 10 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO I COM MÉDIA < 2,5 - PILOTO.....	104
TABELA 11 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO I COM $DP > 0,95$ - PILOTO.....	104
TABELA 12 CARGA FATORIAL DOS ITENS DO ESTUDO PILOTO	106
TABELA 13 RESULTADOS OBTIDOS NO QSG EXPRESSOS EM FREQUÊNCIA - PILOTO	108
TABELA 14 PERFIL DEMOGRÁFICO DA POPULAÇÃO DO ESTUDO EMPÍRICO II	109
TABELA 15 PERFIL PROFISSIONAL POPULAÇÃO DO ESTUDO EMPÍRICO II.....	110
TABELA 16 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO COGNITIVO-COMPORTAMENTAL – FATOR 1- FASE 1	111
TABELA 17 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO SÓCIO-ECONÔMICA – FATOR 2 – FASE 1	113
TABELA 18 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO SÓCIO-AFETIVA – FATOR 3- FASE 1	114
TABELA 19 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1 COM $DP > 0,95$	115
TABELA 20 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1 COM MÉDIAS > 3,7.....	116
TABELA 21 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1 COM MÉDIAS < 2,5	116
TABELA 22 CARGA FATORIAL DOS ITENS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1	118
TABELA 23 COMPARATIVO ENTRE OS ITENS DA ESCALA ORIGINAL E DAS SUBSEQÜENTES	120

TABELA 24 COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN’S – FASE 1	121
TABELA 25 ESCORES BRUTOS DO ICVM – FASE 1	122
TABELA 26 COMPARAÇÃO DOS ESCORES DO ICVM E DO QSG – FASE 1	123
TABELA 27 RESULTADOS DO QSG – ESTUDO 2 – FASE 1	124
TABELA 28 DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ITENS DA DIMENSÃO COGNITIVO- COMPORTAMENTAL – FATOR 1 – FASE 2	125
TABELA 29 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 2 COM $DP > 0,75$	126
TABELA 30 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 2 COM MÉDIAS $> 3,7$	126
TABELA 31 VARIÁVEIS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 2 COM MÉDIAS < 3	127
TABELA 32 CARGA FATORIAL DOS ITENS DO ESTUDO EMPÍRICO II – FASE 1 E FASE 2	128
TABELA 33 COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN’S – FASE 2	130
TABELA 34 ESCORES BRUTOS DO ICVM – FASE 2.....	131
TABELA 35 COMPARAÇÃO DOS ESCORES DO ICVM E DO QSG – FASE 2.....	132
TABELA 36 RESULTADOS DO QSG – ESTUDO 2 – FASE 2.....	133
TABELA 37 RESPOSTAS DA PERGUNTA INDEX 1 DO ICVM – FASE 2.....	135
TABELA 38 RESPOSTAS DA PERGUNTA INDEX 2 DO ICVM – FASE 2.....	136
TABELA 39 CONSISTÊNCIA INTERNA DO ICVM.....	141
TABELA 40 DISTRIBUIÇÃO NORMAL (z) DO ICVM.....	142
TABELA 41 SÍNTESE DOS RESULTADOS DO QSG.....	151

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 ROSA DAS VIRTUDES (EMA-137, 2004).....	61
FIGURA 2 DIAGRAMA DE DECLIVIDADE DO ESTUDO PILOTO	107XI
FIGURA 3 DIAGRAMA DE DECLIVIDADE DO ESTUDO II – FASE 1	119
FIGURA 4 HISTOGRAMA DO ICVM – FASE 1	123
FIGURA 5 DIAGRAMA DE DECLIVIDADE DO ESTUDO II – FASE 2	129
FIGURA 6 HISTOGRAMA DO ICVM – FASE 2	132

LISTA DE SIGLAS

AM	Aprendiz-Marinheiro
CPA	Corpo de Praças da Armada
CSM	Corpo de Saúde da Marinha
DEnsM	Diretoria de Ensino da Marinha
DSM	Diretoria de Saúde da Marinha
EAM	Escola de Aprendizes-Marinheiros
EAMSC	Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina
EB	Exército Brasileiro
FAB	Força Aérea Brasileira
FFAA	Forças Armadas
GR	Grumete
ICVM	Inventário de Crenças e Valores Militares
MB	Marinha do Brasil
MN-RC	Marinheiro Recruta
QSG	Questionário de Saúde Geral de Goldberg
SALVAER	Serviço de Busca e Salvamento Aéreo
SALVAMAR	Serviço de Busca e Salvamento Marítimo
SAM	Serviço Ativo da Marinha
SD-FN	Soldado Fuzileiro Naval
SOE	Serviço de Orientação Educacional
SOP	Serviço de Orientação Pedagógica
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMO

MORAES, E. E. C. (2008). Processo de Adaptação à Vida Militar-Naval: Crenças, Valores e Saúde. *Dissertação de Mestrado*. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

As escolas de formação militar têm como característica básica transmitir aos seus alunos os preceitos da vida militar, fundados nos pilares da hierarquia e da disciplina. Tal imposição, muitas vezes, pode gerar conflito, durante o processo de adaptação à vida militar, fruto da divergência entre valores individuais e organizacionais, podendo ou não trazer conseqüências para a saúde do indivíduo. A partir desta premissa, foi realizado um estudo descritivo-exploratório para investigar o processo de adaptação à vida militar-naval na Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC), tendo como base as alterações percebidas pelos aprendizes em suas crenças, valores e saúde. A amostra, por conveniência, foi composta por 100 Grumetes (GR) da turma Zulu e 355 Aprendizes-Marinheiros (AM) da turma Alfa da EAMSC, os quais foram submetidos à aplicação de três instrumentos: o Inventário de Crenças e Valores Militares (ICVM), construído e validado especificamente para esse fim com base nos valores organizacionais; o Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG); e o questionário de dados demográficos para caracterização da amostra. Foi utilizado o *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 10.0)* para a análise descritiva e relacional dos dados. Os principais resultados sugerem que o processo de adaptação à vida militar-naval caracteriza-se pela assimilação dos valores básicos da vida militar no período de adaptação inicial, e no decorrer da formação são gradativamente incorporados os valores que englobam comprometimento e sentimento de pertença à MB. Embora se perceba uma mudança na hierarquia de valores dos GR, não se pode atribuir esta mudança à formação militar (razão *t*). Os resultados do QSG apontam para uma prevalência maior de transtornos mentais menores nos AM e GR do que em jovens civis, com predomínio para as alterações do estresse, dos distúrbios psicossomáticos e do sono. Sendo que estas são mais evidenciadas no período de adaptação inicial. O QSG e o ICVM obtiveram um índice moderado de correlação negativa ($r = -0,4$). Ao término deste estudo, o ICVM em sua versão final, composta por 24 itens, foi considerado um instrumento válido e fidedigno, de acordo com as normas da psicometria – validade de face, de conteúdo e de construto ($KMO = 0,897$ e $\alpha = 0,862$), e distribuição normal (*z*) – para mensuração de crenças e valores militares, podendo ser utilizado em estudos posteriores.

Palavras-chave: Psicologia militar, adaptação militar-naval; medidas psicológicas.

ABSTRACT

MORAES, E. E. C. (2008). Process of Adaptation to Military-Naval Life: Beliefs, Values and Health. *Dissertação de Mestrado*. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

The basic characteristic of military schools is to convey to their students the precepts of military life, based on hierarchy and discipline. Such imposition, very often, may generate conflict during the process of adaptation of individual and organizational values, what may bring or not consequences to the individual's health. Based on this premise, a descriptive-explanatory study has been conducted to investigate the process of adaptation to military-naval life at Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC) - School of Apprentices-Sailors of Santa Catarina, based on changes perceived in the apprentices' beliefs, values and health. Conveniently, the subjects were 100 Grumetes (GR) - Cabin boys, from the Zulu class (2007) and 355 Apprentices-Sailors (AM) from the Alfa class (2008), from EAMSC, with whom three instruments were applied: the "Inventário de Crenças e Valores Militares" (ICVM) - Inventory of Beliefs and Military Values, built and validated specifically for this purpose based on organizational values, the "Questionário de Saúde Geral de Goldberg" (QSG) - Questionnaire of General Health of Goldberg; and the demographic data questionnaire to characterize the sample. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS 10.0) was used for the descriptive and relational data analysis. The main results indicate that the process of adaptation to military-naval life is characterized by the assimilation of basic values concerning the military life on the initial period of adaptation, and during the graduation process the values of commitment and feeling of belonging to the Brazilian Navy are gradually incorporated. Although it is possible to notice changes concerning the GRs' hierarchy of values, it is not possible to relate these changes to the military life formation (reason *t*). The results from the QSG point to some stronger prevalence of minor mental disturb on AM and GR (young military men) than on civilian men, mostly about changes on the stress level, on psychosomatic and on sleeping disturbs. These changes are more evident in the initial period of adaptation. The QSG and the ICVM obtained a moderate index of negative correlation ($r = -0,4$). By the end of this study, the ICVM in its final version, composed by 24 items, was considered a valid and reliable instrument, according to the rules of psychometry – face validity, content and construct ($KMO = 0,897$ and $a = 0,862$) and normal distribution (z) – for measurement of beliefs and military values, being useful for future studies.

Key-words: military psychology, military-naval adaptation, psychological measures.

I. INTRODUÇÃO

As Forças Armadas (FFAA) sempre tiveram um papel fundamental na história do Estado, que política e juridicamente organizado, necessita garantir a proteção e inviolabilidade da soberania territorial, ou conquistar novos territórios. Estão prioritariamente a serviço de garantir a paz, servindo antes à defesa do que ao ataque, encarregando-se da segurança interna, e de inúmeras atividades subsidiárias como atendimento às calamidades (defesa civil), atendimento cívico-social, organização do tráfego marítimo e aéreo, dentre outras. As FFAA no Brasil, no seu aspecto constitucional, caracterizam-se como instituições nacionais permanentes e regulares, e se destinam à garantia dos poderes constitucionais, à defesa e segurança externa do Estado, funções estabelecidas pelo artigo 142 da Constituição Brasileira de 1988.

O ambiente militar é considerado um ambiente estressor, não só em função da atividade prioritária: treinar homens para a guerra, mas pela própria rotina dos quartéis, a qual engloba, acima de tudo, um regime de servidão, sustentado por dois grandes pilares: a disciplina rígida e a hierarquia. Tradicionalmente, a vida militar tem sido associada a riscos, alta mobilidade geográfica, separação temporária da família, necessidade de praticar a violência, exposição a perigos, treinamentos intensivos, disciplina férrea, exercícios físicos pesados, solidez moral e obediência profissional acima de qualquer direito ou dever pessoal.

Indivíduos submetidos a este ambiente, em que a maioria dos comportamentos é controlada, ao longo dos anos de serviço ativo, poderão ou não desenvolver transtornos psíquicos ou somáticos, de acordo com características individuais, as quais englobam fatores como a vulnerabilidade e a resiliência. Entende-se por vulnerabilidade a pré-disposição genética e psicológica que um indivíduo tem para desenvolver determinadas doenças quando esse é exposto a um ambiente estressor. O conceito de resiliência diz

respeito a capacidade de: a) desenvolver estratégias de enfrentamento, apesar das condições adversas; b) recuperar-se quando situações indesejáveis ocorrem; e, c) prosperar frente ao estresse (Straub, 2005).

No estudo realizado por Castro (2004), com cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), foram investigadas as diferenças existentes nos padrões comportamentais entre jovens militares e não-militares, descritos pelos próprios Cadetes como “o mundo aqui dentro” e o “mundo lá fora”, deixando claro que existe uma idéia subjacente de que existem atributos físicos, comportamentais, morais e ambientais, que distinguem e tornam reconhecíveis os militares, mesmo quando eles não estão usando farda. O desenvolvimento desses atributos está vinculado ao aprendizado e a incorporação da cultura das instituições militares, ou seja, das suas tradições, crenças e valores. Os centros de formação militar são os responsáveis pelo processo de transmissão destes valores organizacionais, além dos ensinamentos profissionais (técnicos).

Para Berger e Luckmann (1985) a socialização militar fornece um dos principais exemplos sociológicos da “alternação”, uma forma particularmente intensa de socialização secundária na qual o indivíduo “muda de mundos” e em que há uma intensa interação dentro do grupo. O processo de se tornar um soldado pressupõe a dissolução de uma identidade civil e a aquisição de uma identidade militar, a qual pressupõe a incorporação do papel² militar, com toda a responsabilidade derivada do *status*³ gerado por este novo papel perante a sociedade. O período de formação militar constitui o momento em que o jovem deve erradicar hábitos da vida civil incompatíveis com os preceitos da vida militar, adquirir confiança proveniente do enfrentamento e da

² Os papéis são configurações padronizadas de comportamento requeridos de todas as pessoas que desempenham uma parte em determinado relacionamento funcional, sem que sejam levados em conta os desejos pessoais ou as obrigações interpessoais irrelevantes a tal relacionamento (Katz e Kahn, 1978).

³ Conjunto de privilégios e deveres que um indivíduo possui decorrentes do papel que desempenha na sociedade.

conquista de uma dureza apropriada ao militar, e unir-se aos seus companheiros submetidos a uma mesma experiência, momento em que se desenvolve o “espírito de corpo”⁴.

O ingresso nas Escolas de Aprendizes-Marinheiros (EAM) ocorre mediante concurso público, do qual participam anualmente milhares de jovens (homens), sem qualquer tipo de distinção de raça, credo e classe social. As EAM organizam suas atividades de modo rigoroso: formaturas, aulas, instruções técnicas e táticas (ensino militar-naval), reuniões, embarques em navios, exercícios físicos e inspeções são práticas constantes. Com uma programação que começa, diariamente, às seis horas com a “alvorada” e termina às 21:30 horas com o toque de “silêncio”, os alunos são submetidos a um conjunto de exigências físicas e mentais com as quais normalmente não estão acostumados, além de passarem por processos de avaliação nos campos intelectual, psicológico, físico, moral, disciplinar e de aptidão específica para a carreira militar-naval, o que lhes exige esforço e direcionamento constantes. Os valores e as atitudes próprios do militar, bem como a necessária capacitação profissional, são desenvolvidos por meio do serviço diário, da orientação constante por parte dos mais antigos e de um programa específico da Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM).

O processo de adaptação à vida militar-naval abrange não somente a incorporação dos valores militares, mas também o desenvolvimento de habilidades e estratégias para enfrentar as peculiaridades da “vida marinheira”, tais como: a) confinamento em navios; b) adaptações fisiológicas a um ambiente não natural – movimento de balanço e de caturro do navio⁵, e de imersão nos submarinos; c) guarnecimento de faróis em ilhas e locais inabitados do Continente; e, d) longos períodos de afastamento do grupo familiar – como no caso de algumas viagens que

⁴ Coesão; homogeneidade do grupo; companheirismo entre os militares.

⁵ O balanço corresponde ao movimento em torno do eixo horizontal do navio, e o de caturro, em torno do vertical.

podem levar entre seis a doze meses em comissões ou missões especiais, como o guarnecimento da Base da Marinha Brasileira “Estação Comandante Ferraz”, no Continente Antártico.

Com base nas considerações a respeito das particularidades exigidas para a adaptação à vida militar e frente à escassez de estudos realizados nessa área, principalmente no Brasil, o tema torna-se relevante para o campo científico, pois pode fornecer subsídios para melhorar o processo de inserção na carreira militar, favorecendo o bem-estar biopsicossocial destes indivíduos. Além disso, considerando que no Brasil o serviço militar é obrigatório para os homens, nos termos do artigo 143 da Constituição Federal de 1988, é importante considerar que a ocorrência de um processo de adaptação saudável à vida militar constitui-se como um elemento fundamental do papel social das FFAA tão discutido na atualidade.

Para a Psicologia Militar, este estudo constitui-se em um aporte relevante no sentido de ressaltar características e peculiaridades do processo de adaptação à vida militar, que servirão de base tanto para a Psicologia, quanto para os centros de formação militar. Em outras palavras, estas bases podem gerar uma compreensão mais acurada sobre o processo de adaptação à vida militar e fornecer subsídios também à formação do militar.

Entende-se por psicologia militar a aplicação de conhecimentos da ciência psicológica no âmbito militar por psicólogos treinados para atuarem tanto nos setores operativos⁶ das FFAA, quanto na prestação de serviços em outros campos da psicologia, tais como: clínica, organizacional, escolar, hospitalar, entre outros. O público-alvo para atendimento são os militares da ativa, e para tanto, faz-se necessário, profissionais

⁶ Setores cuja missão principal é o Combate. Na MB são setores operativos: Navios da Esquadra, Fuzileiros Navais e Aviação Naval.

adaptados ao meio militar, para que possam compreender e atender às necessidades oriundas dos treinamentos e operações militares.

Dessa forma, por meio de um estudo do tipo descritivo e exploratório sobre o processo de adaptação à vida militar-naval dos Aprendizes-Marinheiros, este trabalho se propôs a verificar: qual a influência do processo de adaptação à vida militar-naval nas crenças, valores e percepção de saúde nos Aprendizes-Marinheiros?

Os instrumentos utilizados para realização desta pesquisa foram o Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG) e o Inventário de Crenças e Valores Militares (ICVM), este último foi construído durante este estudo, com base nas variáveis que identificam as crenças e valores militares descritas na literatura. Por meio desses instrumentos buscou-se identificar o modo de pensar, de sentir e de se comportar de cada indivíduo em diferentes momentos do processo de formação militar-naval.

II. OBJETIVOS

2.1 Geral

- Verificar a influência do processo de adaptação à vida militar-naval nas crenças, valores e percepção de saúde em Aprendizes-Marinheiros.

2.2 Específicos

- Construir um inventário de crenças e valores militares;
- Identificar as principais mudanças no sistema de crenças e valores dos Aprendizes-Marinheiros;
- Identificar alterações percebidas pelos Aprendizes-Marinheiros em sua saúde;
- Caracterizar o processo de adaptação à vida militar-naval na Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina;
- Comparar resultados apresentados no Questionário de Saúde Geral e no Inventário de Crenças e Valores, pelos Aprendizes-Marinheiros no início do curso e após a promoção a Grumete (GR).

III. SER APRENDIZ-MARINHEIRO

O desenvolvimento de uma pesquisa dentro de um centro de formação militar requer do pesquisador familiarização e conhecimento do ambiente em que está se inserindo. Nesse sentido, e com o intuito de familiarizar o leitor com os preceitos da vida militar, serão descritas neste capítulo as particularidades da profissão e da carreira militar, as características do trabalho marinheiro, da formação militar-naval, assim como os requisitos necessários para o ingresso na Marinha do Brasil

3.1 A Profissão Militar

O Art.3 da lei 6.880, de 9 de Dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares) descreve que: *“os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares”* (p. 5). De acordo com esta mesma lei, a carreira militar tem como característica o desenvolvimento de atividades ininterruptas e inteiramente dedicadas às finalidades essenciais das Forças Armadas (FFAA), isto é, *“defender a Pátria e garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem”* (Brasil, 1980, p. 5).

A profissão militar é caracterizada por preceitos rígidos de disciplina e de hierarquia, e exigência de elevados níveis de higidez física e psicológica, fatores estes que procuram manter os indivíduos sempre aptos a reagir, de forma adequada, às mais variadas e adversas situações. As normas do Estado Maior das Forças Armadas (EMFA) descrevem que o indivíduo que segue a carreira militar terá que obedecer a severas regras disciplinares e a rigorosos princípios hierárquicos, que regularão toda sua vida profissional e pessoal. Com crenças, valores e símbolos peculiares, os militares compartilham de preceitos que representam a base da profissão. Dentre os principais

valores estão: o patriotismo, que evoca fidelidade à Pátria e sacrifício da própria vida; o civismo e o culto das tradições históricas; amor à profissão e entusiasmo com o exercício desta, além de aprimoramento técnico-profissional (Brasil, 1980, p.13).

O militar, independentemente de sua qualificação técnica-profissional, está sujeito a uma série de obrigações e deveres previstos na Constituição Federal, no Estatuto dos Militares e nas normas do EMFA, os quais o distinguem do cidadão civil. Nesse sentido, destacam-se aqui as características desta profissão, consideradas como as de maior relevância para este estudo:

a. Comprometimento da própria vida: a possibilidade iminente de um dano físico ou da morte não só é um fato permanente de sua profissão, como também é um dever, de acordo com o disposto no artigo 31 do Estatuto dos Militares:

Art. 31 – Os deveres militares emanam de um conjunto de vínculos racionais e morais que ligam o militar à Pátria e ao seu serviço, e compreendem, essencialmente:

I – a dedicação e a fidelidade à Pátria, cuja honra, integridade e instituições devem ser defendidas mesmo com o sacrifício da própria vida;

(....) omissos (Brasil, 1980).

Juramento à Bandeira prestado por todos os integrantes da Marinha do Brasil (MB) por ocasião de sua incorporação:

"Incorporando-me à Marinha do Brasil, prometo cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado, respeitar os superiores hierárquicos, tratar com afeição os irmãos de armas, e com bondade os subordinados, e dedicar-me inteiramente ao serviço da Pátria, cuja Honra, Integridade, e Instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida!" (EMA-137, 2004).

b. Sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia: ao ingressar nas FFAA, o militar deverá obediência às normas disciplinares e aos princípios hierárquicos que condicionarão sua vida pessoal e profissional. A hierarquia e a disciplina são a base institucional das FFAA e devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa e da reserva. Compreender esses dois princípios é de suma importância para perceber como os indivíduos se inserem neste sistema. Entende-se por hierarquia militar:

“A ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou a graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento em seqüência de autoridade” (Brasil, 1980, p. 8).

A disciplina consiste na:

“Rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desses organismos” (Brasil, 1980, p. 9).

c. Dedicação exclusiva e disponibilidade permanente: ao militar é vetado exercer qualquer outra atividade profissional, exceto aos profissionais da área de saúde, assim como deverá manter-se disponível para o serviço ao longo das 24 horas do dia, sem direito a reivindicar qualquer remuneração extra, compensação de qualquer ordem ou cômputo de serviço especial.

d. Mobilidade geográfica: o militar pode ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, indo residir, em alguns casos, em locais inóspitos e destituídos de infra-estrutura de apoio. O núcleo familiar é afastado de seu local de origem, e não estabelece relações duradouras e permanentes na cidade em que irá

residir, pois não permanecerá ali por muito tempo, podendo levá-lo ao fenômeno de desenraizamento cultural.

e. Vigor físico: as atribuições que o militar desempenha, não só por ocasião de eventuais conflitos, para os quais deve estar sempre preparado, mas, também, no tempo de paz, exigem-lhe elevado nível de saúde física e mental. Sendo assim, ele é submetido, durante toda a sua carreira, a periódicos exames médicos e a testes de aptidão física, que condicionam a sua permanência no serviço ativo.

f. Formação específica e aperfeiçoamento constante: o exercício da profissão militar exige uma rigorosa e diferenciada formação. Ao longo de sua vida profissional, o militar de carreira passa por um sistema de educação continuada, que lhe permite adquirir as capacitações específicas aos diversos níveis de exercício da profissão militar e a realizar reciclagens periódicas para fins de atualização e manutenção dos padrões de desempenho.

g. Proibição de participar de atividades políticas: o militar da ativa é proibido de filiar-se a partidos e de participar de atividades políticas, especialmente as de cunho político-partidário.

h. Proibição de se sindicalizar e de participação em greves ou em qualquer movimento reivindicatório: o impedimento de sindicalização advém da rígida hierarquia e disciplina, por ser inaceitável que o militar possa contrapor-se à instituição a que pertence, devendo-lhe fidelidade irrestrita. A proibição de greve decorre do papel do militar na defesa do país, interna e externa, tarefa prioritária e essencial ao Estado.

i. Restrições a direitos trabalhistas: o militar não usufrui de alguns direitos trabalhistas, de caráter universal, que são assegurados aos trabalhadores, dentre os quais incluem-se:

- remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno;

- jornada de trabalho diário limitada a oito horas;
- obrigatoriedade de repouso semanal remunerado;
- remuneração de serviço extraordinário, devido a trabalho diário superior a oito horas diárias.

j. Vínculo com a profissão: mesmo quando na inatividade, o militar permanece vinculado à sua profissão. Os militares na inatividade, quando não reformados, constituem a "reserva" de 1ª classe das FFAA, devendo manter-se prontos para eventuais convocações e para o retorno ao serviço ativo, conforme prevê a lei, independente de estarem exercendo outra atividade, não podendo, por tal motivo, eximirem-se dessa convocação.

k. Conseqüências para a família: as exigências da profissão não ficam restritas à pessoa do militar, mas afetam também a vida familiar, a tal ponto que a condição do militar e a condição da sua família tornam-se estreitamente ligadas:

- a formação do patrimônio familiar é extremamente dificultada;
- a educação dos filhos é prejudicada;
- o exercício de atividades remuneradas por cônjuge do militar fica, praticamente, impedido;
- o núcleo familiar não estabelece relações duradouras e permanentes na cidade de residência, na qual, normalmente, passará apenas três anos.

Como se pode observar, a profissão militar não é apenas um ofício ou uma atividade especializada, pois exige dos seus integrantes muito mais do que qualificação técnica. Ela requer do militar dedicação exclusiva, comprometimento, abnegação e fé na missão da instituição a que pertence. Num sentido figurado, podemos falar que ser militar é exercer um sacerdócio, cercado de ritos. Há que se ter vocação. Cabe lembrar que depois de realizar o juramento à bandeira, o indivíduo será sempre um militar,

mesmo não estando no serviço ativo das FFAA, e estará sujeito a ser convocado a qualquer momento. O próximo tópico aborda aspectos referentes à estrutura da carreira militar.

3.2 A Carreira Militar

A carreira militar é estruturada de forma singular, diferenciando-se das carreiras civis em vários aspectos, que vão desde o tipo de promoção de seus profissionais, ou o modo peculiar de que se reveste o exercício de suas funções, até a condição especial de seus inativos. O processo de ascensão funcional na carreira militar difere das práticas existentes nas demais instituições, não estando atrelado somente à competência técnica, mas também à hierarquia, ou seja, por mais elevada que seja a capacidade profissional de um indivíduo, ele somente exercerá cargos de chefia quando tiver atingido determinado posto ou graduação. Os postos e as graduações dos militares são indispensáveis, não só na guerra, mas também em tempo de paz, pois traduzem, dentro de uma faixa etária específica, responsabilidades e a habilitação necessária para o exercício das atribuições que lhes são correspondentes. O militar exerce, ao longo de sua carreira, cargos e funções em graus de complexidade crescente, o que faz da liderança fator imprescindível à instituição. Esses aspectos determinam a existência de um fluxo de carreira planejado, obediente a critérios definidos, que incluem a idade, a capacitação profissional e os limites de idade, tudo isso influenciando nas promoções aos postos e graduações subsequentes. Alterar os princípios dessa estrutura, que são internacionalmente reconhecidos, significa correr o risco de inviabilizar tal carreira para o fim maior a que se destina (EMFA, 1995). A caracterização do contexto do trabalho marinho constitui o próximo tema.

3.3 O Contexto do Trabalho Marinheiro

Dentre as FFAA, a MB distingue-se das demais pelas características da “vida marinheira” que engloba, além dos atributos considerados necessários à formação e à adaptação militar, peculiaridades tais como: a) confinamento em navios; b) adaptações fisiológicas a um ambiente não natural – movimento de balanço e de caturro do navio e de imersão nos submarinos; c) guarnecimento de faróis em ilhas e locais inabitados do Continente; e d) longos períodos de afastamento do grupo familiar – como no caso de algumas viagens que podem levar entre seis e doze meses em comissões ou missões especiais, como o guarnecimento da Base da Marinha Brasileira “Estação Comandante Ferraz”, no Continente Antártico. Não foram encontrados estudos realizados na MB com militares embarcados em navios ou servindo em locais isolados, entretanto podemos utilizar, por analogia, as pesquisas realizadas com trabalhadores *off-shore*⁷ para descrever as características do trabalho em alto-mar e as principais fontes de estresse do mesmo.

Pena (2002), em sua pesquisa com trabalhadores *off-shore*, descreve como principal característica deste tipo de trabalho a impossibilidade de o trabalhador voltar para casa ao final da jornada de trabalho, o que os obriga a realizarem suas funções confinados nas plataformas ou navios, trabalhando de sobreaviso por longos períodos, devido à distância em relação ao continente. Em sua pesquisa, o autor investigou os sinais indicadores de estresse, partindo da premissa de que os trabalhadores *off-shore* estão mais sujeitos ao estresse do que as populações que trabalham em terra, em virtude de alterações no ciclo de sono, tendo em vista as perturbações dos ritmos biológicos ocasionadas pelos sistemas de trabalho em turnos; e alterações emocionais, levando em

⁷

São os trabalhadores que realizam suas atividades em alto-mar.

consideração a fusão entre os ambientes públicos (trabalho) e privados (lazer e repouso).

Souza (1996) também descreve como características básicas desses trabalhadores o confinamento e o conseqüente afastamento do convívio social e familiar. De acordo com os empregados, foram relatados os seguintes fatores desfavoráveis à adaptação ao trabalho nas plataformas:

1) problemas no âmbito familiar derivados do afastamento periódico do empregado e da conseqüente dificuldade em atender às demandas de ordem prática e emocional, além da impossibilidade de estar presente em datas festivas e/ou importantes para a família;

2) dificuldade de continuidade dos estudos;

3) dificuldade de integração social;

4) dificuldades de comunicação com o mundo exterior (familiares ou pessoais);

5) preocupações com a segurança do transporte para as plataformas (aéreo e fluvial);

6) adaptação à alimentação nas plataformas (tipo, qualidade, sabor);

7) sentimento de "confinamento" (espaço limitado);

8) dificuldades com a adequação ao revezamento diurno/noturno.

Nos resultados de sua pesquisa, Pena (2002) relata que nesse tipo de trabalho existe pouca privacidade nos alojamentos, e, nas relações de trabalho, a proximidade entre as pessoas é inevitável e imposta. A fusão entre os espaços privados e públicos foi sentida como invasiva para as pessoas ao disporem de pouco espaço íntimo. Para os entrevistados da referida pesquisa, o aumento da ansiedade foi relacionado ao distanciamento da família, à permanência na plataforma, ao isolamento e ao confinamento, e a questões pendentes no trabalho, que seriam motivos de preocupação.

O trabalho em turnos alternados ocasionou, na população em geral, uma impossibilidade de estabelecer hábitos tanto no trabalho quanto no alojamento. Essa incapacidade de estabelecer hábitos como, por exemplo, horários regulares para dormir, rituais pré-sono, entre outros, parece ter repercutido negativamente na qualidade do sono. A saudade e a solidão foram os principais sentimentos vivenciados pelos trabalhadores, apesar de as pessoas reprimirem essas emoções por temerem a reprovação alheia. A maior dificuldade apontada pelos entrevistados foi o isolamento pessoal da plataforma e a distância da família, somados à ausência de um convívio social externo. Outro problema relatado foi o transporte marítimo, considerado cansativo e estressante.

Diante das características apresentadas sobre a profissão militar e o trabalho em alto-mar, torna-se evidente a necessidade de um processo de seleção criterioso e uma formação profissional diferenciada. No próximo tema, são abordadas particularidades a respeito do ingresso e da formação na carreira militar-naval.

3.4 Ingresso na Carreira Militar-Naval

O ingresso nas Escolas de Aprendizes-Marinheiros (EAM) ocorre mediante concurso público, do qual participam anualmente milhares de jovens (homens), sem qualquer tipo de distinção de raça, credo e classe social. O processo seletivo engloba, além do exame de escolaridade, a seleção psicofísica, provas de aptidão física e exames psicológicos.

A MB procura selecionar indivíduos em bom estado de higidez física e psicológica. Para isso, mantém padrões rigorosos nas inspeções de saúde para ingresso na carreira militar-naval. Os padrões psicofísicos exigidos e as condições incapacitantes, ou seja, aquelas que tornam o candidato não apto para ingresso na

carreira militar-naval, bem como os exames clínicos e laboratoriais realizados, os padrões biométricos exigidos e os índices mínimos de altura e peso, senso cromático, acuidade visual e auditiva, dentes, limites mínimos de motilidade e índices cardíovasculares, são especificados de acordo com as normas do Anexo A.

O exame psicológico, realizado pelo Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha (SSPM), como etapa da Seleção Inicial para ingresso na MB, tem como propósito avaliar os candidatos mediante a utilização de técnicas e instrumentos psicológicos validados cientificamente, aferindo o grau de compatibilidade das características intelectivas, motivacionais e de personalidade com os perfis psicológicos exigidos pela carreira militar-naval e/ou função objeto do processo seletivo. O exame psicológico tem caráter eliminatório e avalia os aspectos: intelectual - destinado à verificação das aptidões gerais e/ou específicas dos candidatos em relação às exigências da atividade pretendida; e personalógico - destinado à verificação das características de personalidade e motivacionais do candidato para a função que exercerá (DGPM-104).

As características de personalidade, avaliadas para a carreira militar-naval, e os padrões mínimos exigidos no aspecto intelectual são dispostos em Normas internas do SSPM e tem caráter confidencial, não podendo ser aqui descritos, a única informação disponível refere que todos os instrumentos de mensuração psicológica utilizados nos processos seletivos para ingresso na MB são devidamente reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia, com a transparência exigida na atualidade.

Tem-se observado em alguns editais de concurso público que, de um modo geral, o perfil psicológico para ingresso nas FFAA e Forças Auxiliares caracteriza-se por requerer:

- 1) índices elevados para: atenção concentrada, memória, fluência verbal, resistência à frustração, controle emocional, adaptabilidade e

flexibilidade, maturidade, responsabilidade, honestidade, dinamismo, iniciativa, sociabilidade e capacidade de liderança;

- 2) agressividade levemente elevada;
- 3) índices normais para: domínio psicomotor, raciocínio espacial, inteligência e autoconfiança;
- 4) índices diminuídos para: impulsividade e ansiedade, e
- 5) ausência de fobias.

De acordo com o publicado na sinopse do curso de formação da Marinha Mercante, o aluno deverá, ao final da sua formação, ter desenvolvido as seguintes habilidades pessoais:

- 1) liderança;
- 2) criatividade;
- 3) capacidade de: tomar decisões, adaptar e improvisar meios, trabalhar em equipe, comunicar-se de forma oral e escrita em português e inglês, resistir à pressão psicológica em situações de crise e se adaptar à rotina de confinamento;
- 4) percepção espacial e cinemática;
- 5) aceitação de situações adversas à vida pessoal, em proveito da atividade profissional;
- 6) resistência física e destreza motora, e
- 7) condicionamento físico para nadar e sobreviver no meio aquático.

Após o candidato ter sido aprovado em todas as etapas do processo seletivo, o que indica que o indivíduo possui os atributos físicos e o perfil psicológico compatíveis com a carreira que escolheu, terá início o processo de formação militar-naval, tema desenvolvido a seguir.

3.5 A Formação Militar-Naval

O estudante de uma escola militar não se encontra numa situação acadêmica comum, em que, terminada a aula, ou mesmo antes, poderá retirar-se para sua casa ou para onde lhe aprouver, fato que justifica a contagem do tempo de serviço passado nas escolas de formação. Formar um militar requer mais do que lhe passar conhecimentos técnicos, por isso, nessas escolas, o estudante militar executará, gradualmente, todas as atividades exigidas dos profissionais militares já formados, com o esforço necessário e os riscos decorrentes. Durante todo dia, estão presentes os encargos e deveres, as condições de disciplina e a exposição aos riscos do treinamento militar. Os objetivos dos sistemas educacionais das FFAA referem-se à formação e ao aperfeiçoamento de indivíduos combatentes e com capacidade de liderança, bem como à especialização de técnicos nas mais diversas áreas: tecnológicas, humanas e biológicas (EMFA, 1995).

O Curso de Formação de Marinheiros para a Ativa é inteiramente gratuito e tem duração de um ano letivo, realizado em um único período escolar de 48 semanas, no qual serão ministradas disciplinas do Ensino Básico e do Ensino Militar-Naval. Durante esse curso, o Aprendiz-Marinheiro receberá remuneração atinente à sua graduação, como previsto na Lei de Remuneração dos Militares. As EAM funcionam em regime de semi-internato, isto é, o aluno fica interno de segunda a sexta-feira, podendo sair nos finais de semana, e devendo regressar até as 23:59h de domingo. Excetuam-se o período de adaptação⁸, os dias que o militar estiver de serviço⁹ e os dias que estiver impedido de “baixar terra”.¹⁰

⁸ Período de internato, que compreende os primeiros 15 dias do curso de formação antes do candidato ser efetivamente matriculado e que tem por finalidade a adaptação inicial ao ambiente militar.

⁹ Período de 24h onde o militar não pode ausentar-se de bordo por estar de efetivo serviço.

¹⁰ Expressão utilizada na MB, derivada dos navios, que significa sair do navio para terra, sair de bordo.

As atividades são organizadas de modo rigoroso, com uma programação que começa, diariamente, às seis horas, com a “alvorada”, e termina às 21:30 horas, com o toque de “silêncio”, e abrangem: formaturas militares, aulas teóricas e práticas com disciplinas do Ensino Fundamental e do Ensino Militar-Naval, instruções técnicas e táticas (militar-naval), reuniões, embarques em navios (quebra-sal¹¹), exercícios físicos e inspeções militares, que são práticas constantes. Os alunos de uma escola militar são submetidos, constantemente, a diferentes formas de avaliação, tais como: as provas escritas, que tem por objetivo avaliar o desempenho acadêmico do aluno; as provas de condicionamento físico e de aptidão específica para a carreira militar-naval e as avaliações do aspecto disciplinar e moral. Os valores e as atitudes próprios do militar, bem como a necessária capacitação profissional exigem do aluno esforço e direcionamento constantes, os quais são desenvolvidos por meio do serviço diário, da orientação por parte dos mais antigos e de um programa específico da Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM) baseado na LEI Nº 11.279, de 9 de fevereiro de 2006, a qual dispõe sobre o ensino na MB.

Todo cidadão, após ingressar na MB mediante matrícula e incorporação, prestará compromisso de honra, no qual firmará a sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres militares e manifestará a sua firme disposição de bem cumpri-los. Os deveres militares emanam de um conjunto de vínculos racionais e morais que ligam o militar à Pátria e ao serviço, e compreendem, essencialmente:

- a dedicação e a fidelidade à Pátria, cuja honra, integridade e instituições devem ser defendidas mesmo com o sacrifício da própria vida;
- o culto aos símbolos nacionais;
- a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;

¹¹ Expressão utilizada para o primeiro embarque num navio da MB, a primeira viagem a bordo de um navio de guerra.

- a disciplina e o respeito à hierarquia;
- o rigoroso cumprimento das obrigações e das ordens; e
- a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

Ao concluir o Curso com aproveitamento, o Grumete (GR) prestará juramento à Bandeira, sendo promovido a Marinheiro (MN) e incorporado ao Corpo de Praças da Marinha, assumindo compromisso de tempo de serviço (Compromisso de Engajamento) por um período de dois anos, contados a partir do dia imediato ao do término do Curso de Formação de Marinheiros. A seguir, será designado para servir a bordo de Navio ou Organização Militar da MB em qualquer parte do território nacional, onde cumprirá um Estágio Inicial (EI) destinado à avaliação do desempenho ao longo do primeiro ano na graduação de MN. Apenas os MN aprovados no EI, considerados então plenamente adaptados à carreira naval, poderão permanecer no Serviço Ativo da Marinha (SAM).

