

MARLY TEREZINHA PERRELLI

**MOTIVAÇÃO DE MILITARES PARA PARTICIPAR DO
PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO EM MISSÃO DE PAZ NO
HAITI**

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção de grau de Doutora em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Doutorado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Suzana da Rosa Tolfo.

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Maria José Chambel.

FLORIANÓPOLIS, SC

2017

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

ferrelli, marly terezinha
MOTIVAÇÃO DE MILITARES PARA PARTICIPAR DO
PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO EM MISSÃO DE PAZ NO HAITI
/ Marly terezinha ferrelli ; orientador, Suzana da
Rosa Tolfo , coorientador, Maria José Chambel ,
2017.
265 p.

tese (doutorado) - universidade federal de santa
catarina, centro de filosofia e ciências humanas,
programa de pós-graduação em psicologia,
Florianópolis, 2017.

inclui referências.

1. psicologia. 2. teoria da autodeterminação. 3.
motivação. 4. expatiação. 5. Militares brasileiros
em missão de paz, no haiti. i. tolfo , suzana da
rosa . ii. chambel , maria José . iii. universidade
federal de santa catarina. programa de pós-graduação
em psicologia. iv. título.

MARLY TEREZINHA PERRELLI

**MOTIVAÇÃO DE MILITARES PARA PARTICIPAR DO
PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO EM MISSÃO DE PAZ NO
HAITI**

Esta Tese foi julgada adequada para obtenção do Título de Doutora, e aprovada em sua forma final pelo Programa Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 31 de março de 2017.

Dr.^a Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré
Coordenadora – PPGP/UFSC

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Suzana da Rosa
Tolfo
Universidade Federal de Santa
Catarina (PPGP) –
Orientadora

Prof.^a Dr.^a Maria José Chambel
Universidade de Lisboa –
Coorientadora

Prof. Dr. Narbal Silva
Universidade Federal de Santa
Catarina (PPGP)

Prof. Dr. Iuri Novaes Luna
Universidade Federal de Santa
Catarina (PPGP)

Prof.^a Dr.^a Lilian Canan
Universidade do Planalto
Catarinense (UNIPLAC)

Prof.^a Dr.^a Eveline Favero
Universidade Estadual do Oeste
do Paraná (UNIOESTE)

AGRADECIMENTOS

Ao primeiro de todas as forças, **DEUS**, meu esteio nas horas difíceis e com sensação de abraço me restabeleceu a energia quando meu joelho não suportava mais.

A minha **família**, por me acompanhar e vibrar comigo em todas minhas “andanças”:

A minha **mãe**, Maria da Trindade, a mulher além de seu tempo, minha mãe com um colo fofinho onde tem a marca da minha cabeça. E que me acompanhou nas viagens em busca de conhecimento.

Ao meu **pai** João Alberto Perrelli, sua admiração me tornou uma pessoa melhor e me ensinou a buscar e encontrar a firmeza nas decisões.

Aos meus **filhos**, Eduardo pelo seu entusiasmo e carinho de todas as horas. Minha filha Mariana pelo amor concedido em todos os momentos.

Ao Mozart, **companheiro** de longa caminhada que com seu amor suportou minha ausência e dedicação à tese. Nas linhas dessa pesquisa tem sua marca.

Aos meus **irmãos**:

Ao Junior – pelo abraço de urso e pelo afeto concedido no momento mais importante de minha vida. A Maria Aparecida – infelizmente está distante da família. A Marcia pela companhia e por dividir as saídas das dificuldades. A Maria José – pela parceria em ocasiões delicadas. A Marília – por considerar que a “írmãdade” nos fortalece e fortaleceu. Ao Jarbas – pela compreensão nos tempos difíceis. A Minha sobrinha Camila – que cuidou do meu bem maior; “meus filhos” e se tornou minha filha também.

A vida pulsa em uma sincronia de afeto e admiração por vocês e obrigada pela caminhada juntos.

A Universidade do Contestado que contribuiu com bolsa estudo para que o doutorado tornasse possível.

A minha **orientadora** Suzana da Rosa Tolfo, que conduziu com firmeza e sabedoria as orientações. Agradeço imensamente, pois ela não participou somente da construção da tese, participou também de todas as minhas angústias e emoções ao entrar em contato com a realidade do Haiti. A relação com orientador ultrapassa as fronteiras das meras formalidades e passa a ser uma relação de “encontro”, que para Moreno (psicodrama), significa um encontro genuíno de alma. Orientar significa alguém que conduz. Portanto, fui ao encontro da minha orientadora.

A minha **coorientadora** Maria José Chambel que conduziu a orientação em Portugal juntamente com sua equipe, foi dias de

aprendizado que jamais esquecerei. Obrigada pelas orientações e dicas preciosas.

Aos **militares** que lutaram na grande batalha de participar de uma missão de paz no Haiti, ficaram longe de seus familiares para ficar perto dos haitianos. Os “capacetes azuis” tem minha admiração, pois a maior guerra é aquela que travamos dentro de nós para tentar compreender a alma do Haiti.

Agradeço aos **professores** Zanelli, Narbal, Edite, Marucia, Suzana, Roberto que participaram na minha formação no doutorado e colaboraram com a minha motivação e avidez na busca de respostas para minha pesquisa. Por meio das reflexões aprimorei minha capacidade argumentativa, bem como a compreensão do valor imensurável de realizar uma pesquisa desta natureza.

Aos **professores** componentes da banca examinadora de qualificação e de defesa, pelas valiosas contribuições no refinamento do meu trabalho final.

Agradeço meus **colegas** de doutorado que dividiram suas inquietações e angústias em elaborar uma tese de doutorado e que também compartilharam as alegrias da conclusão deste trabalho. Em especial a Ivonete por ouvir minhas preocupações e lamentações, principalmente da etapa final quando as emoções afloram, mas com bom humor elevamos nossa inspiração para continuar a continuar.

Ao comando do **Exército Brasileiro**, ao comando das Operações de Paz terrestre (COTER), ao comandante do 21º contingente Coronel Montenegro que viabilizaram essa pesquisa.

Agradeço a equipe de **psicólogos militares** e os oficiais do Centro de estudo de pessoal (CEPE) que concederam o espaço para que essa pesquisa se concretizasse. Vivemos momentos únicos juntos.

A Renata Went, que me acolheu disponibilizando seu tempo para um mergulho nas profundezas do inconsciente.

Escrever uma tese de doutorado é um processo longo e árduo, sem modéstia e todo esse percurso nos transforma, pois, minha motivação intrínseca conduziu minhas transformações e me ajudou a nunca desistir. A cada momento com os militares e com os haitianos tive uma experiência única de vida e ao escrever esse pequeno texto entro em contato com estas lembranças e sinto os olhos marejados pelas emoções que lá vivi e senti. No percurso desta tese obtive experiências e lições de vida que habitarão minha memória e minha existência em um lugar próprio “das eternas lembranças”. Viva a tese!

EPÍGRAFE

Trechos da carta de Albert Einstein à Sigmund Freud com o título
“Por que a guerra”?

Potsdam, 30 de julho de 1932.

*Prezado
Professor Freud*

A proposta da Liga das Nações e de seu Instituto Internacional para a Cooperação Intelectual, em Paris, de que eu convidasse uma pessoa, de minha própria escolha, para um franco intercâmbio de pontos de vista sobre algum problema que eu poderia escolher, oferece-me excelente oportunidade de conferenciar com o senhor a respeito de uma questão que, da maneira como as coisas estão, parece ser o mais urgente de todos os problemas que a civilização tem de enfrentar. Este é o problema: existe alguma forma de livrar a humanidade da ameaça de guerra? É do conhecimento geral que, com o progresso da ciência de nossos dias, esse tema adquiriu significado de assunto de vida ou morte para a civilização, tal como a conhecemos; não obstante, apesar de todo o empenho demonstrado, todas as tentativas de solucioná-lo terminaram em lamentável fracasso. Ademais, acredito que aqueles cuja atribuição é atacar o problema de forma profissional e prática, estão apenas adquirindo crescente consciência de sua impotência para abordá-lo, e agora possuem um vivo desejo de conhecer os 22 pontos de vistas de homens que, absorvidos pela busca da ciência, podem mirar os problemas do mundo sob a perspectiva que a distância permite.

Viena, setembro de 1932.

Prezado Professor Einstein

Quando soube que o senhor pretendia convidar-me para um intercâmbio de pontos de vista sobre um assunto que lhe interessava e que parecia merecer o interesse de outros além do senhor, aceitei prontamente. Esperava que o senhor escolhesse um problema situado nas fronteiras daquilo que é atualmente cognoscível, um problema em relação ao qual cada um de nós, físico e psicólogo, pudesse ter o seu ângulo de abordagem especial, e no qual pudéssemos nos encontrar, sobre o mesmo terreno, embora partindo de direções diferentes. O senhor apanhou-me de surpresa, no entanto, ao perguntar o que pode ser feito para proteger a humanidade da maldição da guerra. Inicialmente me assustei com o pensamento de minha quase escrevi “nossa” incapacidade de lidar com o que parecia ser um problema

prático, um assunto para Estadistas. Depois, no entanto, percebi que o senhor havia proposto a questão, não na condição de cientista da natureza e físico, mas como filantropo: o senhor estava seguindo a sugestão da Liga das Nações, assim como Fridtjof Nansen, o explorador polar, assumiu a tarefa de auxiliar as vítimas famintas e sem teto da guerra mundial. Além do mais, considere que não me pediam para propor medidas práticas, mas sim apenas que eu delimitasse o problema para evitar a guerra tal como ele se configura aos olhos de um cientista da psicologia. Também nesse ponto, o senhor disse quase tudo o que há a dizer sobre o assunto. Embora o senhor se tenha antecipado a mim, ficarei satisfeito em seguir no seu rastro e me contentarei com confirmar tudo o que o senhor disse, ampliando-o com o melhor do meu conhecimento ou das minhas conjeturas. O senhor começou com a relação entre o direito e o poder. Não se pode duvidar de que seja este o ponto de partida correto de nossa investigação. Mas, permita-me substituir a palavra “poder” pela palavra mais nua e crua de violência? Atualmente, direito e violência se nos afiguram como antíteses. No entanto, é fácil mostrar que uma se desenvolve da outra e, se nos reportarmos às origens primeiras e examinarmos como essas coisas se passaram, resolve-se o problema facilmente. Perdoe-me se, nessas considerações que se seguem, eu trilhar chão familiar e comumente aceito, como se isto fosse novidade. O fio de minhas argumentações o exige. É, pois, um princípio geral que os conflitos de interesses entre os homens são resolvidos pelo uso da violência. É isto o que se passa em todo o reino animal, do qual o homem não tem motivo por que se excluir. No caso do homem, sem dúvida ocorrem também conflitos de opinião que podem chegar a atingir a mais raras nuances da abstração e que parecem exigir alguma outra técnica para sua solução. Esta é, contudo, uma complicação a mais. No início, numa pequena horda humana, era a superioridade da força muscular que decidia quem tinha a posse das coisas ou quem fazia prevalecer sua vontade. A força muscular logo foi suplementada e substituída pelo uso de 31 instrumentos: o vencedor era aquele que tinha as melhores armas ou aquele que tinha a maior habilidade no seu manejo. A partir do momento em que as armas foram introduzidas, a superioridade intelectual já começou a substituir a força muscular bruta; mas o objetivo final da luta permanecia o mesmo uma ou outra facção tinha de ser compelida a abandonar suas pretensões ou suas objeções, por causa do dano que lhe havia sido infligido pelo dismantelamento de sua força. Conseguia-se esse objetivo de modo mais completo se a violência do vencedor eliminasse para sempre o adversário, ou seja, se o

matasse. Isto tinha duas vantagens: o vencido não podia restabelecer sua oposição e o seu destino dissuadiria outros de seguirem seu exemplo. Ademais disso, matar um inimigo satisfazia uma inclinação do instinto, que mencionarei posteriormente. À intenção de matar opor-se-ia a reflexão de que o inimigo podia ser utilizado na realização de serviços úteis, se fosse deixado vivo e num estado de intimidação. Nesse caso, a violência do vencedor contentava-se com subjugar, em vez de matar, o vencido. Foi este o início da ideia de poupar a vida de um inimigo, mas a partir daí o vencedor teve de contar com a oculta sede de vingança do adversário vencido e sacrificou uma parte de sua própria segurança. Esta foi, por conseguinte, a situação inicial dos fatos: a dominação por parte de qualquer um que tivesse poder maior a dominação pela violência bruta ou pela violência apoiada no intelecto. Como sabemos, esse regime foi modificado no transcurso da evolução. Havia um caminho que se estendia da violência ao direito ou à lei. Que caminho era este? Penso ter sido apenas um: o caminho que levava ao reconhecimento do fato de que à força superior de um único indivíduo, podia-se contrapor a união de diversos indivíduos fracos: a união faz a força. A violência podia ser derrotada pela união, e o poder daqueles que se uniam representa, agora, a lei, em contraposição à violência do indivíduo só. Vemos, assim, que a lei é a força de uma comunidade. Todavia, ela é ainda violência, pronta a se voltar contra qualquer indivíduo que se lhe oponha. Ela funciona pelos mesmos métodos e persegue os mesmos objetivos. A única diferença real reside no fato de que aquilo que prevalece não é mais a violência de um indivíduo, mas a violência da comunidade. A fim de que a transição da violência a esse novo direito ou justiça pudesse ser efetuada, contudo, uma condição psicológica teve de ser preenchida. A união da maioria devia ser estável e duradoura. Se apenas fosse posta em prática com o propósito de combater um indivíduo isolado e dominante, e fosse dissolvida depois da derrota deste, nada se teria realizado.