Além de caracterizar aspectos da formação e do trabalho marinho, cabe aqui revisar aspectos históricos determinantes e relacionados à utilização de instrumentos psicométricos e da inserção dos conhecimentos psicológicos no contexto militar, tema que constitui o assunto do próximo capítulo.

IV. A PSICOLOGIA NAS FFAA

A inserção da ciência psicológica nas instituições militares data de muitos anos na literatura, podemos citar as primeiras palavras do Barão Von Freitag-Loringhoven, em seu livro *“Die macht der persoenlichkeit im kriege”* (1905): *“não existe profissão na qual o treinamento da personalidade seja mais importante do que na carreira militar”* (Freitag- Loringhoven,1986). Por mais que os termos utilizados à época não sejam os mais adequados atualmente, a essência do texto remete à importância de desenvolver estudos na área da psicologia militar.

4.1 A Psicometria e a Inserção dos Conhecimentos Psicológicos no Contexto Militar

4.1.1 Nos Estados Unidos

Um estudo realizado na Universidade da Geórgia, pelo Professor Kirsten Michels, sobre a história da psicologia e sua aplicação nas FFAA, remete-nos a uma das figuras mais importantes da psicologia e do estudo da inteligência humana, James McKeen Cattell (1860-1944), o qual foi também o primeiro americano a publicar uma dissertação sobre investigação psicométrica. Cattell, em 1890, inventou o termo “testes mentais”, promovendo a necessidade para a standardização dos procedimentos, o uso das normas, e o uso da análise estatística para estudar as diferenças individuais. Presidente da Associação Americana de Psicologia (APA) em 1895, ele acreditava que o crescimento da psicologia dependia do uso de métodos quantitativos, especialmente aqueles que envolvem medida psicológica (Michels, 2004).

Do “movimento testando inteligência” iniciado por Cattell, surgiram vários estudos nesta área, destacando-se, em 1911, um estudo publicado pelo Oficial médico da Marinha, Dr. Heber, que se constituiu no primeiro protocolo para a seleção

psicológica dos recrutas da Marinha Americana (US Navy), baseado no trabalho de Marfim Franz de Shepard, psicólogo civil do hospital do St. Elizabeths (hospital destinado à internação de pacientes psiquiátricos militares). A seguir, são descritos os quatro períodos principais associados ao uso de medidas psicológicas no meio militar:

1) Durante a I Guerra Mundial: destacam-se os nomes de E.B. Titchner e R.M. Yerkes, este então presidente de APA, juntamente com um grupo dos psicólogos experimentalistas, os quais colocam à disposição do Estado o serviço de psicologia. Em uma planta proposta apresentada ao serviço médico do Exército dos EUA (US Army), o Dr Yerkes declara:

“O Conselho da APA está convencido de que na atual emergência o psicólogo americano pode servir ao Governo, sob o Comando do Corpo Médico do Exército e da Marinha, utilizando-se de medidas psicológicas para a seleção dos recrutas, examinando-os com respeito à deficiência intelectual, às tendências psicopatológicas, à instabilidade emocional, e ao *self-control* inadequado” (Michels, 2004).

Cabe salientar que foi neste mesmo período que a Escala Stanford-Binet foi administrado em 1.700.000 soldados do Exército dos EUA. Os resultados foram publicados em 1921 por Robert M. Yerkes. Dos esforços de pesquisa do Dr Yerkes, surgem, também, dois importantes testes: Army Alpha (para indivíduos alfabetizados) e Army Beta (para analfabetos) desenvolvidos pelos psicólogos do Exército, projetados para “medir a capacidade intelectual”.

2) Durante a II Guerra Mundial: com o engajamento de cerca de 2000 psicólogos, civis e militares, no esforço de guerra, realiza-se o primeiro uso operacional dos “testes mentais” em grande escala para classificação de recrutas, procurando adequá-los às atribuições do trabalho.

3) Em 1950, o Teste de Qualificação para as Forças Armadas (AFQT) foi especialmente projetado e desenvolvido a fim de excluir o ingresso de indivíduos considerados com “baixa habilidade mental” para os serviços militares.

4) Em 1976, a Bateria de Aptidão Vocacional para as Forças Armadas (ASVAB) foi desenvolvida e introduzida como a única bateria de testes a ser usada por todos os serviços militares para a seleção e a classificação de trabalho (Michels, 2004).

4.1.2 No Brasil

Em 1944, o Primeiro-Tenente (IM) da MB, Raul Mendes Jorge, publica um texto pioneiro na área da psicometria intitulado: *A Psicotécnica e a Marinha*, e editado pela Imprensa Naval (Penna, 2006). Com essa publicação, inicia-se a discussão sobre a inserção da psicologia no contexto militar brasileiro. Cita-se aqui a obra do Tenente Mendes Jorge que, embora publicada em 1944, foi concluída no âmbito interno da Marinha em dezembro de 1941, justamente para chamar a atenção do leitor de que muito antes da profissão de psicólogo ser regulamentada no Brasil, no meio militar já se utilizavam os conhecimentos da ciência psicológica, principalmente no que tange ao uso de medidas. Reportagem apresentada na revista *Diálogos* do Conselho Federal de Psicologia (CFP) refere que a primeira seleção de pilotos militares brasileiros ocorreu em 1927, na aviação naval, muito antes da criação da Aeronáutica, na qual se utilizaram instrumentos de medidas psicológicas (Campos, 2005).

A primeira “prova de nível mental e aptidão” foi utilizada na Marinha, em caráter experimental, em 1942, para selecionar alunos para a Escola Naval. Os processos efetivamente científicos em termos de Psicotécnica Naval iniciaram em 1946, com a colaboração do Dr Oswaldo Nunes de Souza Guimarães, médico psiquiatra e psicólogo, ocasião em que teve origem a Seção de Seleção da Diretoria do Pessoal da

Armada, aprovada pelo Aviso nº 1.454, de 15 de julho de 1946. O Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha (SSPM), com sede na cidade do Rio de Janeiro, teve suas atividades regulamentadas pelo Decreto nº 45.650, de 25 de março de 1959 (Salles, Aguiar & Santos, 2003).

Em 1949, Emilio Mira y López, um espanhol formado em Medicina e especialista em psiquiatria, escreveu “Psicologia Militar” (primeira edição em 1947), definindo as práticas psicológicas de seleção e treinamento militar adotadas pelo Exército Brasileiro da época. Esse pesquisador atuou durante muito tempo como assessor do Exército, implementando diversos processos de seleção para a atividade militar. Destaca-se, particularmente, a seleção de pilotos para a Aviação do Exército com o uso do PMK (Psicodiagnóstico Miocinético), em uso até os dias atuais (Rosa, 2006).

O início efetivo da Psicologia do Trabalho no Exército Brasileiro deu-se em 1950 com a criação do Curso de Classificação de Pessoal (CCP), posteriormente chamado de Curso Especial de Psicotécnica Militar (CES-PM). Com duração aproximada de um ano, esse curso propiciava conhecimentos em psicometria, estatística, análise do trabalho, testes de personalidade, metodologia de pesquisa, orientação educacional e vocacional, entre outros. Esse curso foi extinto em fevereiro de 2002.

Em 1951, ocorreu a primeira seleção para incorporação na guarnição de Juiz de Fora. Os primeiros trabalhos de orientação vocacional e o primeiro Exame Psicotécnico para Motorista foram realizados em 1955. Dez anos após, foi criado o Centro de Estudos de Pessoal (CEP), que até hoje se constitui em estabelecimento de ensino, pesquisa e seleção, o qual tem por propósito a valorização e o desenvolvimento dos integrantes da Força Terrestre. (Salles, Aguiar & Santos, 2003).

Os primeiros movimentos que delinearão a organização de um serviço de Psicologia na Aeronáutica ocorreram na década de 40, paralelamente à criação da Força Aérea Brasileira (FAB). Em 1967, esse serviço foi denominado Serviço de Seleção e Orientação - SESO, e deu lugar, em 1970, ao Núcleo do Instituto de Seleção e Orientação (NUISO) que, por sua vez, transformou-se no Instituto de Seleção e Orientação (ISO), em 1981. Em 1982, houve a criação do Sistema de Psicotécnica da Aeronáutica (SISPA) e nomeação do ISO como órgão central da Psicologia na Aeronáutica. Isso durou até 1988, quando houve a alteração da nomenclatura e conseqüentemente das atribuições do então ISO para Instituto de Psicologia da Aeronáutica (IPA). O próximo assunto abordado diz respeito à situação da Psicologia Militar no contexto brasileiro atual.

4.2 A Psicologia Militar no Brasil na Atualidade

O uso das medidas psicológicas na área militar no Brasil, atualmente, encontra maior representatividade nas atividades da Psicologia Organizacional, tanto nas FFAA quanto nas Forças Auxiliares, a qual tem por objetivo estudar o trabalho humano, as condições em que ele se realiza, os atributos necessários ao bom desempenho nas atividades, buscando contribuir tanto para o pleno aproveitamento das potencialidades dos indivíduos quanto para a eficácia das organizações. Uma das atividades principais dos Serviços de Psicologia nas Organizações Militares (OM) é a seleção de pessoal, fundamentada na verificação de diferenças individuais e nos perfis psicológicos e profissiográficos, e que tem como propósito avaliar graus de desempenho com base nessas diferenças, com a finalidade de identificar candidatos que demonstram atributos considerados relevantes ou imprescindíveis às exigências da atividade militar e, conseqüentemente, maiores probabilidades de êxito na função pretendida. A expectativa

é de que um processo seletivo tecnicamente organizado, dimensionado de acordo com as exigências previstas e reais da atividade, assinale um terreno fértil para o aperfeiçoamento de programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Na MB, os psicólogos vêm ganhando espaço em outros campos de atuação da psicologia, como por exemplo nas OM de Saúde e nos Núcleos do Serviço de Assistência Integrada do Pessoal da Marinha (N-SAIPM), atuando na área clínica a fim de promover o bem-estar emocional e o ajustamento psicossocial dos indivíduos; nas OM de Ensino, com o propósito de atuar no processo educativo visando aprimorá-lo; e, mais recentemente, nos Esquadrões de Aeronaves, com os primeiros psicólogos de aviação formados no Brasil, atuando na prevenção e promoção de saúde dos aeronavegantes. Porém, o investimento em pesquisas ainda é muito restrito, fato que explica a escassez de publicações na área militar no Brasil e o pouco conhecimento, no âmbito civil, sobre a atuação dos psicólogos militares. Cabe salientar que o número de Oficiais psicólogos de carreira na MB é bastante restrito, no ano de 2007 o Quadro Técnico (QT) contabilizava 55 profissionais e o Quadro de Apoio à Saúde (S) contava com apenas 21 para todo o Brasil, - desconsiderando os Oficiais temporários e os psicólogos civis. Ingressam na MB, em média, três psicólogos no QT por ano e um na Saúde a cada dois anos.

No Brasil, a psicologia militar não é reconhecida como especialidade pelo CFP e não existe Sociedade Brasileira de Psicologia Militar. Nos EUA, o papel da psicologia militar, na atualidade, tem sido discutido pela Sociedade de Psicologia Militar (Divisão 19 da APA) no seu Plano Estratégico 2007-2012 - *Desenhando um curso para o futuro* – datado de 27 de fevereiro de 2007. O documento faz referência às mudanças que estão ocorrendo no contexto mundial político, econômico e tecnológico, e chama a atenção para a necessidade de mudança dentro das OM, assim como menciona que há vários

fatores que fazem essa mudança algo crítico para a psicologia militar. Dentre esses fatores, aponta como principais determinantes para mudança: a falta de um papel claramente definido para psicologia nas OM, os desafios periódicos para a manutenção da Divisão 19 na APA e as mudanças emergentes dentro das OM em função das transformações globais (APA, 2007). Além dessas considerações, foram investigados aspectos relativos aos trabalhos mais recentes realizados no contexto brasileiro referentes à área militar, tema que constitui o próximo item.

4.2.1 Trabalhos Recentes Realizados no Brasil sobre Psicologia na Área Militar

Pesquisa recente realizada na Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, com enfoque na formação do Oficial Policial Militar, demonstra de forma bem clara o perfil profissiográfico de um militar. Espera-se que o candidato possua características como: fluência verbal, iniciativa, clareza e firmeza de respostas, capacidade de análise e capacidade de síntese, maturidade, liderança, controle emocional, sociabilidade, memória, objetividade, autoconfiança, raciocínio abstrato, utilização e compreensão da linguagem, rapidez e precisão na solução de problemas, percepção espacial, perseverança, organização, extroversão, empatia, motivação para a carreira, imparcialidade, meticulosidade, discrição, dinamismo, adaptabilidade, sensibilidade e senso de responsabilidade (Dias, 2002).

No ano de 2003 foi realizado um estudo no 15º Batalhão Logístico do Exército Brasileiro (EB), com o objetivo de identificar os aspectos das condições de trabalho que interferem na qualidade de vida, após a implantação do programa de qualidade. O instrumento utilizado foi um questionário semi-estruturado, sobre qualidade de vida no trabalho, dividido em 5 partes, sendo a primeira referente aos dados de identificação, a segunda aborda 11 questões relacionadas ao trabalho de um modo geral, a terceira

aborda quatro questões relacionadas à administração, a quarta aborda seis questões relacionadas à satisfação no trabalho, e a quinta parte apresenta duas questões abertas relacionadas à qualidade de vida no trabalho. As respostas para as questões da segunda, terceira e quarta parte do questionário são expressas numa escala dicotômica nominal de “Sim” ou “Não”. A amostra foi composta de 43 militares (Zorzo, 2003).

O resultado das condições e da qualidade de vida no trabalho revelou que 100% dos participantes conhecem suas atividades, sendo que 91% deles realizam o planejamento. Para 49% dos militares as funções são desgastantes. As metas e os objetivos para 95% deles são alcançados. Das normas/rotinas do setor, 98% têm conhecimento dos mesmos e 98% comunicam-se bem com os usuários. Para 77% dos sujeitos do estudo as funções são adequadas, e 46% afirmam que têm sobrecarga de trabalho. Sobre o programa de qualidade, 67% conhecem-no e 70% assinalaram que a gerência é participativa. Quanto à análise da satisfação do trabalho, evidenciou-se que 98% deles referiram os benefícios concedidos como importantes, 86% responderam que são motivados pelo trabalho, 95% estão satisfeitos com suas funções, e 86% equilibram o tempo para o trabalho e o lazer (Zorzo, 2003).

Na análise de resultados deste trabalho, a mesma autora refere ter realizado análise quantitativa e qualitativa dos dados, no entanto, ambas as análises poderiam ser melhor exploradas se o questionário utilizado apresentasse uma escala ordinal ou intervalar, a qual permitiria a realização de uma análise descritiva mais sofisticada e abrangente, podendo-se obter medidas de tendência central, tais como: a moda, a mediana, a média e o desvio padrão. Além disso, permitiria ainda a realização de outros tratamentos estatísticos. Outro aspecto relevante seria a realização de uma adequada análise de conteúdo das questões abertas, como, por exemplo, temática ou categórica. Destaca-se aqui a importância da escolha e construção dos instrumentos de medida

psicológica, pois, muitas vezes, simplificar demais um instrumento ou não escolher os critérios adequados para acessar o fenômeno a ser estudado leva o pesquisador a perder dados significativos para a sua pesquisa.

Rosa (2006), Oficial da Reserva do Exército Brasileiro, desenvolveu um dos mais recentes estudos de psicologia nas FFAA vinculado à comunidade científica. Sua Tese de Doutorado foi elaborada com base num estudo comparativo que procurou observar diferenças entre sujeitos inseridos em ambientes militares (373 cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras) e sujeitos sem contato com este meio (73 universitários). Para a realização desse estudo, foram utilizados três instrumentos psicológicos: a Escala de Satisfação de Vida (Hutz & Giacconi, 1998), a Escala de Responsividade e Exigência Parental (Teixeira, Bardagi & Gomes, 2004) e o Inventário Fatorial de Personalidade – IFP (Pasquali, Mazzarello & Ghesti, 1997).

A Escala de Satisfação de Vida é um instrumento que apresenta cinco afirmações em ordem direta sobre sentimentos em relação à satisfação de vida do indivíduo, as respostas são marcadas numa escala tipo *likert* de sete pontos que varia de “Discordo totalmente” à “Concordo totalmente”. A Escala de Responsividade e Exigência Parental é um instrumento composto por 25 proposições, onde o sujeito dará para cada afirmação duas respostas, uma referente à figura paterna e outra à figura materna, sendo que estas são marcadas numa escala tipo *likert* de cinco pontos, que varia de “quase nunca” ou “bem pouco” à “geralmente” ou “bastante”. O Inventário Fatorial de Personalidade – IFP é composto por 15 fatores (Assistência, Realização, Intração, Denegação, Ordem, Exibição, Apoio, Mudança, Heterossexualidade, Dominância, Persistência, Agressão, Deferência, Autonomia e Afiliação), todos estes baseados na teoria das necessidades básicas de Henry Murray. A versão brasileira acrescentou a escala de Desejabilidade Social e uma escala de validade para verificação

do grau de validade das respostas dos sujeitos. O instrumento possui 155 itens (135 correspondentes aos fatores e 20 para as escalas de desejabilidade social e validade). As respostas são expressas numa escala tipo Likert de sete pontos que varia de “Nada característico” a “Totalmente característico” (Alchieri & Cruz, 2003).

A escolha de instrumentos com escalas intervalares propiciou o uso de diversos recursos estatísticos, tais como: média, desvio padrão, análise de variância, Teste t e teste de Scheffé, tendo-se, assim, obtido resultados válidos. Foram realizadas análises de consistência interna em todos os instrumentos utilizados para a coleta de dados, a técnica utilizada foi o Alfa de Cronbach. As técnicas utilizadas para este tipo de precisão visam verificar a homogeneidade da amostra. A técnica exige aplicação do teste em uma única ocasião, evitando a questão da constância temporal (Pasquali, 2001).

A Escala de Satisfação de Vida apresentou um Alfa de Cronbach de 0,85, semelhante aos estudos de validação para a escala de sete itens (0,83). A Escala de Estilos Parentais apresentou Alfas entre 0,80 e 0,94 em suas escalas de exigência e responsividade materna e paterna, os estudos de Rosa (2006) indicam Alfas entre 0,78 e 0,92, portanto, semelhantes aos encontrados nas amostras estudadas. Índices de escore de Alfa de Cronbach superiores a 0,75 são considerados satisfatórios (Barbetta, 2002). No IFP, os valores de Alfa acompanharam os constantes no manual do teste. As maiores diferenças ficaram por conta das escalas de mudança (0,79 no manual e 0,70 na amostra estudada) e agressão (0,66 no manual e 0,72 na amostra estudada). As outras escalas apresentaram oscilação de mais ou menos 0,05 sobre os valores do manual (Rosa, 2006).

No IFP, tanto a amostra militar quanto a amostra universitária obtiveram resultados semelhantes à norma brasileira para a maioria dos fatores, excetuando-se as escalas de Agressão e Ordem, já, em todas as demais, os militares apresentaram médias

superiores aos universitários. Em síntese, os resultados deste estudo demonstraram que na amostra militar aqueles indivíduos que já tinham experiência militar no ambiente familiar consideram a convivência na caserna mais satisfatória. Comparações realizadas entre militares e universitários demonstram que eles são diferentes em diversos fatores. A escala de afiliação apresentou uma diferença importante, a amostra militar obteve escores mais altos, o que pode ser explicado em virtude da dependência do grupo que se cria nos ambientes militares e a necessidade de ser apoiado por ele, independente do nível hierárquico (Rosa, 2006).

Na escala de deferência, a qual se esperava um escore mais alto na amostra militar, não houve diferença significativa, provavelmente porque esta não tenha relação com a hierarquia e a disciplina militar. A escala de heterossexualidade também apresentou escores mais altos na amostra militar, mas, especificamente no caso dos Cadetes, vale ressaltar que eles convivem a maior parte do tempo entre homens, e as academias militares funcionam em regime de internato.

Houve, também, outro estudo comparativo com 83 sargentos do Exército Brasileiro e 82 homens civis que não haviam prestado qualquer tipo de serviço militar. Esse estudo teve como objetivo verificar se haveria diferenças significativas entre o número de sujeitos masculinos e o número de sujeitos femininos, andróginos e indiferenciados, dentro de um grupo de homens militares e de um grupo de homens civis. Além disso, procurou-se investigar se o número de militares masculinos seria significativamente maior que o número de civis masculinos (Souza & Ferreira, 1997).

Para a mensuração da identidade de gênero foi utilizado o PAQ (Questionário de Atributos Pessoais), de autoria de Spence, Helmreich e Stapp (1975). Este teste foi adaptado ao nosso meio cultural por Ferreira (1995). Em sua versão brasileira, o PAQ consta de dezesseis itens opostos (como, por exemplo, muito emotivo – pouco emotivo)

subdivididos em duas escalas, uma de masculinidade e uma de feminilidade, que devem ser julgados em uma escala de escolha forçada que varia de 0 a 4, de acordo com o grau em que se adequam à situação de cada sujeito (Souza & Ferreira, 1997).

Os coeficientes de precisão dessas escalas na amostra brasileira, calculados separadamente para os sujeitos do sexo masculino e feminino através do coeficiente Alpha de Cronbach, variaram de 0,60 a 0,75. A comparação dos resultados do PAQ entre os dois sexos revelou diferenças altamente significativas na direção esperada, corroborando a validade do instrumento. Os resultados não apresentaram diferenças significativas entre o índice de masculinidade dos sujeitos militares e civis, e a proporção de militares e civis tipificados como masculinos também não diferiu significativamente, o que sugere não haver uma relação direta entre doutrinação militar e masculinidade. A visão do senso comum, amplamente difundida em nossa sociedade, de que o Exército é uma “escola para ser homem” não recebeu, portanto, apoio empírico (Souza & Ferreira, 1997).

Dentre os trabalhos desenvolvidos pelos psicólogos militares brasileiros, destaca-se o “Projeto Força Militar de Paz”, desenvolvido pelo Exército Brasileiro, através do Centro de Estudos de Pessoal (CEP), voltado para o preparo psicológico de militares que integram as missões de paz da ONU. Esse trabalho compreende desde o processo seletivo, que engloba o uso de testes psicológicos, entrevista semi-dirigida e dinâmicas de grupo, até a preparação para a missão propriamente dita, com o objetivo de sensibilizá-los afetivamente para as privações inerentes a um ambiente distante do cotidiano e para possíveis experiências traumáticas (violência, morte, miséria extrema de populações locais, etc), prejudiciais ao desempenho do militar na missão ou em sua reinserção nas atividades no Brasil, o acompanhamento *in loco*, e, ainda, os grupos de suporte aos familiares.

Mais uma vez, os psicólogos militares servem-se dos instrumentos de medidas psicológicas, tanto no processo seletivo para as missões de paz, quanto na avaliação dos níveis de estresse dos militares, no acompanhamento *in loco* e dos familiares durante a realização dos grupos de suporte. Esses últimos foram muito bem descritos por Schincariol e Vasconcellos (2001) em seu artigo, o qual teve por objetivo descrever e avaliar o desenvolvimento dos grupos de suporte realizados junto aos familiares dos militares do 2º Batalhão de Polícia do Exército, que participaram da Força de Manutenção de Paz no Timor Leste, no decorrer dos seis meses da missão.

Neste estudo, Schincariol e Vasconcellos (2001) aplicaram o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos – ISSL. Nos ISSL realizados após o primeiro mês de partida e antes de completar o segundo mês, 58,33% das pessoas estavam situadas na fase de resistência e 33,33% na fase de quase exaustão, com predomínio de sintomas psicológicos sobre os físicos.

Como podemos observar, são poucas as pesquisas realizadas no Brasil, no âmbito militar, utilizando medidas psicológicas. Em síntese, os estudos encontrados abordam os seguintes temas: perfil profissiográfico do militar, condições de trabalho no EB, identidade de gênero, estresse, bem-estar, percepção de estilos parentais e diferença de características de personalidade entre indivíduos inseridos no ambiente militar e indivíduos sem contato com esse ambiente. Não foi encontrado nenhum estudo que aborde questões referentes a crenças e valores na vida militar, nem pesquisas que verifiquem a influência do processo de adaptação à vida militar na percepção de saúde dos militares.

Além dessas considerações relativas ao histórico e à evolução do uso de medidas psicométricas no ambiente militar, no próximo capítulo serão abordados alguns aspectos da cultura militar, em especial valores e crenças peculiares de suas atribuições, que

constituem pontos norteadores do objeto deste estudo. Também será realizada uma discussão sobre a adaptação à vida militar-naval e ao processo de aprendizagem de valores, atitudes e comportamentos característicos da construção da identidade militar.

V. O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO À VIDA MILITAR-NAVAL: CRENÇAS E VALORES

5.1 Conceito de Crenças

Crenças são idéias e conceitos mais enraizados e fundamentais acerca de nós mesmos, das pessoas e do mundo, as quais se constroem e se formam desde as experiências mais precoces da infância, e se fortalecem ao longo da vida, moldando a percepção e a interpretação dos eventos, modelando o nosso jeito psicológico de ser. As crenças são incondicionais, isto é, independente da situação que se apresente ao indivíduo, ele irá pensar do mesmo modo consoante com suas crenças (Knapp, 2004).

Da mesma forma, as crenças organizacionais são conceitos internalizados e, muitas vezes, inquestionáveis, sendo usados para expressar aquilo que é tido como verdade na organização. Além disso, formam um conjunto de pressupostos que visam atender a uma necessidade humana de consistência e ordem, que ditam o funcionamento das organizações e a forma como as pessoas devem ser motivadas e administradas (Freitas, 1991).

5.2 Conceito de Valor

Os valores sempre foram objeto de estudo das mais diversas áreas, desde os primórdios da filosofia, da antropologia, da sociologia e da psicologia. Cada uma dessas áreas dá um enfoque diferente para o tema, e com isto surgem muitas definições para valores. Porto e Tamayo (2002) referem que os valores humanos são princípios ou crenças, de caráter estável e duradouro, sobre comportamentos ou estados de existência, que não se fixam em objetos ou situações específicas, e nos conduzem a determinadas escolhas e comportamentos. Allport (1969) definiu valores como uma crença segundo a

qual a pessoa prefere agir. Rokeach (1973) define o conceito de valor como crenças em que um modo de conduta específico ou estado de existência é pessoalmente ou socialmente preferível em relação a um modo de conduta ou estado de existência em oposição.

Do ponto de vista etimológico, o termo valor deriva do verbo latino *valere* que significa estar em boa saúde. Os romanos se cumprimentavam com a palavra *vale* que é um voto de boa saúde. *Valere* significa também fazer um esforço, ser forte, ser corajoso, ser valente. O valor refere-se, primariamente, à coragem e à valentia na guerra, uma virtude guerreira altamente apreciada nas sociedades de tipo militar. Valores humanos participam dessa significação primária da palavra valor, uma vez que são princípios que guiam a conduta, exigindo do indivíduo uma boa dose de esforço e valentia (Tamayo, 1997).

Os valores, assim como os sentimentos, têm a característica da polaridade. Todo valor tem um pólo positivo e um pólo negativo, ou seja, todo valor tem seu contra-valor. Seguindo sua polaridade, os valores agrupar-se-ão à direita ou à esquerda de um ponto zero, em valores positivos ou valores negativos e, a maior ou menor distância do zero, implica necessariamente em preferências, distinção entre o importante e o secundário, entre o que tem mais e menos valor. À medida que os valores são postos numa escala, há uma organização hierárquica dos valores, a qual permite uma classificação dentre os múltiplos valores existentes, de acordo com o valor que cada indivíduo atribui a determinado objeto. Valores implicam em escolhas, e essas não existem *a priori*, instalam-se na relação entre o desejo e uma ação. Valores dependem da pessoa, o sentido que ela dá à vida, e o valor nada mais é do que esse sentido escolhido. (Morente, 1976).

5.3 Teoria dos Valores

As teorias mais recentes sobre valores trabalham com dois níveis: o individual e o cultural. Os valores culturais estabelecem as crenças compartilhadas que definem o tipo de comportamento apropriado nas diversas situações e justificam o motivo daquela escolha. Os valores individuais são estruturas cognitivas (intrapéssicas) e podem ser pessoais e sociais. Os valores pessoais se referem a princípios que guiam a vida da pessoa e os sociais à percepção da pessoa sobre os princípios defendidos pelo grupo (Porto, 2004).

Atualmente, uma das teorias de valores mais utilizada é a de Schwartz, a qual abarca a complexidade das relações entre os valores e o comportamento. Schwartz (2006) define os valores como metas desejáveis e transituacionais, que variam em importância e servem como princípios na vida de uma pessoa. Nessa definição de valores, estão explícitas as seguintes metas: (a) podem motivar a ação – dando-lhe direção e intensidade emocional; (b) funcionam como critérios para julgar e justificar a ação; e (c) são adquiridos tanto por meio da socialização dos valores do grupo dominante quanto mediante a experiência pessoal de aprendizagem.

Schwartz (1992) desenvolveu e testou uma tipologia universal para avaliar o sistema de valores dos indivíduos. Essa tipologia é formada por 10 tipos motivacionais que são:

1. Poder: a meta deste tipo de valor é a procura de status social, prestígio e controle sobre pessoas e recursos. A busca e preservação de uma posição social dentro de um sistema social. A dimensão dominação/submissão emerge na maioria das análises empíricas de relações interpessoais tanto intra quanto interculturalmente. Para julgar essa dimensão da vida social, o poder é transformado em valor.

2. Realização: tem como meta a procura do sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais. O desempenho competente que gera ou adquire recursos é necessário para que as pessoas sobrevivam e para que grupos e instituições atinjam seus objetivos de forma bem sucedida.
3. Hedonismo: definido por prazer e gratificação sensual, derivados das necessidades orgânicas e do prazer associado à sua satisfação.
4. Estimulação: novidade, excitação e desafio na vida, são derivados da necessidade orgânica de variedade e estimulação de forma a manter um nível de ativação ótimo e positivo, em vez de ameaçador. Essa necessidade provavelmente se relaciona às necessidades subjacentes ao tipo motivacional de autodeterminação, e parecem ser necessárias para poder manter um nível satisfatório de funcionamento.
5. Autodeterminação: Independência de pensamento e ação – escolher, criar, explorar. Derivada de necessidades orgânicas por controle e dominância e de requisitos interacionais de autonomia e independência.
6. Universalismo: compreensão, agradecimento, tolerância e proteção do bem-estar de todos e da natureza. Os valores de universalismo são derivados das necessidades de sobrevivência dos grupos e das pessoas. O universalismo combina dois subtipos de preocupação: (1) com o bem-estar da sociedade como um todo e (2) com a natureza.
7. Benevolência: preservar e fortalecer o bem-estar de pessoas próximas. Os valores de benevolência são derivados dos requisitos básicos para o delicado funcionamento do grupo e da necessidade orgânica de afiliação, e tem como enfoque principal as relações dentro da família e outros grupos primários.

8. Tradição: respeito, compromisso e aceitação dos costumes e idéias de uma cultura ou religião. Tradição, etimologicamente, significa transmissão, transferência de princípios, ideais e costumes. Grupos de todos os lugares desenvolvem práticas, símbolos, idéias e crenças que representam experiências e rumos compartilhados. Os grupos são reconhecidos por meio dos costumes e das tradições valorizadas pelo próprio grupo, e esses costumes e essas tradições simbolizam a sua solidariedade, expressam sua importância particular e contribuem para sua sobrevivência.
9. Conformidade: sua meta motivacional é o controle dos impulsos e do comportamento que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas. Os valores de conformidade enfatizam a auto-restrição na interação cotidiana, geralmente com outros próximos à pessoa, que englobam obediência, polidez, respeito para com os outros, lealdade e responsabilidade.
10. Segurança: segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do próprio indivíduo. Esses valores são derivados de requisitos básicos da pessoa e dos grupos, e se subdividem em valores de segurança: individual (ex: saúde) e grupal (ex: segurança nacional). Entretanto, até mesmo este último serve, em algum grau, à segurança da própria pessoa (ou daqueles com quem ela se identifica). Os dois subtipos podem, portanto, ser unificados em um tipo motivacional mais abrangente: senso de pertencer (ordem social, segurança da família).

A teoria de valores de Schwartz (1999) identifica as principais características dos valores de cinco formas:

1) Valores são crenças. Crenças intrinsecamente ligadas à emoção e não à idéias objetivas e frias. Quando os valores são ativados, conscientemente ou não, eliciam

sentimentos positivos ou negativos. Pessoas para quem a independência é importante ficam atentas quando a mesma é ameaçada, tornam-se agressivas ou desesperadas se não conseguem protegê-la, mas ficam contentes ou mesmo orgulhosas quando podem reafirmar sua independência por meio de suas ações.

2) Valores são um construto motivacional. Eles se referem a objetivos desejáveis que as pessoas se esforçam por obter, como por exemplo: justiça, saúde e sucesso.

3) Valores transcendem situações e ações específicas. Eles são objetivos abstratos, como por exemplo: obediência e honestidade.

4) Valores guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos, isto é, servem como padrões ou critérios para a tomada de decisões.

5) Os valores são ordenados pela importância relativa aos demais. Os valores das pessoas formam um sistema ordenado de prioridades axiológicas que as caracteriza como indivíduos.

Sagiv e Schwartz (1995) referem que as pessoas podem perceber situações como ocasiões para desempenhar ações relevantes para sua hierarquia de valores, e que o ambiente organizacional oferece uma série de ocasiões para um indivíduo apresentar comportamentos relevantes para as suas prioridades axiológicas. Para Schwartz (1996) os valores são determinantes do comportamento.

Cabe salientar que os valores pessoais não se confundem com os valores organizacionais, embora tenham, de alguma forma, vínculos com eles. O sistema de valores que prevalece numa organização pode não ser o mesmo conjunto de valores que tem seus membros, o que conduz a situações de conflito e tensão. Da mesma forma, as pessoas podem imaginar para a organização em que trabalham um conjunto de valores que consideram ideais, presumindo que com eles o desempenho organizacional possa ser bem superior àquele mantido com base nos valores vigentes. Com base no aqui

exposto, introduz-se o conceito de valores organizacionais, uma vez que um dos objetivos desta pesquisa foi a construção de um inventário de crenças e valores militares, fundamentado nos valores destas instituições descritos na literatura.

5.4 Valores Organizacionais

Os valores organizacionais podem ser definidos como princípios ou crenças organizados hierarquicamente, relativos a tipos de estrutura ou a modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da organização e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos (Tamayo & Gondim, 1996; Tamayo, 1996). Os valores representam a essência da filosofia da organização, sua cultura, e estabelecem os padrões que devem ser alcançados, e são adequadamente compreendidos a partir da percepção identificada no discurso cotidiano que as pessoas têm do ambiente organizacional. E neste sentido, fornecem um senso de direção comum para os empregados e um guia para o comportamento diário (Freitas, 1991).

De acordo com Katz e Kahn (1978), os valores correspondem às justificações e aspirações ideológicas mais generalizadas sob os quais as normas se acham enraizadas, e em conjunto com estas e com os papéis formam os componentes principais das organizações. Tamayo (1996) afirma que o essencial não são as estruturas físicas e os equipamentos utilizados na organização, mas sim os sistemas de crenças e de valores, o comportamento de seus membros no desempenho de seus papéis e o próprio funcionamento da organização. Os papéis são elementos discriminadores que diferenciam os indivíduos a partir dos cargos e funções a eles atribuídos; as normas e valores, por sua vez, são elementos integradores, já que são compartilhados por todos ou por boa parte dos membros da organização (Tamayo, 1996).

Deal e Kennedy (1992) descrevem as principais influências dos valores no desenho das organizações formais, como por exemplo: (a) os valores indicam que questões são prioritariamente observadas na organização, sugerindo que tipo de informação é mais seriamente considerado no processo de tomada de decisão; (b) os valores desempenham um importante papel na determinação de quão longe alguém pode ascender na escala hierárquica da organização; e (c) os valores e crenças compartilhados também exercem um importante papel em comunicar ao mundo exterior a imagem da organização e o que a comunidade pode dela esperar.

Schwartz e Ros (1995) postulam que os valores organizacionais se organizam e se estruturam em torno de três dimensões bipolares:

a) Autonomia *versus* Conservadorismo: esta dimensão faz referência a um dos problemas fundamentais que as organizações têm que solucionar, o da relação entre o indivíduo e o grupo formado pela própria organização. As soluções apresentadas pelas organizações podem-se situar num contínuo definido pela autonomia e o conservadorismo. Algumas organizações enfatizam os interesses do grupo, os quais se referem à necessidade de conservação dos usos, costumes, estruturas de poder, entre outros, e visam a manutenção do *status quo* na organização, da interdição de comportamentos que possam perturbar as normas e as tradições da empresa. Os valores deste pólo são valores sociocêntricos. No pólo oposto, estão as organizações que percebem o empregado como sendo uma entidade autônoma, habilitada para perseguir os seus próprios interesses e fixar as suas metas em harmonia com as metas e normas da organização. Essas organizações atribuem elevada importância à criatividade individual e valorizam a responsabilidade individual. Nas organizações que dão preferência aos valores relativos ao conservadorismo, a iniciativa e a criatividade do empregado não são promovidas porque a ênfase é dada às tradições e conservação do *status quo*, ou seja,

aos caminhos e às soluções já conhecidas e testadas pela organização no passado. As pessoas são vistas como nascidas para desempenhar um papel determinado: o papel de chefe, o papel de subordinado. Nas organizações nas quais predominam os valores de autonomia, a ênfase é na inovação, na criatividade do indivíduo, no teste de novas soluções, de novas formas de pensar, de agir, de executar o trabalho e de produzir. Os indivíduos são vistos como autônomos com direito de definir e conquistar, com base na sua competência pessoal, o seu próprio espaço na organização.

b) Hierarquia *versus* Igualitarismo: esta dimensão enfatiza o problema da estrutura da organização, a qual define o sistema social da organização, as funções que devem ser executadas e as relações entre as diversas unidades e entre os membros da empresa. As soluções dadas a este problema pelas diversas organizações situam-se num contínuo que vai da hierarquia ao igualitarismo. O primeiro pólo enfatiza a hierarquia como forma de garantir o comprometimento dos membros da empresa com a missão da mesma, engloba valores culturais como autoridade, poder social, influência, fiscalização e supervisão. Esses valores enfatizam a legitimidade da definição e distribuição hierárquica de recursos e de papéis sociais na organização. No outro pólo dessa dimensão, encontra-se a opção pela estrutura igualitária que expressa a preocupação com o bem-estar dos funcionários e da organização em geral, enfatizando valores como justiça social, igualdade, responsabilidade e equidade. Cada indivíduo é reconhecido como qualificado e responsável no exercício de suas funções. Essa escolha implica poucos níveis de autoridade e a opção por um gerenciamento de tipo participativo.

c) Harmonia *versus* Domínio: esta dimensão refere-se à forma de as organizações se relacionarem com o meio físico e social no qual estão inseridas. De um lado, há as organizações que buscam o domínio do ambiente físico e social através da auto-afirmação da empresa. Os valores dessas empresas promovem a realização de

esforços diretos para obter o controle e a exploração do meio ambiente, para satisfazer os interesses da organização e para dominar o mercado. Já, do outro lado, há as empresas que dão ênfase à harmonia com a natureza e com as outras organizações, reforçando valores de proteção da natureza, cooperação, integração inter-organizacional, tudo isso na tentativa de um acomodamento harmonioso ao seu meio ambiente.