RESUMO

Essa pesquisa teve como objetivo compreender a motivação dos militares brasileiros expatriados para participar da missão de paz no Haiti. Utilizou-se a Teoria da Autodeterminação como referencial teórico, pois aborda a motivação em um *continuum* constituído das dimensões: motivação autônoma, que é composta pela motivação intrínseca, identificada e integrada; e a motivação controlada, que é constituída pela motivação introjetada e extrínseca. Foram analisadas estas dimensões da motivação, bem como o processo de expatriação dos militares que investigou as seguintes categorias: choque cultural, adaptação ao idioma local, mudanças na rotina, tempo de permanência, meios de comunicação, distanciamento da família e lazer para participar da missão de paz no Haiti. A presente pesquisa é de natureza exploratória, que se utiliza de procedimentos mistos (quantitativa e qualitativa) e foram realizadas em dois estudos, sendo um de corte transversal, com toda a população de militares brasileiros recrutados no sul do país para participar da missão e uma segunda investigação de corte longitudinal. A coleta de dados ocorreu, em ambos os casos, em três momentos, quais foram, antes de embarcarem para o Haiti (N=425), durante a missão T2 (N=508), e no retorno ao Brasil T3 (N=593). No estudo longitudinal a amostra foi constituída pelos mesmos militares nos três momentos (n=90). Realizou-se, também, seis entrevistas com os mesmos militares nos três momentos da missão de paz no Haiti. Para os tratamentos estatísticos, utilizou-se o *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 19.0, aplicando os módulos da Estatística Descritiva, Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória, Teste *t* e Análise de variância (ANOVA). As entrevistas foram categorizadas e avaliadas pela análise de conteúdo. Na análise quantitativa sobre motivação, os índices foram elevados para a motivação intrínseca, demonstrando que os militares, quando partiram nesta missão, o fizeram por vontade, prazer e satisfação. Desde o início da missão até o seu final, vislumbraram uma oportunidade de desenvolvimento de competências e de obtenção de recompensas intrínsecas, bem como, oportunidade de obterem maior reconhecimento dos seus pares, do que uma recompensa monetária extra. Os resultados da análise de conteúdo demonstram altos níveis de correspondência das respostas dos militares, no que se refere à motivação autônoma e controlada. Isso quer dizer que, de acordo com o sentido atribuído as ações humanas, pode-se

internalizá-las e regulá-las de acordo com o tipo de motivação envolvida: intrínseca, identificada, integrada, introjetada e extrínseca. No processo de expatriação, os índices obtidos foram elevados em relação ao ajustamento e a adaptação dos militares nas atribuições que envolvem a missão de paz no exterior. Inicialmente, o processo de expatriação causa descobertas e desafios, mas ao longo da convivência em outro país, a adaptação se constrói a partir das situações favoráveis. A motivação intrínseca foi predominante, pois os militares expatriados foram motivados por aspectos intrínsecos, mas a expatriação mesmo que tenha ocorrido sem choques culturais significativos, fez com que o contraste entre a vida no Brasil e a miséria no Haiti levasse os militares a valorizar mais as pequenas coisas, que se tornaram significativas para as suas vidas.

Palavras-chave: Teoria da Autodeterminação. Motivação. Expatriação. Militares Brasileiros em Missão de paz, no Haiti.

ABSTRACT

This research aimed to comprehend the motivation of expatriated militaries to join the peacekeeping mission in Haiti. It was used the Self-determination Theory as a theoretical framework that addresses the motivation in a continuum consisting of the dimensions: Autonomous motivation which is composed by intrinsic motivation, identified and integrated, and the controlled motivation which is constituted by intrinsic motivation and extrinsic. It was analyzed those dimensions of motivation as well as the expatriation process of militaries to participate in the peacekeeping mission in Haiti. The present research is exploratory, it uses mixed procedures (quantitative and qualitative), cross-sectional and longitudinal design. For data collection it was used as instruments the questionnaire and the interview. The samples in this study were composed of militaries who participated in the peacekeeping mission in Haiti in the steps that occurred in three stages T1 (before leaving to the mission), T2 (in Haiti) and T3 (after coming back to Brazil). The data collection and analysis was organized in two studies: One being in a transversal section with all the population of Brazilian militaries recruited in the south of the country to join the mission and another second investigation of longitudinal section. The data collection took place, in both cases, in three moments, before going to Haiti (n=425), during the mission T2 (n=508), back to Brazil T3 (n=593). In the longitudinal study, the sample was made by the same militaries in the three moments (N=90). It was also done six interviews with the same militaries in the three moments of the peacekeeping mission in Haiti. For the analysis it was performed statistical treatments, with the use of SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences) version 19.0, applying the modules of descriptive statistics, Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Test t, Analysis of Variance (ANOVA). In relation to the interviews they were categorized and analyzed by content analysis. In the quantitative analysis on motivation the indexes were high in intrinsic motivation, which demonstrates that the military when they went on this mission, made it by will, pleasure and satisfaction. Since the beginning of the mission until its end the participants envisioned an opportunity for skills development and

attainment of intrinsic rewards, but also the opportunity to gain greater recognition of their peers than a monetary reward. The results of the content analysis demonstrate high levels of correspondence of responses of the military with regard to motivation specifically autonomous intrinsic motivation that corroborates with the quantitative results. The soldiers stood out in their verbalizations. In the expatriation process the contents of the quantitative study obtained were increasing in relation to the adjustment and adaptation of the military in assignments that involve the peace mission abroad. In this qualitative study found differences in the expatriation process that this question discoveries and challenges, but along the coexistence in another country and adaptation is built from the favorable situations. The intrinsic motivation was predominant, because the expatriated militaries were motivated by intrinsic aspects, but the expatriation even without significant cultural shock, made the contrast between life in Brazil and the poverty in Haiti took the militaries to give more value to small significant things to their lives in their return.

Key-words: Self-determination Theory. Motivation. Militaries on peacekeeping mission in Haiti.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Trabalhos encontrados na literatura nacional e internacional, no Banco de dados BVS – Psi, revistas de Psicologia internacional pesquisadas de julho de 2012 a setembro de 2016 (Continua).....	31
Quadro 2 - Taxonomia da motivação humana segundo a Teoria da Autodeterminação.....	53
Quadro 3 - Diferenças do método Quantitativo (GIL, 1999) Qualitativa (FLICK, 2012) e método Misto (CRESWELL et al., 2011).....	87
Quadro 4 - Diferença entre os estudos transversais e longitudinais, segundo Berthier e Keen (2006).....	88
Quadro 5 - Síntese dos procedimentos da pesquisa.....	100
Quadro 6 - Demonstrativo das categorias, subcategorias, indicador de registro e unidade de análise.....	111
Quadro 7 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação autônoma: motivação intrínseca no estudo longitudinal momentos T1,T2 & T3, n=6. (Continua).....	149
Quadro 8 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação autônoma: motivação integrada no estudo longitudinal momentos T1,T2 & T3, n=6. (Continua).....	160
Quadro 9 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação autônoma: motivação identificada no estudo longitudinal momentos T1,T2 & T3, n=6. (Continua).....	169
Quadro 10 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação controlada: motivação introjetada no estudo longitudinal momentos T1,T2& T3, n=6 (Continua).....	176
Quadro 11 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação controlada: motivação extrínseca a no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6. (Continua).....	181

Quadro 12 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – adaptação, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6. (Continua).....	189
Quadro 13 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – “choque cultural”, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6. (Continua).....	197
Quadro 14 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – distanciamento da família, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6. (Continua).....	205
Quadro 15 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – comunicação, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6. (Continua).....	211
Quadro 16 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – lazer, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6.....	215

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Chegada dos militares ao Brasil em Santa Maria –RS	25
Figura 2 - Equipe de psicólogas e comando da equipe e do Centro de Estudos de Pessoal (CEPE). Realização da pesquisa. Local: Forte Nacional – Haiti.....	39
Figura 3 - Necessidades psicológicas básicas constituintes da Teoria da Autodeterminação	50
Figura 4 - Cadeia de comando.....	79
Figura 5 – Orfanato, Haiti.	83
Figura 6 - Distância percorrida.....	93
Figura 7 - Fluxograma dos estudos 1 e os momentos da pesquisa T1, T2 e T3	115
Figura 8 - Fluxograma do estudo qualitativo nos momentos T1, T2 e T3	123
Figura 9 - Companhia de Engenharia e Força de Paz - Haiti	126

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização da amostra dos diferentes respondentes dos questionários nos momentos T1, T2 & T3 do Corte Transversal.....	117
Tabela 2 - Caracterização da amostra dos respondentes dos questionários no estudo longitudinal nos três momentos (T1, T2 & T3) da missão de paz.....	120
Tabela 3 - Caracterização da amostra das entrevistas do estudo longitudinal momento T1, T2 & T3 (n=6).....	124
Tabela 4 - Análise fatorial exploratória da motivação com os dados de T1.....	128
Tabela 5 - Fit dos modelos de medida da motivação com base nos dados do momento T2.....	131
Tabela 6 - Fit dos modelos da motivação com base nos dados do momento T3.....	132
Tabela 7 - Análise fatorial exploratória da expatriação com os dados de T1.....	133
Tabela 8 - FIT dos modelos da expatriação com base nos dados do momento T2 e do momento T3.....	134
Tabela 9 - Médias de desvio padrão (DP) da motivação dos militares nos três momentos da missão de paz.....	135
Tabela 10 - Médias de desvio padrão (DP) Corte transversal do Ajustamento do processo da expatriação dos militares nos três momentos da missão de paz.....	138
Tabela 11 - Comparações da motivação entre os participantes do momento T1 e os participantes de T1 & T2.....	139
Tabela 12 - Estudo longitudinal na evolução da motivação nos momentos T1, T2 & T3.....	141
Tabela 13 - Comparações do ajustamento do processo da expatriação dos militares entre os participantes do momento T1 e os participantes de T1 & T2.....	146
Tabela 14 - Estudo longitudinal, evolução do ajustamento do processo de expatriação nos momentos T1, T2 & T3.....	147

LISTA DE SIGLAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
ANOVA	Análise de variância
BRABAT	Batalhão de Infantaria de Força de Paz
BRAENGCOY	Companhia de Engenharia de Força de Paz
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CEP	Centro de Estudos de Pessoal
CFI	<i>Bentler Comparative Fit Index</i>
CIMIC	<i>Civil-military cooperation</i>
CONTBRAS	Contingente Brasileiro
COTER	Comando de Operações Terrestres
DPO	Departamento de Psicologia Organizacional
EB	Exército Brasileiro
FFAA	Forças Armadas
GAPE	Grupo de Apoio Psicológico ao Exército
IFI	<i>Incremental Fit Index</i>
MI	Missão Internacional
MINUSTAH	Missão das Nações Unidas para estabilização da paz no Haiti
OM	Organização militar – quartel
ONU	Organização das Nações Unidas
OTAN	Organização do tratado do atlântico norte
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAE	Revista Científica de Administração
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of approximation</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square</i>
TAD	Teoria da Autodeterminação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UL	Universidade Lisboa
UnC	Universidade do Contestado
Unef	1ª Força de Emergência das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	27
1.2 OBJETIVOS	38
1.2.1 Objetivo geral	38
1.2.2 Objetivos específicos	38
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	41
2.1 O PROCESSO DA MOTIVAÇÃO NO TRABALHO	41
2.2 TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO.....	44
2.3 O PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO NO TRABALHO	62
2.4 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, EXÉRCITO BRASILEIRO E MISSÃO DE PAZ NO HAITI	70
3 MÉTODO.....	85
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	85
3.2 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA	90
3.3 PARTICIPANTES	93
3.4 INSTRUMENTOS	94
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETAS DE DADOS	99
3.6 PRECEITOS ÉTICOS.....	106
3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	107
3.7.1 Procedimento de análise do estudo quantitativo	108
3.7.2 Procedimentos de análise do estudo qualitativo	109
4. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES E DOS PROCEDIMENTOS	114
4.1 ESTUDO 1 – QUANTITATIVO TRANSVERSAL.....	116
4.1.1 Caraterização da amostra dos diferentes respondentes dos questionários nos três momentos	116
4.2.1 Caraterização da amostra dos respondentes dos questionários nos três momentos do Estudo Longitudinal.....	119
4.3.1 Caracterização da amostra do estudo qualitativo	122
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	127
5.1 ESTUDO 1 - QUANTITATIVO TRANSVERSAL	127
5.1.1 Validação dos dados coletados da motivação.....	127
5.1.2 Validação dos dados coletados do processo de expatriação. 133	133
5.1.3 Comparação das médias em relação à motivação	135
5.1.4 Comparação das médias em relação ao processo de expatriação.....	137
5.2 ESTUDO 2 – ESTUDO QUANTITATIVO LONGITUDINAL .	138
5.2.1 Análise da seletividade da amostra dos tipos de motivação..	138

5.2.2 Análise da seletividade da amostra no processo de expatriação	145
5.3 ESTUDO 2 - ANÁLISE QUALITATIVA LONGITUDINAL DA MOTIVAÇÃO	148
5.3.1 Análise qualitativa dos conteúdos dos tipos motivação	148
5.3.2 Motivação Intrínseca	148
5.3.3 Motivação integrada	159
5.3.4 Motivação identificada	168
5.3.5 Motivação Controlada	175
5.3.5.1 Motivação introjetada	175
5.3.5.2 Motivação extrínseca	180
5.3.6 Análise qualitativa do processo de expatriação no estudo longitudinal	188
5.3.6.1 Adaptação no processo de expatriação	188
5.3.6.2 Choque Cultural no processo de expatriação	195
5.3.6.3 Distanciamento da família	204
5.3.6.4 Meios de Comunicação no processo de expatriação	210
5.3.6.5 Lazer no processo de expatriação	214
6 ARTICULAÇÃO DOS DADOS E CONTEÚDOS	221
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	227
8 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E SUGESTÃO DE PESQUISA	233
REFERÊNCIAS	235
APÊNDICE	249
Apêndice A – QUESTIONÁRIO	251
Apêndice B - ROTEIRO DE ENTREVISTA	257
Apêndice C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – QUESTIONÁRIO	259
Apêndice D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA	261
ANEXOS	263
ANEXO A – OFÍCIO DE APRESENTAÇÃO	265

Figura 1 - Chegada dos militares ao Brasil em Santa Maria –RS



Fonte: Acervo da pesquisadora, 2015.

1 INTRODUÇÃO

Entre os vários fenômenos afetos à Psicologia está a motivação, um dos temas clássicos de estudo nesta área, por se consistir em um processo psicológico básico. Neste sentido, a motivação se refere a um estado interno que pode resultar de uma necessidade e pode ativar ou despertar comportamentos e ser estudada em nível individual. Desta maneira, a motivação é constituída por vários componentes como: impulsos, necessidades, incentivos, medos, objetivos, pressão social, autoconfiança, interesses, curiosidades, crenças, valores, expectativas, entre outros, conforme a perspectiva teórica adotada (VERNON, 1973).

Frente a um amplo espectro de possibilidades, a motivação também é um tema fundamental ao se estudar as pessoas nas organizações de trabalho. Está presente no diálogo de gestores que buscam, constantemente, encontrar possibilidades para motivar seus empregados, mesmo que a motivação seja um processo singular e predominantemente intrínseco. O conceito também é utilizado por profissionais e pesquisadores que se debruçam sobre o tema e trabalhadores que buscam entender o que os impele a agir.