Os valores são percebidos pelos membros da organização de forma diferente, em função das características individuais próprias dos processos educacional e cultural a que são submetidos e que contribuem para a formação da personalidade. Porém, o mais importante não são as diferenças, e sim a convergência na importância dada aos valores pelos membros da organização. Ou seja, a coincidência na percepção dos valores organizacionais entre todos ou entre vários membros da organização (Tamayo, 1996).

A diversidade de valores e interesses existentes nos grupos de pessoas pertencentes a uma determinada organização, decorrentes dos cargos que ocupam, da descentralização geográfica, dos níveis hierárquicos em que estão alocadas, do grau de escolaridade, dos antecedentes sócio-econômicos e da proximidade, muitas vezes permitem a criação de subculturas dentro da cultura organizacional. Entretanto, na Marinha do Brasil, prima-se pela convergência dos valores organizacionais entre os seus integrantes, característica de uma cultura homogênea.

A cultura de uma organização é fruto da história e do contexto social na qual está inserida, e é representada pelos seus valores, normas e crenças, os quais guiam o comportamento operacional diário e estruturam o desenvolvimento da organização. Essa cultura manifesta-se na linguagem usada, na forma de pensar de seus integrantes, no que é valorizado por estes, nos seus heróis e em muitos outros aspectos do cotidiano. Embora muito da cultura das organizações militares já tenha sido descrito nos capítulos

anteriores, bem como no início deste, considera-se importante, após esta reflexão acerca dos valores organizacionais, descrever, de uma forma breve, alguns valores da cultura militar-naval.

5.5 Valores da Cultura Militar-Naval

De acordo com a Doutrina de Liderança da Marinha, o conjunto dos princípios, valores, costumes, tradições, normas estatutárias e regulamentos, que regem o juízo de conduta do militar da Marinha, é entendido como Ética Militar Naval. E esta é considerada como um atributo que induz ao atendimento das regras de conduta compatíveis com o comportamento militar-naval desejado, e dela fazem parte o valor e a ética militar conforme descritos nos Art.27 e 28 da lei 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), os dizeres do juramento à Bandeira (transcrito no capítulo I) e o código de honra expresso na “Rosa das Virtudes”.

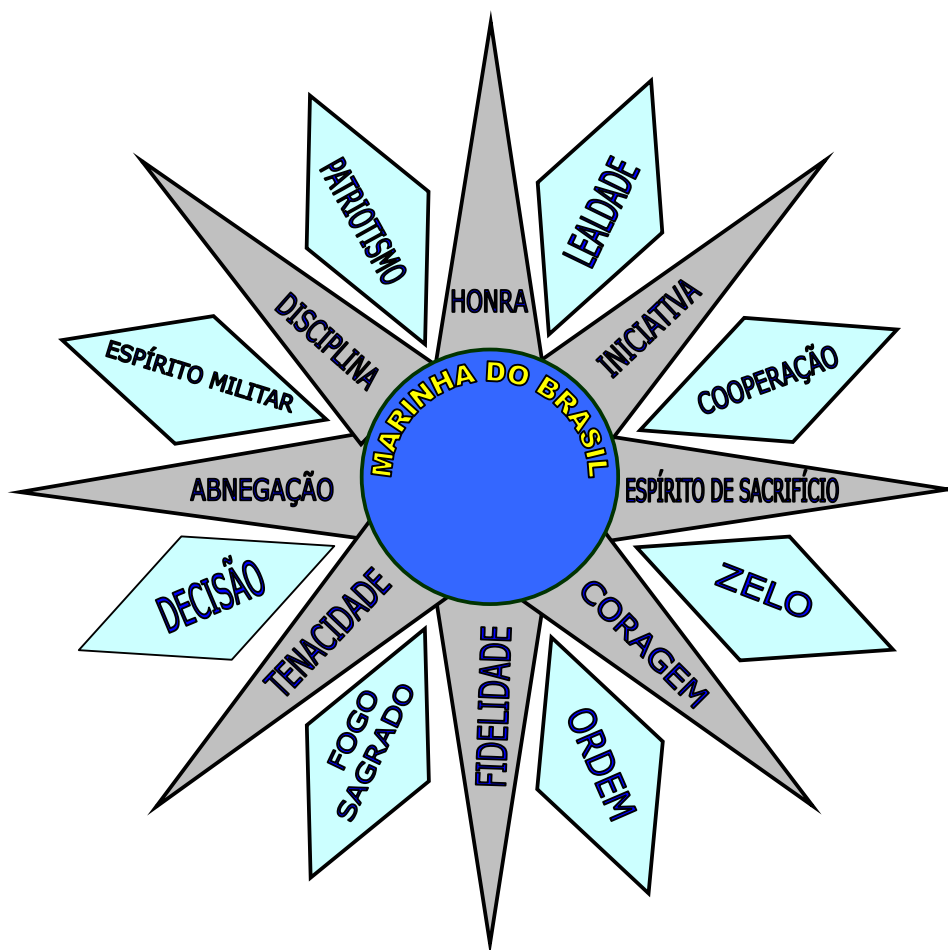


Figura 1 – Rosa das Virtudes (EMA-137, 2004)

Cabe mencionar ainda, o conceito de honra, externado pelo Almirante Tamandaré, patrono da Marinha do Brasil:

“Honra é a força que nos impele a prestigiar nossa personalidade. É o sentimento avançado do nosso patrimônio moral, um misto de brio e valor. Ela exige a posse da perfeita compreensão do que é justo, nobre e respeitável, para elevação da nossa dignidade; a bravura para desafrontar perigos de toda ordem, na defesa da verdade, do direito e da justiça. Este sentimento está acima da vida e de tudo quanto existe no mundo, porque a vida se acaba na sepultura e os bens são transitórios, enquanto que a honra a tudo sobrevive” (EMA-137, 2004).

Tamayo (1996) defende que as abordagens no estudo dos valores organizacionais podem ser consideradas a partir de duas alternativas. A primeira delas consiste em estudar os valores através dos documentos oficiais da organização ou através do discurso formal da direção e dos gerentes. A segunda alternativa consiste em estudar a percepção que os empregados têm dos valores que orientam a vida da organização. Partindo deste princípio, pode-se considerar que os valores da instituição militar pela ótica das organizações já estão bem descritos na literatura, entretanto, do ponto de vista da percepção de seus integrantes muito pouco se conhece. O próximo tema traz considerações a respeito de particularidades relativas à adaptação do aprendiz à vida militar-naval.

5.6 O Processo de Adaptação à Vida Militar-Naval

A passagem da vida civil para a vida militar é feita de forma abrupta, e implica na transformação da identidade civil e aquisição de uma nova identidade militar, por meio da incorporação, muitas vezes sob pressão (mais psicológica do que física) de valores, atitudes e comportamentos característicos de um militar. Castro (2004) chama esse processo de socialização profissional e considera que ocorre de forma intensa, isolada e autônoma. Nos quartéis, se aprende que o militar é superior ao tempo, sendo que sensações tais como frio, calor, dor, sede, fome, vontade de ir ao banheiro, entre outras, são perfeitamente controláveis: “A mente deverá dominar o corpo sempre” é uma ilustração dos jargões utilizados no dia-a-dia dos quartéis, refletindo a pressão psicológica exercida sobre os militares, assim como “o único direito é não ter direitos”, “nada é tão ruim que não possa piorar”, “a Guerra sempre será pior”, “quando o corpo não agüenta o moral sustenta”, dentre outros.

Adler e Dolan (2006) relatam que o ambiente militar constitui-se num local caracterizado por muitos estressores ocupacionais, que incidem sobre a saúde física e psicológica. Dentre esses estressores, ressalta-se o fato de que os militares permanecem longos períodos fora de casa e estão expostos a situações de perigo constantemente. Bartone *et al.* (1998) identificaram alguns estressores específicos relacionados ao ambiente militar: isolamento, ambigüidade, falta de poder/impotência, tédio e perigo. Adler e Dolan (2006) referem como fatores moderadores dos efeitos dos estressores sobre a saúde psicológica e física: comprometimento, empenho/engajamento, percepções de controle e suporte social no trabalho. Além disso, acrescentam que diferenças individuais, como otimismo e expectativas positivas de resultados, estão associadas com melhor ajuste psicossocial e índices menores de depressão.

Castro (2004) realizou um estudo com os Cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), no qual investigou as diferenças existentes nos padrões comportamentais entre jovens militares (Cadetes) e não-militares. Os Cadetes descreveram “o mundo aqui dentro” e o “mundo lá fora”, deixando claro que há uma idéia subjacente de que existem atributos físicos, comportamentais, morais e ambientais que distinguem e tornam reconhecíveis os militares mesmo quando eles não estão usando farda. Dentre esses atributos, o autor evidencia os seguintes aspectos físico-comportamentais exigidos para os cadetes: a entonação de voz clara e firme; o olhar direcionado para o horizonte; postura corporal ereta; tônus muscular (relação peso-altura equilibrada); noção rígida de higiene corporal; linguajar próprio; dentre outros. Com relação aos atributos morais, os mais comuns são: senso de honestidade e retidão de caráter, preocupação com “causas nobres e elevadas” (relacionadas à Pátria), espírito de renúncia e desapego aos bens materiais e respeito à ordem, à disciplina e à hierarquia. Referente aos aspectos ambientais da vida militar, o autor aponta para um

estilo mais saudável, natural (no sentido de contato com a natureza), convivência em autênticas “comunidades” militares e o contínuo deslocamento espacial.

Atualmente, além de o indivíduo necessitar a incorporação dos padrões descritos por Castro (2004), característicos do perfil militar, precisa também adaptar-se a um “choque” cultural que ocorre em função das diferenças axiológicas. O processo de transformação que vem ocorrendo na sociedade civil, em termos de valores adotados como corretos, caminha em sentido oposto aos valores da caserna. Os jovens, quando ingressam na vida militar, trazem na sua bagagem um arcabouço de valores formados pela sociedade em que vivem, que são divergentes dos pressupostos da caserna, pode-se presumir, portanto, que ocorram dificuldades no processo de adaptação. Esse processo de transição cultural, que pressupõe a formação de uma identidade militar, pode ter influências significativas sobre o bem-estar biopsicossocial do indivíduo. Nesse sentido, é necessário que ocorra uma ruptura em relação à vida civil, com o objetivo de extinguir hábitos não compatíveis com a vida militar, bem como a aquisição de uma “dureza” apropriada ao rigor da vida militar. Outro fator importante a ser desenvolvido na vida militar é o “espírito de corpo”, que o autor descreve com base no relato dos cadetes participantes de seu estudo, e que se desenvolve por meio da vida em comunidade num meio espacial e simbolicamente isolado, da experiência da união através do sofrimento e da interdependência das pessoas. Nesse “espírito de corpo” há a preeminência da coletividade sobre os indivíduos.

A incorporação desses padrões militares pode, muitas vezes, levar os indivíduos a desenvolverem estratégias de enfrentamento para o estresse gerado pelo ambiente militar. Guerra (2003) realizou um estudo para observar se existiam diferenças entre os alunos do primeiro e os do segundo ano da Academia Militar na percepção da frequência de estresse e no tipo de estratégias de enfrentamento utilizadas. Desse

estudo, participaram (deste) 40 alunos, sendo 20 de cada ano escolar. Os resultados indicam que não houve diferenças significativas entre as fontes de estresse identificadas pelos alunos do primeiro e do segundo ano, pois estes consideraram como principais fontes de estresse as atividades de integração, os horários e o sono, e, secundariamente, as provas, as atividades físicas e o afastamento da família. A única fonte de estresse na qual se pode observar alguma diferença entre os dois anos foi a Cadeia de Comando, considerada mais freqüente pelos alunos do primeiro ano. Quanto às estratégias de enfrentamento, a autora considera que as respostas encontradas apontam claramente para a existência de homogeneidade entre os alunos de ambos os anos: a) participar e brincar; b) fomentar o bom ambiente; c) obediência; d) dormir; e e) sair nas licenças. Como conclusão, a autora afirma que as estratégias de enfrentamento utilizadas são mais centradas no problema do que na emoção, e que esta tendência poderá encontrar explicação no fato de existir uma forte subcultura institucional que funciona como suporte psicológico.

O ambiente militar é capaz de influenciar o bem-estar das pessoas expostas a ele, afirma Rosa (2006) na conclusão de sua tese. Cabe salientar que esse estudo abrangeu apenas a população de cadetes, realidade esta bem diferente daquela vivenciada por militares em serviço ativo, prontos para o combate, atuando em áreas inóspitas como a Amazônia, o Pantanal, o Haiti, dentre outras, onde as influências ambientais podem ser bem maiores, do que sob a proteção dos muros dos quartéis. O bem-estar engloba vários aspectos de nossa vida, tais como o biológico, o psicológico e o social, e, de fato, a prática nos mostra que, ao longo dos anos, a vida dos militares sofreu grande influência dos preceitos da caserna e das situações a que é exposto.

Escher (1999) refere que nesse novo ambiente, cenário de diversas mudanças, principalmente na vida dos mais jovens, alterações no estilo de vida são inevitáveis. A

possibilidade de independência financeira, a saída da casa dos pais, o encontro com novas pessoas e novos lugares, e, ao mesmo tempo, as novas responsabilidades decorrentes do ideal de luta e amor pela Pátria, são fatores que criam laços sociais e uma verdadeira integração entre aqueles que servem à Marinha do Brasil. A farda aparece como um dos elementos fundamentais na identidade comum criada entre os membros da instituição. A proibição do seu uso pode ser um dos pontos mais marcantes e dolorosos na ruptura da carreira.

Desejada por muitas pessoas e suas famílias, a carreira militar gera a expectativa de estabilidade, de poder e, porque não dizer, *status*, e em troca exige compromisso, coragem, fidelidade e renúncia a direitos importantes em nome da instituição. A realização profissional só se concretiza com a ascensão e, para isso, muitas vezes é necessário abdicar de alguns direitos individuais. Sua condição jurídica, definida pelos dispositivos da Constituição e pelo Estatuto dos Militares, outorga-lhes direitos, impondo deveres e obrigações. A forma como essas obrigações são impostas geram, por vezes, a indignação, que é silenciada pelo medo de punição e pelo respeito ao sistema (Escher, 1999).

Ferreira e Souza (1997), na sua pesquisa sobre “Identidade de Gênero Masculino em Civis e Militares”, sustentam que a reavaliação e integração de valores masculinos e femininos podem ocorrer durante crises ou durante o processo normal de amadurecimento, levando a uma mudança na identidade de gênero. A partir desse pressuposto, julgaram relevante analisar a influência que a doutrina militar poderia exercer na identidade de gênero masculina, uma vez que a entrada para a vida militar ocorre entre 18 e 24 anos, período de transição entre a adolescência e a vida adulta, onde as influências que o indivíduo recebe ainda exercem grande impacto na formação de sua identidade. Por essa razão, Arkin e Dobrofsky (1978) consideram o

doutrinação militar como um poderoso agente de socialização secundária, na medida em que ele ocorre em um sistema social relativamente fechado, em que mecanismos de controle são constantemente utilizados em conjunção com uma significativa valorização de atitudes e comportamentos que reforçam uma auto-imagem masculina.

Castro (2004) sugere dificuldade em se realizar uma revisão bibliográfica sobre o tema identidade militar, mas comenta que alguns autores “acentuam o caráter corporativo desse processo, definindo a identidade militar antes por seus elementos, traços, regras e comportamentos do que pelos modos de articulação do sentido, que são a própria condição de existência desses elementos” (p. 36). O autor acrescenta, também, que as instituições militares apresentam características morfológicas extremamente claras, com muros, sentinelas, uniformes, regulamentos que, por vezes, podem levar um pesquisador a ter acesso ao “que é”, sem perceber necessariamente “como é” a identidade militar.

De acordo com Berger e Luckmann (1985), as instituições tendem a controlar a conduta humana ao estabelecer padrões de convívio e realização. Na nossa sociedade, as organizações militares têm uma cultura própria que visa manter a ordem social pré-estabelecida pelas leis e o real cumprimento dessas. Assaf (2004) diz que a instituição militar privilegia posturas e ritos que, atendendo aos requisitos da hierarquia e disciplina, acabam por limitar e cercear a manifestação subjetiva do militar (sujeito), inibindo potencialidades e expressões salutaras.

Nesse sentido, Goffman (1974) refere-se às organizações militares como “instituições totais”, por constituírem um local de residência e trabalho, no qual um grande número de indivíduos, em situações semelhantes, são separados da sociedade por um longo período de tempo, levando uma vida “fechada” e formalmente administrada. O autor afirma que essas instituições são “estufas para mudar as pessoas:

cada uma é um experimento natural sobre o que se pode fazer ao eu” (p. 22). Da mesma forma, Foucault (1987) se refere à formação militar como a “fabricação do soldado”, baseada na disciplina que busca o adestramento do indivíduo e a mortificação do eu, quando se extinguem os hábitos da pessoa para se implantarem as regras da instituição. Assim, todos os indivíduos admitidos enquadram-se nas normas desta última, usando a padronização nas roupas, no corte de cabelo, na numeração, entre outros. Esse soldado, por fim, se tornará uma extensão do Estado e, com isso, sua subjetividade ficará restrita, dando lugar a uma consciência coisificada, o que leva o sujeito/soldado a manipular o outro como objeto, sem condições para uma profunda análise e reflexão de seu ato, pois o que importa não é compreender, mas sim perceber o sinal de perigo (social ou subjetivo, imaginário ou não) e reagir a ele.

O rigor da vida militar é justificado tanto pelo fato de ser uma forma de controlar um grupo fortemente armado, quanto de ser uma maneira de proteger esse mesmo grupo, caso ele tenha mesmo que enfrentar a guerra ou outras situações adversas, ainda que em tempo de paz. O ambiente militar é peculiar, visto que é orientado pela missão que lhe é atribuída, ou seja, estar apto para entrar em uma guerra e vencê-la. Todos os fatores que não dizem respeito a esta missão são secundários (Driskell & Olmstead, 1989). Para tanto, há a necessidade de dessensibilizar: são estes homens, os soldados, que chegam aonde ninguém chega, expõem-se ao perigo para salvar vidas, garantem a lei e a ordem em casos extremos, são responsáveis pela salvaguarda da vida humana no ar e no mar (SALVAER e SALVAMAR), entre tantas outras atividades que envolvem um risco constante, e a possibilidade de adoecer, ao longo da carreira, física ou psicologicamente. Partindo deste pressuposto, será abordado no próximo capítulo o aspecto referente à concepção de saúde e doença nas FFAA.

VI. SAÚDE NO ÂMBITO MILITAR-NAVAL

O presente capítulo tem por finalidade conceituar saúde, fazer uma reflexão sobre o entendimento da saúde na Marinha do Brasil e apresentar alguns estudos realizados na área militar que abrangem temas relacionados à saúde.

6.1 Conceito de Saúde

Saúde deriva da raiz etimológica: *salus*. No latim, esse termo designava o atributo principal dos inteiros, intactos, íntegros. *Salus* provém do termo grego *holos*, no sentido de totalidade. Dele deriva outro radical de interesse - *salvus* - que conotava superação de ameaças à integridade física dos sujeitos (Filho, 2000).

Até aproximadamente a metade do século XX, entendia-se por saúde a ausência de doença, tendo o médico como agente principal da saúde. Nesse modelo, a atenção estava na patologia em si, no controle de sua evolução, no retorno ao estado de não doença, e não no indivíduo como um todo. Com a evolução dos conhecimentos médicos, a medicina foi se fragmentando, dando origem e espaço para outros profissionais de saúde. A atividade ambulatorial se somou às desenvolvidas em ambientes hospitalares, aos aspectos físicos, ou biológicos, além disso, também foram sendo agregados os aspectos psicológicos e os sociais, igualmente reconhecidos como causas de doenças, e, desta integração, surge a noção de sistema de saúde. Czeresnia (2004) diz que “a saúde e o adoecer são formas pelas quais a vida se manifesta, correspondentes a experiências singulares e subjetivas, impossíveis de serem reconhecidas e significadas integralmente pela palavra” (p. 42), e conceitua saúde como qualidade de vida, a qual é o resultado de um complexo processo condicionado por fatores como: alimentação, justiça social, ecossistema, renda e educação.

Atualmente, a Organização Mundial de Saúde (OMS) entende que "Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade". Nesse sentido, pode-se dizer que saúde é um estado positivo e multidimensional que envolve três domínios: a) a saúde física que implica em ter um corpo vigoroso e livre de doenças; b) a saúde psicológica que significa ser capaz de pensar de forma clara, ter uma boa auto-estima e um senso geral de bem-estar; e c) a saúde social que envolve ter boas habilidades interpessoais, relacionamentos significativos com família e amigos e apoio social em épocas de crise (Straub, 2005).

6.2 Saúde na Marinha do Brasil

A medicina militar sempre teve seus princípios fundamentados nos ideais eugênicos que pensavam a nação como um corpo homogêneo e saudável, composta de uma população de "*raça pura e forte*", "perfeita" nos aspectos físico e mental. Nesse sentido, a noção de "doença" inclui indigentes, mendigos, criminosos e pessoas que vivem do jogo, do vício e da libertinagem, dividindo o país entre "*capazes e incapazes, entre perfectíveis e degenerados*", discurso que ainda hoje ressoa na estrutura das FFAA, principalmente nos atributos exigidos entre os que querem seguir carreira (Schwarcz, 1993).

O vigor físico é um atributo importante na carreira militar. O militar deve estar sempre preparado, não só para eventuais conflitos, mas também no tempo de paz e para isso, "*exigem-lhe elevado nível de saúde física e mental*". A possibilidade iminente de um dano físico ou da morte é um risco constante da profissão a ser considerado (EMFA, 1995).

As doenças sempre constituíram motivo de grande preocupação para as FFAA, não só pela ameaça ao vigor físico exigido para o militar, no sentido de estar sempre

apto para o combate, como também pelo possível risco de epidemias. O perigo do contágio e a diminuição da capacidade produtiva do indivíduo estão presentes em grande parte dos documentos que tratam da saúde e assistência médico-social na MB. Uma relação interessante e que fundamenta a meticulosa preocupação com a higidez física dos militares é seu potencial como reserva de sangue, tanto em situação de paz, como em situação de guerra (Esher, 1999).

Com base nos registros da Diretoria de Saúde da Marinha (DSM), percebe-se a grande mobilização que as doenças infecciosas sempre produziram, como, por exemplo, o beri-beri¹², que no final do século XIX foi considerado um dos flagelos da Marinha de Guerra, pois atingia intensamente as tripulações dos navios. A tuberculose¹³ foi a doença que, nas FFAA, substituiu em gravidade o beri-beri. A preocupação era constante, principalmente por atingir pessoas em idade economicamente ativa, produzindo transtornos para os quadros da Marinha. Tal doença foi chamada universalmente de Peste Branca por seus malefícios ao gênero humano que lembravam os terrores da outra peste, a Negra¹⁴ (Esher, 1999).

As doenças sexualmente transmissíveis (DST), sempre permeadas de valores morais, também aparecem como motivo de grande preocupação nos documentos médicos da MB. De acordo com Medina (1940), as “*moléstias venéreas*”, ou como eram popularmente conhecidas “*doenças do mundo*”, além de causar o sofrimento e o risco de morte do indivíduo, colocavam da mesma forma em perigo a saúde da coletividade.

¹² Até o início deste século, era considerado uma doença infecciosa, passível de contagiosidade. Somente na década de 50, ela é conceituado como uma avitaminose, isto é, uma moléstia decorrente de uma insuficiência de vitamina B1 no organismo.

¹³ Doença grave, transmitida pelo ar, que pode atingir todos os órgãos do corpo, em especial os pulmões. O microorganismo causador da doença é o bacilo de Koch, cientificamente chamado *Mycobacterium tuberculosis*.

¹⁴ Conhecida como peste bubônica, terrível doença que atacou a Europa durante o século XIV e dizimou cerca de 25 milhões de pessoas. A doença é causada pela bactéria *Yersinia pestis* que se espalha através de pulgas com a ajuda de animais como o rato de esgoto.

(...) Já não vemos o triste espetáculo de ao chegar o navio ao porto, dirigirem-se os licenciados em massa aos prostíbulos e bordeis. Já não vemos, felizmente, a marujada tomada do desejo vicioso de conhecer as mulheres de todos os portos, em extravagância sexual e hábito lamentável. O marujo atualmente dedica-se aos esportes, aos estudos, ao trabalho, às suas incumbências e sexualmente conhece a profilaxia competente e necessária, encontrando a bordo os meios preciosos à uma higiene e levando consigo o preservativo Gauducheau eficiente e acautelador (Medina, 1940:16-17).

Esher (1999) em sua dissertação “*Aids na Marinha: Vivendo o Fim de uma Carreira*” refere que a manutenção da saúde dos militares aparece como preocupação permanente dentro das FFAA, uma vez que estas têm como função principal a defesa da nação em casos de instabilidade interna ou conservação da segurança externa, e assim sendo, episódios de doenças são avaliados por normas rígidas que necessitam de constantes atualizações. O doente ou o portador de um atributo biológico negativo, em relação a essa referência, deve ser afastado do convívio coletivo, confirmando a manutenção de uma política eugenista. Sob o argumento de preservação do vigor físico (e moral) da instituição, padrões rígidos são construídos com o objetivo de proteção da saúde de um determinado grupo, sem levar em conta o bem-estar de cada indivíduo.

No tocante à Assistência Médico-Hospitalar, as FFAA possuem um sistema de saúde que cumpre dois papéis: manter em atividade uma estrutura de paz que possa evoluir, com facilidade, para tempo de guerra, e proporcionar assistência médica à família militar e às comunidades civis em regiões carentes do País, onde há necessidade de apoio de saúde permanente, que está além das possibilidades dos sistemas de saúde civis. A participação das FFAA no Programa Calha Norte e os Navios de Assistência Médico-Hospitalar (NASH) na Amazônia comprovam a presença destas em regiões inóspitas e remotas do País (EMFA, 1995).

A manutenção de um sistema de saúde próprio é indispensável ao adestramento dos integrantes das FFAA, ao preparo da reserva mobilizável e, especialmente, ao apoio às operações militares, incluindo-se psicólogos treinados para prestação de serviços a esta população e adaptados ao meio militar, para que possam compreender e atender às necessidades oriundas dos treinamentos e operações militares. Alcântara, Leite, Erdman, Trevizan e Dantas (2005) realizaram uma pesquisa intitulada “Enfermagem operativa: uma nova perspectiva para o cuidar em situações de *crash*¹⁵”, na qual enfatizam que a prática da enfermagem operativa, proposta pela Escola de Saúde do Hospital Naval Marcílio Dias (HNMD), é única e exclusiva, com atuação abrangendo três níveis: na terra, na água e no ar. A MB é a única Força Armada que atua em todos os níveis de combate em situações de guerra. Os setores de medicina operativa da MB, englobando diferentes profissionais de saúde, atuam em diversos âmbitos: na aviação, nos submarinos, com mergulhadores de combate, nas operações anfíbias e nos navios de superfície, garantindo cuidados de saúde desde mais de 500 metros de profundidade até acima de 1000 metros do nível do mar.

No estudo realizado por Silva e Santana (2004) sobre “Ocupação e mortalidade na Marinha do Brasil”, com militares do sexo masculino que faleceram no período de 1991 a 1995, os autores descrevem que no ambiente militar são comuns as extensas jornadas de trabalho, problemas ergonômicos, agentes químicos, físicos e biológicos, reconhecidamente considerados fatores de risco ocupacional para a saúde. Na MB, em especial, são descritos o longo tempo de exposição ao calor ou raios solares, seja nos períodos de treinamento ou durante as atividades em navios, exposição a poeiras e fumaças de origem química diversa em ambientes confinados, além de fibras de asbestos (amianto). É relatado, também, o isolamento social, como em viagens para

¹⁵ Crash do inglês = desastre, catástrofe.

treinamento de combate, que pode levar a mudanças do estilo de vida, como a intensificação do hábito de fumar e o consumo de bebidas alcoólicas. Em consequência, verifica-se um incremento nas taxas de hospitalização por distúrbios associados ao álcool, mortes prematuras por doenças do aparelho digestivo, mortes violentas e, mais freqüentemente, elevação da mortalidade por cirrose hepática.

Embora os profissionais do Corpo de Saúde da Marinha (CSM) atuem nas mais diversas áreas dos setores de saúde (operativo, pericial e assistencial) da MB, foram poucos os estudos encontrados abordando aspectos de saúde em militares, sendo que as pesquisas publicadas dão maior ênfase a aspectos médicos, tais como: doenças ocupacionais, degenerativas e infecto-contagiosas (Esher, 1999; Silva & Santana, 2004; Silva, Santana & Loomis, 2000).

Face a escassa produção bibliográfica de estudos vinculados à saúde nas FFAA brasileiras, e com o intuito de buscar na literatura internacional estudos que pudessem fornecer suporte teórico a essa pesquisa, fez-se uma varredura na BIREME (Biblioteca Virtual em Saúde), a qual abrange as seguintes bases de dados: LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde); MEDLINE (Literatura Internacional em Ciências da Saúde); (Biblioteca Cochrane), e SciELO (Scientific Electronic Library Online). No total, foram encontrados 59 artigos sobre pesquisas realizadas em instituições militares que abordam temas referentes à saúde, e destes, 35 estudos foram realizados nos EUA; sete na Rússia e os demais em outros países. A seguir, serão discutidos alguns tópicos desses estudos julgados pertinentes à realização dessa pesquisa.

6.3 Aspectos Relevantes de Saúde no Âmbito Militar Encontrados na Literatura Internacional

6.3.1 Alterações de Saúde Durante a Formação Militar

Diversos autores americanos vêm realizando pesquisas que contemplam aspectos referentes à saúde mental em situações de treinamento básico militar, isto é, formação militar para recrutas (Englert, Hunter & Sweeney, 2003; Martin, Williamson, Alfonso & Ryan, 2006; O'Donnell, 2000; Williams, Hagerty, Yousha, Hoyle & Oe, 2002). Estudos realizados na Europa também enfocam aspectos relacionados ao estresse durante o período de formação (Pamplona & Costa, 1993; Guerra, 2003). Na América Latina foi encontrado um estudo no Equador (Toscazo & Vásquez, 1997).

Martin, Williamson, Alfonso e Ryan (2006) investigaram o ajustamento psicológico dos soldados durante o treinamento básico do Exército dos EUA, com ênfase nas possíveis mudanças relacionadas à depressão, à ansiedade e ao estresse. Os resultados sugerem que os níveis de estresse psicológico e ansiedade no início do treinamento são levemente elevados, mas a maioria dos indivíduos adapta-se ao estresse do treinamento básico com níveis normais de estresse na última semana. Os níveis de depressão foram considerados normais durante o treinamento. Os autores observaram, também, que os indivíduos mais jovens tendem a desistir mais frequentemente do treinamento, não sendo encontradas diferenças significativas nesse mesmo sentido para gênero e etnia.

Estudo similar realizado com recrutas da Marinha dos EUA apontou como fatores relacionados a níveis elevados de estresse: a solidão, eventos de mudanças importantes na vida, sentimentos de não pertença ao grupo, menor habilidade de enfrentamento para tarefa orientada e maior dificuldade para autocontrole emocional. Em relação à predisposição à depressão, apontou como sendo mais vulneráveis os

indivíduos que possuem histórico de transtornos psiquiátricos, e/ou têm a presença de doença mental ou alcoolismo na família (Williams, Hagerty, Yousha, Hoyle & Oe, 2002).

Em outro estudo realizado com recrutas da Força Aérea dos EUA, durante o treinamento básico, foi avaliada a saúde mental destes em comparação a estudantes civis, em treinamento técnico, por meio de um instrumento de auto-avaliação. Os sintomas mais relatados, entre os recrutas, em situações de estresse foram: ansiedade, hipofagia, alterações intestinais (diarréia ou constipação), distúrbios do sono, dificuldade de concentração, e ideação suicida. As patologias predominantes foram os transtornos depressivos e os de ajustamento. Os autores concluíram que variáveis como otimismo e motivação para o treinamento estão associadas à saúde mental dos indivíduos, e em contrapartida, variáveis como histórico de abuso físico ou sexual, depressão recorrente, ansiedade e ideação suicida são preditoras de transtornos mentais (Englert, Hunter & Sweeney, 2003).

Pode-se observar que, de modo geral, a pressão psicológica exercida sobre os indivíduos que participam de treinamentos militares favorece o aparecimento de sintomas predominantes entre os transtornos de ajustamento, ansiedade, depressão e estresse. Entretanto, O'Donnell (2000) enfatiza que em longo prazo, o fato de se ter prestado serviço militar não é por si só fator determinante de maior ou menor risco para a saúde mental em idade avançada.

Num estudo realizado com 401 estudantes das Escolas de Formação da Força Aérea Equatoriana (FAE), utilizando o Inventário Multifásico de Personalidade de Minnesota (MMPI), foi constatado que somente 3,2% das provas válidas do MMPI eram normais, as restantes (96,8%) mostraram alterações de personalidade. As escalas que apresentaram maior percentual de alteração foram: Hipocondria (87%),

Esquizofrenia (29%), Mania (20%), Depressão (15%) e Desvio Psicopático (8%). Todas as outras escalas também apresentaram alterações em porcentagens menores. Toscazo e Vásquez (1997), autores desta pesquisa, ao detectarem que existe uma elevada prevalência de transtornos de personalidade nos estudantes das Escolas de Formação da FAE, afirmam que é imprescindível a necessidade de se incluir conteúdos de Saúde Mental no programa de formação destas escolas e de se criarem unidades completas de Saúde Mental em tais instituições. Esses autores concluem que, ao serem realizados estudos similares em outras instituições militares, é possível que se obtenham resultados parecidos de distúrbios de personalidade.

Pamplona e Costa (1993) buscaram identificar e avaliar as variáveis psicológicas relevantes para um bom desempenho em tropas especiais, do qual participaram 153 militares, com idade compreendida entre 19 e 24 anos. Durante o curso, os alunos estão sujeitos a situações suscetíveis de produzir estresse: a) exigência de processamento rápido de informações; b) pressão de grupo; c) criação de clima de insegurança; d) falta de controle sobre os acontecimentos; e) ações estimulantes físicas ou extremamente monótonas; e f) frustrações. Por meio desse estudo, os autores concluíram que os indivíduos com baixo autocontrole têm maior probabilidade de insucesso. Em contrapartida, sujeitos com elevado autocontrole e menos ansiedade usam com mais eficácia métodos de confronto quando enfrentam acontecimentos estressantes, assim como têm maior confiança na sua capacidade para controlar as emoções e cognições perante situações adversas.

6.3.2 O Estresse de Combate

O termo "estresse de combate" é muito utilizado no meio militar para descrever uma diversidade de sintomas, tais como: ansiedade, medo, insônia, depressão, sonhos de repetição, afastamento do convívio social, ideação suicida, uso abusivo de álcool ou

de outras drogas. Em termos clínicos, quando estes sintomas tornam-se intrusivos, ou seja, começam a prejudicar o bem-estar físico, psicológico e social do soldado, este é diagnosticado como Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT). Kinrys e Wygant (2005) afirmam que a exposição ao combate é a causa mais comum de TEPT em homens, e que esse transtorno se caracteriza por memórias persistentes do trauma, pela evitação persistente dos estímulos associados ao evento traumático, insensibilidade a estímulos gerais e sintomas persistentes de aumento da excitação.

McNulty (2005) realizou um estudo para avaliar militares em períodos de pré, durante e pós-combate para serviço no Iraque. Participaram do estudo respectivamente 474, 445 e 276 indivíduos em cada uma das referidas fases. O objetivo desse estudo foi avaliar o bem-estar do indivíduo, adaptação, enfrentamento, ansiedade, tensão e necessidades de cuidado de saúde durante as três fases de instalação. Os resultados indicam que indivíduos (recrutas) com idade inferior a 25 anos, sem filhos, não praticantes de religião, com Ensino Fundamental, sem experiência de combate, apresentaram níveis extremos de ansiedade durante a fase intermediária de combate, estando atualmente em tratamento psicológico. Os militares de carreira tiveram níveis estáveis de ansiedade durante as três fases de instalação. Em todas as fases foi identificada a presença alarmante de ideação suicida (2,4% e 4,9%). Além disso, a autora enfatiza maior risco para ansiedade e tensão em Marinheiros mais jovens, com pouco tempo de serviço, recém-casados e com baixo nível de escolaridade. Contudo, todos os membros devem ser observados em função de possíveis alterações emocionais ou mudanças no desempenho de trabalho.

Adler, Huffman, Bliese e Castro (2005) estudaram o efeito de longos tempos de destacamento em missões, assim como o do primeiro destacamento para missões em homens e mulheres do exército dos Estados Unidos. Esses autores sugerem que os

níveis de estresse são alterados tanto em longos destacamentos, como em casos de primeiro destacamento, sendo que os indivíduos do sexo masculino são os mais afetados por períodos prolongados. Griffith (2002) sugere que quando os soldados percebem a liderança como mais suportiva e as relações com os pares mais cooperativas, tendem a se identificarem positivamente com a unidade militar na qual servem, sentindo-se mais aptos a enfrentarem situações de combate.

6.3.3 *Hardiness*

O *Hardiness* é um padrão de atitudes e habilidades que propicia ao indivíduo a coragem e as estratégias para transformar circunstâncias tensas, de combate ou de desastres potenciais, em oportunidades de crescimento. Como tal, o *hardiness* é particularmente relevante a cenários inerentemente tensos, como o serviço militar. Maddi (2007) refere que a avaliação e treinamento de *hardiness* são aplicações possíveis para seleção e preparação para Forças Especiais ou outras designações extremas, em contextos militares, tal como o treinamento de combate.

Adler e Dolan (2006) realizaram uma pesquisa com 629 soldados do exército dos Estados Unidos para verificar como o construto *hardiness* (estilo ou tendência de personalidade, estável por um longo tempo, composto por comprometimento, controle e desafio) poderia moderar os efeitos dos estressores de combate na saúde dos soldados. Os participantes foram avaliados durante o treinamento em missões de paz. Os resultados encontrados pelas autoras apóiam a hipótese de que o *hardiness* moderou o impacto dos estressores de combate na depressão pós-combate e controlou a depressão durante o combate.