O estudo da motivação no contexto do comportamento humano nas organizações busca compreender os motivos de determinadas escolhas, as quais permeiam ações, predisposições e decisões, tanto na vida pessoal quanto profissional. A diversidade de conceitos advindos das investigações sobre motivação justifica algumas revisões e a realização de estudos empíricos sobre o tema, especificamente no campo do trabalho e das organizações (PÉRES-RAMOS, 1990; BOWDITCH; BUONO, 2004; GONDIM; SILVA, 2014). Para fins deste estudo, serão abordadas mais adiante, as principais teorias da motivação: a Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow; a Teoria de ERC (existência, relacionamento e crescimento) de Alderfer; a Teoria das Necessidades (afiliação, poder e realização) de McClelland; a Teoria Bifatorial de Herzberg; a Teoria X e Y de McGregor; a Teoria do Estabelecimento de Metas (Locke); a Teoria da Expectância de Vroom; bem como a Teoria da Autodeterminação (TAD), que é recente nos estudos desta natureza e foi a perspectiva adotada neste estudo.

Motivação, mesmo sendo um tema clássico nos estudos da Psicologia, permite ainda um espaço para novas contribuições teórico-práticas. Nesta perspectiva na TAD reside o pressuposto de que as pessoas são organismos ativos, com tendência para evoluir e crescer a

partir dos desafios do ambiente, de maneira a interagir e dar sentido às novas experiências. A Teoria da Autodeterminação abrange os tipos de motivação em um *continuum* constituído das seguintes dimensões: motivação autônoma – que é composta pela motivação intrínseca, identificada e integrada; e a motivação controlada – constituída pela motivação introjetada e a extrínseca, dimensões estas que serão explanadas com maior profundidade nesta investigação. Destaca-se, ainda, que a Teoria da Autodeterminação fornece a consistência teórica desta pesquisa para compreender a motivação dos militares para participar da missão de paz no Haiti. A compreensão dos tipos de motivação (intrínseca, integrada, identificada, introjetada e extrínseca) subsidiará a compreensão da importância dos valores pessoais e organizacionais, quando os militares se deparam com uma nova cultura (choque cultural), os impactos em sua vida cotidiana e o grau de importância da contrapartida financeira e de carreira, na decisão por participar do processo de expatriação.

Compreender a motivação por meio do uso de uma teoria que pressupõe sujeitos autodeterminados implica, então, em considerar tanto aspectos extrínsecos quanto intrínsecos, que predisõem ou aumentam a probabilidade de que ocorram ações por parte das pessoas. No caso de situações de trabalho, o tema tem sido estudado junto a diferentes profissionais. Os participantes desta pesquisa foram militares do Exército Brasileiro que têm, em sua profissão, a possibilidade de participar de atividades de expatriação como, por exemplo, as missões de paz, nas quais empregam conhecimentos adquiridos no Exército para promover e manter a paz em países que solicitam a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU). Essas intervenções pressupõem enviar tropas militares que realizam atividades que incluem desde auxiliar na segurança do país até atuar em ajudas humanitárias. Este processo de expatriação para a missão de paz no Haiti é um fenômeno no qual a internacionalização está presente e que significa ir para ou residir em país estrangeiro (FREITAS, 2006), mas que também pode ocorrer com o propósito de deslocar pessoas para outras regiões do mesmo país, com diferentes culturas.

No ajustamento do expatriado ao país estrangeiro, algumas características envolvem esse processo e uma delas é a adaptação à realidade, em especial no caso dos militares, que se refere à convivência com os colegas, alimentação, as acomodações do alojamento, confinamento, condições climáticas e as rotinas de trabalho. Outro

aspecto que envolve o processo de expatriação é o “choque cultural”, que abrange os costumes locais, hábitos e crenças diferentes da cultura de origem do expatriado. O distanciamento da família pode interferir na adaptação do expatriado e os tipos de meios de comunicação disponibilizados, como telefone e acesso à internet podem minimizar essas questões. A dificuldade com o idioma na língua estrangeira também pode causar limitações na adaptação, e realizar um curso de idioma no local pode reduzir esse impacto. E como maneira de aliviar o estresse e as tensões provocadas pela inserção em outro país, o lazer encontra-se como aspecto importante para preencher o tempo livre.

Portanto, o expatriado pode tomar a decisão de ingressar em outro país por questões internas, como por exemplo, o ideal de representar seu país internacionalmente, ou sua escolha pode estar relacionada às questões externas, como o dinheiro que irá receber. A participação no processo de expatriação pode ser uma experiência enriquecedora, desafiadora e motivadora no desenvolvimento de suas competências profissionais (SANTOS, 2015).

A participação dos militares brasileiros em missões de paz no exterior iniciou-se em meados de 1957, com atividades de observadores militares¹ e no aprimoramento de tarefas mais complexas, como a estabilização da paz. Dessa forma, o Brasil estruturou suas estratégias para atuar em missões desta natureza.

As missões de paz no Haiti têm sido conduzidas por brasileiros desde 2004, sendo a missão mais longa para qual o país tem enviado tropas para compor a chamada força de paz². Os militares, no processo de expatriação, ingressam na missão de paz de forma voluntária. Esta escolha está relacionada a motivos que os levam a se deslocarem do seu país de origem e a desenvolver atividades no Haiti, para as quais foram treinados durante três meses que antecedem a missão. As tarefas envolvidas nestas atividades estão relacionadas a questões de segurança, serviço de inteligência e manuseio de armamento, acompanhamento de autoridades, tarefas administrativas, serviços de saúde, serviços comunitários, entre outros.

¹ São militares destinados a conhecer o país onde haverá a intervenção militar para a missão, antes de a tropa chegar.

² Nomenclatura usada pelo Exército Brasileiro, que significa empreender ações militares para a manutenção da paz.

Os propósitos das missões de paz foram instituídos pela ONU e todos esses países: Argentina, Benin, Bolívia, Canadá, Chile, Croácia, Equador, Espanha, França, Guatemala, Jordânia, Marrocos, Nepal, Paraguai, Peru, Portugal, Filipinas, Sri Lanka, Estados Unidos e Uruguai enviaram militares com a finalidade de manter a paz e a segurança internacionais. As estratégias de manter a paz direcionam para desenvolver relações amistosas entre as nações e realizar a cooperação internacional para resolver os problemas mundiais de caráter econômico, social, cultural e humanitário, promovendo o respeito aos direitos humanos. Esses propósitos balizam as ações da ONU na busca da paz mundial (NAÇÕES UNIDAS, 2009).

A construção de propósitos pacificadoras na prevenção de conflitos mundiais ou nas ações pós-guerra, segundo os preceitos da ONU, criam ações que possibilitam a estabilização das desordens sociais geradas pela guerra. Uma das alternativas encontradas pela ONU, para cessar os conflitos mundiais, são as estratégias das missões de paz, chamadas “operação de paz”, que buscam o cessar-fogo de países em guerra, a separação de forças beligerantes, o estabelecimento de zonas de segurança, a desmobilização de forças armadas, o controle de retirada de tropas, a assistência humanitária e a supervisão de eleições, contribuindo de forma decisiva para a solução de crises e conflitos de toda ordem. Estas estratégias guiam as ações desenvolvidas pelo contingente de militares participantes da missão de paz no Haiti (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2009). Neste estudo será abordada, especificamente, a participação na missão de paz no Haiti, chamada de MINUSTAH³ (Missão das Nações Unidas para estabilização da paz no Haiti).

O Haiti é um país com muitas dificuldades psicossociais e culturais; a miséria, violência, corrupção e desemprego mostram uma realidade atroz, pois o acesso aos serviços básicos como saúde, segurança e educação é precário, mostrando-se um ambiente resultante de vários conflitos sociais, econômicos e políticos ocorridos ao longo de sua história. Após o golpe de Estado em 2004, ocorrido no Haiti, houve a intervenção da ONU para consolidar a paz no país com a prerrogativa de promover a estabilidade política e social. Diante desses fatos, a ONU,

³ Sigla derivada do francês: *Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haiti*.

por meio das missões de paz, tenta reestruturar o país, promovendo ações que minimizem os impactos e disparidades sociais.

Além dos problemas citados, ocorrem com frequência no país, eventos relacionados a desastres naturais (enchentes, furacões e terremotos), os quais atingem um número expressivo de pessoas que ficam desabrigadas e desalojadas – isto piorou ainda mais as condições de vida da população haitiana. Diante do exposto, nesta investigação buscou-se compreender as motivações existentes para participar do processo de expatriação de militares que atuaram em missão de paz no Haiti e se propôs a responder a seguinte pergunta de pesquisa: quais foram as motivações de militares brasileiros durante o processo de expatriação para participar da missão de paz no Haiti?

Como justificativas desta pesquisa destaca-se a relevância científica, social e pessoal. Buscou-se identificar produções científicas na Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia Brasil (BVS – Psi), que abrange diversos bancos de dados, tais como: Scielo, Bireme, Lilacs, banco de teses, livros eletrônicos, videoteca digital de Psicologia, entre outros. Os descritores pesquisados foram: motivação, motivação de militares, expatriação, expatriação de militares, missão de paz de militares no Haiti, bem como suas variações. Também foi consultada a literatura internacional nos periódicos da Universidade de Rochester, NY: *University of Rochester Press*, *American Psychologist* e *International Journal of Psychology*, por serem instituições ou periódicos de língua inglesa, em que se concentra a produção sobre motivação na Teoria da Autodeterminação.

Quadro 1 - Trabalhos encontrados na literatura nacional e internacional, no Banco de dados BVS – Psi, revistas de Psicologia internacional pesquisadas de julho de 2012 a setembro de 2016

Descritor	Quantidade	Base de Dados	Pertinência
Motivação no trabalho	54	Scielo	(9) Teorias motivacionais
Processo de Expatriação	17	Scielo RAE	(9) Expatriação de executivo e fases de ajustamento
Expatriação de militares em missão de paz no Haiti	10	BVS- Psi Revista militar	(10) Adaptação de militares em país estrangeiro e

Literatura Nacional				distanciamento da família
Descrição		Quantidade	Base de Dados	Pertinência ⁴
	Militares em missão de paz no Haiti	11	BVS- Psi Revista militar	(11) Missão de paz no Haiti
	Missão de paz	20	BVS-Psi	(20) Histórico das missões de paz
	Teoria da Autodeterminação ⁵	09	BVS-Psi (9) Teoria da Autodeterminação	(9) TAD
Literatura Internacional	<i>Motivation of military on in peacekeeping mission</i> ⁶	1	(1) BVS-Psi	(1) Motivação de militares eslovenos em missão de paz
	<i>Military on Peace mission in Haiti</i> ⁷	1	(1) Revista Militar Portugal	(1) Ruptura do contrato psicológico e um estudo longitudinal com militares em missão de paz
	<i>Process of expatriation</i>	30	(10) <i>Thunderbird International Business Review</i> (7) <i>Journal of Managerial Psychology</i>	(17) Conceito e etapas do processo da expatriação

⁴ Significa que foram utilizados para compor o referencial teórico da tese.

⁵ Araújo et al., 2014; Mazo et al., 2009; Rufini e Bzunek, 2008; Appel-Silva et al., 2010; Balbinotti e Barbosa, 2008; Cavenaghi, 2009; Bzuneck et al., 2015; Oliveira et al., 2014; Boruchovitch, 2008.

⁶ Motivação de militares em missão de paz.

⁷ Militares em missão de paz.

Descritor	Quantidade	Base de Dados	Pertinência
<i>Self Determination theory</i>	60	Site oficial da teoria dos autores Deci & Ryan da Teoria da Autodeterminação www.sefdetermination.com	30

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Os descritores que constam no Quadro 1 foram utilizados para identificar a produção do conhecimento sobre o tema e selecionados a partir da combinação de palavras, conforme o embasamento nos objetivos deste estudo. Os resultados contribuem para justificar a relevância científica desta investigação, considerando o ineditismo, que deve ser próprio de uma tese. Importante ressaltar que a escolha dos artigos ocorreu de forma criteriosa e foram utilizados os estudos pertinentes, ou seja, que foram aproveitados no contexto desta pesquisa.

O resultado da busca sobre motivação no trabalho, na produção científica nacional encontrada, foi: na base bibliográfica Scielo sobre “motivação e motivação no trabalho”, ambos totalizaram 54 trabalhos, somente 9 trabalhos são pertinentes à pesquisa, os quais buscam elucidar as teorias motivacionais e discutir o fenômeno “motivação” como um processo dinâmico e multifacetado. Quando se utilizou os descritores “processo de expatriação”, foram localizados 17 trabalhos a respeito deste tema, sendo que 9 são relacionados a esta pesquisa; destes, 7 foram encontrados no Scielo e 2 na RAE (Revista Científica de Administração). É importante ressaltar que esses artigos abordam o processo de expatriação de executivos que se deslocam de seu país de origem para trabalhar no exterior e o ajustamento às mudanças de sua cultura, dificuldades na adaptação e comunicação, alteração no comportamento e mudanças no contexto familiar. Portanto, a contribuição desses artigos à pesquisa, foi no sentido de elucidar conceitos de expatriação e as categorias de análise que os compõem.

Outra variação de palavras-chave na busca de artigos foi “expatriação de militares que participam em missão de paz no Haiti”: 10 artigos foram localizados sobre este tema, desde a adaptação inicial dos militares até as dificuldades inerentes à cultura e ao idioma de outros países, assim como as dificuldades do distanciamento familiar do militar expatriado. Esses artigos foram produzidos por pesquisadores militares que descreveram o processo da missão de paz e mencionaram, também, a adaptação ao Haiti em relação ao impacto da desigualdade social.

Na busca do descritor “militares em missão de paz no Haiti”, encontrou-se 11 artigos na base de dados do portal BVS-Psi, todos pertinentes à pesquisa por discutirem o objetivo da missão de paz no Haiti e os princípios da ONU e referências organizacionais do Exército Brasileiro para atuação neste tipo de missão. Utilizando somente o descritor “missão de paz”, localizou-se 20 artigos, sendo todos pertencentes à sua história. As publicações encontradas foram estudos nacionais e que contribuíram para conceituar as missões ou operações de paz, que são estabelecidas pela ONU como um instrumento legítimo na busca pela solução de conflitos, por meio de operações sem combate militar, dirigidas por forças estrangeiras, com o consentimento de todas as partes envolvidas e designadas para monitorar e facilitar a implementação de um acordo existente, com apoio dos esforços diplomáticos para a paz.