Florian, Mikulincer e Taubman (1995) coletaram dados sobre *hardiness*, saúde mental e estilo de enfrentamento de recrutas do exército de Israel, pouco antes e logo

após um circuito de combate de quatro meses. Os resultados apontaram que dois traços de *hardiness*, o comprometimento e a sensação de controle são especialmente precisos em prever a saúde mental. Os recrutas com estas características também contavam com estratégias de enfrentamento menos focalizadas na emoção, as quais seriam menos úteis para enfrentar o estresse. A sensação de controle melhorou a saúde mental, aumentando a tendência dos soldados a reavaliarem eventos estressantes de forma mais positiva e promovendo o uso de estratégias de enfrentamento que utilizam a resolução de problemas e a busca de apoio de outras pessoas.

Maddi (2007) estudou “A relevância da avaliação e treinamento de Hardiness no contexto militar” e afirma que o treinamento de *hardiness* pode ser útil para indivíduos com baixos índices de desempenho e motivação, porque, após o treinamento, esses sujeitos têm mais coragem, motivação e habilidades para tirar vantagens de circunstâncias tensas. O autor refere que este treinamento poderá ser útil para sujeitos não militares, mas que, especificamente, os militares que passam pelo *HardiTraining* apresentam nível de *hardiness* mais alto, melhoram no desempenho, na capacidade de liderança, na conduta, e apresentam índices de saúde melhores sob circunstâncias tensas, transformando-as em oportunidades de crescimento. Outra aplicação importante do treinamento é ajudar na reabilitação. Como um número significativo de militares têm vivenciado situações de guerra e terrorismo e sobrevivido a feridas catastróficas físicas e mentais, o *HardiTraining* fornecerá a estes sujeitos coragem, motivação e habilidades para diminuir a probabilidade de desenvolver o TEPT e outros transtornos como a depressão, decorrente de seqüelas de guerra (incapacidades físicas).

A partir de todas essas considerações acerca dos conceitos e pesquisas realizadas abordando crenças e valores no âmbito militar, bem como aspectos relativos à saúde, vislumbrou-se a aplicação de um instrumento de saúde geral e a construção de um

inventário de crenças e valores militares, baseado nos valores descritos na literatura, mas com o intuito de identificar o quanto seus integrantes se aproximam ou se afastam desses valores. Em outras palavras, busca-se, com isso, avaliar em que grau de importância os alunos militares colocam esses valores na sua escala axiológica, bem como de que modo há a influência desses valores e crenças (influenciam) na saúde dos aprendizes-marinheiros em diferentes momentos da formação militar-naval. Todos os procedimentos para aplicação e elaboração desses instrumentos são descritos detalhadamente no próximo capítulo.

VII. MÉTODO

7.1 - Natureza do Estudo

O presente estudo teve como propósito conhecer e descrever as características do processo de adaptação à vida militar-naval e suas implicações no sistema de crenças e valores, bem como na saúde dos Aprendizes-Marinheiros (AM). Pelo fato de ser escassa a produção do conhecimento sobre o processo de adaptação à vida militar nas Forças Armadas do Brasil, optou-se por um desenho de pesquisa descritiva e exploratória.

Uma pesquisa de natureza descritiva tem como finalidade explicitar as características do fenômeno estudado, estabelecer relações entre as variáveis investigadas e reunir informações relevantes à compreensão do objeto de pesquisa (Vergara, 2004). O fato de ser também exploratória indica que o interesse é em aumentar o grau de familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais conhecido social e cientificamente (Gil, 1999; Marconi, 2002).

As fontes primárias desta pesquisa foram os resultados apresentados nos instrumentos selecionados para a coleta de dados dos AM. As fontes secundárias correspondem aos aspectos teóricos apresentados na revisão da literatura científica disponível.

7.2 - Participantes e Amostra

Participaram desta pesquisa 462 alunos regularmente matriculados nas turmas Zulu e Alfa da Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC), selecionados por meio de amostragem por conveniência, que assinaram voluntariamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (anexo B).

7.2.1 Participantes do Estudo Empírico I – Piloto

Participaram desta etapa da pesquisa 100 alunos da turma Zulu. De acordo com o levantamento realizado pelo Serviço de Orientação Educacional (SOE) da EAMSC, são características dos alunos da turma Zulu: (1) 82% possuem Ensino Médio completo; (2) 62% têm entre 18 e 19 anos, numa faixa etária compreendida entre 18 e 22 anos; (3) 73% são oriundos do estado do Rio de Janeiro; (4) 85% praticam algum tipo de culto religioso; (5) 36% nunca haviam trabalhado; (6) 56% manifestaram a preferência em seguir a carreira militar; (7) 52% mencionaram que seus pais gostariam que eles seguissem a carreira militar; e (8) 78% referiram ter renda familiar compreendida entre R\$ 500,00 e R\$ 2.000,00.

7.2.2 Participantes do Estudo Empírico II - fase I

Apresentaram-se 394 candidatos ao Curso de Formação de Marinheiros da EAMSC, em 13 de janeiro de 2008, para o período de adaptação. Ao término do período de adaptação, em 28 de janeiro, foram regularmente matriculados e nomeados Aprendizes-Marinheiros (AM) da Turma ALFA 365 indivíduos. Os demais candidatos desistiram, voluntariamente, do curso. Participaram desta etapa da pesquisa 362 alunos, dois AM desistiram do curso no dia 29 de janeiro e um AM recusou-se a participar da pesquisa. De acordo com o levantamento realizado pelo SOE da EAMSC, são características dos alunos da turma: (1) 76,9% possuem Ensino Médio completo e 7,9% superior incompleto; (2) 61,4% têm entre 18 e 19 anos, numa faixa etária compreendida entre 18 e 22 anos; (3) 73,8% são oriundos do estado do RJ; (4) 93% praticam algum tipo culto religioso; (5) 62,5% referiram ter renda familiar compreendida entre R\$ 500,00 e R\$ 2.000,00; (6) 58,9% nunca haviam trabalhado; (7) 57,8% manifestaram a

preferência em seguir a carreira militar; e (8) 42,5% mencionaram que seus pais gostariam que eles seguissem a carreira militar.

7.2.3 Participantes do Estudo Empírico II - fase 2

Participaram desta etapa da pesquisa 322 alunos promovidos a Grumete (GR) em 11 de junho, nove MN-RC e nove SD-FN, totalizando 340 sujeitos. Não houve desistência de participação na pesquisa, os sujeitos que participaram da primeira fase e não realizaram a segunda foi porque estavam com a matrícula trancada por motivos de saúde ou foram desligados do curso (voluntariamente, por insuficiência de nota, ou a bem da disciplina).

7.3 - Caracterização do Local

A EAMSC é um estabelecimento de ensino militar da Marinha do Brasil, com 151 anos de existência na cidade de Florianópolis, cujo propósito é formar marinheiros para o Corpo de Praças da Armada (CPA), cujas características já foram descritas no capítulo III. Atualmente existem quatro Escolas de Aprendizes-Marinheiros (EAM), situadas nas cidades de Fortaleza/CE, Recife/PE, Vila Velha/ES e Florianópolis/SC.

O Curso de Formação de Marinheiros para o Serviço Ativo da Marinha (SAM) é conduzido nas EAM, sob regime de semi-internato, tendo duração de um ano letivo, dividido em dois períodos escolares de 24 semanas: período de Aprendiz-Marinheiro (AM) e período de Grumete (GR), durante os quais são ministradas disciplinas de Ensino Profissional Básico e do Ensino Militar-Naval. Também é prevista a realização de duas pequenas viagens de instrução a bordo de navios da MB.

Ao concluir o curso com aproveitamento, o GR presta juramento à Bandeira, sendo promovido a Marinheiro e incorporado ao CPA. A seguir, é designado para servir

a bordo de navio ou Organização de Terra da MB. Pela legislação em vigor, a Praça pode alcançar até a graduação de Suboficial, após realizar os diversos cursos e estágios inerentes à carreira naval. O curso é totalmente gratuito, além de proporcionar ao aluno: alimentação, alojamento, uniforme, vencimentos e assistência médico-odontológica, psicológica, social e religiosa.

7.4 – Instrumentos

7.4.1 *Questionário de Dados Sócio-Demográficos*

A finalidade do Questionário de Dados Sócio-Demográficos foi descrever as variáveis intervenientes do objeto de estudo, isto é, as características dos participantes da pesquisa: idade, nível de escolaridade, religião, cidade de origem, composição familiar, renda familiar e escolha profissional. É um questionário padrão utilizado pela EAMSC (anexo C), que permite realizar comparações com turmas anteriores.

7.4.2 *Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)*

Esse instrumento caracteriza-se por ser um questionário auto-administrável para identificar desordens psiquiátricas menores, ou seja, transtornos mentais e de comportamento leves¹⁶, que englobam alguns distúrbios de humor, transtornos somatoformes e distúrbios de ansiedade, excluindo-se transtornos: com sintomas psicóticos, de personalidade, provenientes de lesões orgânicas, que constituem retardo mental, invasivos do desenvolvimento e aqueles considerados incapacitantes (Kaplan, Sadock & Grebb, 1997). Cada item do QSG consiste em uma pergunta que estimula o participante a referir se tem experimentado recentemente sintomas particulares ou indícios de comportamento taxado em uma escala de quatro pontos. Apresenta uma

¹⁶ Os sintomas ocasionam apenas um leve comprometimento no funcionamento social ou ocupacional.

versão de 60 itens, e também em versões reduzidas com 30, 20 e 12 itens, entretanto, as formas com mais itens se mostram mais consistentes para mensurar tanto um fator geral de saúde mental, quanto os fatores componentes. O QSG é recomendável para comparar níveis de desordens psiquiátricas em e entre populações, sendo útil em estudos referentes a empregos e problemas ocupacionais (Cerchiari, Caetano & Faccenda, 2005).

O QSG tem sido utilizado em diversos estudos brasileiros, tanto em sua versão com 60 itens, como na versão reduzida (QSG-12) com 12 itens. Yoshida e Colugnati (2002) utilizaram o QSG como critério externo da validade discriminante, em seu estudo com 849 universitários, para verificar as propriedades psicométricas de versões em português de duas medidas de auto-relato para crenças irracionais: Questionário de Crenças Irracionais (QCI) e Escala de Crenças Irracionais (ECI). Dias, Ramos, Kerr-Corrêa, Trinca, Cerqueira, Dalben e Moreno(2002) utilizaram o QSG como padrão de referência com o objetivo de validar para a população brasileira o questionário desenvolvido por Hunter (1992) para avaliação dos sintomas físicos e mentais vivenciados por mulheres durante o climatério – Questionário da Saúde da Mulher (*Women's Health Questionnaire*). Haase, Lacerda, Lima, Corrêa, Brito e Peixoto (2004) utilizaram o QSG com a finalidade de avaliar o funcionamento psicossocial na esclerose múltipla e justificaram a escolha desse instrumento por ser amplamente usado no contexto neuropsicológico brasileiro, e afirmam que, examinadas as propriedades psicométricas do QSG, este apresenta excelente coeficiente de consistência interna. Cerchiari, Caetano e Faccenda (2005) realizaram um estudo com o QSG em parte da sua pesquisa de doutorado, que teve por objetivo estimar a prevalência de Transtornos Mentais Menores (TMM) na população de estudantes universitários, tendo como amostra 558 sujeitos. Bandeira, Freitas e Filho (2007) aplicaram o QSG em 400

usuários do programa de Saúde da Família (PSF), tendo como objetivo avaliar as características dos transtornos mentais comuns nesta população, visando a identificar a necessidade de atendimento em saúde mental. Possatti e Dias (2002) realizaram um estudo com o QSG-12 para examinar o envolvimento da mulher em uma multiplicidade de papéis, e os conseqüentes efeitos disso para o bem-estar psicológico. Borges e Argolo (2002) adaptaram e validaram o QSG-12 para uso em estudos ocupacionais, e referem que tal questionário mensura deteriorações menores em saúde mental e é largamente utilizado em estudos ocupacionais. Gouveia et al. (2003) pesquisaram a validade de construto do QSG-12 na população geral, não clínica, os resultados indicaram ser mais adequado considerar o QSG-12 como uma medida bifatorial, representada pelos fatores *ansiedade* e *depressão*. Neste mesmo estudo utilizaram mais duas medidas: *Escala de Satisfação com a Vida* e *Escala de Afetos Positivos e Negativos*, e os resultados demonstraram a validade convergente do QSG-12 em relação a estes instrumentos, sugerindo a possibilidade de considerar uma estrutura multidimensional para entender a saúde mental na população geral.

Nesse presente estudo, foi utilizada a versão do QSG adaptada à população brasileira por Pasquali & cols (1994), com o objetivo de identificar as alterações percebidas pelos AM em sua saúde no início do curso e após a promoção a GR. Essa versão do QSG é um instrumento multifatorial, com um fator geral denominado de severidade de doença mental, reúne os 60 itens e apresenta alto índice de consistência interna ($\alpha = 0,95$). Esses itens são subdivididos em cinco fatores específicos, com consistência interna e número de itens: estresse psíquico ($\alpha = 0,89$; 13 itens); desejo de morte ($\alpha = 0,89$; 8 itens); desconfiança no desempenho ($\alpha = 0,89$; 17 itens); distúrbios do sono ($\alpha = 0,80$; 6 itens); e distúrbios psicossomáticos ($\alpha = 0,83$; 10 itens).

7.4.3 Inventário de Crenças e Valores relacionados à Vida Militar (ICVM)

7.4.3.1 Construção

A construção do ICVM teve como objetivo principal investigar uma amostra do comportamento, com enfoque nas crenças e valores militares, dos jovens durante o processo de adaptação à vida militar. Como toda medida psicológica, a construção do ICVM seguiu os seguintes passos: 1) levantamento das variáveis encontradas na literatura especializada, especialmente aquelas realizadas em instituições militares, que definem as crenças e valores da vida militar (descritas na tabela 1); 2) análise teórica prévia das dimensões dos construtos e sua forma de operacionalização em itens verbais; 3) avaliação da correspondência item-dimensão por juízes (*experts* no assunto ou na teoria da medida de fenômenos psicológicos); e 4) aplicação dos processos típicos de validação de medidas psicométricas (validade de face, de conteúdo e de construto), preconizados por Pasquali (1999, 2004) e Alchieri e Cruz (2003).

Para o levantamento das variáveis que definem as crenças e valores da vida militar, bem como os aspectos relacionados à saúde no âmbito militar, foi realizada uma varredura nas bases de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e na Biblioteca Virtual em Saúde (BIREME), a qual abrange as seguintes bases de dados: LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde); MEDLINE (Literatura Internacional em Ciências da Saúde); Biblioteca Cochrane; e, SciELO (Scientific Electronic Library Online). Os termos utilizados para pesquisa foram: Psicologia Militar; Identidade Militar; Adaptação à Vida Militar; Marinha do Brasil; Crenças e Valores Militares e Saúde nas Forças Armadas. A partir dessa literatura especializada, foi construída uma tabela das variáveis definidoras da investigação da adaptação à vida militar-naval:

Tabela 1

Variáveis definidoras da investigação da adaptação à vida militar-naval disponível na literatura

Variáveis	Autores	Dimensão
Honestidade Retidão de caráter Postura corporal Higiene corporal Linguajar próprio / correto Entonação de voz clara e firme Firmeza no olhar Preocupação com “causas nobres e elevadas” (relacionadas à Pátria) Espírito de renúncia Desapego a bens materiais Respeito à ordem (obediência) Respeito à hierarquia (subordinação)	Castro (2004) e EMFA (1995)	Ambiente Militar
Disciplina Liderança Rigor Culto aos símbolos nacionais Lealdade Estilo mais saudável, natural (no sentido de contato com a natureza) Deslocamento espacial Convivência em autênticas “comunidades” militares		
Isolamento Ambigüidade Falta de poder/impotência Têdio / Rotina Perigo	Bartone <i>et al.</i> (1998)	
Confinamento Isolamento Afastamento do convívio social Afastamento do convívio familiar Problemas no relacionamento familiar Convívio com o grupo / Integração Lazer / diversão Atividade contínua no trabalho	Pena (2002); Souza (1996)	Ambiente Marítimo
Segurança / insegurança Habilidade para lidar com a incerteza Tolerância a frustrações Capacidade de suportar pressão do grupo Capacidade de Ajustamento Raiva / agressividade	Pamplona e Costa (1993)	Formação para Combatentes
Comprometimento Empenho / engajamento Percepções de controle Suporte social Otimismo Motivação Maturidade	Adler e Dolan (2006)	Moderadores dos efeitos dos estressores

Com base nas variáveis da Tabela 1 foram criados 60 itens que procuram descrever as crenças e valores da vida militar, os quais compuseram o ICVM (Anexo D)

para a aplicação do estudo piloto. Esses itens foram submetidos à avaliação de três juízes peritos no assunto e três juízes pesquisadores para a avaliação da correspondência item-dimensão. Após a análise dos juízes, 11 itens foram reformulados para aperfeiçoar a semântica e três itens foram negativados, mantendo-se 60 itens na escala, nessa etapa cumpriu-se o processo de validação de conteúdo.

Após a análise dos juízes, foi realizado o estudo Piloto. Para isso, o ICVM foi aplicado em 100 GR, buscando identificar e detectar falhas na elaboração dos itens, ambigüidades, discordâncias conceituais, compreensão da linguagem utilizada e dificuldade de compreensão pela ordem inversa ou negativa dos itens, sendo realizada, neste momento, a validação da semântica do disposto nos itens (validade de face).

7.4.3.2 Descrição das dimensões e itens que compõem o ICVM

As crenças e valores militares são construtos que abrangem as dimensões cognitivo-comportamental, afetiva e social dos indivíduos, uma vez que são determinantes na forma de pensar, agir e sentir dos indivíduos que compõe as instituições militares, assim como interferem na maneira destes se relacionarem com a sociedade, de um modo geral. Para melhor operacionalização dos itens, cada dimensão foi dividida em dois fatores. A seguir, serão descritas as dimensões e seus respectivos fatores e itens.

1) Dimensão Cognitivo-Comportamental

Esta dimensão abrange os aspectos relacionados à:

- a. Conduta Militar - Postura corporal e comportamental, composta pelos itens: 2, 5, 7, 10, 13, 17, 20, 22, 25, 30, 35, 42, 44, 48, 50 e 54.

b. Obediência e Disciplina - Subordinação e aquisição de valores da instituição, tais como seguir regras e normas, composta pelos itens: 4, 6, 8, 11, 12, 14, 21, 27, 31, 33, 37, 40, 45, 47, 52, 57 e 58.

Essa dimensão é composta por 33 itens, listados na Tabela 2.

Tabela 2

Itens que compõem a dimensão Cognitivo-Comportamental do ICVM

DIMENSÃO COGNITIVO-COMPORTAMENTAL
Fator 1: Conduta Militar
2. Manter firmeza no olhar é:
5. Falar com firmeza é:
7. Não dedicar-se exclusivamente ao serviço, na vida militar, é:
10. Ter uma conduta regida pela honestidade é:
13. Estar exposto ao perigo na vida militar é:
17. Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:
20. Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:
22. Falar palavrões é:
25. Desenvolver características de liderança é:
30. Falar de forma clara é:
35. Não falar gírias é:
42. Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:
44. Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:
48. Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:
50. Cultuar os símbolos nacionais é:
54. Ter cuidados de higiene com o próprio corpo é:
Fator 2: Obediência e Disciplina
4. Ter autonomia no trabalho é:
6. Abdicar de direitos trabalhistas (hora extra, adicional noturno) é:
8. Ser supervisionado para manter a disciplina é:
11. Cumprir os horários estabelecidos é:
12. Suportar possíveis frustrações no trabalho é:
14. Usar a força física contra alguém quando contrariado é:
21. Cumprir a rotina da instituição é:
27. Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal é:
31. Cumprir ordens é:
33. Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:
37. Usar a criatividade no ambiente de trabalho é:
40. Confiar cegamente em nossos superiores é:
45. Não aceitar opiniões com as quais não concordamos é:
47. Respeitar os superiores hierárquicos é:
52. Perder o autocontrole em alguns momentos é:
57. Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:
58. Preservar as tradições navais é:

2) Dimensão Sócio-Econômica

Esta dimensão abrange os aspectos relacionados à:

a. Realização e *Status* Profissional - Posicionamento frente à realização profissional dentro da instituição e em relação à sociedade, composta pelos itens: 1, 9, 16, 19, 24, 28, 34.

b. Segurança - Suporte: social, econômico (estabilidade), psicológico, médico-odontológico, jurídico e religioso, composta pelos itens: 15, 18, 23, 26, 32, 36, 46, 59.

Esta dimensão é composta por 15 itens, listados na Tabela 3.

Tabela 3

Itens que compõem a dimensão Sócio-Econômica do ICVM

DIMENSÃO SÓCIO-ECONÔMICA
Fator 3: Realização e <i>status</i> profissional
1. Pertencer à MB é:
3. Obter vantagens sociais pelo fato de ser militar é:
9. Ter perspectiva de carreira na MB é:
16. Ser promovido na carreira militar é:
19. Ter boa remuneração na carreira militar é:
24. Realizar-se como pessoa na carreira militar é:
28. Ser militar traz status social, isto é:
34. Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isto é:
Fator 4: Segurança
15. Mudar o regime de estabilidade de emprego na carreira militar é um fator:
18. Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:
23. Ter assistência médica e odontológica é:
26. Ter assistência jurídica é:
32. Ter assistência religiosa é:
36. Ter assistência social e psicológica é:
46. Ter dificuldade para adquirir bens materiais em função de constantes mudanças é:
59. Ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço é:

3) Dimensão Sócio-Afetiva

Esta dimensão abrange os aspectos relacionados à:

a. Deslocamento Espacial e Isolamento Social - condições de adaptação frente às mudanças geográficas constantes e isolamento social decorrente do confinamento exigido algumas vezes pela vida militar, composta pelos itens: 3, 38, 41, 43, 51 e 55.

b. Convivência em grupos - adaptação em comunidades militares e “espírito de corpo”, composta pelos itens: 29, 39, 49, 53 e 56.

Esta dimensão é composta por 11 itens, listados na Tabela 4.

Tabela 4

Itens que compõem a dimensão Sócio-Afetiva do ICVM

DIMENSÃO SÓCIO-AFETIVA
Fator 5: Deslocamento Espacial e Isolamento Social
38. Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:
41. Construir “raízes” numa cidade é:
43. Ficar próximo dos familiares é:
51. Adaptar-se a novas cidades é:
55. Pensar no futuro longe da família é:
60. Ficar próximo dos amigos é:
Fator 6: Convivência em grupos
29. O “espírito de corpo” entre os militares é:
39. Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares é:
49. Fazer novos amigos é:
53. Ficar só em alguns momentos é:
56. Ter privacidade é:

7.4.3.3 Pontuação do ICVM

Ao final, o instrumento contou com 60 itens a serem avaliados pelos participantes com base em uma escala ordinal: *nada importante* (1), *pouco importante* (2), *importante* (3), *muito importante* (4). Sendo que 16 itens foram tabulados na ordem inversa: *nada importante* (4), *pouco importante* (3), *importante* (2), *muito importante* (1). As respostas do ICVM devem ser julgadas numa escala de escolha forçada¹⁷, que varia de 1 a 4, de acordo com o grau em que se adequam aos valores e crenças de cada sujeito. A escolha por esse tipo de escala deu-se para evitar que os indivíduos tendessem a valores centrais, buscando uma postura de neutralidade, eximindo-se de emitir uma opinião por medo de futuras represálias. Com base no referencial teórico utilizado para a construção dos itens, as respostas esperadas devem assumir os valores 3 e 4.

¹⁷ Escala que não apresenta um ponto médio neutro.

7.4.3.4 – Perguntas indexadas

Antes da aplicação do ICVM na fase 2 do estudo empírico II, foi tomada a decisão de indexar duas perguntas abertas nesse instrumento, com o objetivo de verificar as principais mudanças e dificuldades encontradas pelos participantes durante o processo de adaptação à vida militar-naval, possibilitando à pesquisadora aprofundar e caracterizar esse processo. As perguntas indexadas foram as seguintes:

- 1) O que mudou em você durante estes cinco meses de formação na MB?
- 2) Quais foram as dificuldades encontradas durante este período?

7.5 – Procedimentos

7.5.1 Solicitação para realização da pesquisa na EAMSC

Foi realizada solicitação direta ao Comando da EAMSC para realização desta pesquisa no local. Primeiramente, o tema e os principais objetivos do estudo foram apresentados verbalmente ao Comandante da Escola, que manifestou interesse e autorizou a realização da pesquisa no local. Posteriormente, foi entregue uma cópia do projeto, já qualificado na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), para o Comandante, o qual assinou o termo de autorização para executar a pesquisa. Foi acertado que após o término do estudo, será entregue uma cópia da dissertação ao Comando da EAMSC, a qual ficará à disposição de todos na biblioteca da Escola.

7.5.2 Encaminhamento ao Comitê de Ética

O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética para Pesquisa em Seres Humanos da UFSC, em conformidade com as resoluções 196/96 e 251/97, e aprovado pelo protocolo número 331/07 (Anexo E).

7.5.3 Coleta dos dados

A coleta de dados seguiu o cronograma de aplicação conforme a Tabela 5.

Tabela 5

Cronograma de aplicação

Período	Novembro/2007	Janeiro/2008	Junho/2008
	Estudo empírico I	Estudo empírico II	Estudo empírico II
	Piloto	Fase 1	Fase 2
População	Turma Zulu	Turma Alfa	Turma Alfa
Instrumento			
Questionário Demográfico*	Aplicado em Jan/07	355 AM	Não aplicável
ICVM	100 GR	362 AM	340 GR
QSG	100 GR	362 AM	340 GR

Nota: * Aplicado pelo SOE e SOP da EAMSC

7.5.3.1 Procedimentos do Estudo Empírico I - Piloto

A aplicação foi realizada no dia 30 de novembro de 2007, no auditório da EAMSC, de forma coletiva, tendo sido responsáveis pela aplicação dos instrumentos (ICVM e QSG) esta pesquisadora e o seu orientador, sendo que também auxiliaram na aplicação dois Oficiais do Quadro Técnico (professores da Escola).

Verificou-se que o auditório não foi o local mais adequado para a aplicação dos instrumentos utilizados, em virtude da disposição das cadeiras que impediam a circulação dos aplicadores responsáveis pela tarefa por entre os participantes. Sendo assim, ficou estabelecido que as aplicações subsequentes seriam realizadas em salas de aula, por essas apresentarem condições mais adequadas para a aplicação, como: possibilidade do aplicador circular entre os participantes, podendo auxiliá-los com mais facilidade; número reduzido de participantes, em média 35 sujeitos por aplicador/sala, facilitando a conferência de cada instrumento para evitar respostas em branco; manter os alunos em seu ambiente diário de estudo e melhor adequação do ambiente físico, com carteiras contendo apoio para a escrita.

Essa primeira coleta do ICVM teve por objetivo a validação da semântica do disposto nos itens, buscando identificar e detectar falhas na elaboração dos itens, ambigüidades, discordâncias conceituais e dificuldade de compreensão pela ordem inversa ou negativa dos itens; servindo também para a verificação da consistência interna e análise fatorial dos mesmos. A aplicação do QSG teve por finalidade verificar a percepção de saúde dos GR no término do curso de formação, assim como seus resultados serviram para comparação com os resultados dos alunos da turma Alfa.

7.5.3.2 Procedimentos do Estudo Empírico II - Fase 1

A aplicação foi realizada nos dias 29 e 30 de janeiro de 2008, nas salas de aula de cada Pelotão da EAMSC, de forma coletiva, dividido em grupos de aproximadamente 36 participantes. Foram responsáveis pela aplicação dos instrumentos (ICVM e QSG) a pesquisadora e uma psicóloga doutoranda da UFSC, auxiliaram na aplicação três Oficiais do Quadro Técnico e dois Sargentos da Escola (assistente social, professores e instrutores). Os dados demográficos foram coletados e tabulados pelo SOE da EAMSC.

Essa etapa teve por objetivo verificar o estado geral de saúde dos candidatos, no período de adaptação inicial à vida militar-naval¹⁸, e a proximidade do seu sistema de crenças e valores com as crenças e valores da vida militar.

7.5.3.3 Procedimentos do Estudo Empírico II - Fase 2

A aplicação foi realizada nos dias 17, 18 e 19 de junho de 2008, nas salas de aula de cada Pelotão da EAMSC, de forma coletiva, dividido em grupos de aproximadamente 35 sujeitos. Foram responsáveis pela aplicação dos instrumentos

¹⁸ São os primeiros 15 dias, em regime de internato, dos candidatos a Aprendiz-Marinheiro em contato com a vida militar-naval.

(ICVM e QSG) a pesquisadora e uma psicóloga doutoranda da UFSC, auxiliaram na aplicação três Oficiais, uma estagiária e um Sargento da Escola (assistente social, professores e instrutores).

Essa etapa teve por objetivo verificar as alterações nas respostas dadas pelos participantes aos instrumentos, e isso ocorreu após cinco meses de formação militar em regime de semi-internato. O estudo empírico II (fase 1 e 2) teve também como objetivo a validade de construto do ICVM.

7.5.4 Análise dos dados

Os dados demográficos foram tabulados no Excel e analisados usando estatística descritiva. Para tabulação dos dados obtidos por meio do QSG e do ICVM, foi utilizado o *Statistic Package of Social Science* (SPSS 10.0) e realizados testes estatísticos de natureza descritiva e relacional. As respostas das perguntas abertas foram categorizadas de acordo com o modelo de análise de conteúdo de Bardin (1979).

Para o tratamento estatístico dos dados obtidos com base no ICVM, foram definidos os seguintes procedimentos de análise: (a) fatorial para verificar a unidimensionalidade do inventário (seleção de itens com cargas fatoriais acima de 0,40); (b) consistência interna entre os itens ($\alpha > 0,75$); e (c) distribuição normal (z) no escore total do ICVM, que fornece escores padrões, indicando o quanto um dado sujeito se afasta da média e, conseqüentemente, se ele tem uma atitude favorável ou desfavorável em relação ao atributo medido (Barbetta, 2002; Bisquerra; Sarriera; & Martinez, 2004; Pasquali, 1999).

VIII RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados encontrados nas três etapas que constituíram este estudo. A primeira delas, referente ao Estudo Piloto, foi realizada para adaptação e parte do processo de validação da escala ICVM e verificação do estado de saúde geral dos GR no término do curso, por meio do QSG. Na segunda, foi realizado o estudo propriamente dito, no qual foi coletada a primeira amostra com o ICVM e com o Teste QSG. Na última, foi realizado um procedimento de re-teste, com os mesmos instrumentos utilizados na segunda etapa, para verificação das possíveis alterações decorrentes de cinco meses de adaptação à vida militar-naval por parte desses aprendizes.

8.1 Resultados do Estudo Empírico I – Piloto (1ª Etapa)

8.1.1 Inventário de Crenças e Valores Militares

Os dados foram tabulados no *SPSS 10.0*, e foi procedida a análise estatística descritiva e relacional. Os resultados são expressos pela frequência (F) em porcentagem de resposta para cada item, sendo que cada uma das tabelas agrupa os itens de um Fator. Pela análise fatorial, foram extraídos somente três dos seis fatores previstos na construção desse instrumento. Todos os indivíduos participantes tiveram seus instrumentos considerados válidos (N = 100), apesar de 22 itens de respostas terem sido deixados em branco (*missing*), sendo que tais valores foram substituídos pelo próprio programa estatístico. Na Tabela seis são apresentados os valores relativos às respostas dos participantes em relação ao Fator 1 do ICVM:

Tabela 6

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Cognitivo-Comportamental – Fator 1 – Piloto (N=100)

DIMENSÃO COGNITIVO- COMPORTAMENTAL	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante
Conduta Militar	F	F	F	F
2. Manter firmeza no olhar é:	58	38	2	1
5. Falar com firmeza é:	70	29	1	0
7. Não dedicar-se exclusivamente ao serviço, na vida militar, é:	14	23	26	37
10. Ter uma conduta regida pela honestidade é:	93	7	0	0
13. Estar exposto ao perigo na vida militar é:	26	30	23	19
17. Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:	57	25	12	6
20. Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:	26	47	14	13
22. Falar palavrões é:	2	4	15	79
25. Desenvolver características de liderança é:	70	28	2	0
30. Falar de forma clara é:	70	29	1	0
35. Não falar gírias é:	20	35	24	21
42. Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:	51	43	4	1
44. Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:	15	42	31	12
48. Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:	16	64	11	8
50. Cultuar os símbolos nacionais é:	48	44	6	1
54. Ter cuidados de higiene com o próprio corpo, é:	94	6	0	0
Obediência e Disciplina				
4. Ter autonomia no trabalho é:	41	47	11	1
6. Abdicar de direitos trabalhistas (hora extra, adicional noturno) é:	33	23	23	19
8. Ser supervisionado para manter a disciplina é:	22	54	18	6
11. Cumprir os horários estabelecidos é:	77	22	1	0
12. Suportar possíveis frustrações no trabalho é:	33	58	4	5
14. Usar a força física contra alguém quando contrariado é:	2	4	17	77
21. Cumprir a rotina da instituição é:	52	45	3	0
27. Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal é:	57	41	2	0
31. Cumprir ordens é:	53	45	0	2
33. Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:	11	38	34	17
37. Usar a criatividade no ambiente de trabalho é:	50	43	5	2
40. Confiar cegamente em nossos superiores é:	5	19	35	40
45. Não aceitar opiniões com as quais não concordamos é:	9	28	47	16
47. Respeitar os superiores hierárquicos é:	75	23	1	0
52. Perder o autocontrole em alguns momentos é:	2	10	32	56
57. Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:	18	54	17	10
58. Preservar as tradições navais é:	38	50	9	3

Pelos resultados apresentados na Tabela seis, observa-se que nos itens referentes à Conduta Militar, de uma forma geral, as respostas foram dadas na direção esperada, destacando-se os itens considerados pelos participantes como sendo “muito importantes”: ter higiene com o próprio corpo (94%); ter uma conduta regida pela honestidade (93%); falar com firmeza (70%); falar de forma clara (70%) e desenvolver características de liderança (70%). Além disso, observa-se que o item “falar palavrões” foi o mais pontuado como “nada importante” (79%).

Com relação aos itens relacionados à Obediência e Disciplina, observou-se que cinco itens tiveram uma predominância de respostas dadas em direção inversa à esperada: ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal (98% consideraram “muito importante” ou “importante”); usar a criatividade no ambiente de trabalho (93% consideraram “muito importante” ou “importante”); ter autonomia no trabalho (88% consideraram “muito importante” ou “importante”); ser supervisionado para manter a disciplina (76% consideraram “muito importante” ou “importante”) e confiar cegamente nos superiores (75% consideraram “pouco importante” ou “nada importante”). Além disso, destacaram-se dois itens considerados como “muito importante” entre os participantes: cumprir os horários estabelecidos (77%) e respeitar os superiores (75%). Os próximos dados apresentados na Tabela sete são referentes às respostas dadas pelos participantes nos itens referentes à dimensão Sócio-Econômica:

Tabela 7

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Sócio-Econômica – Fator 2 – Piloto (N=100)

DIMENSÃO SÓCIO-ECONÔMICA	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante
Realização e Status Profissional	F	F	F	F
1. Pertencer à MB é:	39	56	4	1
3. Obter vantagens sociais pelo fato de ser militar é:	25	48	22	2
9. Ter perspectiva de carreira na MB é:	73	25	1	1
16. Ser promovido na carreira militar é:	93	5	0	2
19. Ter boa remuneração na carreira militar é:	75	25	0	0
24. Realizar-se como pessoa na carreira militar é:	76	23	1	0
28. Ser militar traz status social, e isso é:	22	51	21	6
34. Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, e isso é:	44	51	5	0
Segurança				
15. Mudar o regime de estabilidade de emprego na carreira militar é um fator:	32	25	17	24
18. Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:	78	22	0	0
23. Ter assistência médica e odontológica é:	85	15	0	0
26. Ter assistência jurídica é:	63	32	5	0
32. Ter assistência religiosa é:	43	31	17	9
36. Ter assistência social e psicológica é:	60	33	6	0
46. Ter dificuldade para adquirir bens materiais em função de constantes mudanças é: (FATOR 2)	13	23	42	21
59. Ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço é:	77	21	1	1

Os principais resultados que são destacados na Tabela sete se referem à Realização e Status profissional, cujas respostas dos participantes foram dadas na direção esperada, considerando “muito importante”: ser promovido na carreira militar (93%); realizar-se como pessoa na carreira militar (76%); ter boa remuneração na carreira militar (75%) e ter perspectiva de carreira na MB (73%). Em relação à Realização e Status profissional, houve somente uma exceção no item “Obter vantagens sociais pelo fato de ser militar” (73%, respostas “muito importante” e “importante”). Com relação à Segurança, os itens nos quais predominaram respostas “muito importante” foram: ter assistência médico-odontológica (85%); ter estabilidade financeira na carreira militar (78%) e ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço (77%). Os dados referentes às respostas dos participantes na Dimensão Sócio-Afetiva

são apresentados na Tabela oito:

Tabela 8

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Sócio-Afetiva – Fator 3 – Piloto (N=100)

DIMENSÃO SÓCIO-AFETIVA	Muito importante	importante	Pouco importante	Nada importante
Deslocamento Espacial e Isolamento Social	F	F	F	F
38. Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:	2	5	15	77
41. Construir “raízes” numa cidade é:	14	41	34	11
43. Ficar próximo dos familiares é:	53	36	9	2
51. Adaptar-se a novas cidades é:	23	65	12	0
55. Pensar no futuro longe da família é:	23	46	17	14
60. Ficar próximo dos amigos é:	54	36	7	3
Convivência em Grupos				
29. O “espírito de corpo” entre os militares é:	72	25	1	2
39. Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares é:	27	36	24	12
49. Fazer novos amigos é:	58	36	5	1
53. Ficar só em alguns momentos é:	21	48	14	16
56. Ter privacidade é:	61	31	8	0

Pelos dados apresentados na Tabela oito, no que se refere ao Deslocamento Espacial e Isolamento Social, pode-se verificar que foram predominantes as respostas de participantes que consideram “muito importante” ou “importante” adaptarem-se a novas cidades (88%) e pensar no futuro longe da família (69%). Inversamente ao que se esperava, consideraram “pouco importante” ou “nada importante” isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval (92%). E, também fora do esperado, consideraram “muito importante” ou “importante”: ficar próximo dos amigos (90%); ficar próximo dos familiares (89%) e construir “raízes” numa cidade (55%). Em se tratando da Convivência em Grupos, para a maioria dos participantes, houve predominância de respostas “muito importante” e “importante” para todos os itens: espírito de corpo entre os militares (97%); fazer novos amigos (94%); ter privacidade (92%); ficar só em alguns momentos (69%) e conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares (63%). Entretanto, nos itens referentes à privacidade e ficar só, verificou-se respostas no sentido oposto ao esperado. Os dados apresentados na Tabela nove, dez e

11 são referentes às principais medidas de tendência central e de variabilidade encontradas no Estudo Piloto:

Tabela 9

Variáveis do Estudo Empírico I com média > 3,7 - Piloto

Variáveis	Mo	Md	M
Higiene	4	4	3,95
Honestidade	4	4	3,93
Promoção na carreira	4	4	3,89
Médico	4	4	3,85
Estabilidade Financeira	4	4	3,78
Horários	4	4	3,76
Boa Remuneração	4	4	3,75
Realização Pessoal como militar	4	4	3,75
Respeito	4	4	3,75
Aposentadoria	4	4	3,74
Palavrão	4	4	3,71
Perspectiva de Carreira	4	4	3,70

Destacam-se na Tabela nove as variáveis que apresentaram maiores médias, ou seja, aquelas cujos valores atribuídos pelos participantes estão bem próximos dos valores e crenças militares descritos na literatura. Uma vez que, de acordo com a pontuação estabelecida para o ICVM, quanto mais próximo de quatro, maior a proximidade entre os valores e crenças do participante e da instituição militar. Entretanto, podemos observar que das 12 variáveis destacadas, seis referem-se a benefícios que a instituição oferece aos militares, sendo assim, pode-se dizer que os itens: “ter uma conduta regida pela honestidade”, “cumprir horários”, “ter respeito pelos superiores” e “não falar palavrão”, são aqueles que refletem os valores da instituição considerados como sendo os mais importantes pelos participantes.