Destacam-se, entre os autores brasileiros, Paiva *et al.* (1998), Proença Jr. (2002), e Kawaguti (2006), que trazem contribuições em seus estudos sobre a tradição e a facilidade diplomática do Brasil, ao longo de 13 anos, em participar de missões de paz, já que o Exército Brasileiro adquiriu experiência com a MINUSTAH (missão de paz no Haiti), no qual desenvolveu estratégias de segurança no Haiti, maneiras de abordar a população e ações humanitárias. Em razão disso, o Brasil foi convidado para auxiliar na organização de missões de paz em outros países, pela competência mundialmente reconhecida.

Ao buscar pelo preditor “motivação de militares expatriados em missão de paz” na literatura brasileira, não foram encontradas produções sobre o tema. As pesquisas localizadas foram somente sobre os estressores em missões de paz, estudos estes produzidos pelo Centro de Estudos de Pessoal (CEP) do Exército Brasileiro, administrada pela Psicóloga civil Professora Doutora Angela Monteiro, contratada para fomentar a pesquisa no CEP.

Outro tema pesquisado na literatura brasileira foi sobre a Teoria da Autodeterminação. Muitos textos foram encontrados, sendo selecionados 9 artigos científicos no site BVS-Psi – relacionados, especificamente, à investigação de estudos longitudinais sobre motivação para aprendizagem no contexto escolar e fatores motivacionais para praticante de exercício físico. Estes artigos estão relacionados, também, aos tipos de motivação autônoma e controlada e utilizam instrumentos similares ao desta pesquisa para investigação; o que difere são os conteúdos dos instrumentos, voltados para cada investigação sobre aprendizagem, educação, praticantes de atividades físicas, entre outros.

Na literatura internacional foi realizado o mesmo procedimento da literatura brasileira: por meio de descritores ligados ao tema central da tese. O primeiro preditor utilizado foi “*Movation of military on in peacekeeping mission*”, por meio do qual localizou-se um artigo que aborda a motivação de militares eslovenos em operação de paz, intitulado “*Motivation for participation on Peace support operations: initial findings among Slovenian soldier*”⁸. Os resultados destes estudos sobre os fatores motivacionais para participar da missão indicam que as razões são: obter novos conhecimentos sobre o país e a cultura anfitriã; contribuir para a imagem da Eslovênia; ganhar dinheiro adicional; adquirir novas experiências militares; ajudar a população local; e aplicar o conhecimento militar.

Em outra busca com o descritor “*Military on Peace mission in Haiti*”⁹, encontrou-se um artigo no qual os sujeitos de pesquisa foram militares portugueses que participaram de missão de paz no Haiti, intitulado “Ruptura do contrato psicológico e o desenvolvimento de *Burnout*¹⁰ e do *engagement*¹¹: um estudo longitudinal¹² com militares em missão de paz”. Esta pesquisa com militares portugueses investigou a reciprocidade, bem-estar, ruptura do contrato psicológico, *burnout* e *engagement* e obteve como resultado, que a ausência de reciprocidade com a missão de paz contribuía para o aumento do *burnout* e para a

⁸ Tradução livre: “Motivação para a participação em operações de apoio à paz: resultados iniciais entre soldados Eslovenos” (JESULIC, 2005).

⁹ Tradução livre: “Militares em missão de paz no Haiti”.

¹⁰ Sem tradução.

¹¹ Engajamento.

¹² Chambel e Oliveira-Cruz (2012).

diminuição do *engagement* destes militares. Outro aspecto que se refere a pesquisa é sobre a ruptura do contrato psicológico, que constitui uma forma de ausência de reciprocidade com influência no bem-estar dos militares no seu trabalho.

Esta busca da produção científica, mesmo que limitada a algumas bases e materiais específicos, demonstra a importância das contribuições encontradas e serviram de base de sustentação deste estudo. A pesquisa sobre *Self Determination Theory* (TAD) revelou inúmeros artigos e, para selecioná-los, utilizou-se o critério da localização oficial dos pesquisadores Deci e Ryan da Universidade de Rochester (www.selfdetermination.com), que encontrou 60 artigos sobre a referida teoria e, dentre estes, utilizou-se 30. Esta escolha deu-se pela proximidade de pressupostos com este estudo e, especificamente, sobre os tipos de motivação autônoma e controlada, conceitos de autonomia, competência e vínculo e as microteorias da TAD: Teoria da Avaliação Cognitiva; Teoria da Integração Organísmica; Teoria da Orientação da Causalidade; Teoria das Necessidades Psicológicas Básicas; Teoria de Conteúdo e Meta; e a chamada Teoria da Motivação nos Relacionamentos.

Em relação aos aspectos relacionados ao ineditismo desta tese, destaca-se a utilização do embasamento teórico da Teoria da Autodeterminação, a partir do fenômeno “motivação”, principalmente com os tipos de motivação envolvidas como: motivação autônoma (intrínseca, identificada e integrada) e motivação controlada (extrínseca e introjetada) no ambiente militar, bem como suas variações e com a perspectiva de um sujeito autodeterminado, com autonomia para fazer suas escolhas (DECY; RYAN, 2000). Deste modo, esta pesquisa foi realizada no *locus* de atuação dos militares, ou seja, acompanhou-se o fenômeno “motivação” nos três momentos de experiência da participação na missão de paz: antes da missão; na missão no Haiti; e no retorno ao Brasil. Assim, foi possível desenvolver um estudo transversal quantitativo com o maior número de militares e outro estudo longitudinal com os participantes nesta pesquisa. Foi utilizado o método misto, que possibilitou estudar a “motivação” nas abordagens quantitativa e qualitativa nos três momentos da missão. Esta pesquisa contribuiu para compreender este fenômeno em uma instituição militar que não se encontra nos estudos longitudinais, em razão das dificuldades de acesso ao âmbito militar e dos custos que envolvem este tipo de estudo.

Também se destacam a amplitude e ousadia desta pesquisa, em razão da autorização de permanência da pesquisadora nas instalações do Exército Brasileiro no Haiti para efetivar os procedimentos desta investigação e do trâmite para obter as credenciais emitidas pelo Exército Brasileiro para entrar no país. Acrescentam-se, ainda, as tratativas com a Organização Militar, que envolveu um criterioso levantamento de dados sobre a pesquisadora poder ser inserida em todo o contexto que envolve a missão de paz, desde a seleção até o retorno dos militares do Haiti.

Estas dificuldades foram superadas pela pesquisadora, juntamente com o Exército Brasileiro, possibilitando a realização do estudo. Portanto, esta pesquisa aprofunda os pressupostos da Teoria da Autodeterminação em um novo contexto, que envolve os militares e sua atuação em um ambiente de missão de paz. A relevância social desta pesquisa está em contribuir com o Exército Brasileiro e com profissionais e pesquisadores que estudam ou têm interesse por essa temática e, também, com outros segmentos sociais. A expatriação de militares para atuar em missão de paz é um processo complexo, pois envolve a avaliação, preparação, vivência em outro país, bem como o retorno da missão. Trata-se de um período longo e que envolve situações adversas que precisam ser bem conduzidas para que os objetivos da ONU e do Exército Brasileiro sejam cumpridos. Estes objetivos estão alinhados para combater a violência, ajudar na autonomia do país e organizar e conduzir os serviços básicos como saúde, segurança, habitação e geração de emprego. Neste sentido, as informações poderão subsidiar o Exército Brasileiro para as tomadas de decisões referentes à expatriação e o que leva os militares a se motivarem para participar de missões de paz em outros países. Também poderá contribuir com os militares do Exército Brasileiro, pois a instituição poderá se apropriar dos resultados para aprimorar e melhorar a organização das missões de paz nacionais e internacionais, a partir dos resultados desta pesquisa.

A relevância pessoal que dá origem ao interesse por esta investigação decorreu da atuação em um Projeto de Extensão da Universidade do Contestado (UnC), em Santa Catarina, que despertou o interesse da pesquisadora sobre o assunto, oportunidade na qual desenvolveu, como Psicóloga, o Projeto de Extensão intitulado GAPE (Grupo de Apoio Psicológico ao Exército). O projeto ocorreu somente no Brasil e foi realizado no período de 2008 a 2010, com o objetivo de

prestar apoio psicológico aos militares que fazem parte do 9º contingente brasileiro no Haiti e aos familiares (para conversar sobre a ausência dos militares e as implicações deste distanciamento na família). Assim, foi possível ouvir os relatos sobre a trajetória dos militares e analisar as mudanças que ocorreram com a experiência de viver a missão de paz. Os militares mencionaram que entrar em contato com a cultura haitiana e situações como vulnerabilidade de crianças em situações de risco, alimentação precária, desigualdades sociais e de distribuição de renda, bem como, a corrupção política no país impactou seus comportamentos de forma positiva, pois deram maior valor ao nosso país, à família e ao trabalho. Desta forma possibilitou compreender a importância do suporte psicológico, que proporcionou aos militares a interação grupal e do espírito de equipe para o enfrentamento das dificuldades de adaptação cultural no país.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Compreender a motivação e o processo de expatriação de militares brasileiros para participar da missão de paz no Haiti.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar as etapas do processo de expatriação (adaptação, vivência e retorno) de militares na missão de paz brasileira no Haiti;
- Identificar os tipos de motivação dos militares na missão de paz no Haiti;
- Correlacionar os tipos de motivação para a participação dos militares na missão de paz no Haiti, com o processo de expatriação.

Figura 2 - Equipe de psicólogas e comando da equipe e do Centro de Estudos de Pessoal (CEPE). Realização da pesquisa. Local: Forte Nacional – Haiti



Fonte: Acervo da pesquisadora, 2015.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A seguir será apresentada a base teórica deste trabalho, bem como a explicitação dos principais conceitos e pressupostos sobre motivação da Teoria da Autodeterminação, na expatriação e missão de paz no Haiti.

2.1 O PROCESSO DA MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A motivação é um dos importantes processos psicológicos básicos estudados no contexto das relações humanas. Autores de diferentes correntes teóricas (MASLOW, 1943; DECI; RYAN, 2000; ALDERFER; SCHNEIDER, 1973, entre outros), buscam compreender por que fazemos determinadas escolhas e por que agimos de determinada maneira. No contexto do trabalho, a motivação está relacionada a fatores que motivam a pessoa a agir de maneira peculiar, pois a motivação no trabalho, para Bergamini (1997), consiste em razões que estão no "interior" das pessoas, como traços de personalidade, predisposições, emoções, crenças e valores. Além de questões inerentes aos aspectos pessoais, a motivação também é um fenômeno de natureza psicossocial e constitui-se nas interações humanas, em um processo que engloba as interações entre meio ambiente, condições de trabalho e o alinhamento com a missão, objetivos e valores da organização, por parte do empregado e de suas inter-relações (GONDIN; SILVA, 2004).

Para refinar o conceito de motivação, bem como a sua origem, apresenta-se inicialmente a definição do dicionário Aurélio (FERREIRA, 1998). A palavra motivação deriva do latim *motivos*, *movere*, que significa deslocar-se, mover-se, e demonstra a noção de dinâmica ou de ação, tendo significado “tudo que faz mover”. Motivação é a força, o impulso que nos move e direciona; são nossas ações em busca da satisfação de uma determinada necessidade (FERREIRA, 1998). Motivação significa uma espécie de energia psicológica ou tensão que põe em movimento o organismo humano (MICHAELIS, 2015). O auge dos estudos sobre o tema “motivação” ocorreu nas décadas de 1940, 1950 e 1960, com pesquisas sobre a

motivação no trabalho que resultaram em teorias motivacionais elaboradas por autores como Maslow, Alderfer, McClelland, Herzberg, McGregor, Locke e Vroom (GONDIN; SILVA, 2004) e, na última década, com Deci e Ryan (1980, 1991, 1996, 2000, 2001, 2002, 2012), que se debruçaram sobre o estudo da motivação na perspectiva adotada neste trabalho e aqui serão mencionados, bem como suas contribuições.

A motivação é um fenômeno psicológico presente no ser humano, e é considerado um processo que desencadeia momentos interiormente experimentados e que levam a mobilizar sinergia ou forças existentes, em constante interação com aspectos exteriores, e vice-versa. Mostra-se capaz de regular e sustentar, refinar e hierarquizar as escolhas, resultando em ações e atitudes motivacionais (BERGAMINI, 1997; DECI; RYAN, 2000).

A preocupação de muitos gestores em suas organizações é de encontrar maneiras de motivar seus trabalhadores e mantê-los motivados. Este objetivo se tornou um grande desafio para os líderes, pois várias são as tentativas e alternativas criadas, com o intuito de motivar os trabalhadores e que compreende desde recompensas ou prêmios para o alcance de metas até punições em relação ao baixo desempenho. Gradualmente intensificaram-se as tentativas dos empregadores e gestores para encontrar ações capazes de desencadear atitudes motivacionais no empregado, condizentes com a identidade e a cultura (“jeito de ser”) da organização.

Pode-se considerar que algumas organizações se encontram neste percurso evolutivo de construir políticas e práticas de gestão que possibilitem a motivação de seus empregados, sem depender somente de recompensas financeiras, pois a motivação é constituída a partir de um conjunto de variáveis que envolvem a maioria do processo organizacional. Na prática há muitos reducionismos, pois chama-se de motivação, por exemplo, campanhas de premiação por produtividade, relacionando-as apenas a ganhos financeiros. A premiação pelo desempenho no trabalho pode levar a uma atitude típica de aceitar as atividades na empresa como se fossem apenas meios para levar às recompensas tangíveis. Deste modo, as pessoas perdem o sentido atribuído a realizar as atividades laborais pelo prazer de executá-las ou por um comprometimento pessoal (por exemplo: alinhamento dos objetivos de determinadas tarefas com os valores pessoais) (DECI; RYAN, 1985; RYAN; DECI, 2000). Ressalta-se que a motivação não se reduz somente a prêmios ou punições, mas está relacionada a processos

da organização como cultura, clima, estilos de liderança e método de trabalho em equipe, que estão associadas aos propósitos da pessoa e à missão e à visão organizacional. Em contrapartida, aspectos que motivam os empregados estão ligados a práticas de gestão que proporcionam vontade, interesse e prazer na realização de suas atividades laborais.

A historicidade da produção sobre motivação no trabalho teve início na revolução industrial, no século XVIII, em razão do processo de transformações econômicas e sociais, caracterizadas pela aceleração do processo produtivo e pela consolidação da produção capitalista (HOBSBAWN, 1989). As máquinas a vapor, os teares, as locomotivas e os trens a vapor possibilitaram um aumento acelerado na produção, transporte de pessoas e mercadorias em tempo e custos reduzidos, estimulando o consumo e o ciclo produtivo (COULON; PEDRO, 1995). Neste período, as pessoas que trabalhavam eram motivadas por meio de ameaças e punições, com modelos e gestão repressora, que propiciavam um ambiente de medo e temor, caso a pessoa não cumprisse o que foi solicitado. Na tentativa de motivar os trabalhadores a desempenharem suas tarefas, os gestores utilizavam promessas de favores especiais, como prêmios às pessoas que realizavam suas atividades de acordo com o que se esperava. As penalidades pelas tarefas não cumpridas foram substituídas pelo dinheiro, devido à crença de que seria o principal motivador dos trabalhadores (BERGAMINI, 1997).