Tabela 10

Variáveis do Estudo Empírico I com média < 2,5 - Piloto

Variáveis	Mo	Md	M
Aspirações pessoais	3	2	2,43
Construir Raízes	2	2	2,42
Estabilidade no emprego	1	2	2,35
Ficar só	2	2	2,25
Supervisão	2	2	2,08
Vantagens sociais	2	2	2,01
Confiança nos superiores	2	2	1,89
Autonomia	2	2	1,72
Família próxima	1	1	1,60
Amigos próximos	1	1	1,59
Privacidade	1	1	1,47
Liberdade de ação	1	1	1,45
Isolamento social	1	1	1,31

A Tabela dez demonstra as variáveis cujos valores e crenças dos participantes mais se afastam do esperado no âmbito militar. Nesse sentido, podemos observar que os itens: “isolar-se socialmente”, “ter liberdade de ação”, “ter privacidade”, “amigos próximos”, “família próxima”, “ter autonomia” e “confiança nos superiores” refletem valores e crenças dos participantes significativamente divergentes daqueles que terão de desenvolver ao longo da carreira militar-naval.

Tabela 11Variáveis do Estudo Empírico I com $dp > 0,95$ - Piloto

Variáveis	Dp	V
Estabilidade no emprego	1,16	1,35
Direitos trabalhistas	1,12	1,25
Dedicação exclusiva ao SVC	1,07	1,15
Expor-se ao Perigo	1,07	1,14
Gírias	1,04	1,08
Religiosa	0,98	0,96
Comunidades militares	0,98	0,95
Ficar só	0,97	0,94
Família longe	0,96	0,92
Nova Identidade	0,95	0,91

Os dados obtidos na Tabela 11 referem-se às variáveis onde ocorreu menor homogeneidade nas respostas dos participantes. Dentre essas, destacam-se as questões vinculadas à estabilidade na carreira militar e ao fato de não ter alguns direitos trabalhistas (adicional noturno, hora-extra, FGTS) por ser militar, à dedicação exclusiva

ao serviço na carreira e à exposição ao perigo (atividades de risco), muitas vezes exigida.

Confiabilidade e análise dos itens

O método utilizado para obter a consistência interna foi o alfa de *Cronbach*. Primeiramente, aplicou-se o método em todos os itens da escala e obteve-se um $\alpha = 0,717$. Considerando que há um consenso na literatura de que os coeficientes considerados altos são aqueles acima de 0,75, num segundo momento foram excluídos os itens 3, 6, 13 e 41 e obteve-se um $\alpha = 0,765$.

As questões de número 6, 13 e 41 foram reformuladas quanto à semântica e a questão número 3 foi excluída, em virtude dos questionamentos e dúvidas verificadas durante a aplicação do instrumento. Em relação à questão três “Obter vantagens sociais pelo fato de ser militar é:”, identificou-se que a expressão “vantagem social” era vaga e imprecisa. Quanto à questão seis, “Abdicar de direitos trabalhistas (hora-extra, adicional noturno, repouso remunerado) é:”, considerou-se rebuscado o termo “abdicar”, sendo o mesmo substituído pela expressão “Deixar de ter...”, a afirmativa também foi complementada no final “... por ser militar”, com o intuito de torná-la mais clara. Na questão 13, cuja afirmativa era “Estar exposto ao perigo na vida militar é:”, houve alteração da expressão “Estar exposto” por “Correr riscos”, para facilitar a compreensão da mesma. Com relação à afirmativa 41, que dizia “Construir ‘raízes’ numa cidade é”, toda a sentença foi modificada, porque o termo “raízes” era amplo e metafórico, sendo alterada para “Ter uma vida estruturada em uma única cidade ao longo de sua carreira é:”.

Análise fatorial

Para verificar a pertinência dos itens aos seus respectivos fatores, foi realizada análise fatorial da escala, obtendo-se apenas três fatores com itens com carga fatorial acima de 0,4 dos seis fatores previstos na construção da escala. A Tabela 12 mostra os três principais fatores extraídos pelo *SPSS* em ordem decrescente, de acordo com a carga fatorial de cada item.

Tabela 12

Carga fatorial dos itens do estudo Piloto

Item	Sentença	Fator 1	Fator 2	Fator 3
47	Respeitar os superiores hierárquicos é:	,579		
31	Cumprir ordens é:	,540		
58	Preservar as tradições navais é:	,517		
25	Desenvolver características de liderança é:	,511		
1	Pertencer à MB é:	,508		
50	Cultuar os símbolos nacionais é:	,494		
57	Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:	,493		
32	Ter assistência religiosa é:	,482		
29	O “espírito de corpo” entre os militares é:	,470		
17	Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:	,454		
33	Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:	,452		
21	Cumprir a rotina da instituição é:	,432		
52	Perder o autocontrole em alguns momentos é:	,423		
7	Não dedicar-se exclusivamente ao serviço na vida militar é:	,413		
26	Ter assistência jurídica é:		,646	
19	Ter boa remuneração na carreira militar é:		,632	
60	Ficar próximo dos amigos é:		,517	
56	Ter privacidade é um fator:		,493	
36	Ter assistência social e psicológica é:		,475	
23	Ter assistência médica e odontológica é:		,465	
27	Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal é:		,463	
18	Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:		,448	
43	Ficar próximo dos familiares é:		,402	
59	Ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço é:			,539
22	Falar palavrões é:			,462
38	Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:			,454

Podemos observar que os itens que apresentam maior carga fatorial são respectivamente: “Ter assistência jurídica”, “Ter boa remuneração na carreira militar”, “Respeitar os superiores hierárquicos” e “Cumprir ordens”, ou seja, aqueles que estão vinculados à necessidade de segurança do indivíduo e aqueles que refletem os valores básicos da vida militar: hierarquia e disciplina. A análise fatorial de acordo com o teste

de adequabilidade (KMO), o qual compara as correlações simples com as parciais observadas entre as variáveis, foi considerada insatisfatória por apresentar um valor inferior a 0,5 (KMO = 0,486). A figura 2 apresenta o diagrama de declividade (*scree plot*). O início suave da rampa não está bem definido, confirmando o que já foi visto na análise fatorial com relação à distribuição dos itens, primeiramente em 19 fatores e, após realizada a rotação Varimax, em seis fatores, os quais explicam 35% da variância, porém somente os três demonstrados na Tabela 12 aglomeram um número significativo de itens com carga fatorial acima de 0,4, esses explicam 22% da variância.

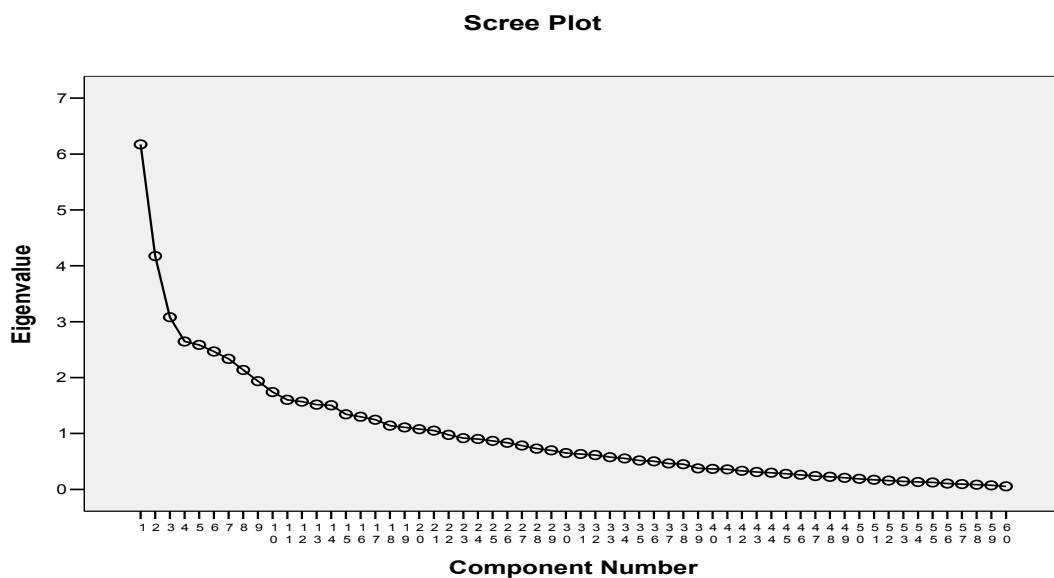


Figura 2 Diagrama de declividade do estudo Piloto

8.1.2 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)

O QSG foi corrigido manualmente, e os resultados de cada um dos seis fatores (stress psíquico, desejo de morte, desconfiança no desempenho, distúrbio do sono, distúrbio psicossomático e saúde geral) foram tabulados no *SPSS* para que fossem

extraídas as frequências obtidas em cada fator, assim como o número de indivíduos que apresentam algum tipo de alteração.

Tabela 13

Resultados obtidos no QSG expressos em frequência - Piloto

RESULTADOS QSG								
N = 100	Participantes com alterações = 33					Participantes limítrofes = 05		
ALTERAÇÕES	1	2	3	4	5	SOMA	1	2
Stress Psíquico	8	2	1	1	4	16	3	1
Desejo de Morte	3	0	1	0	3	7	0	1
Desconfiança no Desempenho	1	1	0	0	3	5	0	0
Distúrbio do Sono	7	5	0	1	3	16	0	0
Distúrbio Psicossomático	1	6	1	1	3	12	1	0
Saúde Geral	0	0	0	1	4	5	0	0
Total Parcial	20/1	14/2	3/3	4/4	20/5		4/1	2/2
Total de Indivíduos	20	7	1	1	4		4	1
SOMA	33						5	

Nota: os resultados estão expressos em número de alterações.

Na Tabela 13, observa-se que 33% dos participantes apresentaram algum tipo de alteração e 5% são limítrofes. Dentre as alterações mais significativas, destacam-se: 16% com estresse psíquico, 16% com distúrbio do sono e 12% com distúrbio psicossomático. Cabe salientar que 13% dos participantes apresentam mais de uma alteração.

8.2 Estudo Empírico II – Fase 1

8.2.1 Questionário de Dados Sócio-Demográficos

Os dados demográficos foram obtidos por meio de um questionário padrão utilizado na EAMSC, aplicado e tabulado pelo SOE. Os resultados estão expressos em porcentagens, com o intuito de traçar um perfil geral dos alunos e realizar comparações com turmas anteriores. Foram considerados 355 questionários válidos. A Tabela 14 apresenta a distribuição dos dados sócio-demográficos da população pesquisada.

Tabela 14

Perfil demográfico da população do Estudo Empírico II (N=355)

ESCOLARIDADE	F	%
Ensino Fundamental completo.	2	0,56
Ensino Médio incompleto	52	14,65
Ensino Médio completo.	273	76,9
Superior incompleto	28	7,89
FAIXA ETÁRIA		
18 e 19 anos	218	61,41
20, 21 e 22 anos	167	38,59
MORADIA ANTERIOR		
RJ	262	73,8
RS	28	7,89
SP	17	4,79
MS	15	4,22
Outros	33	9,3
RELIGIÃO		
Católica	169	47,61
Evangélica	88	24,79
Outras	73	20,56
Nenhuma	25	7,04
PAIS SEPARADOS		
SIM	131	36,9
POSSUI IRMÃOS		
SIM	327	92,11
FUMANTE		
NÃO	338	95,21
RENDA FAMILIAR		
Menos de R\$ 500,00.	33	9,3
De R\$ 501,00 a R\$ 2.000,00.	222	62,54
Acima de R\$ 2.000,00.	100	28,17

De acordo com o levantamento realizado pelo SOE, são características principais dos alunos da Turma ALFA: (1) 76,9% possuem ensino médio completo e 7,9% superior incompleto; (2) 61,4% têm entre 18 e 19 anos, numa faixa etária compreendida entre 18 e 22 anos; (3) 73,8% são oriundos do estado do RJ; (4) 93% praticam algum tipo culto religioso; e (5) 62,5% referiram ter renda familiar compreendida entre R\$ 500,00 e R\$ 2.000,00.

Na Tabela 15, são apresentados os dados referentes à profissão anterior dos participantes, a profissão que eles realmente gostariam de ter e a profissão que os seus pais gostariam que eles seguissem.

Tabela 15

Perfil profissional população do Estudo Empírico II (N=355)

	PROFISSÃO							
	ANTERIOR		GOSTARIA DE SER				OS PAIS GOSTARIAM	
	F	%		F	%	F	%	
ESTUDANTE	208	58,87	Militar	205	57,75	151	42,54	
MILITAR	19	5,35	Engenheiro	40	11,27	13	3,66	
AUX. ADMINISTRATIVO	16	4,51	Área de Saúde	21	5,92	23	6,48	
OP. DE TELEMARKETING	12	3,38	Professor	21	5,92	2	0,56	
VENDEDOR	10	2,82	Advogado	12	3,38	15	4,22	
OUTROS	90	25,35	Área Administrativa	12	3,38	3	0,85	
			Livre escolha			134	37,75	
			Outras	44	12,39	14	3,94	

Observa-se que 58,9% dos participantes nunca haviam trabalhado; 57,8% manifestaram a preferência em seguir a carreira militar; 42,5% mencionaram que seus pais gostariam que eles seguissem a carreira militar e 37,8% dos pais deixaram livre escolha profissional aos seus filhos.

8.2.2 Inventário de Crenças e Valores Militares

Para análise dos dados, foram desconsiderados os questionários dos alunos desistentes até o dia 03 de março e dos alunos que já eram militares, 04 soldados Fuzileiros Navais e 09 Marinheiros-Recruta, sendo válidos para a pesquisa 345 questionários. Os dados foram tabulados no SPSS 10.0, e procedida análise estatística descritiva e relacional.

Tabela 16

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Cognitivo-Comportamental - Fator 1- Fase 1 (N=345)

DIMENSÃO COGNITIVO-COMPORTAMENTAL	Muito importante		Importante		Pouco importante		Nada importante	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Conduta Militar								
2. Manter firmeza no olhar é:	226	65,5	110	31,9	9	2,6	0	0
5. Falar com firmeza é:	236	68,4	102	29,6	7	2,0	0	0
7. Não dedicar-se exclusivamente ao serviço na vida militar é:	43	12,5	67	12,5	97	28,1	138	40,0
10. Ter uma conduta regida pela honestidade é:	316	91,6	27	7,8	1	0,3	1	0,3
13. Correr riscos na vida militar é um fator:	93	27,0	143	41,4	73	21,2	36	10,4
17. Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:	172	49,9	127	36,8	27	7,8	19	5,5
20. Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:	142	41,2	143	41,4	43	12,5	17	4,9
22. Falar palavrões é:	7	2,0	12	3,5	58	16,8	268	77,7
25. Desenvolver características de liderança é:	214	62,0	119	34,5	12	3,5	0	0
30. Falar de forma clara é:	249	72,2	94	27,2	2	0,6	0	0
35. Não falar gírias é:	121	35,1	114	33,0	76	22,0	34	9,9
42. Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:	212	61,4	121	35,1	9	2,6	3	0,9
44. Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:	68	19,7	135	39,1	112	32,5	30	8,7
48. Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:	79	22,9	167	48,4	63	18,3	36	10,4
50. Cultuar os símbolos nacionais é:	143	41,4	165	47,8	26	7,5	11	3,2
54. Ter cuidados de higiene com o próprio corpo é:	325	94,2	19	5,5	1	0,3	0	0
Somatório*	2646	767					593	171,9
Dividido por 16	165,4	47,9					37,0	10,7
Obediência e Disciplina								
4. Ter autonomia no trabalho é:	198	57,4	119	34,5	23	6,7	5	1,4
6. Deixar de ter direitos trabalhistas (hora extra, adicional noturno) por ser militar é:	66	19,1	86	24,9	108	31,3	85	24,6
8. Ser supervisionado para manter a disciplina é:	117	33,9	185	53,6	33	9,6	10	2,9
11. Cumprir os horários estabelecidos é:	277	80,3	64	18,6	4	1,2	0	0
12. Suportar possíveis frustrações no trabalho é:	129	37,4	176	51,0	30	8,7	10	2,9
14. Usar a força física contra alguém quando contrariado é:	12	3,5	15	4,3	74	21,4	244	70,7
21. Cumprir a rotina da instituição é:	197	57,1	140	40,6	7	2,0	1	0,3
27. Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal é:	197	57,1	134	38,8	9	2,6	5	1,4
31. Cumprir ordens é:	206	59,7	130	37,7	9	2,6	0	0
33. Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:	55	15,9	162	47,0	98	28,4	30	8,7
37. Usar a criatividade no ambiente de trabalho é:	3	0,9	25	7,2	134	38,8	183	53,0
40. Confiar cegamente em nossos superiores é:	44	12,8	120	34,8	112	32,5	69	20,0
45. Não aceitar opiniões com as quais não concordamos é:	62	18,0	114	33,0	114	33,0	55	15,9
47. Respeitar os superiores hierárquicos é:	260	75,4	80	23,2	2	0,6	3	0,9
52. Perder o autocontrole em alguns momentos é:	28	8,1	33	9,6	95	27,5	189	54,8
57. Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:	86	24,9	182	52,8	53	15,4	24	7,0
58. Preservar as tradições navais é:	193	55,9	127	36,8	20	5,8	5	1,4
Somatório*	2130	617,4					918	265,9
Dividido por 17	125,3	36,3					54	15,6

Nota: * n° de participantes que julgam os itens desta dimensão “muito importante” ou “nada importante”

Pelos resultados apresentados na Tabela 16, observa-se que nos itens referentes à Conduta Militar, de uma forma geral, as respostas confirmaram a expectativa da pesquisa, destacando-se os itens considerados pelos participantes como sendo “muito importantes”: ter higiene com o próprio corpo (94,2%); ter uma conduta regida pela honestidade (91,6%) e falar de forma clara (72,2%). Além disso, observa-se que o item “falar palavrões” foi o mais pontuado como “nada importante” (77,7%).

Com relação aos itens relacionados à Obediência e Disciplina observou-se que três itens tiveram uma predominância de respostas dadas em direção inversa à esperada: Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal (95,9% consideraram “muito importante” ou “importante”); ter autonomia no trabalho (91,9% consideraram “muito importante” ou “importante”) e ser supervisionado para manter a disciplina (87,5% consideraram “muito importante” ou “importante”). Além disso, destacaram-se dois itens considerados como “muito importante” entre os participantes: cumprir os horários estabelecidos (80,3%) e respeitar os superiores (75,4%). Os próximos dados apresentados na Tabela 17 são referentes às respostas dadas pelos participantes nos itens referentes à dimensão Sócio-Econômica:

Tabela 17

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Sócio-Econômica – Fator 2 – Fase 1 (N = 345)

DIMENSÃO SÓCIO-ECONÔMICA	Muito importante		importante		Pouco importante		Nada importante	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Realização e status profissional								
1. Pertencer à MB é:	226	65,5	10 3	29,9	15	4,3	1	0,3
9. Ter perspectiva de carreira na MB é:	279	80,9	57	16,5	7	2,0	2	0,6
16. Ser promovido na carreira militar é:	321	93,0	22	6,4	1	0,3	1	0,3
19. Ter boa remuneração na carreira militar é:	272	78,8	68	19,7	4	1,2	1	0,3
24. Realizar-se como pessoa na carreira militar é:	263	76,2	71	20,6	9	2,6	2	0,6
28. Ser militar traz status social, isso é:	131	38,0	14 7	42,6	51	14,8	16	4,6
34. Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isso é:	185	53,6	14 5	42,0	14	4,1	1	0,3
Somatório*	1677	486					24	7
Dividido por 7	239,6	69,4					3,4	1,0
Segurança								
15. Mudar o regime de estabilidade de emprego na carreira militar é um fator:	111	32,2	98	28,4	55	15,9	81	23,5
18. Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:	321	93,0	22	6,4	1	0,3	1	0,3
23. Ter assistência médica e odontológica é:	292	84,6	51	14,8	2	0,6	0	0
26. Ter assistência jurídica é:	177	51,3	146	42,3	21	6,1	1	0,3
32. Ter assistência religiosa é:	168	48,7	127	36,8	36	10,4	14	4,1
36. Ter assistência social e psicológica é:	225	65,2	111	32,2	8	2,3	1	0,3
46. Ter dificuldade para adquirir bens materiais em função de constantes mudanças é:	57	16,5	98	28,4	103	29,9	87	25,2
59. Ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço é:	268	77,7	66	19,1	7	2,0	4	1,2
Somatório*	1619	469,20					189	54,9
Dividido por 8	202,38	58,65					23,62	6,86

Nota: * n° de participantes que julgaram os itens desta dimensão “muito importante” ou “nada importante”

Os principais resultados que são destacados na Tabela 17 referem-se à Realização e Status profissional, cujas respostas dos participantes foram dadas na direção esperada, considerando “muito importante”: ser promovido na carreira militar (93,8%); ter perspectiva de carreira na MB (80,9%); ter boa remuneração na carreira militar (78,8%) e realizar-se como pessoa na carreira militar (76,2%). Com relação à Segurança, os itens predominantes de respostas “muito importante” foram: ter estabilidade financeira na carreira militar (93%); ter assistência médico-odontológica (84,6%) e ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço (77,7%). Os dados referentes

às respostas dos participantes na Dimensão Sócio-Afetiva são apresentados na Tabela 18:

Tabela 18

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Sócio-Afetiva – Fator 3- Fase 1 (N = 345)

DIMENSÃO SÓCIO-AFETIVA	Muito importante		importante		Pouco importante		Nada importante	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deslocamento Espacial e Isolamento Social								
3. Ficar próximo dos amigos é:	224	64,9	106	30,7	14	4,1	1	0,3
38. Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:	14	4,1	28	8,1	76	22,0	227	65,8
41. Ter uma vida estruturada em uma única cidade ao longo de sua carreira é:	138	40,0	95	27,5	86	24,9	26	7,5
43. Ficar próximo dos familiares é:	240	69,6	85	24,6	17	4,9	3	0,9
51. Adaptar-se a novas cidades é:	122	35,4	192	55,7	27	7,8	4	1,2
55. Pensar no futuro longe da família é:	135	39,1	117	33,9	57	16,5	36	10,4
Somatório	873	253,1					297	86,1
Dividido por 6	145,5	42,18					49,5	14,35
Convivência em grupos								
29. O “espírito de corpo” entre os militares é:	244	70,7	88	25,5	8	2,3	5	1,4
39. Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares é:	122	35,4	162	47,0	57	16,5	4	1,2
49. Fazer novos amigos é:	210	60,9	120	34,8	15	4,3	0	0
53. Ficar só em alguns momentos é:	99	28,7	149	43,2	74	21,4	23	6,7
56. Ter privacidade é:	198	57,4	122	35,4	22	6,4	3	0,9
Somatório	873	253,1					35	10,2
Dividido por 5	174,6	50,62					7	2,0

Nota: * n° de participantes que julgaram os itens desta dimensão “muito importante” ou “nada importante”

Na Tabela 18, no que se refere ao Deslocamento Espacial e ao Isolamento Social, pode-se verificar que foram predominantes respostas de participantes que consideraram “muito importante” ou “importante” adaptarem-se a novas cidades (91,1%) e pensar no futuro longe da família (73%). Inversamente ao que se esperava, consideraram: “pouco importante” ou “nada importante” isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval (87,8%). E, também fora do esperado, consideraram “muito importante” ou “importante”: ficar próximo dos amigos (95,6%); ficar próximo dos familiares (94,2%) e “ter uma vida estruturada em uma única cidade ao longo de sua carreira” (67,5%). Em se tratando da Convivência em Grupos, para a maioria dos participantes, houve predominância de respostas “muito importante” e “importante”

para todos os itens: espírito de corpo entre os militares (96,2%); fazer novos amigos (95,7%); ter privacidade (92,8%); conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares (82,4%) e ficar só em alguns momentos (71,9%). Entretanto, nos itens referentes à privacidade e a ficar só, verificaram-se respostas no sentido oposto ao esperado.

O somatório de frequência das respostas divididas pelo número de itens de cada fator, expresso nas Tabelas 16, 17 e 18, mostra-nos que os itens considerados como “muito importante” são aqueles que se referem à: realização profissional e *status* (69,4%); necessidade de segurança (58,7%) e convivência em grupo (50,6%). Os dados apresentados nas Tabelas 19, 20 e 21 são referentes às principais medidas de tendência central e de variabilidade encontradas neste estudo:

Tabela 19

Variáveis do Estudo Empírico II – Fase 1 com desvio padrão > 0,95

VARIÁVEIS	Dp	V
Estabilidade no emprego	1,15	1,33
Direitos trabalhistas	1,06	1,11
Dedicação exclusiva ao SVC	1,05	1,09
Bens materiais	1,03	1,07
Família longe	0,99	0,98
Gírias	0,98	0,96
Construir Raízes	0,98	0,95
Opinião própria	0,96	0,93

Os dados descritos na Tabela 19 mostram-nos as variáveis onde ocorreu menor homogeneidade nas respostas dos participantes. Dentre essas, destacam-se as questões vinculadas à estabilidade na carreira militar e ao fato de não ter alguns direitos trabalhistas (adicional noturno, hora-extra, FGTS) por ser militar, à dedicação exclusiva ao serviço na carreira, e à dificuldade para adquirir bens materiais em função dos constantes deslocamentos na carreira.

Tabela 20

Variáveis do Estudo Empírico II – Fase 1 com Médias > 3,7

VARIÁVEIS	M	Md	Mo
Higiene	3,94	4	4
Promoção na carreira	3,92	4	4
Honestidade	3,91	4	4
Médico	3,84	4	4
Estabilidade Financeira	3,83	4	4
Horários	3,79	4	4
Perspectiva de Carreira	3,78	4	4
Boa Remuneração	3,77	4	4
Respeito	3,73	4	4
Aposentadoria	3,73	4	4
Realização Pessoal como militar	3,72	4	4
Falar de forma clara	3,72	4	4
Palavrão	3,70	4	4

Destacam-se, na tabela 20, as variáveis que apresentaram maiores médias, ou seja, aquelas cujos valores atribuídos pelos participantes estão bem próximos dos valores e das crenças militares descritos na literatura. Entretanto, podemos observar que das 13 variáveis destacadas, seis referem-se a benefícios que a instituição oferece aos militares, sendo assim, pode-se dizer que os itens: “ter uma conduta regida pela honestidade”, “cumprir horários”, “ter respeito pelos superiores”, “falar de forma clara” e “não falar palavrão”, são aqueles que refletem os valores da instituição considerados como sendo os mais importantes pelos participantes.

Tabela 21

Variáveis do Estudo Empírico II – Fase 1 com médias < 2,5

VARIÁVEIS	M	Md	Mo
Família próxima	1,37	1	1
Amigos próximos	1,40	1	1
Liberdade de ação	1,48	1	1
Isolamento social	1,50	1	1
Privacidade	1,51	1	1
Autonomia	1,52	1	1
Criatividade	1,56	1	1
Supervisão	1,81	2	2
Construir Raízes	2,00	2	1
Ficar só	2,06	2	2
Estabilidade no emprego	2,31	2	1
Direitos trabalhistas	2,39	2	2
Confiança nos superiores	2,40	2	3
Opinião própria	2,47	2	2

Na Tabela 21, são apresentadas as variáveis cujos valores e crenças dos participantes mais se afastaram do esperado no âmbito militar. Nesse sentido, podemos observar que os itens: “família próxima”, “amigos próximos”, “ter liberdade de ação”, “isolar-se socialmente”, “ter privacidade”, “ter autonomia” e “usar a criatividade no ambiente de trabalho” refletem valores e/ou crenças dos participantes significativamente divergentes daqueles que terão de desenvolver ao longo da carreira militar-naval.

Confiabilidade e análise dos itens

Aplicado o método alfa de *Cronbach* a todos os 59 itens da escala para obter a consistência interna, obteve-se um $\alpha = 0,808$. Após a realização da análise fatorial, foram extraídos 41 itens com carga fatorial $> 0,4$, e, reaplicado o método alfa de *Cronbach*, obteve-se um $\alpha = 0,821$ para a escala.

Análise Fatorial

Depois de realizada a análise fatorial para verificar a pertinência dos itens aos seus respectivos fatores, obteve-se três fatores com itens com carga fatorial acima de 0,4, confirmando o que já tinha sido revelado no estudo piloto. Cabe aqui ressaltar algumas diferenças entre os dois estudos, como o fato de que nesse estudo foram extraídos 41 itens dos 59 que compuseram a escala, assim como as cargas fatoriais dos itens também foram superiores às do estudo piloto. Os três fatores extraídos pelo *SPSS*, em ordem decrescente, estão descritos na Tabela 22 de acordo com a carga fatorial de cada item.

Tabela 22

Carga fatorial dos itens do estudo empírico II – Fase 1

Item	Sentença	Fator 1	Fator 2	Fator 3
58	Preservar as tradições navais é:	,701		
50	Cultuar os símbolos nacionais é:	,633		
34	Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isso é:	,606		
42	Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:	,604		
1	Pertencer à MB é:	,603		
29	O “espírito de corpo” entre os militares é:	,599		
31	Cumprir ordens é:	,596		
47	Respeitar os superiores hierárquicos é:	,594		
17	Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:	,593		
21	Cumprir a rotina da instituição é:	,589		
20	Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:	,565		
24	Realizar-se como pessoa na carreira militar é:	,527		
11	Cumprir os horários estabelecidos é:	,517		
33	Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:	,517		
57	Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:	,512		
30	Falar de forma clara é:	,479		
48	Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:	,471		
44	Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:	,448		
2	Manter firmeza no olhar é:	,445		
25	Desenvolver características de liderança é:	,425		
12	Suportar possíveis frustrações no trabalho é:	,424		
39	Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares é um fator:	,419		
5	Falar com firmeza é:	,406		
8	Ser supervisionado para manter a disciplina é:	-,449		
26	Ter assistência jurídica é:		,630	
19	Ter boa remuneração na carreira militar é:		,577	
23	Ter assistência médica e odontológica é:		,488	
36	Ter assistência social e psicológica é:		,471	
18	Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:		,469	
49	Fazer novos amigos é um fator:		,420	
3	Ficar próximo dos amigos é:		-,416	
56	Ter privacidade é um fator:		-,443	
52	Perder o autocontrole em alguns momentos é:			,615
14	Usar a força física contra alguém quando contrariado é:			,534
46	Ter dificuldade para adquirir bens materiais em função de constantes mudanças é:			,526
7	Não se dedicar exclusivamente ao serviço na vida militar é:			,481
22	Falar palavrões é:			,466
15	Mudar o regime de estabilidade de emprego na carreira militar é um fator:			,455
13	Correr riscos na vida militar é um fator:			-,417
55	Pensar no futuro longe da família é:			-,453
38	Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:			-,495

Pode-se observar, que de um modo geral, os itens que apresentam maior carga fatorial são aqueles pertencentes ao Fator 1, com destaque para os itens com carga fatorial acima de 0,6: “Preservar as tradições navais”; “Cultuar os símbolos nacionais”;

“Ser bem sucedido na carreira militar”; “Manter adequada postura corporal (posição ereta)” e “Pertencer à MB” estão relacionados à aceitação das normas da instituição. No fator 2, destaca-se o item “Ter assistência jurídica”; e, no fator 3, o item “Perder o autocontrole em alguns momentos”, também com carga fatorial superior a 0,6. A análise fatorial foi considerada boa de acordo com o teste de adequabilidade ($KMO = 0,807$). Porém, os três fatores no seu conjunto explicam apenas 25% da variância, sendo que um fator explica 13% da variância. A figura 3 apresenta o diagrama de declividade (*scree plot*), o qual demonstra a presença de três fatores com grandes autovalores e posteriormente uma gradual redução, indicando o início da rampa suave, relacionada com o restante dos fatores. Esse ponto no qual começa a rampa suave denota o verdadeiro número de fatores.

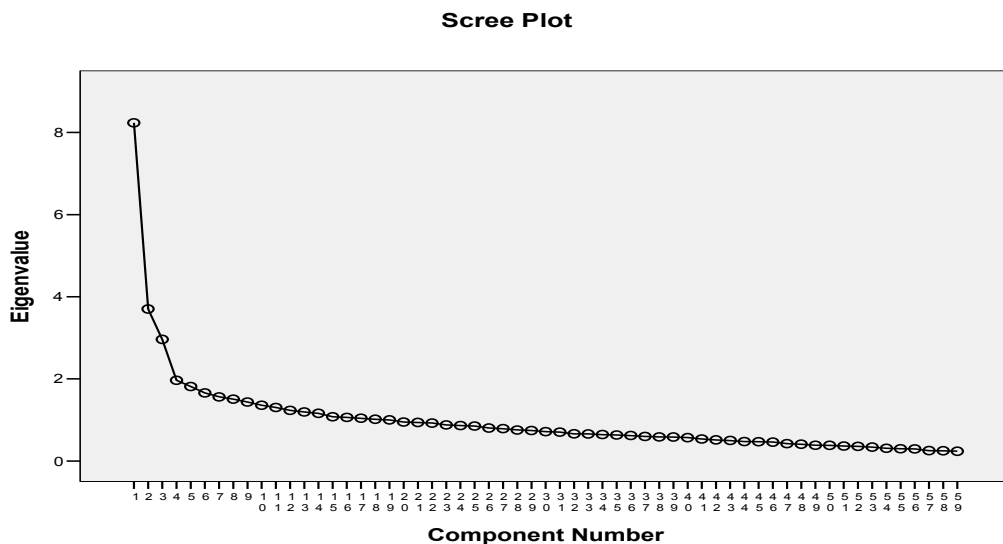


Figura 3. Diagrama de declividade do estudo II – Fase 1

Realizada a análise fatorial, extraídos os 41 itens com carga fatorial $> 0,4$, distribuídos em três fatores, foi reaplicado o método alfa de *Cronbach* separadamente em cada fator. Obteve-se um $\alpha = 0,873$ para o fator 1 (24 itens); um $\alpha = 0,414$ para o fator 2 (8 itens) e um $\alpha = 0,150$ para o fator 3 (9 itens). Levando em consideração que o

gráfico de declividade aponta para um fator com grande autovalor, que o fator 1 apresenta os itens com maior carga fatorial e que o alfa dos fatores 2 e 3 é muito baixo, optou-se por aplicar na fase 2 a escala reduzida, unifatorial, com 24 itens.

Na Tabela 23, são apresentados os itens de cada Fator, fazendo uma comparação entre a escala original e os estudos subsequentes. Com isso, é possível demonstrar as alterações que foram ocorrendo, os itens excluídos ou aqueles que migraram de fator à medida que a escala foi aplicada nas diferentes fases do estudo, e após a realização dos procedimentos estatísticos.

Tabela 23

Comparativo entre os itens da escala original e das subsequentes

DIMENSÃO	Fatores	Itens da Escala original	Fatores	Itens do Estudo piloto	Itens Estudo 2 fase 1
Cognitivo-comportamental	F1	2, 5, 7, 10, 13, 17, 20, 22, 25, 30, 35, 42, 44, 48, 50, 54, 4, 6, 8, 11, 12, 14, 21, 27, 31, 33, 37, 40, 45, 47, 52, 57, 58	F1	1, 7, 17, 21, 25, 29, 31, 32, 33, 47, 50, 52, 57, 58	1, 2, 5, 8, 11, 12, 17, 20, 21, 24, 25, 29, 30, 31, 33, 34, 39, 42, 44, 47, 48, 50, 57, 58
	F2	58		47, 48, 50, 57, 58	
Sócio-Econômica	F3	1, 3, 9, 16, 19, 24, 28, 34	F2	18, 19, 23, 26, 27, 36, 43, 56, 60	3, 18, 19, 23, 26, 36, 49, 56
	F4	15, 18, 23, 26, 32, 36, 46, 59		60	
Sócio-Afetiva	F5	38, 41, 43, 51, 55, 60	F3	22, 38, 59	7, 13, 14, 15, 22, 38, 46, 52, 55
	F6	29, 39, 49, 53, 56		26 itens de 60	41 itens de 59
N		60 itens		100	345

Nota: 1 – Os itens que aparecem no estudo piloto e no estudo 2 são aqueles com carga fatorial > 0,4

2 – Para a fase 2 do estudo 2, foram selecionados somente os 24 itens do fator 1 da fase 1

Após a realização do estudo Piloto, apenas 26 itens foram considerados satisfatórios, em termos de carga fatorial, e desses, sete migraram de uma dimensão para outra. No estudo II (fase 1), 41 itens apresentaram carga fatorial satisfatória, e desses, dez migraram de uma dimensão para outra. Dos 33 itens elaborados na construção da escala original, para a dimensão cognitivo-comportamental, 25 foram aproveitados. Desses, mantiveram-se 21 nesta dimensão, e quatro migraram para a

dimensão sócio-afetiva. Os itens construídos para as outras dimensões não atingiram 50% de aproveitamento, o que é sugestivo de que não conseguiram atingir o seu objetivo.

Correlação entre itens

Na Tabela 24, são apresentados os índices de correlação entre os itens, extraídos a partir do método de correlação de Spearman.

Tabela 24

Coefficientes de correlação de Spearman – Fase 1

Tabela de correlação de Spearman		
	Preservar tradições navais	
Cultuar símbolos nacionais		0,492
Cumprir ordens		0,477
Respeitar superiores hierárquicos		0,450
Sacrifício da própria vida		0,425
Ser convocado ao svc a qq momento		0,406
Espírito de corpo		0,399
	Ser convocado ao svc a qq momento	
Pertencer à_MB		0,425
Dedicar-se ao svc acima de aspirações pessoais		0,404
	Cumprir rotina	
Cumprir ordens		0,475
Cumprir horários		0,451
Ser bem sucedido na carreira		0,407
	Espírito de corpo	
Cultuar símbolos nacionais		0,413
Respeitar superiores hierárquicos		0,409
	Sacrifício da própria vida	
Cultuar símbolos nacionais		0,507
	Boa remuneração	
Estabilidade financeira		0,560
	Assistência jurídica	
Assistência médica-odontológica		0,415
	Ficar próximo dos amigos	
Fazer novos amigos		-,471

Nota: ($p < 0,001$)

De acordo com a Tabela 24, foram encontradas 17 correlações moderadas, sendo 15 superiores a 0,4 e duas superiores a 0,5. Destacam-se, como mais significativas, as relações existentes entre: “Sacrifício da própria vida” e “Cultuar símbolos nacionais”;

“Boa remuneração” e “Estabilidade financeira”. Além disso, pode-se observar que a variável “Preservar tradições navais” está relacionada com as variáveis “Cultuar símbolos nacionais”, “Cumprir ordens”, “Respeitar superiores hierárquicos”, “Sacrifício da própria vida”, “Ser convocado ao serviço a qualquer momento” e “Espírito de corpo”.

Pontuação do ICVM

O ICVM em sua segunda versão, composta por 59 itens que variam de um a quatro em sua pontuação, pode fornecer escores brutos compreendidos entre 59 e 236. (reescrever a frase) Sendo que, quanto mais alto o escore obtido pelo participante, mais próximo está, em termos de valores e crenças, dos princípios militares descritos na literatura. Na Tabela 25, são descritos os escores obtidos no ICVM pelos participantes.

Tabela 25

Escores brutos do ICVM – Fase 1

ICVM		
Média		180
Mediana		181
Moda		186
Mínimo		143
Máximo		206
Desvio Padrão		11,5
Percentis	10	165
	20	171
	30	175
	40	178
	50	181
	60	183
	70	186
	80	189
	90	194

Conforme descrito no Método, as respostas esperadas no ICVM devem assumir os valores 3 e 4, ou seja, o ideal seria que a soma de todas as respostas de um sujeito atingisse um escore mínimo de 177. Nesse sentido, a Tabela 25 mostra que em torno de

30% dos indivíduos apresentaram escores baixos no ICVM. Entretanto, as três medidas de tendência central apontam na direção esperada. A figura 4 permite visualizar a distribuição das respostas dos sujeitos, as quais se aproximaram de uma curva normal, com os valores da média, moda e mediana próximos. O desvio padrão de 11,5 indica que nesta amostra apenas os sujeitos com escores inferiores a 169 estariam fora da curva de normalidade, isto é 16,2%.

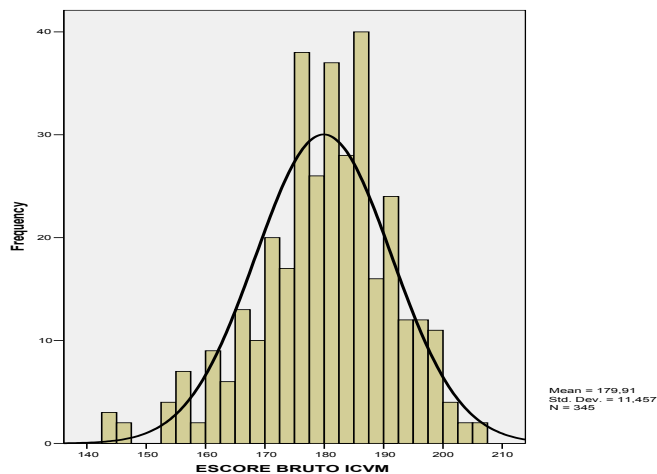


Figura 4. Histograma do ICVM – fase 1

Realizada uma comparação entre os indivíduos que apresentam escores baixos no ICVM e aqueles com alterações no QSG, observou-se que os sujeitos com os escores mais baixos no ICVM são também os que apresentam mais alterações no QSG, conforme demonstrado na Tabela 26.

Tabela 26

Comparação dos escores do ICVM e do QSG – Fase 1

Escore no ICVM	nº de sujeitos	Sujeitos com Alteração no QSG	%
≤ 159	18	14	77,8
160 – 169	38	25	65,8
170 – 175	48	26	54,2
176 – 180	65	19	29,3

Na Tabela 26, percebe-se com clareza a relação existente entre os escores do ICVM e os resultados do QSG, demonstrando que quanto mais o indivíduo se afasta dos valores da instituição, maior a probabilidade de apresentar problemas de saúde geral, decorrentes de um processo de adaptação com maior sofrimento psíquico em função da divergência de valores.

8.2.3 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)

Para análise do QSG, foram considerados 345 questionários válidos, seguindo-se os mesmos procedimentos realizados no estudo piloto. Os resultados deste teste são apresentados na Tabela 27.

Tabela 27

Resultados do QSG – Estudo 2 – fase 1

RESULTADOS QSG									
N = 345		Participantes com alterações = 132						Participantes limítrofes = 18	
ALTERAÇÕES	1	2	3	4	5	6	SOMA	1	2
Stress Psíquico	15	22	25	1	3	5	71	7	4
Desejo de Morte	2	0	1	1	3	5	12	0	0
Desconfiança no Desempenho	0	1	6	3	1	5	16	0	0
Distúrbio do Sono	20	15	16	2	2	5	59	0	0
Distúrbio Psicossomático	28	24	24	2	3	5	87	7	4
Saúde Geral	0	0	3	3	3	5	14	0	0
Total Parcial	65/1	62/2	75/3	12/4	15/5	30/6		14/1	8/2
Total de Indivíduos	65	31	25	3	3	5		14	4
SOMA				132				18	

Nota: os resultados estão expressos em número de alterações.

Na Tabela 27, observa-se que 38,3% dos participantes apresentaram algum tipo de alteração e 5,2% são limítrofes, ou seja, 43,5% da população estudada apresentou algum tipo de problema de saúde ou está prestes a apresentar. Dentre as alterações mais significativas, destacam-se: 25,2% com distúrbio psicossomático; 20,6% com stress psíquico e 17,1% com distúrbio do sono. Cabe salientar que 19,4% dos participantes apresentaram mais de uma alteração.

8.3 Estudo Empírico II – Fase 2

8.3.1 Inventário de Crenças e Valores Militares

Para análise dos dados, foram desconsiderados os questionários dos alunos desistentes até o dia 17 de junho e dos alunos que já eram militares, 09 soldados Fuzileiros Navais e 09 Marinheiros-Recruta, sendo válidos para a pesquisa 322 questionários. Os dados foram tabulados no SPSS 10.0, e procedida análise estatística descritiva e correlacional.

Tabela 28

Distribuição das respostas dos itens da dimensão Cognitivo-Comportamental – Fator 1 – fase 2 (N=322)

DIMENSÃO COGNITIVO-COMPORTAMENTAL	Muito importante		importante		Pouco importante		Nada importante	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pertencer à MB é: (1)	183	56,8	129	40,1	10	3,1	0	0
2. Manter firmeza no olhar é: (2)	237	73,6	80	24,8	5	1,6	0	0
3. Falar com firmeza é: (5)	239	74,2	78	24,2	5	1,6	0	0
4. Ser supervisionado para manter a disciplina é: (8)	64	19,9	179	55,6	72	22,4	7	2,2
5. Cumprir os horários estabelecidos é: (11)	234	72,7	86	26,7	2	0,6	0	0
6. Suportar possíveis frustrações no trabalho é: (12)	138	42,9	160	49,7	18	5,6	6	1,9
7. Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é: (17)	145	45	136	42,2	34	10,6	7	2,2
8. Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é: (20)	87	27	161	50	67	20,8	7	2,2
9. Cumprir a rotina da instituição é: (21)	163	50,6	147	45,7	11	3,4	1	0,3
10. Realizar-se como pessoa na carreira militar é: (24)	245	76,1	66	20,5	10	3,1	1	0,3
11. Desenvolver características de liderança é: (25)	202	62,7	114	35,4	6	1,9	0	0
12. O “espírito de corpo” entre os militares é: (29)	240	74,5	77	23,9	3	0,9	2	0,6
13. Falar de forma clara é: (30)	210	65,2	109	33,9	3	0,9	0	0
14. Cumprir ordens é: (31)	167	51,9	149	46,3	5	1,6	1	0,3
15. Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é: (33)	28	8,7	165	51,2	104	32,3	25	7,8
16. Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isto é: (34)	160	49,7	144	44,7	14	4,3	4	1,2
17. Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares é: (39)	110	34,2	160	49,7	49	15,2	3	0,9
18. Manter adequada postura corporal (posição ereta) é: (42)	167	51,9	137	42,5	16	5	2	0,6
19. Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é: (44)	32	9,9	137	42,5	116	36	37	11,5
20. Respeitar os superiores hierárquicos é: (47)	250	77,6	66	20,5	5	1,6	1	0,3
21. Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é: (48)	62	19,3	172	53,4	75	23,3	13	4
22. Cultuar os símbolos nacionais é: (50)	134	41,6	144	44,7	34	10,6	10	3,1
23. Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é: (57)	88	27,3	177	55	46	14,3	11	3,4
24. Preservar as tradições navais é: (58)	153	47,5	136	42,2	26	8,1	7	2,2

Nota: os números entre parênteses correspondem ao nº do item na 1ª fase

Na Tabela 28, destacam-se os itens considerados como “muito importante” entre os participantes: respeitar os superiores (77,6%); realizar-se como pessoa na carreira militar é (76,1%); “o espírito de corpo” entre os militares (74,5%); falar com firmeza é (74,2%); manter firmeza no olhar é (73,6%); e, cumprir os horários estabelecidos (72,7%). Os dados apresentados nas Tabelas 29, 30 e 31 são referentes às principais medidas de tendência central e de variabilidade encontradas neste estudo.

Tabela 29

Variáveis do Estudo Empírico II – Fase 2 com desvio padrão > 0,75

VARIÁVEIS	dp	V
19. Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é: (44)	,83	,68
22. Cultuar os símbolos nacionais é: (50)	,77	,58
21. Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é: (48)	,76	,57
15. Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é: (33)	,75	,57
8. Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é: (20)	,75	,57

Os dados obtidos na Tabela 29 referem-se principalmente às exigências da instituição militar, no sentido de uma mudança de comportamento do indivíduo em sua vida profissional e pessoal, e, nesse aspecto, observa-se uma menor concordância nas respostas dos participantes. Dentre essas, destacam-se os itens vinculados ao uso de uma linguagem comum entre os marinheiros, ao culto aos símbolos nacionais, ao uso dos princípios da vida militar na vida pessoal, à dedicação à atividade militar acima das aspirações pessoais e à construção de uma nova identidade na vida militar.

Tabela 30

Variáveis do Estudo Empírico II – Fase 2 com médias > 3,7

VARIÁVEIS	M	Md	Mo
20. Respeitar os superiores hierárquicos é: (47)	3,75	4	4
3. Falar com firmeza é: (5)	3,73	4	4
10. Realizar-se como pessoa na carreira militar é: (24)	3,72	4	4
12. O “espírito de corpo” entre os militares é: (29)	3,72	4	4
2. Manter firmeza no olhar é: (2)	3,72	4	4
5. Cumprir os horários estabelecidos é: (11)	3,72	4	4

Destacam-se na Tabela 30 as variáveis que apresentaram maiores médias, ou seja, aquelas cujos valores atribuídos pelos participantes estão próximos dos valores e crenças militares descritos na literatura, sendo esses: respeitar os superiores; falar com firmeza; realizar-se como pessoa na carreira militar; “o espírito de corpo” entre os militares; manter firmeza no olhar e cumprir os horários estabelecidos. Pode-se observar que os valores da moda e da mediana das variáveis apresentadas na Tabela 30 são iguais (4) e o valor da média está bem próximo destes ($> 3,72$), o que demonstra que essas variáveis estão bem próximas de uma distribuição normal.

Tabela 31

Variáveis do Estudo Empírico II – Fase 2 com médias < 3

VARIÁVEIS	M	Md	Mo
21. Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é: (48)	2,88	3	3
15. Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é: (33)	2,61	3	3
19. Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é: (44)	2,51	3	3
4. Ser supervisionado para manter a disciplina é: (8)	2,07	2	2

A Tabela 31 demonstra as variáveis cujos valores e crenças dos participantes mais se afastam do esperado no âmbito militar. Nesse sentido, podemos observar que os itens: “Usar os princípios da vida militar na vida pessoal”; “Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais”; “Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval)” e “Ser supervisionado para manter a disciplina”; refletem valores e/ou crenças dos participantes significativamente divergentes daqueles que terão de desenvolver ao longo da carreira militar-naval.

Confiabilidade e análise dos itens

Aplicado o método alfa de *Cronbach* a todos os itens da escala (24) para obter a consistência interna obteve-se um $\alpha = 0,862$, indicando haver estabilidade entre os resultados encontrados.

Análise fatorial

Depois de realizada a análise fatorial para extração de um fator, obteve-se 17 itens com carga fatorial acima de 0,4, sendo que nove itens apresentaram carga fatorial acima de 0,6. A Tabela 32 mostra a comparação da carga fatorial dos itens obtidas na fase 1 e 2 do Estudo Empírico II.

Tabela 32

Carga fatorial dos itens do estudo empírico II – fase 1 e fase 2

Item	Sentença	Carga fase 1	Carga fase 2
1	Pertencer à MB é:	,603	,609
2	Manter firmeza no olhar é:	,445	,324
5	Falar com firmeza é:	,406	,374
8	Ser supervisionado para manter a disciplina é:	-,449	-,259
11	Cumprir os horários estabelecidos é:	,517	,563
12	Suportar possíveis frustrações no trabalho é:	,424	,268
17	Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:	,593	,661
20	Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:	,565	,575
21	Cumprir a rotina da instituição é:	,589	,632
24	Realizar-se como pessoa na carreira militar é:	,527	,522
25	Desenvolver características de liderança é:	,425	,269
29	O “espírito de corpo” entre os militares é:	,599	,393
30	Falar de forma clara é:	,479	,345
31	Cumprir ordens é:	,596	,646
33	Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:	,517	,606
34	Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isso é:	,606	,667
39	Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares é um fator:	,419	,435
42	Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:	,604	,437
44	Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:	,448	,474
47	Respeitar os superiores hierárquicos é:	,594	,599
48	Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:	,471	,486
50	Cultuar os símbolos nacionais é:	,633	,643
57	Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:	,512	,674
58	Preservar as tradições navais é:	,701	,620

Pode-se observar que os itens que apresentam maior carga fatorial ($> 0,6$) são: “Ser convocado ao serviço a qualquer momento”; “Ser bem sucedido na carreira”; “Sacrifício da própria vida”; “Cumprir ordens”; “Cultuar símbolos nacionais”; “Cumprir rotina”; “Preservar tradições navais”; “Pertencer à MB” e “Dedicar-se ao serviço acima aspirações pessoais”. A análise fatorial foi considerada boa de acordo com o teste de adequabilidade ($KMO = 0,897$). A figura 5 apresenta o diagrama de declividade (*scree plot*), o qual demonstra a presença de dois fatores, sendo que um

possui grande autovalor e explica 27,23% da variância, e os dois fatores juntos explicam 35,31%.

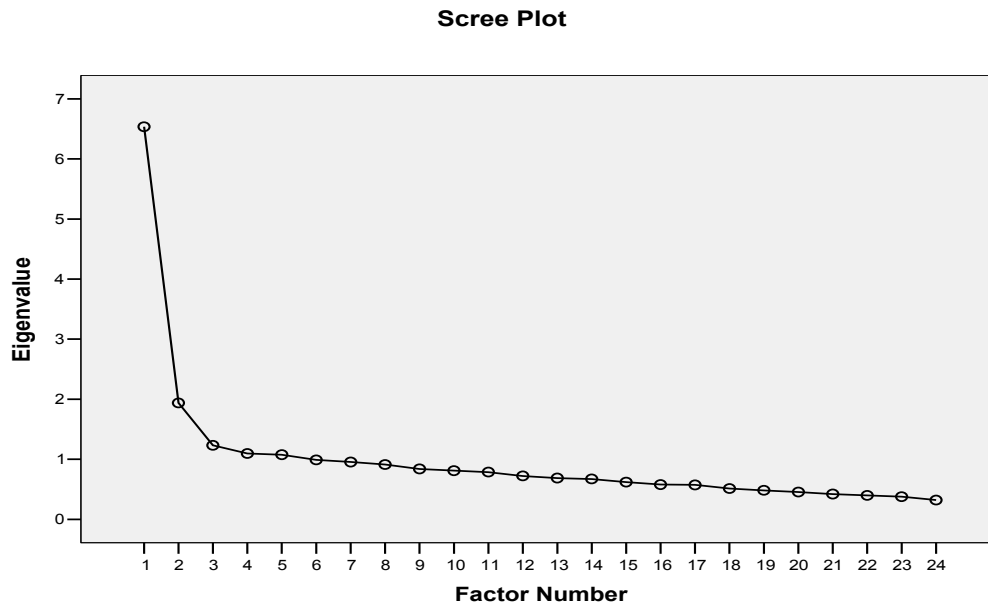


Figura 5. Diagrama de declividade do estudo II – Fase 2

Correlação entre itens

A Tabela 33 apresenta os índices de correlação entre os itens, extraídos a partir do método de correlação de Spearman.

Tabela 33

Coeficientes de correlação de Spearman – Fase 2

Tabela de correlação de Spearman	
	Pertencer à MB
Preservar tradições navais	0,432
Dedicar-se ao serviço acima das aspirações pessoais	0,427
Cultuar símbolos nacionais	0,407
	Firmeza no olhar
Falar com firmeza	0,513
	Sacrifício da própria vida
Cultuar símbolos nacionais	0,569
Ser convocado ao serviço a qualquer momento	0,508
Dedicar-se ao serviço acima das aspirações pessoais	0,444
Pertencer à MB	0,417
Preservar tradições navais	0,415
	Nova identidade
Dedicar-se ao serviço acima aspirações pessoais	0,413
	Cumprir ordens
Respeitar superiores hierárquicos	0,474
Cumprir rotina	0,431
Preservar tradições navais	0,420
	Cultuar símbolos nacionais
Preservar tradições navais	0,531
Ser convocado ao serviço a qualquer momento	0,531
	Ser convocado ao serviço a qualquer momento
Dedicar-se ao serviço acima das aspirações pessoais	0,402
Princípios da vida militar na vida pessoal	0,402
Preservar tradições navais	0,401

Nota: ($p < 0,001$)

Foram encontradas 18 correlações moderadas, sendo 13 superiores a 0,4 e cinco superiores a 0,5. A variável que apresenta as correlações mais significativas é “Cultuar símbolos nacionais”, estabelecendo relações positivas com: “Sacrifício da própria vida”, “Preservar tradições navais” e “Ser convocado ao serviço a qualquer momento”. A variável “Sacrifício da própria vida” é a que possui o maior número de correlações com as outras variáveis.

Pontuação do ICVM

O ICVM, em sua versão reduzida, composta por 24 itens que variam de um a quatro em sua pontuação, fornece escores brutos compreendidos entre 24 e 96. Sendo

que, quanto mais alto o escore obtido pelo participante, mais próximo ele está, em termos de valores e crenças, dos princípios militares descritos na literatura. A Tabela 34 apresenta os escores obtidos no ICVM pelos participantes.

Tabela 34

Escores brutos do ICVM – Fase 2

ICVM	
Média	79,5
Mediana	80
Moda	79
Mínimo	43
Máximo	94
Desvio Padrão	7,42
Percentis	
10	70
20	74
30	76
40	78
50	80
60	82
70	84
80	86
90	88

Conforme descrito no Método, as respostas esperadas no ICVM devem assumir os valores 3 e 4, ou seja, o ideal é que a soma de todas as respostas de um participante atingisse um escore mínimo de 72. Nesse sentido, observa-se pela Tabela 34, que em torno de 10% dos indivíduos apresentam escores baixos no ICVM. Entretanto, as três medidas de tendência central apontam na direção esperada. A figura 6 permite visualizar a distribuição das respostas dos sujeitos, as quais se aproximam de uma curva normal, com os valores da média, moda e mediana próximos. O desvio padrão de 7,42 indica que nesta amostra apenas os sujeitos com escores inferiores a 72,14 estariam fora da normalidade, isto é 16,1%.

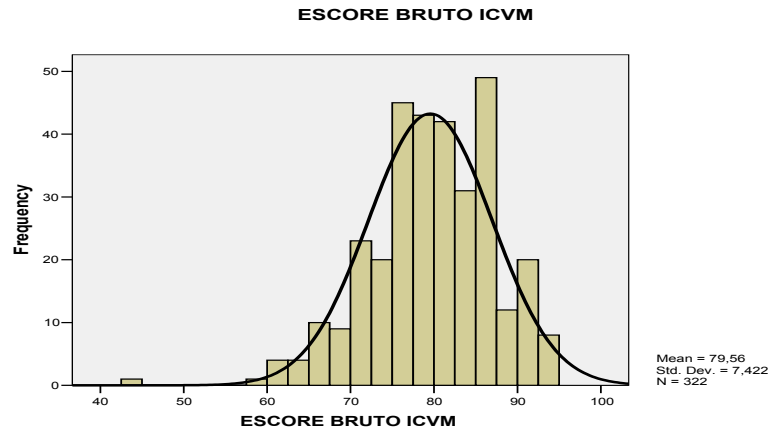


Figura 6. Histograma do ICVM – fase 2

Comparado com os resultados da fase 1, pode-se observar que 154 participantes diminuíram o seu escore no ICVM, 22 não tiveram alteração e 146 aumentaram o seu escore, indicando que 47,8% dos Aprendizes-Marinheiros se afastaram dos valores e crenças militares, 45,3% se aproximaram dos valores esperados e 6,8% não apresentaram variação.

Realizada uma comparação entre os indivíduos que apresentam escores baixos no ICVM e aqueles com alterações no QSG, observou-se que os participantes com os escores mais baixos no ICVM são também os que apresentam mais alterações no QSG, conforme demonstra a Tabela 35.

Tabela 35

Comparação dos escores do ICVM e do QSG – Fase 2

Escore no ICVM	nº de sujeitos	sujeitos com alteração no QSG	%
≤ 65	12	8	66,7
65 – 69	17	6	35,3
70 – 72	23	7	30,4

A Tabela 35 apresenta a relação existente entre os escores do ICVM e os resultados do QSG, confirmando os dados da fase 1 do estudo 2, isto é, quanto mais o indivíduo se afasta dos valores da instituição, maior a probabilidade de apresentar

problemas de saúde geral, sinalizando um processo de adaptação com maior sofrimento psicológico em função da divergência de valores.

8.3.2 Questionário de Saúde Geral da Goldberg (QSG)

Para análise do QSG, também foram considerados 322 questionários válidos, seguindo-se os mesmos procedimentos realizados no estudo piloto. Os resultados deste teste são apresentados na tabela 36.

Tabela 36

Resultados do QSG – Estudo 2 – fase 2

RESULTADOS QSG									
N = 322	Participantes com alterações = 74						Participantes limítrofes = 21		
ALTERAÇÕES	1	2	3	4	5	6	SOMA	1	3
Estresse Psíquico	8	9	7	8	6	5	43	14	1
Desejo de Morte	0	0	1	1	3	5	10	0	0
Desconfiança no Desempenho	2	1	2	4	5	5	19	1	1
Distúrbio do Sono	14	8	3	4	5	5	39	0	0
Distúrbio Psicossomático	11	5	4	7	5	5	37	5	0
Saúde Geral	0	1	7	8	3	5	27	0	1
Total Parcial	35/1	24/2	24/3	32/4	30/5	30/6		20/1	3/3
Total de Indivíduos	35	12	8	8	6	5		20	1
SOMA					74				21

Nota: os resultados estão expressos em número de alterações.

Na tabela 36, observa-se que 23% dos participantes apresentaram algum tipo de alteração e 6,5% são limítrofes, ou seja, 29,5% da população estudada apresenta algum tipo de problema de saúde ou está preste a apresentar. Dentre as alterações mais significativas, destacaram-se: 13,4% com estresses psíquicos; 12,1% com distúrbios do sono e 11,5% com distúrbios psicossomáticos. Cabe salientar que 12,1% dos participantes apresentaram mais de uma alteração.

Os resultados obtidos na fase 2 do Estudo Empírico II mostraram que em relação à fase 1 houve uma redução significativa dos participantes com alterações de saúde.

Comparando os participantes individualmente, obteve-se os seguintes percentuais: 7,7% dos participantes com alterações em junho não apresentavam alterações em janeiro; 21,7% dos participantes que apresentavam alterações em janeiro permaneceram com alterações e 24,8% deixaram de ter alteração de janeiro para junho.

8.4 Resultados das Perguntas Indexadas no ICVM

Para realização da fase 2 do Estudo Empírico II, foi tomada a decisão de indexar duas perguntas abertas ao ICVM, com o intuito de permitir aos participantes um espaço onde pudessem expressar as principais mudanças e dificuldades encontradas durante o processo de adaptação à vida militar-naval, visando aprofundar e caracterizar esse processo. Todas as respostas foram categorizadas de acordo com o modelo de análise de conteúdo de Bardin (1979).

Na análise da pergunta um, foram obtidas 815 unidades de contexto (frases); 60 unidades de registro (determinadas por classes de palavras: verbos, substantivos, adjetivos e advérbios) que, agrupadas, deram origem a 17 unidades temáticas. Os resultados relativos à questão um estão expressos na tabela 37.

Tabela 37Respostas da pergunta *index* 1 do ICVM – Fase 2

1) O que mudou em você durante estes cinco meses de formação na MB?			
TEMA	DESCRIÇÃO	F	%
Disciplina	Apreendi a ser mais disciplinado, responsável, ter respeito às normas e cumprir ordens	145	45
Crenças e atitudes	Mudei o comportamento, a postura, a forma de pensar, a identidade, o caráter e a conduta	119	36,9
Valores	Valorizo mais as pequenas coisas da vida, valorizo mais a família, valorizo a Pátria e cultuo os símbolos nacionais	69	21,3
Amadurecimento	Amadureci, fiquei mais sério	65	20,2
Respeito	Fiquei mais educado e respeito mais os outros	47	14,6
Resistência	Tenho mais resistência física e psicológica, mais autocontrole	46	14,3
Convivência	Apreendi a conviver em grupos	39	12,1
Independência	Apreendi a ser independente	39	12,1
Rotina	A rotina, os hábitos e os horários	31	9,6
Adaptabilidade	Apreendi a enfrentar dificuldades, tomar decisões e me adaptar a situações diferentes	24	7,5
Expressão Verbal	Expresso-me melhor verbalmente e aprendi a falar em público	23	7,1
Aprendizagem	Adquiro conhecimento, aprendi tarefas diferentes e desenvolvi habilidades	23	7,1
Dessensibilização	Fiquei mais agressivo, mais frio ou mais irritado	23	7,1
Perspectivas	Tenho mais perspectiva para o futuro	21	6,5
Disposição	Tenho mais energia e ânimo	17	5,3
Autoconfiança	Aumentou a autoconfiança	15	4,7
Liderança	Desenvolvi características de liderança	12	3,7
	Outras respostas	51	15,8
	Nada	6	1,9

Nota: o total de respostas e os percentuais correspondentes expressam mais de uma resposta por participante

O perfil das respostas na tabela 37 mostra que os participantes percebem como mudança em sua vida durante o processo de formação na EAMSC: 45% consideraram ter ficado mais disciplinados; 36,9% perceberam mudanças em suas crenças e atitudes; 21,3% referiram ter mudado valores pessoais; 20% consideraram ter amadurecido e apenas 1,9% manifestaram não ter percebido mudança.

Para a análise do material textual da pergunta dois, obteve-se 674 frases (unidades de contexto); 40 unidades de registro, a partir dos critérios já mencionados que, pelo agrupamento, deram origem a 10 unidades temáticas, conforme demonstrado na tabela 38.

Tabela 38Respostas da pergunta *index 2* do ICVM – Fase 2

2) Quais foram as dificuldades encontradas durante este período?			
TEMAS	DESCRIÇÃO	F	%
Saudade	Ficar longe da família, dos amigos e da namorada	268	83,2
Exaustão	Cansaço pela rotina exaustiva, esforço físico, grade curricular extensa, acordar cedo, sono e serviço noturno	74	22,9
Adaptação inicial	Adaptação inicial, mudança de rotina, de hábitos, cumprir horários	86	26,6
Adaptação militar	Adaptação à hierarquia militar, receber e cumprir ordens, escutar e calar	58	18
Convivência	Convivência com estranhos	47	14,5
Adaptação climática	Temperatura (frio)	27	8,4
Isolamento	Internato, confinamento e perda liberdade	17	5,2
Conforto	Pouco conforto	16	4,9
Injustiças	Injustiças presenciadas	15	4,7
Pressão psicológica	Sofrer pressão psicológica	13	4
	Outras	39	12,1
	Nenhuma	14	4,3

Nota: o total de respostas e os percentuais correspondentes expressam mais de uma resposta por participante

Na tabela 38, são sintetizadas as principais dificuldades encontradas pelos participantes durante o período de formação militar-naval. Em relação a isso, destacaram-se: saudade dos entes queridos (83,2%); exaustão pela rotina militar (22,9%); o período de adaptação inicial (26,6%); a adaptação à hierarquia militar e à subordinação (18%), e afirmaram não ter tido nenhuma dificuldade 4,3% dos participantes. A seguir, são discutidos os resultados apresentados neste capítulo.

IX DISCUSSÃO

Essa pesquisa teve como meta caracterizar o processo de adaptação à vida militar-naval e verificar a influência desse processo nas crenças, valores e percepção de saúde em Aprendizes-Marinheiros. Para atingir esta meta, foi necessário construir um inventário de crenças e valores militares capaz de identificar as principais mudanças no sistema de crenças e valores dos Aprendizes-Marinheiros e de também identificar alterações percebidas pelos mesmos em sua saúde, por meio da aplicação do QSG. A discussão dos resultados deste capítulo foi dividida, didaticamente, em três partes. A primeira parte aborda o processo de construção e validação do ICVM. Na segunda, é caracterizado o processo de adaptação à vida militar-naval, com base nos resultados dos instrumentos de pesquisa. E, ao final, é feita uma avaliação da pesquisa.

9.1 Construção e Validação do ICVM

9.1.1 Análise Fatorial

A análise fatorial inicia-se com a construção de um novo conjunto de variáveis com base nas relações da matriz de correlação. Existem diversas formas para realizá-la, sendo que a mais utilizada é a dos componentes principais. Nessa abordagem, um conjunto de variáveis compostas ou componentes principais que não são correlacionados uns com os outros são transformados em combinações lineares, chamadas fatores, e estas respondem pela variação nos dados como um todo. A melhor combinação gera o primeiro componente principal, sendo este o primeiro fator. O segundo principal componente é definido como a melhor combinação linear de variáveis para explicar a variação que não é responsável pelo primeiro fator, e o

processo continua até que toda variância seja explicada, mas por uma questão prática, ele é normalmente interrompido depois que um pequeno número de fatores é extraído (Cooper & Schindler, 2003).

Para verificar se a análise fatorial foi considerada satisfatória, utiliza-se a Medida de Adequacidade da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), essa varia entre zero e um, e compara as correlações simples com as parciais observadas entre as variáveis. Quando o KMO é de 1 – 0,9, a análise fatorial é considerada muito boa; de 0,8 – 0,9, é considerada boa; de 0,7 – 0,8, é média; de 0,6 – 0,7, é razoável; e valores inferiores são considerados inaceitáveis (Froehlich & Neumann, 2007).

A análise fatorial, com base nos componentes principais, foi utilizada no estudo Piloto e no Estudo Empírico II (fase 1 e 2) a fim de verificar a pertinência dos itens aos seus respectivos fatores. No estudo Piloto, primeiramente, os itens foram distribuídos em 19 fatores e após realizada a rotação Varimax¹⁹ em seis fatores, os quais explicam 35% da variância, no entanto apenas três aglomeram um número significativo de itens (26) com carga fatorial acima de 0,4, os quais explicam 22% da variância. A análise fatorial do estudo Piloto foi considerada insatisfatória por apresentar KMO = 0,486. Na fase 1, do Estudo Empírico II, foram extraídos três fatores, cujos itens com carga fatorial acima de 0,4, sem rotação, explicam 25% da variância, sendo que um fator explica 13%. Confirmando o que já tinha sido revelado no estudo piloto, com o diferencial de que neste estudo foram extraídos 41 itens dos 59 que compuseram a escala, assim como a carga fatorial dos itens também foi superior às do estudo piloto, a análise fatorial foi considerada boa (KMO = 0,807). Na fase 2, do Estudo Empírico II, após realizada a análise fatorial para extração de um fator, o qual explica 27,23% da variância, obteve-se 17 itens com carga fatorial acima de 0,4, sendo que nove itens

¹⁹ Método ortogonal de rotação que minimiza o número de variáveis, com altas cargas sobre um fator, reforçando assim a interpretabilidade dos fatores. A relação ortogonal tem como resultado fatores não-correlacionados.

apresentaram carga fatorial acima de 0,6. A análise fatorial foi considerada boa ($KMO = 0,897$). Por meio desses resultados, pode-se observar que a escala ao longo do processo de construção e validação, no que diz respeito à análise fatorial, constituiu-se em um instrumento cujos itens construídos para a mensuração do atributo (crenças e valores militares) foram adequados, refletindo a representação comportamental dentro do fenômeno investigado (adaptação à vida militar).

De acordo com os resultados das cargas fatoriais, os itens que apresentam maior relação com o Fator 1, nas duas fases do Estudo Empírico II, são àqueles que se referem à preservação das tradições navais e ao culto aos símbolos nacionais, e também aos que se referem ao sentimento de pertença à MB e à aceitação das normas da instituição para obter sucesso na carreira. Na fase 2 deste estudo, realizada após cinco meses de formação, percebe-se que há uma mudança na percepção de valores dos AM, uma vez que outros itens passam a ter carga fatorial elevada ($> 0,6$), demonstrando que alguns valores foram agregados ao sistema de crenças e valores dos alunos, tais como: estar disponível para o serviço a qualquer momento e dedicar-se a esse acima das aspirações pessoais; cumprir ordens e rotina e sacrificar a própria vida pela Pátria. Podemos concluir que os itens que têm a maior representação comportamental do atributo medido, no início, estão vinculados aos valores básicos da vida militar, e que, posteriormente, esses valores incorporam outros, os quais envolvem comprometimento dos indivíduos com a instituição e sentimento de Patriotismo e de pertença à MB.

Os itens construídos inicialmente para as outras dimensões não atingiram 50% de aproveitamento. Embora, com a migração dos itens entre estas dimensões, tenha-se conseguido, no Fator 2, oito itens com carga fatorial superior a 0,4; e, no Fator 3, nove itens, a consistência interna desses foi considerada muito baixa. Esse resultado analisado em conjunto com o gráfico de declividade, o qual apontou para um fator com

grande autovalor, sugere que o ICVM é uma escala unidimensional composta por 24 itens.

9.1.2 Correlação entre os Itens

Os índices de correlação entre os itens foram extraídos a partir do método de correlação de Spearman (teste não-paramétrico). Esse método foi escolhido após ter sido realizada a prova de normalidade de Kolmogorov-Smirnov com todas as variáveis, e ter sido constatado que nenhuma satisfaz as condições para normalidade, fato já evidenciado nas medidas de tendência central.

Não houve diferença significativa entre o número de correlações encontradas na fase 1 e 2 do Estudo Empírico II, o que diferenciou foi a força das correlações que aumentou na fase 2, fato já constatado no aumento das cargas fatoriais dos itens. Foi evidenciado, tanto na fase 1 quanto na fase 2, que o sacrifício da própria vida está significativamente relacionado com o fato do indivíduo desenvolver o sentimento de pertença à MB, dedicar-se ao serviço acima das aspirações pessoais, estar disponível para este a qualquer momento, manter o culto aos símbolos nacionais e preservar as tradições navais. Essa correlação, por sua vez, vincula-se ao cumprimento de ordens, ao respeito aos superiores hierárquicos, ao fato do militar estar disponível para o serviço a qualquer momento e desenvolver o espírito de corpo entre os colegas de trabalho. Todas essas correlações são significativas ao nível de $p < 0,001$, ou seja, apresentam uma probabilidade muito pequena de ocorrer por erro amostral.

9.1.3 Consistência Interna do Teste

A precisão da consistência interna tem por objetivo verificar a homogeneidade da amostra de itens do teste, isto é, a consistência interna do teste. Constitui-se em um dos procedimentos para verificação da fidedignidade do instrumento. Existem diferentes técnicas para esta verificação, e nessa pesquisa foi utilizada a técnica de Alfa de *Cronbach*. Há um consenso na literatura de que os coeficientes considerados altos são aqueles acima de 0,75 (Pasquali, 2001). Na Tabela 39, são demonstrados os resultados encontrados pela aplicação desta técnica nos diferentes momentos desse estudo.

Tabela 39

Consistência interna do ICVM

Estudo	Fases	Itens	Alfa de <i>Cronbach</i>
Empírico I	Piloto	60	$\alpha = 0,717$
Empírico I	Piloto	56	$\alpha = 0,765$
Empírico II	Fase 1	59	$\alpha = 0,808$
Empírico II	Fase 1	41	$\alpha = 0,821$
Empírico II	Fase 1	24 (Fator 1)	$\alpha = 0,873$
Empírico II	Fase 1	8 (Fator 2)	$\alpha = 0,414$
Empírico II	Fase 1	9 (Fator 3)	$\alpha = 0,150$
Empírico II	Fase 2	24	$\alpha = 0,862$

Conforme os resultados apresentados na tabela 39, percebe-se que embora o alfa do ICVM no Estudo Empírico II seja superior ao encontrado no Piloto, os Fatores 2 e 3 apresentam um alfa muito baixo. Segundo Bisquerra, Sarriera e Martinez (2004) é muito difícil conseguir coeficientes de confiabilidade altos com poucos itens, pois quanto maior o número de itens maior a confiabilidade. O alfa também aumenta à medida que aumenta a correlação entre os itens, isto explica o porquê do Fator 1 ter um alfa maior do que o da escala completa, apesar de ter um número menor de itens. Tal fato, associado aos resultados da análise fatorial, corroborou para a decisão de definir o ICVM como uma escala unidimensional, composta por 24 itens, que na versão final obteve um índice de consistência interna bastante satisfatório, indicando a fidedignidade do instrumento.

9.1.4 Distribuição Normal (z) no Escore Total do ICVM

A distribuição normal (z) no escore total do ICVM fornece escores padrões indicando o quanto um determinado sujeito se afasta da média e, conseqüentemente, se ele tem uma atitude favorável ou desfavorável em relação ao atributo medido (Barbetta, 2002; Bisquerra e cols., 2004; Pasquali, 1999). Os resultados obtidos no ICVM em todas as fases de aplicação desse inventário demonstraram que as três medidas de tendência central apontaram na direção esperada, com a distribuição das respostas dos sujeitos numa curva normal, com os valores da média, moda e mediana bem próximos. Na Tabela 40, são apresentados os resultados do teste de Kolmogorov-Smirnov²⁰.