As teorias motivacionais foram classificadas em duas grandes bases: Teorias de Conteúdo (estático), que se refere ao “que motiva” o comportamento das pessoas; e Teorias de Processo, que analisam os fatores que dirigem o comportamento (PÉRES-RAMOS, 1990; BOWDITCH; BUONO, 2004; GONDIN; SILVA, 2004). Nessa classificação são perspectivas sob o enfoque da teoria de conteúdo: a Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow, a Teoria de ERC (existência, relacionamento e crescimento) de Alderfer, a Teoria das Necessidades (afiliação, poder e realização) de McClelland, a Teoria Bifatorial de Herzberg e a Teoria X e Y de McGregor. A outra classificação é considerada teoria de processo da motivação, que abrangem: Teoria do Estabelecimento de Metas (Locke), Teoria da Expectância de Vroom, e Teoria da Autodeterminação (TAD) (DECI; RYAN, 1971), que será abordada no item a seguir.

2.2 TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

A **Teoria da Autodeterminação (TAD)** se aproxima com paradigma interpretativista, em perspectivas que privilegiam o humanismo. No paradigma interpretativista “são os pressupostos da natureza das ciências sociais, cuja abordagem é subjetivista” (BURREL, MORGAN, 1979, p. 23). No entanto o paradigma interpretativista procura explanação no campo do individual consciente e subjetivista e utilizando como referencia a perspectiva de que: “os papéis sociais e das instituições existem como uma expressão dos sentidos que os homens unem para o seu mundo” (VERGARA E CALDAS, 2005, P. 34).

A Teoria da Autodeterminação foi desenvolvida por Edward L. Deci e Richard M. Ryan, da Universidade de Rochester, nos Estados Unidos. Os autores iniciaram sua produção científica com maior rigor na década de 1970 e, em meados dos anos 80, a teoria teve maior consistência e reconhecimento mundial. Deci e Ryan são psicólogos e professores de Psicologia do Departamento de Psicologia de Clínica e Ciência Social da referida universidade, onde dirigem um programa de mestrado e doutorado na linha de formação da TAD. Os professores mencionados da Universidade de Rochester mantêm um grupo de pesquisa sobre a motivação, baseada na Teoria da Autodeterminação, e produzem diversos artigos e publicam na revista institucional da referida universidade e em outros países. Vários pesquisadores da América do Norte, Europa, China, Rússia, Israel, Austrália, Nova Zelândia, Jordânia, Irã, África do Sul, Peru e Colômbia utilizaram a TAD em suas investigações. No Brasil, alguns artigos e teses utilizam a TAD na área da educação, música e esporte.

Ao se evidenciar o conceito de autodeterminação, verifica-se que este representa um conjunto de comportamentos e habilidades que dotam a pessoa da capacidade de ser o agente causal em relação ao seu futuro, ou seja, de ter comportamentos intencionais que se manifestam em comportamentos e atitudes (RYAN; DECI, 1987, 2008). Para ser considerada uma pessoa autodeterminada, ela necessita atender a quatro premissas básicas: ser autônoma, autorregulada, expressar um “empoderamento” psicológico e ser autorrealizada. O comportamento autônomo é decorrente das necessidades, dos interesses e das

habilidades da pessoa. A autorregulação se refere ao uso de estratégias para o alcance de objetivos, resolução de problemas e tomada de decisão, bem como estratégias para uma aprendizagem contínua. O significado de “empoderamento” se refere a medidas destinadas a aumentar o grau de autonomia e autodeterminação das pessoas, no sentido individual ou coletivo, e que a pessoa possa agir de acordo com sua decisão. Por sua vez, a autorrealização é a tendência de formar um curso significativo de vida, com base em propósitos pessoais (WEHMEYER, 1999).

Pode-se considerar que, para a TAD, o ser humano é um organismo que terá possibilidade de sobreviver e de se desenvolver de uma maneira satisfatória em um contexto sociocultural adequado. Sua abordagem é chamada de orgânica-interativa, com a suposição de que as pessoas são organismos ativos com tendências para evoluir e crescer e se apropriar, a partir dos desafios do ambiente, de maneira a integrar e dar sentido às novas experiências. Os autores se referem à abordagem orgânica-interativa para explicar que não existem somente as necessidades fisiológicas e usam essas duas palavras para conciliar aspectos orgânicos do ser humano com as necessidades psicológicas, como saúde e bem-estar, no sentido da interação entre aspectos individuais e de contexto (DECI; RYAN, 1991; RYAN; DECI, 2000a; DECI; RYAN, 2002).

Tais tendências naturais de desenvolvimento não operam automaticamente, pois necessitam de nutrientes e do apoio contínuo, ou seja, o contexto social pode nutrir ou frustrar essas tendências naturais em direção ao engajamento ativo e ao crescimento psicológico, o que resultaria em níveis variados de funcionamento efetivo e de bem-estar. Assim, é a dialética entre o organismo ativo e o contexto social que são preditores da TAD.

O desenvolvimento e funcionamento saudáveis está ligado ao aspecto das necessidades psicológicas básicas orientadas para a autonomia, competência e vínculo (Figura 3), que são aspectos constituintes da TAD. À medida que as necessidades são continuamente satisfeitas, as pessoas adquirirão experiência e será reconhecido de forma eficaz, o que se mostra promotor do bem-estar.

Segundo a TAD (DECI; RYAN, 2000), autonomia, etiológicamente, refere-se à capacidade de governar, iniciar e dirigir a ação para realizar uma determinada tarefa de forma natural, por iniciativa própria, e porque realmente deseja. A TAD disponibiliza, em

seu escopo teórico, a ideia da autonomia por meio de atitudes volitivas, acompanhadas pela experiência da liberdade; reforça que a motivação autônoma favorece aspectos ligados à saúde psicológica e ao bem-estar, o que promove o comportamento autodeterminado. Segundo os autores, a autonomia está ligada à vontade ou desejo da pessoa de organizar a experiência e o seu comportamento para desenvolver o sentido do *self*. Outro conceito mencionado pelos autores é a competência, que remete à capacidade de a pessoa interagir satisfatoriamente, a partir do seu desempenho, adaptação ao ambiente e aprendizagem, conhecimento e habilidades adquiridas pela experiência, na execução de uma determinada tarefa (RYAN; DECI, 2000).

O vínculo é um sentimento de “pertencimento”, ou seja, de fazer parte de um determinado ambiente. Estabelece-se como suporte para a qualidade dos relacionamentos, demonstrado pelo sentimento de segurança, ajustamento e uma forma de relacionar-se socialmente. Os pressupostos teóricos da TAD são compostos por seis microteorias (RYAN; DECI, 2000):

1) Teoria da Avaliação Cognitiva: compreende que a motivação intrínseca é movida por eventos internos (gratificação pessoal), ou seja, o *locus*¹³ interno, que é iniciado e sustentado pela satisfação de se comportar “para o seu próprio bem”. E, também, os eventos externos (benefícios ou punições) que possibilitam explicar que o *locus* externo pode aumentar a motivação extrínseca e tendem a diminuir a motivação intrínseca, pois afetam a percepção de autonomia ou de competência (DECI; RYAN, 1991).

A Teoria de Avaliação Cognitiva foi apresentada para especificar os fatores em contextos sociais que produzem variabilidade da motivação intrínseca. Esta teoria discute quais eventos e estruturas interpessoais (por exemplo, recompensas, *feedback*, avaliação) conduzem a sentimentos de competência durante a ação e podem aumentar a motivação intrínseca para aquela ação, permitindo a satisfação das necessidades psicológicas básicas para competência. Especifica, ainda, que sentimentos de competência não aumentarão a motivação intrínseca, a menos que eles sejam acompanhados por um senso de autonomia, ou seja, por um *locus* interno que significa a origem da motivação intrínseca. Assim, para um nível alto de motivação

¹³ Significa “origem”.

intrínseca, as pessoas precisam experimentar não só a percepção de competência, mas também, a percepção de autonomia (DECI; RYAN, 1980).

Para compreender melhor a motivação intrínseca, os autores Deci, Vallerand, Pelletier e Ryan (1991) consideram três abordagens que proveem uma caracterização dos comportamentos intrinsecamente motivados. A primeira abordagem ocorre em ausência de recompensas externas, predominando a liberdade de escolha ao invés do controle. A segunda abordagem focaliza a relação dos comportamentos intrinsecamente motivados com o interesse das pessoas, em que estas agem de acordo com o que lhes interessa. A terceira abordagem foca a ideia de que atividades intrinsecamente interessantes são aquelas que possuem desafios.

2) A Teoria da Integração Organísmica: aborda o tema da motivação extrínseca, que é o comportamento instrumental focado em direção a resultados extrínsecos ao próprio comportamento. No entanto, existem formas distintas de instrumentalidade que incluem regulação externa, introjeção, identificação e integração.

- a) Regulação externa – é o comportamento menos autônomo, executado por causa da demanda externa ou possível recompensa. Estas ações podem ser vistas como tendo uma percepção externa de *locus* de controle;
- b) Regulação introjetada – acontece quando a motivação externa é internalizada e a ação é realizada sem que esteja em consonância com os valores da pessoa, mas para agradar alguém ou mesmo para aliviar o sentimento de culpa;
- c) Regulação identificada - ocorre quando há uma identificação e avaliação prévia das atividades a serem realizadas por uma pessoa e esta ação é alinhada aos valores pessoais;
- d) Regulação integrada – é a regulação com mais autonomia da motivação extrínseca. Ocorre quando os regulamentos são totalmente assimilados, de acordo com seus valores pessoais e outras partes do “eu”.

3) Teoria da Orientação da Causalidade: concebe que a motivação advém de orientações motivacionais que se referem à forma como as pessoas orientam-se para o ambiente e regulam o seu comportamento, de acordo com a sua autonomia. A Teoria da

Orientação da Causalidade apresenta três orientações à causalidade: orientação à autonomia, em que as pessoas escolhem e agem em razão de seus interesses, valorizando suas decisões; orientação ao controle, na qual o foco são as recompensas e o interesse está ligado à motivação externa; e, por último, a orientação impessoal ou amotivada, que significa a falta de intenção para agir.

4) Teoria de Conteúdo e Meta: caracterizada pela distinção entre os objetivos intrínsecos (as metas são vistas como um propósito da satisfação e primeira necessidade e são, portanto, associadas ao bem-estar) e extrínsecos (as metas estão relacionadas, por exemplo, ao sucesso financeiro, aparência, popularidade e fama, e estão especificamente contrastados com o bem-estar e mal-estar.).

5) Teoria da Motivação nos Relacionamentos: refere-se ao desenvolvimento e manutenção dos relacionamentos pessoais. Postula que as interações humanas estão relacionadas à qualidade do relacionamento e alinhadas à autonomia, à competência e ao vínculo. As interações humanas proporcionam a satisfação no estabelecimento do vínculo e geram bem-estar.

6) Teoria das Necessidades Psicológicas Básicas: esta teoria tem um papel central na TAD, pois reforça os conceitos de autonomia, competência e vínculo já mencionados e parte do pressuposto de que a pessoa é propensa ao desenvolvimento biológico, psíquico e social, surgindo um senso de “eu” (*self*), e que as necessidades psicológicas têm relações com a saúde psicológica e bem-estar. Aponta três necessidades psicológicas básicas como subjacentes do bem-estar psicológico: autonomia, competência e vínculo de relacionamento (RYAN; DECI, 2000a).

- a) Autonomia – refere-se ao exercício livre da vontade do indivíduo de conduzir suas escolhas, vivenciando a experiência de iniciar, dirigir e manter uma ação, pois a autonomia está ligada à vontade ou desejo. Necessidade de autonomia é definida como o imperativo de ações e decisões em conformidade com os valores pessoais e com um nível alto de reflexão e consciência. Aponta para o fato de que as pessoas são propensas a realizar uma tarefa de forma natural, por iniciativa própria, porque querem ou desejam, e

não por serem obrigadas. A escolha tem um sentido de iniciador de suas próprias ações (DECI, 1985). O comportamento é autônomo ou autodeterminado quando os próprios interesses e valores guiam as escolhas e permanecem alinhados. A autonomia é uma necessidade psicológica para experimentar o próprio comportamento como sendo originado por si mesmo, e não por eventos externos.

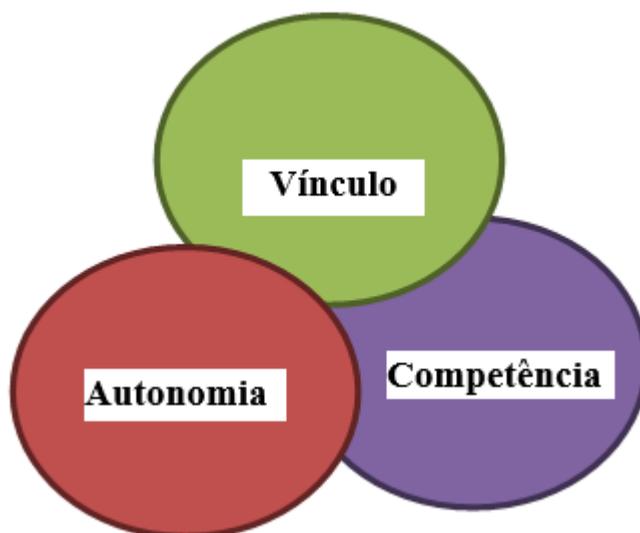
- b) Competência – remete à capacidade de interação satisfatória com o ambiente, executando, adequadamente, uma tarefa desafiadora que se traduz em uma sensação de competência e eficácia. Sentir-se eficaz nas interações sociais e com seu meio ambiente reflete no desejo natural de exercitar as próprias capacidades de vencer os desafios. No entanto, somente o sentimento de competência não é suficiente para promover um aumento da motivação intrínseca. É necessário que seja acompanhado por uma percepção de autonomia, ou seja, a situação não deve sufocar o senso de liberdade individual, como também, a pessoa precisa se sentir responsável pelo desempenho competente. Deste modo, parece que as circunstâncias que promovem a percepção de autonomia e de competência são promotoras da motivação autônoma, especificamente a motivação intrínseca.
- c) Afinidade interpessoal ou vínculo – necessidade de estabelecer relações interpessoais significativas que se origina pela busca de relacionamentos com outras pessoas, grupos ou comunidades, voltado à atividade de amar e ser amado. Da necessidade de afinidade ou vínculo surge, também, a preocupação, a responsabilidade, a sensibilidade e o apoio nos relacionamentos afetivos. Esta necessidade é importante para a aquisição dos regulamentos sociais (normas, regras e valores), pois é pelos vínculos como os outros que ocorre a aprendizagem e a motivação (DECI; RYAN, 2000).

A satisfação das necessidades psicológicas básicas leva a pessoa a lidar com as múltiplas variáveis do contexto: ter segurança e intimidade com os outros e auto-organizar o seu comportamento, o que inclui uma tendência à coerência interna (DECI; RYAN, 1991). As três

necessidades básicas são interdependentes e o desenvolvimento de uma, gera o desenvolvimento das outras (DECI; RYAN, 2002).

Na Figura 3 é possível perceber a interseção entre a autonomia, a competência e o vínculo, os quais ocorrem em uma interligação entre esses três componentes, o que demonstra seu funcionamento em que interagem e integram um ao outro.

Figura 3 - Necessidades psicológicas básicas constituintes da Teoria da Autodeterminação



Fonte: Deci e Ryan, 2000a.

As seis microteorias explicam o conjunto de pressupostos da motivação e cada uma delas foi desenvolvida para dar suporte e sustentação à teoria da autodeterminação (RYAN; DECI, 2000a).

Para contextualizar a TAD e compreender os tipos de motivação controlada e autônoma que serão abordadas a *posteriori*, Deci e Ryan (2002a) mencionam, em seus pressupostos, que ser controlado significa agir “sob pressão”, pois implica usar articulações para pressionar pessoas a agir de uma determinada maneira, o que acaba tendo resultados ineficazes, baseado no princípio da autoridade rígida e coercitiva (DECI, 1998, p. 14). O comportamento controlado é dirigido

por controle externo e a ação é conduzida para adquirir benefícios como: sucesso financeiro; promoção da autoimagem; ou popularidade. Este estilo, baseado no controle, remete a comportamentos com um nível mais baixo de autodeterminação. Segundo Deci (1998), há dois comportamentos considerados controlados: o primeiro é a submissão, compreendida como “fazer o que os outros querem” por questões autoritárias e arbitrárias (p. 15); o outro é o “desafio, que significa fazer o oposto do que é esperado, justamente por esperarem que o faça” (p. 15). Assim, a submissão e o desafio coexistem, pois há pessoas que são submissas procurando agir de acordo com o esperado em relação ao seu comportamento e outras são desafiadoras dos controles pré-estabelecidos. Há a possibilidade, também, de ocorrer uma alternância entre as duas, dependendo da situação em que a pessoa for submetida ou a coerência entre submissão e desafio – que seria agir de maneira adequada agregando uma a outra sem adotar extremos (DECI, 1998). A manifestação das pessoas frente a ações autoritárias ou de desafios aos controles impostos provoca uma revolta frente à não-aceitação das regras atribuídas à pessoa; o autor exemplifica que “os autoritários que se apoiaram no controle obtiveram uma dose de rebelião ao lado da conformidade que esperavam” (DECI, 1998, p.23).

Como parte das discussões sobre autonomia e controle, Deci (1998) salienta que a motivação humana depende da sensação de autonomia – em oposição ao controle. Quanto mais autônoma as pessoas estão mais dispostas elas se mostram a realizar suas atividades com senso de interesse e comprometimento. Ser autônomo implica ter liberdade para escolher e articular as decisões de maneira que ocorra a satisfação no desenvolvimento de uma determinada tarefa, que pode ser impulsionado pela necessidade de a pessoa se sentir competente e se engajar em várias atividades, simplesmente para expandir seu próprio senso de realização. A ação autônoma diz respeito à experiência de cada um, mas podemos saber se somos autônomos a partir de quando nossas ações são iniciadas ou autoendossadas (aprovação pessoal) e nos deixam interessados e satisfeitos com nossas ações (DECI, 1998).

Para exemplificar a questão do controle e de ser autônomo, o autor relatou sobre uma tia que tomava remédios contra hipertensão há anos, mas que nunca havia seguido as prescrições médicas corretamente. Sempre enfrentava as salas de emergências por desmaios, dores no peito e sensações de cansaço. Seu médico a alertava com frequência de que ela deveria tomar sua medicação sempre pela manhã. Então, a mulher

resolveu mudar de médico e começou a tomar seus remédios regularmente todos os dias. Deci (1998) fez a seguinte pergunta para sua tia: o que mudou? Primeiramente sua tia mencionou que gostou mais do novo médico em razão de ter lhe dado a opção de tomar a medicação no horário que fosse acessível a ela, pois pela manhã tinha seus afazeres e não lembrava do compromisso de tomá-los diariamente. Outra razão mencionada é que o médico teve uma longa conversa explicando os efeitos dos medicamentos e consentiu que a tia escolhesse o horário que fosse melhor para ela – a tia escolheu o período da noite como melhor opção, pois antes de dormir sempre tomava um copo de leite e associaria esse horário com os remédios. Quando o médico a permitiu escolher, sua motivação aumentou, uma vez que o profissional apoiou sua autonomia e a permitiu tomar uma decisão significativa na sua vida. Nessa história, Deci (1998) explica os efeitos da ação autônoma e controlada, em que decisões importantes afetam diretamente o curso de nossas vidas. Apresentados os conceitos de “controle” e de “ser autônomo”, é possível entender sobre a motivação autônoma e controlada.

A Teoria da Autodeterminação aprofunda seus estudos para compreender os componentes da motivação que, como já afirmado, seus autores chamam de autônoma e controlada, bem como os fatores relacionados à sua promoção. A motivação autônoma é atribuída pela pessoa quando se estabelece um sentido interno como, por exemplo, a vontade de fazer determinada tarefa pela satisfação que dela resultará; a motivação controlada é baseada em contingentes externos como, por exemplo, dinheiro, benefícios, vantagens, *status*, entre outros (DECI, 1998; DECI; RYAN, 2000; RYAN; DECI, 2000).

Na TAD, a motivação autônoma deriva em motivação intrínseca, integrada e identificada, enquanto a motivação controlada se subdivide em motivação extrínseca e introjetada. Para a compreensão destas composições, será representada no Quadro 2 a taxonomia criada por Deci e Ryan (2002) para demonstrar os tipos de motivação. O esquema também apresenta a integração dos níveis da autonomia e o grau de internalização, demonstrando, assim, o percurso da motivação desde a amotivação (desmotivação) que é o estado de falta de intenção de agir até autodeterminação. Os vários tipos da motivação demonstrado no esquema 1 representam um *continuum*¹⁴ que evidencia mais perto da

¹⁴ Contínuo.

seu *self*, ou seja, ao conjunto de outros valores internalizados e integrados por ela, por diversos motivos que compreendem pressões ou sanções para a aquisição dos regulamentos (DECI; RYAN; GAGNÉ; LEONE; USUNOV; KORNAZHEVA, 2001).

No Quadro 2 compoendo o conjunto da motivação autônoma, está inicialmente a motivação identificada – significa que a pessoa se identifica com as atividades desempenhadas. Neste tipo de motivação ocorre a internalização pelo *self*, pois o nível de autonomia é um pouco mais alto do que o encontrado na motivação controlada (Deci & Ryan, 2000). Próxima à motivação intrínseca, os autores sistematizam a motivação integrada como forma aproximada da identidade da pessoa e de seus valores pessoais. Este tipo de motivação está muito próximo da motivação intrínseca e isso significa um alto grau de desenvolvimento da autonomia. Seus processos reguladores são assimilados e integrados ao *self* em razão de apresentarem congruência com os valores e as necessidades da pessoa. Neste sentido, quanto mais a pessoa interioriza as razões para uma ação e as integra ao *self*, maior será sua motivação.

Finalmente, faz parte do extremo no Quadro 1 a motivação intrínseca, que é a plenitude da internalização e o maior grau de autonomia, na qual o *self* integrou-se completamente. Na motivação intrínseca, o interesse pessoal está na atividade em si mesma, inserido ao componente de interesse, vontade e prazer (DECI; RYAN, 2000). Neste contexto, vale ressaltar o apoio que a autonomia apresenta para facilitar a internalização, pois, quanto mais autônomo um comportamento, maior é a probabilidade da motivação autônoma. Os tipos de motivação controlada e autônoma variam em termos de grau e a regulação pode ser internalizada completamente ou não.

A motivação autônoma ocorre à medida que as pessoas se identificam com o valor de uma atividade e integram o sentido do *self*, ou seja, quando as pessoas são motivadas de forma autônoma elas experimentam a vontade e a possibilidade da liberdade da escolha (DECI; RYAN, 2000). Já na motivação controlada, regulada pelo processo no qual as pessoas são controladas, elas experimentam pressão de pensar, sentir ou agir de determinada maneira (consiste na regulação externa por meio de ações ligadas às contingências externas de recompensa ou punição).

Para que as necessidades intrínsecas possam se desenvolver adequadamente é necessário um contexto cultural que proporcione um suporte e disponha de nutrientes para o atendimento sistemático dessas

necessidades ao longo da vida, principalmente na infância, bem como uma constituição biológica adequada (RYAN; DECI, 2000a). Um contexto de suporte representa o apoio requerido ou os recursos retirados do ambiente, chamados de nutrição: o que deve ser obtido por um organismo vivo para manter o crescimento, a integridade e saúde (RYAN; DECI, 2000a). Sendo completamente autodeterminada, a pessoa está sob a motivação intrínseca.

A motivação intrínseca é o fenômeno que melhor representa o potencial positivo da natureza humana e é considerada por Deci e Ryan (2000) e Ryan e Deci (2000a) a base para o crescimento, integridade psicológica e coesão social. Configura-se como uma tendência natural para buscar novidade, desafio e para obter e exercitar as próprias capacidades. Refere-se, também, ao envolvimento em determinada atividade por sua própria causa, por esta ser interessante, envolvente ou, de alguma forma, geradora de satisfação. Em contrapartida, a motivação extrínseca tem sido definida como a motivação para trabalhar em resposta a algo externo à tarefa ou atividade para a obtenção de recompensas materiais, de reconhecimento, e tem por objetivo atender aos comandos ou pressões de outras pessoas ou demonstrar competências e habilidades. Nesse sentido, torna-se transitória, pois a motivação só permanece enquanto os fatores externos se fazem presentes. Mais importante ainda, acrescenta Deci (1998), as pessoas que se concentram em recompensas podem perder os recursos internos da motivação intrínseca e a vontade, que são as fontes da participação e criatividade.

As aproximações dos tipos de motivação determinam a proximidade de cada uma com a autodeterminação. Como se observa no Quadro 2, a motivação intrínseca, que é realizar uma tarefa por prazer, pelo sentido interno que se estabeleceu a ela e pela vontade própria em realizá-la, demonstra que a pessoa motivada intrinsecamente encontra-se mais perto da autonomia e com alto grau de internalização. Por outro lado, a proximidade da motivação extrínseca – que pode ser regulada pelos elementos instrumentais regidos pelo *status*, dinheiro, busca de posição hierárquica – distancia a pessoa da autonomia e gera um grau de internalização menor.

Deci e Ryan (2002) argumentam sobre o fato de que as pessoas podem definir suas escolhas e também está ligado ao processo de integração, que consiste em internalizar o que aprendeu. Isto significa que a pessoa está engajada ativamente no mundo e que há uma

tendência a se mover em direção aos seus objetivos, com maior consistência e coerência das decisões. Vale ressaltar que o processo de integração difere da motivação integrada, pois o primeiro está relacionado à consistência da internalização, resultando em um comportamento autodeterminado, e a segunda está embasada nos valores pessoais. O desenvolvimento da integração na personalidade aparece no momento que a pessoa consegue tornar-se tudo o que é capaz de ser, resultando na autenticidade e autonomia, como parte do processo de integração (DECI, 1998; DECI; RYAN, 2000).

A integração compreende uma forma de internalização, pois variações experimentadas nas motivações autônoma e controlada devem-se ao processo de internalização – uma tendência natural para a integração das normas e valores do ambiente social e aprovado pelo seu *self*. Ou seja, é um processo natural de transformar seus costumes em valores pessoalmente aprovados (RYAN *et al.*, 1985; DECI; RYAN 2000; RYAN; DECI, 2002).

Para compreender o conceito de saúde e bem-estar, Deci e Ryan (2002) mencionam saúde como um facilitador de condições para o bem-estar. Ou seja, o ser humano precisa de condições socioculturais que permitam construir e manter seu bem-estar, que também está relacionado com a qualidade de vida – um estado de satisfação geral derivado da realização do próprio potencial, que inclui satisfação com a vida e integra as experiências de forma coerente para formar o “eu” (DIENER; EMMONS; LARSEN; GRIFFIN, 1985). Para a TAD, a saúde e o bem-estar envolvem aspectos físicos e emocionais, relacionando-os com a energia e a disposição para atuar no meio ambiente de forma autônoma, integrando as experiências de modo coerente com o “*self*”¹⁵, e envolve sentir-se competente e construir relacionamentos saudáveis. A TAD postula que os motivos de nossas escolhas estão relacionados à necessidade de a pessoa se sentir competente e autodeterminada para estar intrinsecamente motivada (DECI; RYAN, 2000). Assim, esta teoria tem como objeto de estudo as condições do contexto social que facilitam a saúde psicológica, bem como apresenta como hipótese principal a noção de que o bem-estar psicológico pode ser alcançado a partir da autodeterminação (RYAN; DECI, 1987).

¹⁵ Indivíduo, tal como se revela e se conhece, representado em sua própria consciência.

A TAD de Deci e Ryan faz parte da estrutura deste estudo por apresentar uma visão do ser humano tanto heterodeterminado como autodeterminado, ou seja, influenciado pelas condições biológicas e socioculturais, porém capaz de modificar o contexto em que se insere. A TAD se diferencia das outras teorias por não classificar a motivação somente como intrínseca ou extrínseca, mas a partir de um *spectrum* (Quadro 2) de motivações: intrínseca, integrada, identificada, introjetada e externa ou extrínseca, que são estruturadas por nossas escolhas, assim serão autorreguladas, internalizadas e socializadas (DECI; RYAN, 1991; RYAN; DECI, 2000a; DECI; RYAN, 2002).