Tabela 40

Distribuição Normal (z) do ICVM

		ESCORE BRUTO ICVM - PILOTO	ESCORE BRUTO ICVM – Fase 1	ESCORE BRUTO ICVM – Fase 2
N		100	345	322
Parâmetros Normais	Média	181,80	179,91	79,56
	Desvio Padrão	10,617	11,457	7,422
	Absoluto	0,068	0,065	0,064
Kolmogorov-Smirnov Z		0,675	1,201	1,142
Asymp. Sig. (p)		0,752*	0,112*	0,147*

Note: * Quando $p > 0,05$, aceita-se a hipótese de normalidade

De acordo com os dados apresentados na Tabela 40, pode-se observar que em todas as fases deste estudo, em relação ao escore bruto do ICVM, foi satisfeita a condição de normalidade, cujos valores de Z foram respectivamente 0,675; 1,201; 1,142, ao nível de significância $p > 0,05$. A descrição desses resultados serão úteis em aplicações posteriores do ICVM, pois o escore z permite verificar o quanto um indivíduo se aproxima ou se afasta da normalidade, tendo como referencial os resultados obtidos pelos sujeitos que compuseram a amostra de validação do instrumento.

²⁰ Prova utilizada para comprovar se uma distribuição empírica se ajusta à lei normal.

9.1.5 Validade e Fidedignidade do ICVM

Os processos para validação de uma medida psicométrica, preconizados por Pasquali (1999, 2004) e Alchieri e Cruz (2003), englobam validade de face, de conteúdo e de construto. Os aspectos referentes à validade de face e de conteúdo já foram descritas no método, cabendo, neste momento, apenas a descrição da validade de construto.

De acordo com Pasquali (2001), a validade de construto de um teste pode ser verificada através da análise da representação comportamental do construto ou por meio da análise por hipótese. Na primeira situação, são utilizadas duas técnicas: a análise fatorial e a análise da consistência interna. Na segunda, a análise se fundamenta no poder de um teste psicológico ser capaz de discriminar ou predizer um critério externo a ele mesmo, e este critério pode ser procurado de diversas formas, sendo as mais comuns: validação convergente-discriminante; idade; comparação com outros testes que medem o mesmo construto e a experimentação. No presente estudo, a análise julgada mais adequada foi a da representação comportamental do construto. Após a aplicação das técnicas de análise fatorial e de análise da consistência interna, obteve-se os seguintes resultados na versão final do ICVM: $KMO = 0,897$ e $\alpha = 0,862$, indicando sua validade de construto. A partir destes resultados e do escore total do ICVM ter atingido a distribuição normal (z), além dos requisitos já cumpridos (validade de face e de conteúdo), podemos afirmar que o ICVM composto por 24 itens foi considerado válido e fidedigno.

9.2 Caracterização do Processo de Adaptação à Vida Militar-Naval

O processo de adaptação à vida militar-naval foi caracterizado com base nos resultados dos três instrumentos utilizados nesta pesquisa: o questionário de dados demográficos; o ICVM e o QSG. Esse estudo foi realizado com uma amostra total de 462 indivíduos o que, segundo Barbeta (2004), favorece identificar variações ou diferenças significativas na mesma, além de possibilidades de inferências estatísticas para o conjunto da população.

Os Aprendizes-Marinheiros caracterizam-se por ser uma população de homens jovens, em sua maioria com idade entre 18 e 19 anos, com Ensino Médio completo, predominantemente oriundos do estado do RJ, com uma renda familiar baixa e com pouca ou nenhuma experiência profissional. Chama atenção o fato de pouco mais da metade dos participantes manifestarem a preferência em seguir a carreira militar, assim como menos da metade mencionarem que seus pais gostariam que eles seguissem a carreira militar. Essas variáveis demográficas foram tabuladas apenas para caracterização da população, não foi realizado cruzamento de dados demográficos de cada participante com os resultados obtidos pelo mesmo no QSG ou no ICVM, visto que se trata de uma população homogênea, em que quase não há variabilidade das variáveis idade, sexo, grau de instrução e nível sócio-econômico. A seguir, é feita uma análise dos principais resultados encontrados no ICVM para a identificação das principais mudanças percebidas no sistema de crenças e valores dos AM em relação aos valores organizacionais descritos no instrumento.

9.2.1 Crenças e Valores Militares

O ICVM é uma escala de crenças e valores organizacionais que tem por objetivo verificar o quanto um indivíduo se aproxima ou se afasta dos valores da instituição.

Embora não se constitua num instrumento de mensuração de valores individuais para análise de tipos motivacionais, permite visualizar em que grau de importância o indivíduo coloca, na sua escala axiológica, determinados valores e crenças militares, e, a partir desta hierarquização de valores, pode-se ter indicadores do tipo motivacional.

Nessa etapa, é feita uma comparação entre os resultados obtidos no ICVM no início e no término do curso, com populações diferentes. Nos itens do Fator 1, o qual abrange a Dimensão Cognitivo-Comportamental dos participantes, isto é, o pensar e o agir em relação aos valores e crenças militares, foi constatado, em relação à Conduta Militar, que os itens considerados pelos participantes como sendo “muito importantes”, tanto no início quanto no término do curso, são aqueles que refletem princípios básicos da educação fornecida nas instituições militares, os quais englobam: o cuidado com o corpo (higiene); o uso de uma linguagem culta e uma fala clara e uma conduta regida pela honestidade em sua vida. Sendo que, ao final do curso, acrescenta-se a esses valores a importância de desenvolver características de liderança e de falar com firmeza. No que se refere à Obediência e à Disciplina, os valores considerados mais importantes pelos AM e GR estão vinculados ao fato de cumprir os horários estabelecidos e respeitar os superiores. Percebe-se que os alunos têm clareza da importância de alguns valores da vida militar-naval relacionados à conduta militar, à hierarquia e à disciplina. Entretanto, ainda não têm percepção da importância de outros valores, como por exemplo, a autodisciplina, pois consideram importante a supervisão para que se mantenha a disciplina, ao mesmo tempo em que consideram muito importante ter autonomia e liberdade de ação para se desenvolverem profissionalmente. De acordo com a tipologia universal para avaliar o sistema de valores dos indivíduos de Schwartz (1992), esses valores de autonomia e independência de pensamento e ação estão vinculados ao tipo motivacional de “Autodeterminação”.

No estudo Piloto, chama a atenção o fato de 75% dos participantes não considerarem importante a confiança absoluta nos superiores. Considerando que a obediência é um dos princípios fundamentais das FFAA, e pressupondo que está relacionada com a confiança, levanta-se o seguinte questionamento: Como se pode obedecer alguém em quem não se tem confiança? Cabe salientar que durante o período de formação na EAMSC os alunos têm como superiores diretos os monitores do Corpo de Alunos (Sargentos e Suboficiais). No âmbito militar, considera-se que a obediência voluntária, isto é, aquela com base na confiança que se tem nos superiores, está extremamente vinculada ao desenvolvimento dos princípios de liderança (EMA-137, 2004). Nesse sentido, esse não seria um ponto sensível da atual formação?

Embora os fatores 2 e 3 não tenham sido considerados estatisticamente válidos, eles apresentam dados interessantes do ponto de vista qualitativo, pois o somatório de frequência das respostas divididas pelo número de itens de cada fator mostra que os itens considerados como “muito importante” são aqueles que se referem: à realização profissional e ao *status*; à necessidade de segurança e à convivência em grupo. Analisando os resultados, pode-se observar que a estabilidade financeira, os benefícios oferecidos pela MB e a aposentadoria integral são fortes fatores motivadores do ingresso na MB, uma vez que tanto no início quanto no término do curso são os itens vinculados a esses fatores que acumulam o maior índice na escala axiológica dos participantes. Em contrapartida, os itens que refletem valores e crenças dos participantes significativamente divergentes daqueles que terão de desenvolver ao longo da carreira militar-naval (descritos no capítulo III), referem-se àqueles que exigem sacrifício, por parte dos militares, em nome da carreira que escolheram, como: o afastamento dos familiares e dos amigos, a perda da autonomia e da liberdade de ação, o isolamento do “mundo civil” e a falta de privacidade.

No que se refere ao deslocamento espacial, percebe-se que a maioria dos participantes, tanto da Turma Zulu quanto da Turma Alfa, consideram que é importante a adaptação à novas cidades, fazer novos amigos e pensar no futuro longe da família, porém, contraditoriamente, também julgam importante ficar próximo dos amigos e dos familiares e ter uma vida estruturada em uma única cidade ao longo de sua carreira. Em relação à convivência com os colegas de trabalho, consideram importante desenvolver o “espírito de corpo” e conviver em comunidades militares, mas também consideram importante ter privacidade e ficar só em alguns momentos. Esses valores não são contraditórios quando se trabalha em OM de terra, pois uma pessoa pode julgar importante a boa convivência com seu grupo de trabalho, ao mesmo tempo em que considera sua privacidade importante. Porém, para estes AM que irão servir boa parte de suas vidas embarcados em navios da MB, convivendo 24 horas do dia com seus colegas, por semanas ou até meses, em um ambiente confinado, seria menos conflitante se não atribuíssem tanta importância à privacidade.

Alguns resultados, referentes ao Fator 1, são semelhantes aos achados por Castro (2004), principalmente os que se referem aos atributos físico-comportamentais da postura militar e aqueles vinculados à hierarquia e à disciplina descritos pelos Cadetes. Entretanto, cabe ressaltar que os AM e GR ainda não possuem o espírito de renúncia, da convivência em autênticas “comunidades” militares e do contínuo deslocamento espacial, tão incorporados quanto os Cadetes participantes no estudo de Castro (2004). Isso pode ser atribuído a alguns fatores: tempo de formação militar entre as populações estudadas, diferenças na formação de Oficiais e Praças e estudos realizados em diferentes FFAA.

Reaplicado o ICVM, após cinco meses de formação militar-naval, em sua versão reduzida (unifatorial), a qual aborda apenas a Dimensão Cognitivo-Comportamental,

permanecem como valores importantes aqueles referentes aos princípios básicos da conduta militar, já descritos anteriormente, porém ocorre uma valorização das variáveis referentes à realização como pessoa na carreira militar e ao “espírito de corpo” entre os militares. Em relação a este último, cabe destacar a valorização ocorrida, pois esta diferença, mesmo que pequena, sinaliza que valores vinculados à benevolência, destinados a preservar e fortalecer o bem-estar de pessoas próximas e vinculados a necessidade de afiliação (Schwartz, 1992) estão subindo de posição na escala de valores dos GR. Rosa (2006), ao comparar universitários e militares, encontrou escores mais altos na escala de afiliação do Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) para os militares, o que vem ao encontro dos resultados dessa pesquisa.

As variáveis que apresentam menor concordância nas respostas dos participantes da fase 2 referem-se principalmente às exigências da instituição militar, no sentido de uma mudança de comportamento do indivíduo em sua vida profissional e pessoal, tais como: o uso de princípios da vida militar na vida pessoal e a dedicação à atividade militar acima das aspirações pessoais. São essas, também, as variáveis cujos valores e crenças dos participantes mais se afastam do esperado no âmbito militar. Nesse aspecto, retomando as idéias de Foucault (1987), espera-se a extinção de hábitos individuais para a implantação de padrões institucionais, transformando o indivíduo numa extensão do Estado, pela restrição da subjetividade do indivíduo e construção de uma “consciência coisificada”.

A construção da identidade militar exige, além da incorporação de padrões comportamentais da instituição, o desenvolvimento de um sistema de crenças e valores individual próximo dos valores institucionais. Pelos resultados desse estudo, pode-se observar que os padrões comportamentais foram incorporados pelos alunos, porém, os valores subjacentes a esses valores ainda não foram internalizados. Partindo do

princípio que o sistema de valores de um indivíduo tem caráter estável e duradouro, que define escolhas e comportamentos (Porto & Tamayo, 2002; Schwartz, 1996), pode-se presumir que a incorporação dos valores militares não acontecerá no primeiro ano da carreira, mesmo que o jovem, ao ingressar na carreira militar, receba o impacto da formação militar na construção de sua identidade, conforme preceitua Ferreira e Souza (1997).

Após a aplicação do ICVM na segunda fase do Estudo Empírico II, os dados da primeira fase foram novamente tabulados, agora com os 24 itens da fase 2, para que se pudesse fazer uma comparação dos resultados obtidos, individual e coletivamente. Analisando os dados de forma coletiva, em termos de percentual, não houve variação da população que está fora da curva normal, pois em ambos os estudos 16% dos participantes estão fora da normalidade. Entretanto, comparando os resultados individualmente, foi constatado que houve uma variação na escala de valores dos participantes, uma vez que 47,8% dos AM se afastaram dos valores e crenças militares; 45,3% se aproximaram dos valores esperados; e apenas 6,8% mantiveram-se com o mesmo escore. Esses resultados indicam que a formação militar-naval interfere na percepção do grau de importância de determinados valores e crenças dos AM.

Visto que temos duas condições de aplicação do ICVM, com os mesmos participantes, foi realizado o Teste de Amostras Pareadas (teste t) para avaliar se existe uma diferença significativa entre as médias das duas condições. O teste t indicou que há uma correlação moderada entre as duas condições de aplicação ($r = 0,57$; $p = 0,001$), porém a diferença entre as médias das duas amostras é muito pequena ($0,52$; $d = 0,07$). Os limites de confiança de 95% mostram que se o experimento fosse repetido a diferença das médias populacionais estaria em algum ponto entre -0,26 e 1,30. De acordo com o resultado da análise ($t(321) = 1,3$; $p = 0,1$), não se pode afirmar que os

cinco meses de formação militar-naval tenham efetivamente alterado a estrutura de valores dos AM, confirmando estatisticamente o que já foi inferido teoricamente.

Com base nas respostas dadas pelos participantes às perguntas indexadas ao ICVM, na fase 2 do Estudo Empírico II, pode-se afirmar que, na percepção dos alunos, as principais mudanças ocorridas em suas vidas, após cinco meses de formação militar-naval, referem-se ao fato de terem ficado mais disciplinados e amadurecidos, assim como o de terem modificado seus valores, crenças e atitudes. Em relação às dificuldades encontradas pelos participantes, durante o período de formação militar-naval, destacam-se: a saudade dos entes queridos; a exaustão pela rotina militar; o período de adaptação inicial; a adaptação à hierarquia militar e à subordinação. Esses resultados assemelham-se aos encontrados por Guerra (2003), que identificou como fontes de estresse dos alunos da Academia Militar de Portugal: o afastamento da família, os horários, o sono, as provas, as atividades físicas, as atividades de integração e a Cadeia de Comando. O próximo tópico abordará as mudanças na percepção de saúde dos GR indicadas no QSG.

9.2.2 Saúde no Processo de Adaptação à Vida Militar-Naval

A prevalência global de Transtornos Mentais Menores (TMM) na amostra foi de 33% no término do curso de formação, 38,9% no período de adaptação inicial e 23% na metade do curso, conforme demonstrado na Tabela 41, o que está bem acima daquelas encontradas em estudos populacionais brasileiros, que variam entre 8% e 23% (Almeida Filho, Mari, Coutinho, França, Fernandes, Andreoli, & Busnello, 1992 – 8% a 18%; Coutinho, 1976 – 22,6%; Santana 1978 – 14,5%). Resultados semelhantes a esse estudo foram encontrados por Bandeira, Freitas e Filho (2007), ao aplicarem o QSG em 400 usuários do programa de Saúde da Família (PSF). Esses autores encontraram um índice

global de 37,8% de pessoas com perfil sintomático indicativo de TMM, porém com destaque dos sintomas nas Subescalas de Distúrbios do Sono (41%) e Desejo de Morte (38,25%), diferentemente do que se encontrou entre os AM e GR.

Tabela 41

Síntese dos resultados do QSG

Participantes	Estudo I – Piloto* (11 meses na EAMSC)	Estudo II - Fase 1 (15 dias na EAMSC)	Estudo II - Fase 2 (5 meses na EAMSC)
Com alterações	33%	38,3%	23%
Limítrofes	5%	5,2%	6,5%
Com mais de uma alteração	13%	19,4%	12,1%
Com estresse psíquico	16%	20,6%	13,4%
Com distúrbio psicossomático	12%	25,2%	11,5%
Com distúrbio do sono	16%	17,1%	12,1%

Nota: * participantes diferentes do Estudo II

Conforme se pode observar na Tabela 41, o período de adaptação inicial à vida militar-naval concentra o maior número de participantes com TMM, com destaque para as alterações psicossomáticas, que apresentam mais que o dobro de participantes com alterações em relação às outras fases do estudo. Na amostra total, o estresse psíquico (Fator 1) foi o principal problema de saúde mental dos AM e GR, seguido pelos distúrbios psicossomáticos (Fator 5) e os distúrbios do sono (Fator 4). Esse dado permite levantar a hipótese de que o estresse gerado pelo processo de adaptação à vida militar-naval se manifesta no corpo (distúrbios psicossomáticos) e pode, também, interferir no sono. Porém, deve-se levar em consideração que, em relação à interferência no sono, existem variáveis ambientais (dormitório coletivo, pouco conforto, serviço noturno) que contribuem para alterar a qualidade do sono dos alunos. Tais resultados são concordantes com um estudo realizado com recrutas da Força Aérea dos EUA (Englert, Hunter & Sweeney, 2003), que também apontou distúrbios do sono e sintomas psicossomáticos, hipofagia e alterações intestinais (diarréia ou constipação), como predominantes entre os recrutas em situações de estresse.

Uma pesquisa realizada com soldados do Exército dos EUA (Martin & cols., 2006) indica que jovens do SMI tendem a estabilizar após o período de adaptação. Esse fenômeno também pode ser constatado nessa pesquisa, visto que 24,8% dos participantes deixaram de ter alteração de janeiro para junho, mas cabe salientar que 21,7% dos GR permaneceram com alterações. Esse dado sugere que estes indivíduos podem não ter desenvolvido estratégias adequadas de enfrentamento ao estresse.

Nos resultados obtidos a partir da aplicação do Teste QSG em jovens civis como requisito para prestação de serviço militar inicial (SMI), 23,1% de um total de 299 indivíduos apresentaram algum tipo de alteração, que é indicativo de comprometimento em aspectos diversos relacionados à saúde geral²¹. Esses dados são apresentados com o intuito de fornecer um parâmetro em relação aos participantes desta pesquisa, visto que constituem um grupo de indivíduos com características semelhantes às da população estudada, com exceção da localização geográfica de origem dos AM. Dados semelhantes foram encontrados por Cerchiari, Caetano e Faccenda (2005) que constataram uma prevalência de 25% de TMM após a aplicação do QSG em 558 jovens universitários, destacando-se, como transtorno principal, os distúrbios psicossomáticos. Esses resultados, comparados aos desse estudo, indicam que os TMM tem uma incidência menor em jovens civis do que em militares em período de formação militar. Toscazo e Vásquez (1997) também encontraram índices elevados de transtornos mentais em alunos de escolas de formação militar, com base nos resultados obtidos pelo MMPI, e inferiram a possibilidade de encontrar resultados similares em estudos realizados em outras instituições militares.

Após realizar uma comparação entre os indivíduos que apresentaram escores baixos no ICVM e aqueles com alterações no QSG, no Estudo Empírico I e II, foi

²¹ Estes dados foram obtidos junto ao SOE da EAMSC.

constatado que os sujeitos com os escores mais baixos no ICVM são também os que apresentaram mais alterações no QSG. Além da comparação indivíduo a indivíduo, também foi realizado o teste de correlação de *Pearson* entre os Escores do ICVM e do QSG. Nos Estudos Empíricos I e II, foi encontrado uma correlação negativa moderada ($r = -0,409$ ao nível de significância de $p = 0,01$), indicando que quanto menor o escore no ICVM maior o escore no QSG, isto é, quanto mais o indivíduo se afasta dos valores da instituição, mais apresenta problemas de saúde geral. Com base nesse índice de correlação, é possível cogitar que a incongruência de valores entre o indivíduo e a instituição contribua, em algum momento, para o aparecimento de sintomas atuais de estresse psíquico, distúrbio do sono e distúrbio psicossomático, componentes do QSG. E, nesse sentido, os resultados sugerem que as crenças e valores militares e os aspectos de saúde geral, medidos pelo QSG, constituem expressões de fenômenos psíquicos que, mesmo sendo independentes, detêm entre si índices moderados de associação.

Conforme já foi dito, o ICVM não é uma escala de valores individuais, mas sinaliza o tipo motivacional do indivíduo, por meio da divergência ou convergência com determinados valores da MB. De acordo com as dimensões estabelecidas por Schwartz e Ros (1995) para os valores organizacionais, pode-se afirmar que as instituições militares caracterizam-se por princípios de Conservadorismo, Hierarquia e Harmonia. Nesse aspecto, os espaços para a iniciativa, a criatividade e a igualdade nas relações de trabalho são restritos. E, de acordo com os resultados encontrados no ICVM, observa-se que há indicação da predominância do tipo motivacional de Autodeterminação (Schwartz, 1992) entre os participantes deste estudo, o que vai de encontro com os valores organizacionais da MB. Os valores pessoais não se confundem com os valores organizacionais, entretanto, é importante que haja convergência entre os mesmos, a fim de evitar situações de conflito e tensão, que podem levar ao adoecimento do indivíduo

(Tamayo, 2004). Sendo assim, o índice elevado que foi encontrado nesse estudo para os escores do QSG pode ser sugestivo da existência de conflitos entre os valores individuais e os organizacionais. Essa divergência axiológica pode estar associada a um processo de adaptação à vida militar-naval com maior sofrimento psicológico. Rosa (2006) conclui, em seu estudo, que aqueles indivíduos que já tinham experiência militar no ambiente familiar consideram a convivência na caserna mais satisfatória, resultados esses que apontam na mesma direção dos obtidos nesse estudo referente ao fato de que indivíduos que já possuem em seus valores pessoais os valores da vida militar, ou seja, aqueles vinculados ao tipo motivacional “Tradição” (Schwartz, 1992) terão melhor adaptação a esse ambiente.

9.3 Avaliação da Pesquisa

Esse estudo, do ponto de vista metodológico, alcançou amplamente os objetivos propostos, o que confirma a adequada escolha do método. O fato de ser um estudo de natureza descritiva e exploratória permitiu atingir o propósito de explicitar as características do fenômeno estudado, estabelecer relações entre as variáveis investigadas e reunir informações relevantes à compreensão do objeto de pesquisa, bem como possibilitar a familiarização com o problema e torná-lo mais conhecido social e cientificamente.

Dentre os resultados encontrados, destacam-se aqueles referentes à construção e à validação do instrumento. Tendo em vista que esse não se constituía como principal objetivo da pesquisa, mas acabou ganhando uma dimensão ampliada nesse estudo, em função de ter cumprido os requisitos necessários à validação e à fidedignidade dos instrumentos de medida. Sendo assim, o ICVM pode servir como base para avaliar a

adaptação à vida militar, tanto no contexto naval, quanto em outros ambientes militares. Outro aspecto relevante em relação a este instrumento diz respeito à correlação negativa encontrada entre os seus escores e os do QSG, sugerindo validade de critério²² do tipo concorrente²³. Estudos posteriores poderiam confirmar se o ICVM efetivamente teria a capacidade de predizer se um determinado sujeito poderia vir a apresentar TMM por incompatibilidade de valores pessoais e organizacionais.

Apesar de não ter sido objetivo desta pesquisa a investigação das relações em ambientes confinados, esse constitui um tema de relevância para o ambiente militar-naval, e não foram encontradas pesquisas na MB que o abordem. A importância desse tema deve-se ao fato de estudos realizados com trabalhadores *off-shore* (Souza, 1996; Pena, 2002) apontarem que esse tipo de população está mais sujeita ao estresse decorrente do afastamento familiar, do confinamento e da fusão entre o ambiente de trabalho e o privado. Essas considerações, somadas ao fato de ter sido detectado que os AM e GR referem como muito importantes a privacidade e a proximidade da família, permitem inferir que os índices elevados de TMM encontrados no QSG podem estar relacionado com o afastamento familiar e o regime de semi-internato do curso de formação de MN. O confinamento e o convívio longe dos entes queridos podem contribuir para a evasão dos Marinheiros nos primeiros anos da carreira militar, justamente o período onde o indivíduo tem de cumprir seu tempo de embarque. E, nesse sentido, questiona-se: Qual o papel das escolas de formação no preparo dos jovens Marinheiros para o enfrentamento dessas situações? Toscazo e Vásquez (1997) afirmam ser imprescindível a necessidade de se incluir conteúdos de Saúde Mental no programa

²² Concebe-se como validade de critério de um teste o grau de eficiência que ele tem em predizer desempenho específico ou algum aspecto do comportamento futuro de um indivíduo. Divide-se em validade preditiva e validade concorrente (Pasquali, 2001).

²³ Quando a coleta de dados para confirmar a validade de critério de um instrumento ocorre simultaneamente (Pasquali, 2001).

de formação das escolas militares e de se criarem unidades completas de Saúde Mental em tais instituições.

De acordo com os dados demográficos, pouco mais da metade dos participantes gostariam de ser militar, e, de acordo com os resultados do ICVM, os fatores considerados como mais importantes referem-se à estabilidade financeira e aos benefícios oferecidos pela instituição, e os menos importantes são os que requerem abnegar de alguns valores pessoais em nome da profissão. Sendo assim, levanta-se outro questionamento: A escolha da carreira militar baseada somente nos benefícios desta, sem que haja comprometimento do indivíduo para com a instituição e preparação psicológica necessários para o enfrentamento das particularidades da vida militar-naval, pode ser um dos motivos que levam os Marinheiros à desistência da carreira nos cinco primeiros anos de profissão?

Sabe-se que o grande número de pedidos de baixa nos primeiros anos da carreira tem sido motivo de preocupação das autoridades navais, e neste sentido sugere-se que estudos posteriores abordem os questionamentos aqui expostos. Wilcove, Schwerin e Wolosin (2003) realizaram uma pesquisa com recrutas da Marinha dos EUA, com a finalidade de identificar os fatores que contribuem para intenção de engajamento na carreira militar. Os resultados indicaram que dois fatores representam a estrutura básica para predizer a intenção de realistamento, são estes: Fatores Pessoais (desenvolvimento pessoal, aspectos familiares, padrão de vida e a vida a bordo) e Fatores Organizacionais (relacionamentos profissionais, o desenvolvimento no trabalho, o compromisso da organização e a vida a bordo). Os fatores pessoais emergiram como um melhor prognosticador de intenção de realistamento do que os organizacionais, com isso os autores sugerem que mais ênfase poderia ser colocada na busca da crescente satisfação do Marinheiro nestas áreas de vida.

Esse estudo apresentou algumas limitações, principalmente em função do tempo para realização da pesquisa. Uma dessas limitações refere-se ao fato de não ter sido realizado um delineamento qualitativo, que poderia complementar a interpretação dos dados quantitativos, e possibilitaria uma caracterização mais aprofundada dos aspectos afetivos subjacentes ao processo de adaptação à vida militar-naval. Outra limitação está relacionada ao fato de a aplicação do ICVM não ter ocorrido com os mesmos participantes no início e no término do curso, assim como não foi possível a aplicação em outras instituições militares para comparação de resultados. Para estudos posteriores, sugere-se a realização de estudos longitudinais na MB, bem como a reprodução desse estudo em outros ambientes militares para confrontar os achados da pesquisa aqui realizada.

X CONCLUSÃO

Ao término deste estudo, verificou-se que o processo de adaptação à vida militar-naval caracteriza-se, de acordo com os resultados obtidos no ICVM, pela assimilação por parte dos AM, logo no período de adaptação inicial, dos valores básicos da vida militar (hierarquia e disciplina). Porém, o comprometimento dos indivíduos com a instituição, o sentimento de Patriotismo e de pertença à MB vão sendo incorporados gradativamente, ficando mais explícitos após cinco meses de formação. Foi evidenciada a importância da preservação das tradições navais, do culto aos símbolos nacionais, dos princípios de hierarquia e disciplina, para que os indivíduos, em processo de formação militar, possam incorporar a finalidade última desta profissão: “Sacrificar a própria vida pela Pátria”. Visto que esta variável está diretamente relacionada com esses princípios e com o fato de o indivíduo estar disponível para o serviço a qualquer momento, dedicar-se a este acima das aspirações pessoais e ao sentimento de pertença à MB. Não se pode afirmar, pelos resultados do ICVM, que a estrutura de valores dos AM seja efetivamente alterada em apenas cinco meses de formação. Porém, ficou evidente que alguns valores foram incorporados a esta estrutura ou mudaram de posição na hierarquia de valores dos participantes.

De acordo com os princípios da psicometria, o ICVM foi considerado um instrumento válido e fidedigno para mensuração das crenças e valores militares. Os resultados apresentados nesse inventário também demonstraram estar relacionados com os resultados do QSG. Esse último julga-se ser um instrumento adequado para a população estudada, uma vez que os resultados encontrados nesse estudo apontam na mesma direção daqueles encontrados em alguns estudos norte-americanos, principalmente no que se refere às alterações de saúde geral durante o período inicial de adaptação ao ambiente militar, sendo estas: o estresse, os distúrbios psicossomáticos e

as alterações do sono. De um modo geral, os resultados dessa pesquisa permitem inferir que os indicadores de uma boa adaptação à vida militar-naval consistem na obtenção de escores altos no ICVM (aproximação dos valores institucionais) e escores baixos no QSG (ausência de sintomas).

Sugere-se que estudos futuros investiguem os fatores pessoais e organizacionais que levam à permanência ou à desistência da carreira militar-naval: avaliação dos militares no ambiente marítimo (confinamento); avaliação qualitativa com militares que se julgam bem adaptados ou com aqueles considerados com melhor conceito na avaliação da alta administração; construção e validação de uma escala de valores individuais, que permita identificar os tipos motivacionais para comparar com o ICVM.

Para a MB, o ICVM constitui-se como um instrumento útil para identificar, logo no início da formação, os indivíduos que se aproximam ou se afastam dos valores institucionais e que podem vir a entrar em conflito com seus próprios valores. Tendo em vista a correlação entre os escores do ICVM e do QSG, esse conflito pode estar associado ao desenvolvimento de TMM. E, nesse sentido, a identificação precoce da incompatibilidade de valores possibilita o trabalho preventivo. Outro aspecto relevante para a EAMSC, identificado nessa pesquisa, é que esse sinaliza para a necessidade de se trabalhar aspectos de liderança com os monitores do Corpo de Alunos, em virtude do número de alunos que se afastam dos valores militares no meio do curso ser maior do que os que se aproximam, e também pela desconfiança nos superiores apontadas pelos mesmos no término do curso.

Finalmente, esse estudo constitui-se como um aporte relevante para a psicologia militar, em função da escassez de estudos similares no Brasil, podendo servir de base para estudos posteriores. Para a sociedade, pode fornecer diretrizes para o processo de escolha pela profissão militar, uma vez que esse estudo demonstra, de forma clara, os

valores dessas instituições, da mesma forma, esse trabalho indica que a orientação profissional é imprescindível para aqueles que desejam seguir carreira militar e possuem apenas uma vaga idéia do que isto significa, uma vez que foi evidenciado que perfis não compatíveis podem ter dificuldades de adaptação à vida militar.

XI REFERÊNCIAS

- Adler, A. B., & Bartone, P. T. (1999). International survey of military mental health professionals. *Military Medicine*, 164, 11, 788-792.
- Adler, A. B., & Dolan, C. A. (2006). Military hardiness as a buffer of psychological health on return from deployment. *Military Medicine*, 171, 2, 93-98.
- Adler, A. B., Huffman, A. H., Bliese, P. D. & Castro, C. A. (2005) The impact of deployment length and experience on the well-being of male and female soldiers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 121-137.
- Aguiar, H. T; Salles, L. & Santos, P. A. C. (2003). 51 Anos de Psicologia na Marinha. Uma breve retrospectiva da trajetória do SSPM. *Revista Marítima Brasileira* , 123, 10/12, out/dez, 151-172.
- Alcântara, L. M., Leite, J. L., Erdman, A. L., Trevizan, M. A., & Dantas, C. de C. (2005). Enfermagem operativa: Uma nova perspectiva para o cuidar em situações de "crash". *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 13,3, 322-331.
- Alchieri, J. C. & Cruz, R. M. (2003). *Avaliação psicológica: Conceito, métodos e instrumentos*. (Rev. Ed.), São Paulo: Casa do psicólogo.
- Allport, G. (1969). *Personalidade – padrões e desenvolvimento*. (D. M. Leite, Trad.) São Paulo: Herder (trabalho original publicado em 1961).
- Almeida Filho, N. A., Mari, J. J., Coutinho, E., França, J. F., Fernandes, G., Andreoli, S.B., & Busnelo, E. D'A. (1992). Estudo multicêntrico de morbidade psiquiátrica em áreas urbanas brasileiras (Brasília, São Paulo, Porto Alegre). *Revista da Associação Brasileira de Psiquiatria*, 14, 93-104.
- Arkin, W., & Dobrofsky, L. R. (1978). Military socialization and masculinity. *Journal of Social Issues*, 34, 151-168.
- Assaf, A. N. (2004). *Qualidade de Vida no trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais*, Três Corações: Unincor.
- Bandeira, M., Freitas, L. C. & Filho, J. G. T. de C. (2007). Avaliação da Ocorrência de Transtornos Mentais Comuns em Usuários do Programa de Saúde da Família. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 56, 1, 41-47.
- Barbetta, P. A. (2002). *Estatística aplicada às Ciências Sociais*. Florianópolis: Ed. da UFSC.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Bartone, P. T., Adler, A. B., & Vaitkus, M. A. (1998). Dimensions of psychological stress in peace-keeping operations. *Military Medicine*, 163, 587-593.
- Berger, P.L., & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade: Tratado de sociologia do conhecimento* (Trad. F. de S. Fernandes), 6. ed. Petrópolis: Vozes.
- Bisquerra, R., Sarriera, J. C., & Martinez, F. (2004). *Introdução à estatística: Enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. de O. e Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*:17,1, 17-27.
- Brasil (1980). Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. *Estatuto dos Militares*. Rio de Janeiro: Serviço de Documentação da Marinha.
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, Promulgada em 05 de outubro de 1988. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- Brasil (1995). Estado Maior das Forças Armadas – EMFA. *A Profissão Militar*. Distrito Federal: Presidência da República.
- Brasil. (2004) Estado-Maior da Armada. *Doutrina de Liderança da Marinha - EMA-137* - Brasília.
- Brasil. (2006). Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM), Portaria nº 117/DEnsM, de 14 de julho de 2006. *Aprova as Normas para a Aplicação de Exames Psicológicos pelo SSPM, no âmbito interno da Marinha*.
- Brasil. (2006) Diretoria Geral de Pessoal da Marinha (DGPM – 104 – 7ª revisão), *Normas para aplicação de testes psicológicos na Marinha*.
- Brasil. (2006) Diretoria Geral de Pessoal da Marinha (DGPM-406-3ª revisão), *Normas Reguladoras para Inspeções de Saúde na Marinha*.
- Brasil (2006). Lei nº 11.279, de 9 de fevereiro de 2006, a qual dispõe sobre o ensino na Marinha do Brasil.
- Brasil. (2007). Centro de Estudos de Pessoal – CEP. Disponível em: http://www.cep.ensino.eb.br/ddrh/index_ddrh.asp?arquivo=paz.htm. Acessado em 10 de maio de 2007.
- Brasil. (2007). Instituto de Psicologia da Aeronáutica – IPA. Disponível em: <http://www.ipa.aer.mil.br/index.htm>. Acessado em 10 de maio de 2007.
- Brasil. (2007). Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha – SSPM. Disponível em: <https://www.mar.mil.br/sspm/index.htm>. Acessado em 10 de maio de 2007.

- Campos, R. H. de F. (2005). No início, tudo eram testes... *Revista Psicologia: Ciência e Profissão – Diálogos*. Brasília: Ano 2, 3, 11-12. Entrevista concedida à Diálogos.
- Castro, C. (2004). *O espírito militar: Um antropólogo na caserna*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar.
- Cerchiari, E. A. N., Caetano, D. & Faccenda, O. (2005). Prevalência de Transtornos Mentais Menores em Estudantes Universitários. *Estudos de Psicologia*, 10, 3, 413-420.
- Cooper, D. & Schindler, P. (2003). *Métodos de Pesquisa em Administração*. 7. ed. Bookman: Porto Alegre.
- Coutinho, D. M. (1976). *Prevalência de doenças mentais em uma comunidade marginal. Um estudo do Maciel*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Czeresnia, D. (2004). O conceito de saúde e a diferença entre prevenção e promoção. Em D. Czeresnia & C. M. Freitas (Orgs.), *Promoção da saúde: Conceitos, reflexões, tendências*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate culture: Rites and rituals of corporate life*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Dias, G. (2002). *A Gestão da Produção de Segurança Pública e a formação do Oficial Policial Militar: O caso da Polícia Militar de Santa Catarina*. Tese de doutorado não publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Dias, R.S.; Ramos, C.C.; Kerr-Corrêa, F.; Trinca, L.A.; Cerqueira, A.T.A.R.; Dalben, I.; Moreno, R.A.(2002) Adaptação para o português do questionário de auto-avaliação de percepção de saúde física e mental da mulher de meia-idade – Questionário da Saúde da Mulher *Revista de Psiquiatria Clínica*, 29 (4):181-189.
- Driskell, J.E., & Olmstead, B. (1989). Psychology and the military. *American Psychologist*, 44, 1, 43-54.
- Englert, D. R., Hunter, C. L., & Sweeney, B. J. (2003). Mental health evaluations of U.S. Air Force Basic Military training and technical training students. *Military Medicine*, 168, 11, 904-910.
- Esher, A. F. S. do C. (1999) Aids na Marinha: Vivendo o fim de uma carreira. Dissertação de Mestrado. Escola Nacional de Saúde Pública. Disponível em: http://portaldes.cict.fiocruz.br/transf.php?script=thes_chap&id=00004508&lng=pt&nrm=iso Acessada em: 25/07/2007.