Para contextualizar as teorias motivacionais e as contribuições destas, elencadas com a Teoria da Autodeterminação, inicia-se com as classificações e em seguida as aproximações entre elas. As classificações das teorias motivacionais iniciam com as teorias de conteúdo, que são baseadas em modelos de motivação relativos à questão do “que motiva o comportamento” e abordam as necessidades do indivíduo. A seguir serão apresentadas as teorias de conteúdos e também serão correlacionadas as teorias motivacionais com a TAD:

- a) A Teoria da Motivação de Maslow foi construída com base na sua experiência clínica e baseia-se no constructo de que a motivação humana pode ser organizada em uma hierarquia de necessidades. Define um conjunto de cinco necessidades descritas em uma pirâmide: necessidades superiores (necessidades sociais, necessidade de estima e necessidade de autorrealização) e as necessidades inferiores (necessidades fisiológicas e necessidades de segurança). Nesta hierarquização, a satisfação das necessidades de nível mais baixo é requisito para que haja posteriormente o interesse pelas de nível superior. A aproximação de Maslow com a TAD está relacionada ao conceito de condição orgânica, que se refere a uma tendência natural das pessoas a uma maior harmonia de suas necessidades pessoais, sejam fisiológicas ou psicológicas, e que precisa ser continuamente satisfeita para a pessoa se manter saudável (DECI, 1985; GONDIN; SILVA, 2004). Outro aspecto similar à teoria de Maslow são as “necessidades” que o autor chama de “necessidades humanas”. Ele considera este constructo de forma hierárquica, evoluindo de níveis inferiores a superiores. Compartilhando com as necessidades psicológicas básicas, segundo Deci e

Ryan (2000), estas orientam o organismo no sentido do crescimento psicológico, integridade e bem-estar e apresentam condições necessárias para alcançá-los. Portanto, os autores mencionam que as necessidades são experimentadas e internalizadas para que a motivação ocorra.

- b) Alderfer e Schneider (1973), em sua **Teoria ERC**, fez uma tentativa de modificar os cinco níveis de hierarquia de Maslow, reduzindo o número de categorias em três níveis (ERC): (E) necessidades de existência ou sobrevivência (que incluem as necessidades fisiológicas e de segurança); (R) necessidades de relacionamento (que abrangem as necessidades de interação social e de aspectos da estima); e (C) necessidade de crescimento (que aborda a necessidade de autorrealização). Alderfer acreditava que é possível uma pessoa sentir-se motivada por necessidades de diferentes níveis. Por outro lado, a frustração de necessidades de um nível elevado conduz ao retorno das necessidades do nível inferior, mesmo que estas já tenham sido satisfeitas anteriormente. No intuito de encontrar analogias entre a Teoria ERC com a TAD, analisou-se todas as necessidades abordadas por Alderfer. Os pontos convergentes encontrados se referem à necessidade de existência da ERC com a TAD, especificamente com a Teoria da Avaliação Cognitiva, que inclui as necessidades fisiológicas e de segurança como, por exemplo, a fome e a sede, assim como as outras necessidades instrumentais como pagamento do salário e segurança relacionada ao trabalho. Portanto, primeiramente busca-se a garantia da subsistência e, a *posteriori*, a satisfação pessoal. A proximidade da ERC com a TAD se relaciona com a necessidade de existência e com a Teoria da Avaliação Cognitiva em razão da estruturação do contexto da motivação extrínseca, que prioriza as necessidades instrumentais como reforço, prêmios e reconhecimentos, bem como a necessidade de segurança.
- c) A **Teoria de McClelland** (1997) aborda as necessidades humanas e as classificou em três categorias: necessidades de realização (desenvolvimento de tarefas e seus desafios); necessidades de afiliação (consiste no conjunto de desejos de pertencer a um grupo); e necessidades de poder (vontade de

influenciar pessoas e sistemas organizacionais). A força de cada necessidade específica variará de acordo com a situação e momentos diferentes e terá uma tendência dominante baseada nas experiências pessoais de vida. Sendo assim, algumas pessoas serão mais motivadas pela necessidade de realização, enquanto outras serão movidas pela necessidade de afiliação e de poder. Contudo, o constructo de aproximação com a TAD surge a partir da ideia de que as pessoas podem ter necessidades particulares e que, a partir delas, podem ter autonomia para escolher, pois as necessidades de realização, afiliação e poder se inter-relacionam e apresentam níveis variados de intensidade de acordo com cada situação, experiência pessoal e social a que a pessoa será submetida. Portanto, a motivação autônoma está baseada no interesse, vontade ou desejo, e a cada necessidade se organizará a partir da qualidade e arranjos entre os três tipos de necessidades (realização, afiliação e poder), sendo que a motivação a regulará (GONDIN; SILVA, 2004).

- d) A **Teoria Bifatorial de Herzberg (1997)** aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas e os fatores que causariam insatisfação. Identificou fatores motivacionais/intrínsecos que levam à satisfação do desempenho da pessoa nas tarefas do cargo que exerce ou atividades desafiadoras e estimulantes no trabalho, como o crescimento individual, reconhecimento profissional e a autorrealização. Os fatores higiênicos/extrínsecos – se referem as condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento, entre outros. Segundo Herzberg (1997), estes fatores higiênicos são suficientes apenas para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas.

Para Herzberg (1997), a motivação depende do trabalho em si e não somente de incentivos financeiros. Enquanto para Maslow todas as necessidades motivam e provocam satisfação, para Herzberg não são todas as necessidades que motivam, pois algumas apenas evitam a insatisfação. A linha de pensamento de Herzberg é similar à de Deci e Ryan (2000) no que se refere à motivação intrínseca, que compõe um conjunto de fatores que geram a satisfação, e à motivação extrínseca,

que em alguns aspectos pode gerar a não-satisfação. Na TAD, este ajuste é importante no que se refere à motivação extrínseca, pois uma série de eventos externos pode gerar uma motivação temporária que ocorre somente no momento da recompensa; na motivação intrínseca, acontece quando a pessoa realiza uma determinada atividade por vontade, satisfação e prazer.

A seguir as teorias de processo que se centram nos processos cognitivos que afetam as decisões face ao comportamento no trabalho, ou seja, elas analisam os processos do pensamento através dos quais as pessoas optam por uma determinada ação entre outras que poderiam escolher:

- a) **A Teoria do Estabelecimento de Metas de Locke e Latham (1990)** baseia-se na premissa de que o comportamento é regulado por valores (valor atribuído à meta e aos objetivos que deseja alcançar) e metas (objetivo desejado). Quando o estabelecimento das metas ocorre de forma clara e participativa, mesmo que estas sejam desafiadoras, elas devem ser atingidas. As metas variam de acordo com o conteúdo e podem ser consideradas como fáceis ou difíceis; específicas ou gerais, e simples ou complexas – a intensidade varia de acordo com a importância estabelecida. Semelhante à teoria do estabelecimento de metas, a TAD, especificamente na sua microteoria chamada Teoria de Conteúdo e Metas, constituiu-se pela diferenciação da motivação, promovendo o alcance de metas a partir da satisfação, bem-estar e valores pessoais. Os aspectos extrínsecos relacionados ao sucesso financeiro e prêmios na conquista das metas devem estar alinhados aos almejados.
- b) **A Teoria da Expectativa de Victor H. Vroom (1995)** aborda o modelo básico do processo de motivação que conduz às escolhas entre diferentes possibilidades de comportamento humano. O modelo avalia as consequências de cada alternativa de ação e satisfação, que devem ser encaradas como resultantes de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados. A Teoria da Expectativa propõe seu modelo nos mecanismos motivacionais, apoiando-se em três conceitos: a valência, a instrumentalidade e a expectância. A valência representa a importância que a pessoa estabelece para as recompensas, ou

seja, se elas são relevantes ou não, e a qualidade que a pessoa atribui ao desempenho pretendido – se é positivo ou negativo. A instrumentalidade remete ao trabalho executado e representa claramente a possibilidade de se atingir um resultado esperado. Por último, a expectância é quando uma pessoa acredita ser capaz de realizar uma atividade e empreender um esforço para a realização de uma determinada tarefa. Nesta concepção, o que motiva uma pessoa a tomar uma decisão ou realizar uma ação é o resultado dessas três variáveis: do quanto uma pessoa deseja uma recompensa (valência), sua estimativa da probabilidade de que o esforço resultará em um desempenho sucedido (expectância) e a perspectiva de que seu esforço e desempenho serão um meio para chegar à recompensa (instrumentalidade). A Teoria da Expectativa apresenta pontos convergentes com a TAD no que se refere aos tipos de regulação da motivação; a valência e a instrumentalidade caracterizadas pela probabilidade da recompensa associada à motivação extrínseca (TAD), que envolve as contingências externas, no desempenho instrumental (dinheiro, *status*, vantagens, ascensão na carreira). As duas teorias apresentam fortes relações “desempenho *versus* recompensa” e a partir desta ideia, as tarefas realizadas pelas pessoas são motivadas pelas recompensas. No que refere à motivação intrínseca, há a aproximação com a expectância em razão de esta apresentar indícios relacionados à autonomia – pela vontade de ter desempenho satisfatório.

As teorias motivacionais favoreceram a compreensão desse importante processo psicológico, e as descobertas influenciaram vários pesquisadores a aprofundar seus estudos. Dentre as concepções teóricas sobre a motivação, os autores Deci e Ryan (2000) apresentam a Teoria da Autodeterminação (TAD). Esta abordagem apresenta premissas alinhadas com o propósito desta pesquisa, que é de analisar a motivação de militares brasileiros durante o processo de expatriação para participar da missão de paz no Haiti.

As pessoas buscam descobrir se estão fazendo suas próprias escolhas, se suas ações são autodeterminadas ou, por outro lado, controladas por um agente externo ou por alguma força interna capaz de

definir suas opções. A energia motivacional proposta por Deci e Ryan (2000) é decorrente da autonomia, que significa agir de acordo com sua vontade, sendo capaz de fazer escolhas, e também da autenticidade, o que significa ser autor de suas próprias ações. Quanto mais autônomas as pessoas se sentem, mais suas atitudes demonstram o verdadeiro senso de si mesmas.

Desta forma, os princípios norteadores da TAD ressaltam que, quanto mais autônoma a pessoa é, mais livre e autodeterminada ela se torna. Em contrapartida, quanto mais se sente controlada, menos autônoma ela é. O estudo da motivação é complexo, o que é demonstrado pela própria diversidade de abordagens que procuram explicá-la, mesmo que em situações mais tradicionais no trabalho em organizações. Questionar a motivação nos processos de adaptação, como é o caso de expatriações, torna-se ainda mais multifacetado. Para tanto, em sequência, será abordada a expatriação no trabalho.

2.3 O PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO NO TRABALHO

A palavra expatriação tem sua raiz etimológica em “*expatria*”, que significa “fora da pátria”; ir, residir, no sentido da saída de pessoas de seu país de origem ou inserir-se em outra cultura. O processo de expatriação é um fenômeno no qual não só a internacionalização está presente; em algumas situações, a própria mudança dentro do país apresenta conotação de expatriação, ou seja, as pessoas podem se movimentar no país de origem e vivenciar todo o processo de adaptação (FREITAS, 2006).

Alguns fatores devem ser levados em consideração no processo que envolve a expatriação, como a influência da adaptação intercultural em países estrangeiros ou mudança de cultura interna no país que demandam ajustamentos ligados aos hábitos, costumes, rotinas, crenças, comportamentos e qualidade de vida. No processo de expatriação, inicialmente ocorre o ajustamento cultural, que é definido por Black e Stephens (1989) como um grau de conforto psicológico com vários aspectos peculiares do país hospedeiro, sendo que o expatriado pode ter dificuldades nessa adaptação. A expatriação está relacionada ao ajustamento em país estrangeiro, e nesta pesquisa o escopo do estudo da motivação de militares em missão de paz no Haiti integra o processo de inserção de militares em outro país, razão pela qual foi analisado o ajustamento desde a adaptação até o retorno ao país de origem.

Os fatores mencionados por Black e Gregersen (1991) que contribuem para a adaptação em países estrangeiros relacionam-se com o que chamam de “ajustamento antecipatório” e “ajustamento no país anfitrião”. Tais fatores influenciam a adaptação ao trabalho e interferem na interação e na socialização com as pessoas no país anfitrião, assim como no ambiente anfitrião em geral.

Em relação ao “ajustamento antecipatório”, dois fatores estão presentes: um relacionado à pessoa e outro à organização. Os aspectos relacionados à pessoa dizem respeito à experiência prévia internacional, que na organização, seria o treinamento intercultural antes do embarque. A experiência prévia internacional é considerada como uma importante fonte de informações, à medida que contribui para a redução das incertezas e para a formação de expectativas realistas (BLACK; GREGERSEN, 1991).

Para o “ajustamento ao país anfitrião”, são considerados quatro fatores associados às seguintes dimensões: trabalho, organização, contexto fora do trabalho e indivíduos. Os fatores relacionados ao trabalho compreendem o conjunto de tarefas e deveres desenvolvidos pelos expatriados. Vianna e Souza (2009) seccionaram esses aspectos em: (a) fatores que inibem o ajustamento no trabalho, em vista de incertezas sobre o novo papel profissional e/ou conflito do papel expresso na confusão dos comportamentos apropriados; e (b) fatores que facilitam o ajustamento no trabalho (relacionados à clareza dos papéis). Os fatores relativos à organização incluem a novidade da cultura organizacional, o apoio dos membros da organização e o suporte logístico. Os aspectos relacionados ao contexto fora do trabalho remetem à necessidade de os expatriados se ajustarem aos ambientes externos ao trabalho e envolvem a interação entre as pessoas, a cultura e as condições de moradia.

Os fatores associados aos indivíduos correspondem aos traços e características individuais expressos pela capacidade de manter a saúde mental e o controle do estresse e se relacionam à habilidade de lidar com grandes incertezas e com a possibilidade de interpretar o que seja apropriado ou não na cultura anfitriã (BLACK; MENDENHALL, 1991). Outro fator relevante no processo de adaptação dos expatriados é a fluência da língua adotada no país anfitrião, pois a dificuldade na comunicação pode interferir no desempenho das atividades propostas ao expatriado.