- Filho, N. A. (2000). Qual o Sentido do Termo Saúde? *Cadernos de Saúde Pública*, 16(2), 300-301.
- Foucault, M. (1987). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. 32ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Freitas, M. E. (1991). *Cultura organizacional: formação, tipologias e impacto*. São Paulo: Makron Books.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 687-695.
- Freytag-Loringhoven, H. V. (1986). *O poder da Personalidade na Guerra*. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército.
- Froehlich, C. & Neumann, L. (2007). Desenvolvimento Humano em Municípios Gaúchos: Um Estudo Através da Análise Fatorial. *Perspec. Contemp.*, 2, n. 2, p. 79-100.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas em pesquisa social*. 5ª. Ed. São Paulo: Atlas.
- Goffman, E. (1974). *Manicômio, prisões e conventos*. São Paulo: Ed. Perspectiva.
- Gouveia, V. V.; Chaves, S. S. da S.; Oliveira, I. C. P. de; Dias, M. R.; Gouveia, R. S. V. e Andrade, P. R. de. (2003). A Utilização do QSG-12 na População Geral: Estudo de sua Validade de Construto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 3, 241-248.
- Griffith, J. (2002). Multilevel analysis of cohesion's relation to stress, well-being, identification, disintegration, and perceived combat readiness. *Military Psychology*, 14(3), 217-239.
- Guerra, A. C. (2003). Percepção da frequência das fontes de *stress* e estratégias de *coping* utilizadas nos alunos do 1º e 2º ano da Academia Militar. *Revista de Psicologia Militar*, 14, 67-80.
- Haase, V. G., Lacerda, S.S., Lima, E. P., Corrêa, T. D., Brito, D. C. S. & Peixoto, M. A. L. (2004); Avaliação do Funcionamento Psicossocial na Esclerose Múltipla: Características Psicométricas de Quatro Medidas de Auto-Relato. *Arquivos de Neuropsiquiatria*, 62,2-A, 282-291.
- Hutz, C. S. & Giacomoni, C. H. (1998). *Adaptação da Escala de Satisfação de Diener para o Brasil*. Manuscrito não-publicado, Curso de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Kaplan, H. I., Sadock, B. J. & Grebb, J. A. (1997). *Compêndio de Psiquiatria: Ciências do Comportamento e Psiquiatria Clínica* (7ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Kinrys, G. & Wygant, L. E. (2005). Transtornos de ansiedade em mulheres: gênero influencia o tratamento? *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 27, p. 43-50.
- Knapp, P. e Cols. (2004). *Terapia Cognitivo-Comportamental na prática psiquiátrica*. Porto Alegre: Artmed.
- Maddi S. R. (2007). Relevance of Hardiness Assessment and Training to the Military Context. *Military Psychology*, 19 (1), 61–70.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E.M. (2002). *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Martin, P. D., Williamson, D. A., Alfonso, A. J., & Ryan, D. H. (2006). Psychological Adjustment during Army Basic Training. *Military Medicine*, 171, 2, 157-160.
- McNulty, P. A. F. (2005). Reported stressors and health care needs of active duty Navy personnel during three phases of deployment in support of the War in Iraq. *Military Medicine*, 6, 170, 530-535.
- Medina, D.S., (1940). Gripe, Tuberculose, Moléstias Venéreas. *Conferência Pronunciada em 20/07/940, no NE (Navio-escola) “Almirante Saldanha”*. (Mimeo) Serviço de Documentação Geral da Marinha.
- Michels, K. (2004). *Intelligence Testing in the United States Military*. This site was constructed by Kirsten Michels, M.A. for a History of Psychology course at The University of Georgia, Spring. Disponível em: <<http://www.arches.uga.edu/~kirstenm/index.html>> Acessado em 06 de maio de 2006.
- Morente, M. G. (1976). *Fundamentos de filosofia: lições preliminares*. 5.ed. São Paulo: Mestre Jou.
- O'Donnell, J. C. (2000). Military service and mental health in later life. *Military Medicine*, 165(3), 219-223.
- Pamplona, A., & Costa, B. da (1993). Comportamento de lidar com stress – Um estudo preditivo em meio militar. *Revista de Psicologia Militar*, 7, 61-71.
- Pasquali, L., Gouveia, V.V., Andriola, W.B., Miranda, F.J. & Ramos, A.L.M. (1994). Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10, 421-437.
- Pasquali, L., Mazzarello, M. A. & Ghesti, I. (1997). *Inventário Fatorial de Personalidade*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM, IBAPP.

- Pasquali, L. (2001). *Técnicas de Exame Psicológico – TEP. Fundamentos das Técnicas Psicológicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo / Conselho Federal de Psicologia. Vol. I.
- Pena, A. C. (2002). Relato de pesquisa: A influência do contexto ambiental nos trabalhadores off-shore de uma plataforma petrolífera. *Psicologia Ciência e Profissão*, 22, 1, 112-119.
- Penna, A. G. (2006). *Breve contribuição à história da psicologia aplicada ao trabalho no Rio de Janeiro*. CLIO-PSYCHÉ - Programa de Estudos e Pesquisas em História da Psicologia Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Disponível em: <http://www2.uerj.br/~cliopsyche/site/livros/cliol/brevecontribuicao.htm> Acessado em 06 de maio de 2006.
- Porto, J. B. (2004). Estrutura e Transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários. *Tese de doutorado não publicada*, Universidade de Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2002). Prioridades Axiológicas e Regiões Brasileiras: Preditores de Civismo nas Organizações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2, 1, 31-61.
- Porto, J.B., & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de valores do trabalho – EVT. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 19, 145-152.
- Porto, J.B., & Tamayo, A. (orgs.). (2005). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes.
- Possatti, I.C. & Dias, M.R. (2002). Multiplicidade de Papéis da Mulher e seus Efeitos para o Bem-Estar Psicológico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15, 2, 293-301.
- Rockeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The free Press.
- Rosa, F. H. da. (2006). *Satisfação de vida, estilos parentais e personalidade em militares e universitários*. Porto Alegre. Tese de Doutorado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69 (3), 437-448.
- Santana, V. S. (1978). *Estudo epidemiológico das doenças mentais em um bairro de Salvador – nordeste de Amaralina*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Schincariol, M. de F., & Vasconcellos, A. C. (2001). Suporte psicossocial a familiares durante operação de manutenção de paz. *Psicologia: Teoria e Prática*, 3, 2, 37-45.

- Schwartz, L.M., (1993). As Faculdades de Medicina ou Como Sanar um País Doente. In: *O Espetáculo das Raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930* (L.M. Schwarcz), pp.189-238, São Paulo: Companhia das Letras.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Em M. P. Zana (org), *Advances in experimental social psychology*, 24. pp.1-65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S.H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. Em: C. Seligman, J. M. Olson, M. P. Zanna, (Org). *Psychology of Values: The Ontario Symposium*, 8. pp 1-26.
- Schwartz, S. H. (1999). *A theory of cultural values and some implications for work. Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23-47. 110
- Schwartz, S. H. (2004). *Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural.*(Trad). Manuscrito não-publicado.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Values hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 32, 268-290.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H., & Ros, M. (1995). Values in the west: A theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. *World Psychology*, 1, 91-122.
- Schwartz, S. H., & Sagie, G. (2000). Value Consensus and importance: a crossnational study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 465-497.
- Silva, M., Santana, V. S., & Loomis, D. (2000). Mortalidade por câncer em militares da Marinha do Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 34, 4. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102000000400010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 de julho de 2007. Pré-publicação.
- Silva, M., & Santanab, V. S. (2004). *Ocupação e mortalidade na Marinha do Brasil*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Souza, A. A. de (1996). Perfil do homem off-shore: Aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares. *Caderno de Pesquisa em Administração*, 1, 3, 1-8.
- Souza, M. A. de, & Ferreira, M. C. (1997). Identidade de Gênero Masculina em Civis e Militares. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 10, 2, 301-314.

- Straub, R. O. (2005). *Psicologia da Saúde*. Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, A. (1996). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Tamayo, A. (2004) *Cultura e Saúde nas Organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, A.; Gondim, M G. C. (1996). Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 31, n.2, pp.62-72.
- Tamayo, A.; Mendes, A. M. & Paz, M. G. T. (2000) Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5, 2, 289-315.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P. & Gomes, W. B. (2004). Refinamento de um instrumento para avaliar responsividade e exigência parental percebidas na adolescência. *Revista de Avaliação Psicológica*, 3, 1-12
- Toscazo, A. E. & Vásquez, B. A. (1997). *Personalidad de los estudiantes de las escuelas de formación de la Fuerza Aérea Ecuatoriana: aplicación del inventario multifásico de la personalidad de minnesota*. Tese apresentada a Universidad Central del Ecuador. FCM. Escuela de Graduados. Postgrado de Psiquiatria para obtenção do grau de Especialista.
- Vergara, S. C. (2004). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 5ª. Ed. São Paulo: Atlas.
- Wilcove G.L.; Schwerin M.J. & Wolosin D.G. (2003). An Exploratory Model of Quality of Life in the U.S. Navy. *Military Psychology*, 15 (2), 133–152.
- Williams, R. A., Hagerty, B. M., Yousha, S. M., Hoyle, K. S., & Oe, H. (2002). Factors associated with depression in Navy Recruits. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 4, 323-337.
- Yoshida, E. M. P. & Colugnati, F. A. B. (2002). Questionário de Crenças Irracionais e Escala de Crenças Irracionais: Propriedades Psicométricas. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15, 2, 437-445.
- Zorzo, L. C. (2003). *Programa de Qualidade em uma Organização Militar: Estudos Ergonômicos das Condições de Trabalho*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ANEXOS

**ANEXO A - Procedimentos Médico-Periciais para Ingressar/Deixar o Serviço
Ativo Da Marinha (SAM)/Serviço Público Geral (SPG) e Serviço Militar
Voluntário (SMV)**

(EXTRATO DA DGPM - 406(REV – 3) – CAP 3)

3.1 - ROTINA PARA INGRESSO NO SAM, NO SPG E SMV

3.1.1 - DEFINIÇÃO

Considera-se IS para ingresso no SAM ou SPG, a perícia de seleção inicial que visa verificar se os candidatos preenchem os padrões médicos de aptidão para a Carreira Militar na MB, ou condições mínimas para o desempenho de suas atividades profissionais, no caso de civis.

3.1.2 - COMPETÊNCIA E PROCEDIMENTOS

- a) As IS para ingresso são de competência das JRS;
- b) As JS deverão realizar a IS dos candidatos ao ingresso no SAM e SMV, de acordo com as condições incapacitantes descritas no Edital de cada concurso, orientados pelos parâmetros estabelecidos no presente capítulo e nos Anexos N e O, destas Normas;

3.1.3 - PADRÕES PSICOFÍSICOS E EXAMES COMPLEMENTARES

Estão relacionados nos Anexos N e O.

3.1.4 - FORMAS DE CONCLUSÃO

- a) “...omissos...”

3.1.5 - CONDIÇÕES INCAPACITANTES:

a) Cabeça e Pescoço

Deformações, perdas extensas de substância; cicatrizes deformantes ou aderentes que causem bloqueio funcional; contrações musculares anormais, cisto branquial, higroma cístico de pescoço e fístulas.

b) Ouvido e Audição

Deformidades ou agenesia das orelhas; anormalidades do conduto auditivo e tímpano, infecções crônicas recidivantes, otite média crônica, labirintopatias e tumores. No teste audiométrico serão observados os índices de acuidade auditiva constantes do Anexo N.

c) Olhos e Visão

Infecções e processos inflamatórios, excetuando conjuntivites agudas e hordéolo; ulcerações, tumores, excetuando cisto benigno palpebral;

opacificações, seqüelas de traumatismo ou de queimaduras; doenças congênitas e deformidades congênitas ou adquiridas, incluindo desvios dos eixos visuais; anormalidades funcionais significativas e diminuição da acuidade visual além da tolerância permitida; lesões retinianas, doenças neurológicas ou musculares oculares; discromatopsia de grau acentuado. A cirurgia refrativa até doze meses após sua realização e a cirurgia refrativa a LASER até seis meses após sua realização.

d) Boca, Nariz, Laringe, Faringe, Traquéia e Esôfago

Anormalidades estruturais congênitas ou não, desvio acentuado de septo nasal, mutilações, tumores, atresias e retrações; seqüelas de agentes nocivos; fístulas congênitas ou adquiridas; infecções crônicas ou recidivantes; deficiências funcionais na mastigação, respiração, fonação e deglutição; doenças alérgicas do trato respiratório.

e) Aparelho estomatognático

Estado sanitário bucal deficiente; cáries, restaurações e próteses insatisfatórias, infecções, cistos, tumores, deformidades estruturais tipo fissuras labiais ou labiopalatinas e as má-oclusões de origem dentária ou esquelética com comprometimento funcional já instalado ou previsível sobre a mastigação, fonação, deglutição, respiração ou associadas a desordens miofuncionais da articulação têmporo-mandibular. Tais condições serão consideradas incapacitantes ainda que em vigência de tratamento, porém inconcluso. O mínimo exigido é de vinte dentes naturais, dez em cada arcada, hígidos ou tratados. O candidato deverá possuir quatro molares opostos dois a dois em cada lado, tolerando-se prótese dental desde que apresente os dentes naturais exigidos. Este exame deverá ser realizado obrigatoriamente por cirurgião-dentista, cujo nome constará no TIS.

f) Pele e Tecido Celular Subcutâneo

Infecções crônicas ou recidivantes, inclusive a acne com processo inflamatório agudo ou dermatose que comprometa o barbear; micoses, infectadas ou cronificadas; parasitoses cutâneas extensas; eczemas alérgicos; expressões cutâneas das doenças autoimunes, manifestações das doenças alérgicas; ulcerações e edemas; cicatrizes deformantes, que poderão vir a comprometer a capacidade laborativa; tatuagens aparentes com o uso

dos uniformes de serviço, ou com desenhos ofensivos ou incompatíveis com o perfil militar (exemplo: suástica, pornografia, etc).

g) Pulmões e Parede Torácica

Deformidade relevante congênita ou adquirida da caixa torácica; função respiratória prejudicada; doenças e defeitos, congênitos ou adquiridos; infecções bacterianas ou micóticas; doenças imuno-alérgicas do trato respiratório com passado recente ou em atividade (é importante colher a história patológica pregressa); fistula e fibrose pulmonar difusa; tumores malignos e benignos dos pulmões e pleura, anormalidades radiológicas, exceto se insignificantes e desprovidas de potencialidade mórbida e sem comprometimento funcional.

h) Sistema Córdio-Vascular

Anormalidades congênitas ou adquiridas; infecções, inflamações, arritmias, doenças do pericárdio, miocárdio, endocárdio e da circulação intrínseca do coração; anormalidades do feixe de condução e outras detectadas no eletrocardiograma desde que relacionadas a doenças coronarianas, valvulares ou miocárdicas; doenças oro-valvulares; síndrome de pré-excitação; hipotensão arterial com sintomas; hipertensão arterial e taquisfigmia; alterações significativas da silhueta cardíaca no exame radiológico; doenças venosas, arteriais e linfáticas.

O prolapso valvar sem regurgitação e sem repercussão hemodinâmica verificada em exame especializado não é incapacitante. Na presença de sopros, é imperativo o exame ecocardiográfico bidimensional com Doppler.

i) Abdome e Trato Intestinal

Anormalidades da parede (ex: hérnias, fistulas), à inspeção ou palpação; visceromegalias; infecções, esquistossomose e outras parasitoses graves (ex: doença de Chagas, calazar, malária, amebíase extra-intestinal); micoses profundas; história de cirurgia significativa ou ressecção importante (apresentar relatório cirúrgico, descrevendo o que foi realizado no ato operatório); doenças hepáticas e pancreáticas; lesões do trato gastrointestinal; distúrbios funcionais, desde que significativos; tumores benignos e malignos; doenças inflamatórias intestinais.

j) Aparelho Genito-Urinário

Anormalidades congênitas ou adquiridas da genitália, rins e vias urinárias;

tumores; infecções e afecções demonstráveis no exame de urina; a existência de testículo único na bolsa não é incapacitante desde que a ausência do outro não decorra de anormalidade congênita; a hipospádia balânica não é incapacitante.

l) Aparelho Ósteo-Mio-Articular

Escoliose desestruturada e descompensada, apresentando mais de 10° Cobb, com tolerância de até 3°; Lordose acentuada, com mais de 48° Ferguson (com radiografia em posição ortostática e descalço); Hipercifose que ao estudo radiológico apresente mais de 45° Cobb e com acunhamento de mais de 5° em três corpos vertebrais consecutivos; “Genu Recurvatum” com mais de 5° além da posição neutra em RX lateral, decúbito dorsal com elevação ao nível do calcâneo de 10cm em situação de relaxamento; “Genu Varum” que apresente distância bicondilar superior a 7cm, cujas radiografias realizadas em posição ortostática com carga, evidencie 5°, com tolerância de mais ou menos 3°, no sexo masculino, e até mais ou menos 2° no sexo feminino, no eixo anatômico; “Genu Valgum” que apresente distância bimaleolar superior a 7cm, cujas radiografias realizadas em posição ortostática com carga, evidenciem 5° no sexo masculino, e até 15° no sexo feminino, no eixo anatômico; Megapófises da última vértebra lombar ou das duas últimas vértebras lombares que no estudo radiológico, apresentem articulação anômala; espinha bífida com repercussão neurológica; Discrepância no comprimento dos membros inferiores que apresente ao exame, encurtamento de um dos membros, superior a 10 mm (0,10), constatado através de escanometria dos membros inferiores; espondilólise, espondilolistese, hemivértebra, tumores vertebrais (benignos e malignos), laminectomia, passado de cirurgia de hérnia discal, pinçamento discal lombar do espaço intervertebral; presença de material de síntese, exceto quando utilizado para fixação de fraturas, desde que estas estejam consolidadas, sem nenhum déficit funcional do segmento acometido, sem presença de sinais de infecção óssea; próteses articulares de qualquer espécie; doenças ou anormalidades dos ossos e articulações, congênicas ou adquiridas, inflamatórias, infecciosas, neoplásticas e traumáticas; e casos duvidosos, deverão ser esclarecidos por parecer especializado.

m) Doenças Metabólicas e Endócrinas

"Diabetes Mellitus", tumores hipotalâmicos e hipofisários; disfunção hipofisária e tiroideana; tumores da tiróide, exceto cistos insignificantes e desprovidos de potencialidade mórbida; tumores de supra-renal e suas disfunções congênitas ou adquiridas; hipogonadismo primário ou secundário; distúrbios do metabolismo do cálcio e fósforo, de origem endócrina; erros inatos do metabolismo; desenvolvimento anormal, em desacordo com a idade cronológica; obesidade.

n) Sangue e Órgãos Hematopoiéticos

Alterações significativas do sangue e órgãos hematopoiéticos. Alterações hematológicas consideradas significativas deverão ser submetidas a parecer especializado.

o) Doenças Neurológicas

Distúrbios neuromusculares; afecções neurológicas; anormalidades congênitas ou adquiridas; ataxias, incoordenações, tremores, paresias e paralisias, atrofias, fraquezas musculares e síndromes convulsivas doenças desmielinizantes.

p) Doenças Psiquiátricas

Avaliar cuidadosamente a história, para detectar:

- transtornos mentais e de comportamento decorrentes do uso de substâncias psicoativas;
- esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e delirantes;
- transtornos do humor;
- transtornos neuróticos;
- transtornos de personalidade e de comportamento;
- retardo mental; e
- outros transtornos mentais.

Deverão ser observadas as descrições clínicas e diretrizes diagnósticas da classificação de transtornos mentais e de comportamento da 10ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-10).

q) Tumores e Neoplasias

Qualquer tumor maligno; tumores benignos, dependendo da localização, repercussão funcional, potencial evolutivo. Se o perito julgar insignificantes pequenos tumores benignos (ex: cisto sebáceo, lipoma), deverá justificar sua conclusão.

r) Doenças Sexualmente Transmissíveis

Qualquer DST em atividade é incapacitante, exceto quando desprovida de potencialidade mórbida (exemplo: candidíase, tricomoníase, colpíte inespecífica, etc).

s) Condições Ginecológicas

Ooforites; cistos ovarianos não funcionais; salpingites, lesões uterinas e outras anormalidades adquiridas, exceto se insignificantes e desprovidas de potencialidade mórbida; anormalidades congênitas; mastites e, tumorações da mama. Os pareceres especializados deverão mencionar quais os exames complementares utilizados e o estado das mamas e genitais.

A gestação não é incapacitante, entretanto a concomitância de patologias impeditivas para ingresso deverá ser avaliada pela JS. A ocorrência de patologias exclusivas do estado gestacional (exemplo: emese gravídica), por serem de caráter transitório, não devem ser consideradas incapacitantes para ingresso.

ANEXO B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado Aluno:

Vimos através deste convidá-lo a participar de pesquisa realizada por grupo de pesquisa em Psicologia Militar, intitulada “**Processo de adaptação à vida militar: crenças, valores e saúde**”. A qual tem por objetivo investigar o processo de adaptação à vida militar em Aprendizes-Marinheiros.

A **participação é voluntária**. Caso você aceite participar, solicitamos a permissão para que possamos utilizar os instrumentos respondidos, sendo que apenas os pesquisadores terão acesso direto às informações nestes relatadas. Dessa forma, nome, idade e outros dados referentes à identificação serão omitidos quando da divulgação dos resultados destes. Informamos, também, que a qualquer momento você poderá desistir da participação da mesma. Se você tiver alguma dúvida ou para esclarecimentos sobre o trabalho que será realizado, entre em contato com o responsável pela pesquisa.

Eu,

.....
considero-me informado sobre a pesquisa “**Processo de adaptação à vida militar: crenças, valores e saúde**”, realizada pela aluna do programa de Pós-Graduação em Psicologia e aceito participar, consentindo que os questionários sejam aplicados e utilizados para a coleta de dados.

Florianópolis, ____/____/____

Assinatura do Aluno

ANEXO C - Questionário de Dados Biográficos

MARINHA DO BRASIL
ESCOLA DE APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA
SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL

QUESTIONÁRIO INICIAL - TURMA _____ / 200__ INSTRUÇÕES

Este questionário visa coletar dados sobre os alunos que ingressam nesta Escola. Portanto, sinta-se à vontade para responder as questões que se seguem e procure dar uma opinião sincera e criteriosa sobre os vários aspectos que são abordados.

É necessário a sua identificação, porém os dados serão mantidos em sigilo. Assinale a letra correspondente a sua opinião ou responda por escrito, com suas próprias palavras. Caso deseje, poderá fazer comentários (no final da última página), a respeito dos fatos não citados aqui.

1. IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____ Nº de bordo: _____

Telefone: _____ () próprio () recado.

2. ASPECTOS PESSOAIS:

2.1 – Qual(is) o(s) motivo(s) que o(s) levou(aram) a ingressar na EAM ? **Cite os 3 principais**, enumerando-os em ordem de importância:

- | | |
|---|--|
| a) () realizar um sonho de criança; | e) () ter um emprego garantido; |
| b) () tornar-me um militar da Marinha | f) () por curiosidade; |
| c) () tornar-me útil a nação; | g) () dar felicidade para os meus pais. |
| d) () por necessidade de tornar-me independente; | |

2.2 – Qual a profissão que seus pais gostariam que você seguisse ?

R: _____

2.3 – Qual a profissão que você gostaria de seguir?

R: _____

Por quê? _____

2.4 – Como é seu temperamento? _____

2.5 – No seu entender, quais são suas qualidades e os seus defeitos?

Qualidades: _____

Defeitos: _____

2.6 – Com que frequência você sente a necessidade de ter alguém para conversar?

a) () Frequentemente.

c) () Raramente.

b) () Ocasionalmente.

d) () Nunca.

2.7 – Você é de ter muitos amigos?

a) () Sim.

b) () Não.

2.8 – Em caso negativo, por quê?

a) () Prefere estar sozinho.

d) () Dificuldade de se entrosar (enturmar).

b) () Timidez.

e) () Outros: _____

c) () Não confia nas pessoas.

2.9 – Numa situação de grupo, você:

a) () conversa com todos.

d) () se acha inferior aos demais.

b) () prefere ficar calado.

e) () se acha superior aos demais.

c) () isola-se dos demais.

2.10 – Qual foi o maior problema que você já enfrentou?

2.11 – Quando você comete uma falta:

a) () admite e torna a repeti-la.

d) () nunca erra.

b) () admite e tenta não repetir.

e) () outros _____

c) () não admite que errou.

2.12 – No seu entender, quais são as qualidades e defeitos de seu pai?

Qualidades: _____

Defeitos: _____

2.13 – No seu entender, quais são as qualidades e defeitos de sua mãe?

Qualidades: _____

Defeitos: _____

2.14 – O que você mais aprecia na sua família?

2.15 – O que você menos gosta na sua família?

2.16 – É comum ter alguém doente na sua família? Quem?

2.17 – O que você recebeu de seus pais e que você não repetiria na educação de seus filhos?

2.18 – Você tem irmãos?

a) () Sim.

b) () Não.

Se sim, quantos:

a) () Irmãos de pai e mãe? _____

b) () Irmãos paternos? _____

c) () Irmãos maternos? _____

❖ Considerando todos os irmãos vivos, qual o lugar que você ocupa na ordem de nascimento? _____

2.19 – Antes de entrar para a EAMSC, como era o contato com seu pai?

a) () Diário.

d) () Raro.

- b) () Semanal. e) () Nenhuma das anteriores. Por quê? _____
c) () Mensal. _____

2.20 – Antes de entrar para a EAMSC, como era o contato com sua mãe?

- a) () Diário. d) () Raro.
b) () Semanal. e) () Nenhuma das anteriores. Por quê? _____
c) () Mensal. _____

2.21 – Você fuma? a) () Sim. b) () Não.

2.22 – Em caso negativo, você já fumou? a) () Sim. b) () Não.

2.23. Qual a faixa de rendimentos de sua família (pais + irmãos)?

- a) () Menos de R\$ 500,00. d) () De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00.
b) () De R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00. e) () Acima de R\$ 3.000,00.
c) () De R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00.

3.0 – ASPECTOS ESCOLARES:

3.1 – Qual a sua escolaridade? (Caso seja “incompleto”, especificar a última série cursada).

- a) () Ensino fundamental incompleto: _____
b) () Ensino fundamental completo (“1º Grau”).
c) () Ensino médio incompleto: _____
d) () Ensino médio completo (“2º Grau”).
e) () Ensino médio técnico incompleto em: _____
f) () Ensino médio técnico completo (“2º Grau Técnico”) em: _____
g) () Passou no vestibular, mas não iniciou a faculdade.
h) () Superior (3º Grau) incompleto em: _____

3.2 Você parou de estudar?

- a) () Sim. b) () Não.

Se sim, por quê?

- a) () Desinteresse.
- b) () Necessidade de trabalhar.
- c) () Outros: _____

- d) () Dificuldade em assimilar os conteúdos.
- e) () Problemas de família.

3.3 – Você já repetiu algum ano escolar?

- a) () Não.
- b) () Sim. Qual? _____

Se sim, Por quê?

- a) () Desinteresse.
- b) () Dificuldade em assimilar os conteúdos.
- c) () Problemas de trabalho.
- d) () Problemas de família.
- e) () Outros: _____

ANEXO D - ICVM - Estudo Empírico I - Piloto

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

INVENTÁRIO DE CRENÇAS E VALORES MILITARES²⁴

Nº do Questionário: _____

Nº do aluno: _____

INSTRUÇÕES

- Serão descritas uma série de afirmações que visam identificar aspectos importantes do processo de adaptação à vida militar-naval. Você como recém ingresso na vida militar-naval poderá nos ajudar, avaliando se estas afirmativas descrevem crenças e valores importantes para uma boa adaptação ao ambiente militar.
- Sua participação é **VOLUNTÁRIA** e **MUITO IMPORTANTE** para o nosso estudo.
- Todos os dados obtidos através deste inventário serão analisados somente por pesquisadores da Universidade Federal de Santa Catarina.
- Os resultados serão divulgados na sua totalidade, desta forma sua identidade será mantida em sigilo.
- Responda com **SINCERIDADE**, pois nosso interesse está em **SUA OPINIÃO** e não nos valores da instituição.
- Não há respostas certas ou erradas.
- Responda a todos os itens marcando com um “X” apenas uma das alternativas de resposta, como no exemplo abaixo:

A participação nesta pesquisa é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

²⁴ Autores: Psi. Emmanuelle Elise Campos de Moraes – Mestranda/UFSC
Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz – Orientador/UFSC

INVENTÁRIO DE CRENÇAS E VALORES MILITARES

1 - Pertencer à MB é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

2 – Manter firmeza no olhar é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

3 - Obter vantagens sociais pelo fato de ser militar é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

4 - Ter autonomia no trabalho é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

5 - Falar com firmeza é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

6 - Abdicar de direitos trabalhistas (hora extra, adicional noturno, repouso remunerado) é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

7 – Não dedicar-se exclusivamente ao serviço, na vida militar, é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

8 - Ser supervisionado para manter a disciplina é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

9 - Ter perspectiva de carreira na MB é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

10 - Ter uma conduta regida pela honestidade, é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

11 - Cumprir os horários estabelecidos é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

12 - Suportar possíveis frustrações no trabalho é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

13 – Estar exposto ao perigo na vida militar é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

14 - Usar a força física contra alguém quando contrariado é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

15 - Mudar o regime de estabilidade de emprego na carreira militar é um fator:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

16 - Ser promovido na carreira militar é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

17 - Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

- 18 - Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 19 - Ter boa remuneração na carreira militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 20 - Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 21 - Cumprir a rotina da instituição é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 22 - Falar palavrões é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 23 - Ter assistência médica e odontológica é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 24 - Realizar-se como pessoa na carreira militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 25 - Desenvolver características de liderança é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 26 - Ter assistência jurídica é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 27 - Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 28 - Ser militar traz status social, isto é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 29 - O “espírito de corpo” entre os militares é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 30 - Falar de forma clara é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 31 - Cumprir ordens é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 32 - Ter assistência religiosa é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 33 - Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante
- 34 - Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isto é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

35 - Não falar gírias é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

36 - Ter assistência social e psicológica é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

37 - Usar a criatividade no ambiente de trabalho é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

38 - Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

39 - Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares, é um fator:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

40 - Confiar cegamente em nossos superiores é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

41 - Construir “raízes” numa cidade é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

42 - Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

43 - Ficar próximo dos familiares é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

44 - Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

45 - Não aceitar opiniões com as quais não concordamos é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

46 - Ter dificuldade para adquirir bens materiais em função de constantes mudanças é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

47 - Respeitar os superiores hierárquicos é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

48 - Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

49 - Fazer novos amigos é um fator:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

50 - Cultuar os símbolos nacionais é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

51 - Adaptar-se a novas cidades é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

52 - Perder o autocontrole em alguns momentos é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

53 - Ficar só em alguns momentos, é um fator:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

54 - Ter cuidados de higiene com o próprio corpo é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

55 - Pensar no futuro longe da família é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

56 - Ter privacidade é um fator:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

57 - Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

58 - Preservar as tradições navais é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

59 - Ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

60 - Ficar próximo dos amigos é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

ANEXO E - Carta de Aprovação do Conselho de Ética da UFSC



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS - CEP
PARECER CONSUBSTANCIADO - PROJETO Nº 331/07

I – Identificação:

- Título do Projeto: Processo de Adaptação à vida militar: crenças, valores e saúde
- Pesquisador Responsável: Roberto Moraes Cruz (orientador)
- Pesquisadora Principal: Emmanuelle Elise Campos de Moraes
- Período de Coleta dados: Dezembro de 2007 a junho de 2008
- Local onde a pesquisa será conduzida: Escola de aprendizes marinheiros de Santa Catarina
- Tamanho da amostra – Aproximadamente 350 sujeitos.

II - Objetivos:

Geral: Verificar a influência do processo de adaptação à vida militar nas crenças, valores e percepção de saúde em Aprendizes-Marinheiros.

Específicos:

- a) Caracterizar o processo de adaptação à vida militar neste escola;
- b) Identificar as principais mudanças no sistema de crenças e valores dos aprendizes-marinheiros;
- c) Identificar alterações percebidas pelos aprendizes-marinheiros em sua saúde;
- d) Comparar resultados apresentados no questionário de saúde geral e no inventário de crenças e valores no início do curso e após a promoção à grumete.

III - Sumário do Projeto

Trata-se de projeto de mestrado em Psicologia sob a orientação do professor Roberto Moraes Cruz.

A pesquisa será realizada na Escola de Aprendizes- Marinheiros de Santa Catarina e visa estudar as características da formação destes jovens, em um espaço reconhecido como estressor, o ambiente militar, por sua disciplina rígida e pela hierarquia. A pesquisa será realizada através de questionários a dez pelotões que serão aplicados em três momentos. Serão constituídos dois estudos empíricos: o estudo empírico I servirá como base de verificação do instrumento e será aplicado à 30% dos participantes. O estudo empírico II será aplicado em duas etapas: nos 15 primeiros dias de entrada no curso e seis meses após o ingresso no curso, logo após a primeira promoção. Três serão os parâmetros avaliados: a) dados socio-demográficos; b) Inventário de crenças e valores relacionados à vida militar; c) questionário de saúde geral.

Um dos principais outcomes do projeto diz respeito a auxiliar os jovens rapazes no processo de adaptação a vida militar-naval e, através dos dados obtidos na pesquisa

fornecer subsídios para o bem-estar psico-social dos indivíduos que optam por esta profissão.

IV - Comentário

O tema do stress na constituição do jovem rapaz que ingressa na carreira militar tem sido pouco abordado na literatura psicológica e por isto este projeto, nos parece de grande interesse científico. O projeto está muito bem escrito, com clara delimitação teórico/metodológico e contempla todas as exigências do comitê de ética, com a seguinte documentação:

- a) Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos.
- b) Resumo do Projeto de Pesquisa.
- c) Projeto de Pesquisa
- d) CV dos pesquisadores
- e) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para entrevista com os aprendizes-marineiros.
- f) Declaração dos pesquisadores envolvidos que cumprirão os termos da resolução CNS 196/96.
- g) Orçamento
- h) Carta do Capitão de Fragata – Comandante da Escola de Aprendizes da Marinha do Brasil da Escola de Aprendizes-marineiros de Santa Catarina, atestando que a instituição acolherá a pesquisa.

Em vista do exposto, somos de **parecer favorável** à aprovação do projeto mas salientamos que apesar de estar previsto que a participação na pesquisa seja voluntária, alertamos para o fato de que pesquisas neste tipo de instituição envolvem um grau de obrigatoriedade por parte da hierarquia institucional e que portanto dificilmente um jovem aprendiz-marineiro chamado a responder o questionário se sentirá livre para não respondê-lo. Sugerimos que a pesquisadora obtenha garantias da instituição a respeito da privacidade da aplicação da pesquisa.

V – Parecer CEP:

- aprovado**
- não aprovado
- com pendência (detalhes pendência)*
- retirado
- aprovado e encaminhado ao CONEP

Informamos que o parecer dos relatores foi aprovado por unanimidade ou maioria, em reunião deste Comitê na data de 26 de Novembro de 2007.


Washington Portela de Souza
Coordenador

Fonte: CONEP/ANVS - Resoluções 196/96 e 251/97 do CNS.

ANEXO F – ICVM Estudo Empírico II – Fase 1

INVENTÁRIO DE CRENÇAS E VALORES MILITARES

1 - Pertencer à MB é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
2 – Manter firmeza no olhar é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
3 - Ficar próximo dos amigos é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
4 - Ter autonomia no trabalho é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
5 - Falar com firmeza é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
6 – Deixar de ter direitos trabalhistas (hora extra, adicional noturno, repouso remunerado) por ser militar é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
7 – Não dedicar-se exclusivamente ao serviço, na vida militar, é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
8 - Ser supervisionado para manter a disciplina é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
9 - Ter perspectiva de carreira na MB é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
10 - Ter uma conduta regida pela honestidade, é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
11 - Cumprir os horários estabelecidos é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
12 - Suportar possíveis frustrações no trabalho é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
13 – Correr riscos na vida militar é um fator:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
14 - Usar a força física contra alguém quando contrariado é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
15 - Mudar o regime de estabilidade de emprego na carreira militar é um fator:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
16 - Ser promovido na carreira militar é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante

17 - Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

18 - Ter estabilidade financeira na carreira militar é um fator:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

19 - Ter boa remuneração na carreira militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

20 - Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

21 - Cumprir a rotina da instituição é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

22 - Falar palavrões é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

23 - Ter assistência médica e odontológica é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

24 - Realizar-se como pessoa na carreira militar é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

25 - Desenvolver características de liderança é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

26 - Ter assistência jurídica é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

27 - Ter liberdade de ação para desenvolver conhecimento profissional, conforme a sua conveniência pessoal é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

28 - Ser militar traz status social, isto é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

29 - O “espírito de corpo” entre os militares é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

30 - Falar de forma clara é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

31 - Cumprir ordens é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

32 - Ter assistência religiosa é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

33 - Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é:
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

34 - Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isto é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

35 - Não falar gírias é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

36 - Ter assistência social e psicológica é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

37 - Usar a criatividade no ambiente de trabalho é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

38 - Isolar-se socialmente ao ingressar na vida militar-naval é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

39 - Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares, é um fator:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

40 - Confiar cegamente em nossos superiores é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

41 - Ter uma vida estruturada em uma única cidade ao longo de sua carreira é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

42 - Manter adequada postura corporal (posição ereta) é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

43 - Ficar próximo dos familiares é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

44 - Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

45 - Não aceitar opiniões com as quais não concordamos é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

46 - Ter dificuldade para adquirir bens materiais em função de constantes mudanças é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

47 - Respeitar os superiores hierárquicos é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

48 - Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

49 - Fazer novos amigos é um fator:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

50 - Cultuar os símbolos nacionais é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

51 - Adaptar-se a novas cidades é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

52 - Perder o autocontrole em alguns momentos é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

53 - Ficar só em alguns momentos, é um fator:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

54 - Ter cuidados de higiene com o próprio corpo é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

55 - Pensar no futuro longe da família é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

56 - Ter privacidade é um fator:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

57 - Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

58 - Preservar as tradições navais é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

59 - Ter aposentadoria integral em 30 anos de serviço é:

nada importante | pouco importante | importante | muito importante

ANEXO G – ICVM Estudo Empírico II – Fase 2

INVENTÁRIO DE CRENÇAS E VALORES MILITARES

1 - Pertencer à MB é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
2 – Manter firmeza no olhar é:	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
3 - Falar com firmeza é: (5)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
4 - Ser supervisionado para manter a disciplina é: (8)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
5 - Cumprir os horários estabelecidos é: (11)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
6 - Suportar possíveis frustrações no trabalho é: (12)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
7 - Defender a Pátria com o sacrifício da própria vida é: (17)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
8 - Construir uma nova identidade (pessoa) na vida militar é: (20)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
9 - Cumprir a rotina da instituição é: (21)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
10 - Realizar-se como pessoa na carreira militar é: (24)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
11 - Desenvolver características de liderança é: (25)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
12 - O “espírito de corpo” entre os militares é: (29)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
13 - Falar de forma clara é: (30)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
14 - Cumprir ordens é: (31)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
15 - Dedicar-se à atividade militar acima das aspirações pessoais é: (33)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante
16 - Ser bem sucedido na carreira militar está relacionado à aceitação das normas da instituição, isto é: (34)	<input type="checkbox"/> nada importante	<input type="checkbox"/> pouco importante	<input type="checkbox"/> importante	<input type="checkbox"/> muito importante

17 - Conviver com os colegas de trabalho em comunidades militares, é um fator: (39)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

18 - Manter adequada postura corporal (posição ereta) é: (42)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

19 - Usar a mesma linguagem que os demais marinheiros (gíria naval) é: (44)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

20 - Respeitar os superiores hierárquicos é: (47)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

21 - Usar os princípios da vida militar na vida pessoal é: (48)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

22 - Cultuar os símbolos nacionais é: (50)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

23 - Ser convocado ao serviço a qualquer momento ao ingressar na vida militar é: (57)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

24 - Preservar as tradições navais é: (58)
 nada importante | pouco importante | importante | muito importante

Responda com SINCERIDADE as seguintes questões:

1) O que mudou em você durante estes cinco meses de formação na MB?

R: _____

2) Quais foram as dificuldades encontradas durante este período?

R: _____

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)