Autores como Kets de Vries (1997) aponta alguns problemas relacionados à experiência de expatriados em suas pesquisas sobre os executivos inseridos em empresas multinacionais. O primeiro fator que destaca é a ausência de programas preparatórios, por parte das empresas, que alertem para as situações de conflito e dificuldade que os indivíduos terão que enfrentar vivendo em outro país. Outro aspecto relevante é a adaptação familiar (se a família está inserida neste processo, se todos os seus componentes passam pelo período de ajustamento ao novo país). Aspectos relacionados a dificuldades na adaptação pode ter impacto na saúde mental do expatriado, causando dificuldades emocionais em seu ajustamento. Se, por um lado, viver uma experiência de expatriado em família reforça os laços familiares, conforme esta situação cria uma cumplicidade mútua o compartilhamento de momentos de crises extremas cria entre os indivíduos laços tão fortes quanto às próprias crises compartilhadas, podendo até levar ao rompimento dos laços afetivos. Portanto, a família pode representar um problema em determinadas situações; por exemplo, quando um dos cônjuges deixa sua atividade profissional para acompanhar o outro. Nestes casos, algumas experiências citadas pelo autor têm demonstrado que é importante a inserção desses acompanhantes em outra atividade que lhes possibilite um processo de socialização no novo país. Caso seja expatriado apenas um membro da família, aparece a questão do distanciamento familiar, evento que ocorre com os militares que se deslocam em missão de paz ao Haiti – que deixam seus familiares pelo período de seis meses, média de duração da missão de paz no Haiti, e que pode ser prorrogado caso o militar seja convocado pelo comando da missão de paz.

Para Cerdin (2002), Joly (1992) e Black *et. al* (1991) descrevem algumas fases como partes integrantes de um processo de adaptação ou de ajustamento cultural. Eles sugerem uma curva em U, em que ocorre um primeiro período de encantamento e, na sequência, desce ao longo do tempo mais baixo na curva U e retorna a apresentar um período ascendente, significando a estabilização com a cultura do país de destino. É neste momento que o expatriado se sente integrado e acolhido à nova cultura. As fases compreendem: a) encantamento ou lua-de-mel; b) negativismo, choques e desencantamento; c) adaptação e integração. Estas fases guardam forte semelhança com o processo descrito por Pereira, Pimentel e Kato (2005), que apresentam quatro fases da experiência da expatriação.

A primeira delas é o encantamento ou “lua de mel”, marcada por descobertas e desafios. É como a experiência de um turista que conhece pela primeira vez um lugar, ou seja, um momento de curiosidade, e esse período pode durar algumas semanas.

O estágio do “choque cultural”, também chamado de desilusão, é quando o expatriado se sente desconfortável com a vida diária no novo país. Nesse processo de ajustamento cultural, precisamente na fase de “choque cultural”, a aculturação é um fator decisivo para a adaptação do expatriado à nova sociedade. Entende-se por aculturação o processo adaptativo e sua interação com a cultura diferente, bem como sua interpretação por meio de um conjunto de fenômenos provenientes do contato direto e contínuo de grupos de indivíduos representantes de culturas diferentes (BERRY, 1997). Ao interagir com os aspectos da cultura do país anfitrião, comportamentos considerados não costumeiros e imprevisíveis provocam reações de rejeição à nova cultura. Nesta fase podem surgir sentimentos de solidão e desilusão, cujas consequências possíveis são ansiedade, estresse e retorno prematuro do expatriado.

Quando a reação é adequada, o expatriado progride para o estágio do ajustamento, período no qual o expatriado mostra-se confortável e gradualmente aceita a nova cultura, compreendendo melhor o comportamento das pessoas. Neste momento, o expatriado sente-se menos isolado e mais familiarizado com os costumes locais.

Após o período de ajustamento, prossegue para o estágio do entusiasmo, de forma que as pessoas iniciam a integração à nova cultura, passam a gostar e se adaptar às rotinas diárias e nasce um sentimento de pertencer ao local. Os estágios de adaptação passam por várias fases e as possíveis alterações na formação da curva U afetarão o padrão de ajustamento – a ocorrência de possíveis oscilações em determinada fase que, em razão de fatores situacionais e individuais, estão relacionados aos valores, às normas e à cultura de origem e de cada pessoa (JOLY, 1992; FREITAS, 2006).

Na adaptação cultural, a compreensão da linguagem do país anfitrião é de suma importância para a interação entre o expatriado e os cidadãos do país estrangeiro, pois trata-se de guardar distância ou integrar-se, constituindo base para a decisão entre rejeitar definitivamente a nova cultura ou tornar-se nativo. E, no retorno ao país de origem, considera-se que ocorre o “choque da volta”; este impacto inicial se refere às mudanças internas e externas que ocorreram no indivíduo durante a experiência no processo de expatriação, visto que a

pessoa, ao retornar, não é mais a mesma que deixou sua pátria, uma vez que ocorreram mudanças em seu modo de pensar e agir. Em uma experiência de expatriação, a visão de nova realidade cultural colabora para que o indivíduo veja sob outro ângulo sua própria cultura. Sendo assim, os expatriados percebem com o tempo que seus conceitos se alteram e que suas referências não são as mesmas. Isto ocorre depois que o indivíduo compreende a nova realidade e passa a vivenciá-la de forma adaptada (JOLY, 1992).

De acordo com Black *et al.* (1991), o ciclo da expatriação é composto por cinco etapas: 1) seleção para a missão internacional (MI); 2) formação e preparação do expatriado; 3) ajustamento cultural ao novo país; 4) repatriação; 5) desenvolvimento de líderes. Estas se aproximam com o processo de expatriação do Exército Brasileiro, que também segue tais etapas de seleção, preparação e desmobilização.

Para Kets de Vries (1997, p. 28), o retorno ao lar corresponde à situação de repatriados e estes "*costumam ter um choque cultural em sua volta*". Em uma experiência de expatriação, a visão de nova realidade cultural colabora para que o indivíduo veja sob outro ângulo sua própria cultura. Sendo assim, os expatriados percebem com o tempo que seus conceitos se alteram e que suas referências não são as mesmas. Isto ocorre depois que o indivíduo compreende a nova realidade e passa a vivenciá-la. Embora o processo de expatriação ocasione impacto no militar relacionado ao desenvolvimento pessoal e profissional e na reintegração desses indivíduos à vida familiar e ao trabalho, significa uma experiência única com grande potencial de aprendizagem e mudança.

Black e Gregersen (1991), Black *et. al* (1991), Joly (1992), Kets de Vries (1997), Freitas (2006), Cerdin (2002), Gober (2005), Pereira, Pimentel e Kato (2005) e Vianna e Souza (2009) pesquisaram o processo da expatriação dos executivos destinados a trabalhar em outros países e muitos dos expatriados tinham a possibilidade de se deslocar juntamente com a família. O processo de expatriação na pesquisa com os militares apresenta algumas distinções em relação aos executivos no que se refere à família, por exemplo, pois os militares não têm a possibilidade de deslocá-la juntamente com eles, em razão de o Exército Brasileiro não custear essa despesa. A ida e a permanência dos familiares no Haiti somente seria possível se a família arcasse com todas as despesas envolvidas no processo de expatriação.

Outra diferença é que os militares estão em tempo integral à disposição do Exército e da ONU, diferente dos executivos, que têm a possibilidade de não estar presentes na empresa após o horário de expediente e final de semana. Apesar destas diferenças, as semelhanças contribuíram significativamente neste estudo, tais como: os estágios, fases e períodos que expatriados vivem ao mudar do local de origem e viver em um país estrangeiro.

Alguns autores se aprofundaram neste tema, especificamente sobre o processo de expatriação de militares para missão de paz e colaboraram na investigação sobre militares em missões internacionais (MI), são eles: Blount, Curry e Lubin (1992); Black (1993); Gondim e Silva (2004); Schincariol e Vasconcellos (2001); Lapp, Taft, Tollefson, Hoepner, Moore e Divyak (2010); Pamplona e Monteiro (2011); Cruz, Santos, Ribeiro, Francisco, Matias, Silva e Brito (2012); e Martins (2013).

Os estudos sobre o processo de expatriação de militares mencionam a relevância do apoio da família para a permanência do expatriado em outro país. Crowne e Goeke (2012) referem que as famílias são sistemas culturais que tentam manter um senso de equilíbrio no ajustamento do expatriado de modo que, se um membro apresenta problemas de ajustamento, o equilíbrio de toda a família é afetado, em particular o do expatriado. Deste modo, segundo os autores, os militares sentem-se tranquilos e seguros mesmo com a ausência da família, pois mantêm a comunicação com todos os familiares e, assim, obtêm informações sobre aqueles que ficaram no Brasil.

Similares aos autores Black *et. al.* (1991), Joly (1992) e Cerdin (2002), os autores Rebecca e Wolff (2011) estabelecem quatro fases distintas da vivência do expatriado em uma missão de paz. A primeira é a pré-missão, seguida de missão, reencontro e pós-missão e reintegração.

- 1) Pré-missão: corresponde à notificação para a partida; é o momento no qual o militar compartilha sua decisão com sua família. O cônjuge pode sentir alternadamente sentimentos de negação e antecipação da perda antes do militar efetivamente sair de casa. O período de duração desta fase é variável e pode se estender até o momento da partida.
- 2) Missão: período que compreende a partida do militar até o primeiro mês na missão, quando os cônjuges podem se sentir

desorientados ou, em alguns casos, aliviado – caso estejam passando por dificuldades no relacionamento, os conflitos cessam temporariamente. Outra dificuldade que pode acontecer é a responsabilidade financeira, que antes era compartilhada e, no momento da missão, fica a encargo do cônjuge.

- 3) **Manutenção:** ocorre desde o primeiro mês até o final da missão, quando o militar se adapta à sua nova rotina. Neste momento, a família pode apresentar alguns sintomas de depressão, irritação, solidão, medo, disforia. Outras situações que podem ocorrer são crises financeiras, em razão de a família não ter o controle financeiro, doenças e perda do emprego do cônjuge. Lapp *et. al.* (2010) sugerem três fatores de estresse para os cônjuges enquanto o militar está ausente e participando de uma missão internacional: a) preocupação em relação às mudanças nas relações interpessoais; b) espera por chamadas telefônicas, mensagens instantâneas ou e-mail, etc.; c) estar sozinho e assumir responsabilidades anteriormente compartilhadas como, por exemplo, cuidados com os filhos, entre outras decisões conjuntas.
- 4) **Pré-reencontro:** este período corresponde a um mês do retorno do militar à sua casa, caracterizado pela euforia do regresso e a apreensão da maneira de agir perante as mudanças que ocorreram com seus familiares na sua ausência.
- 5) **Pós-missão:** ocorre no momento em que o militar regressa da missão. Sua reintegração com a família, reestabelecimento da intimidade do casal, reestruturação dos papéis familiares; enfim, o militar compartilha suas experiências na missão. O tempo desse período é variável, pois depende de cada família em particular, sendo que a média aproximada de duração é de três a seis meses. Os sentimentos de alegria ao receber o militar após um período distante podem desaparecer com o aparecimento de emoções de ambivalência caracterizadas pela raiva e medo da rejeição e exclusão do militar por parte do cônjuge ou vice-versa, sentindo-se muitas vezes desnecessário no contexto familiar. Rebecca e Wolff (2011) salientam que, muito embora possa haver o desejo de agir de forma diferente, assim que o militar regressa é comum às famílias terem dificuldades em mudar os padrões de comportamento e

também os adquiridos e voltarem rapidamente às suas rotinas anteriores. Os conflitos dos casais durante essa fase ocorrem em muitas ocasiões pela perda da intimidade e do convívio; a tentativa de minimizar essa situação é dialogarem e readaptarem-se a conviver novamente. Em alguns momentos da missão, o militar pode ter sido exposto a situações traumáticas que afetam sua estrutura emocional e seu retorno no contexto familiar parece legitimar seus atos e sacrifícios durante a missão (DE SOIR, 1997). Portanto, é um período delicado para a reestruturação familiar. Deste modo, cada família reage e enfrenta a ausência e o retorno do militar de forma peculiar em razão dos vínculos estabelecidos ao longo de sua convivência.

Próximo da proposição de Rebecca e Wolff (2011), Gober (2005) considera que as missões internacionais são constituídas por três períodos. O primeiro é o pré-deslocamento, antes de os militares participarem da missão. Este é o momento do recebimento da notícia pelos familiares de que o militar comporá o contingente para a missão de paz, quando os militares e familiares conduzem o diálogo para sanar as dúvidas sobre a atuação do militar em terras estrangeiras. O segundo período é chamado de deslocamento, caracterizado pela separação do militar da sua família e da vivência fora do território nacional (VILHENA, 2005). Esta separação, que não representa somente a distância física, obriga que a família do militar, principalmente cônjuge e filhos, faça reajustamentos na dinâmica e na vivência cotidiana (GOBER, 2005). Enquanto a família tenta continuar com as rotinas do dia a dia (em casa, na escola, no trabalho, etc.), o militar é sujeito a manter uma disponibilidade permanente ao serviço durante as “24h” diárias, experimentando, muitas vezes, a sensação de insegurança e perigo constante, de isolamento, etc., concomitante ao sentimento de não ter testemunhado muitas mudanças do seu sistema familiar. Estes esforços e perdas repercutem nos dias posteriores ao seu regresso, durante o terceiro período, chamado pós-deslocamento (VILHENA, 2005), momento em que a família volta a se reunir (GOBER, 2005).

Black *et. al.* (1991) e Pereira, Pimentel e Kato (2005) destacam a importância de programas pré-expatriação que incluam a aprendizagem da nova cultura, seus costumes, hábitos, crenças e valores, bem como aprender a se comunicar no idioma do país ou compreender algumas

frases que promovam a interação. Regras de convivência também se tornam importantes para a harmonia da equipe de trabalho. No que se refere à família, deve-se disponibilizar suporte psicossocial e apoio psicológico (SCHINCARIOL; VASCONCELLOS, 2001). Os autores afirmam programas desta natureza reduzem parte das dificuldades enfrentadas pelos expatriados, pois, caso outros problemas possam ocorrer, será de acordo com a vivência no país anfitrião.

O processo de expatriação dos militares, frequentemente, envolve longos períodos e algumas atividades burocráticas são geradoras de dificuldades na adaptação do militar. Para Kets de Vries (1997), denomina-se “embotamento repetitivo” as rotinas diárias que provocam o tédio e a sensação incômoda de que o “tempo não passa”. Para isso, o Exército Brasileiro dispõe de atividades de entretenimento para haver opções de lazer dentro da base militar. Outra situação que envolve o processo de expatriação em uma missão de paz são os perigos físicos reais e ameaças que abrangem a missão (como tiro resultante de confrontos armados, bombas, risco de acidente e doenças (como a febre *chikungunya*¹⁶ e vírus HIV), os quais podem resultar em ferimentos ou morte.

O ciclo da expatriação se encerra com a repatriação do militar ao país de origem. Para o sucesso da expatriação, Freitas (2006) sugere o acompanhamento do militar após a etapa da desmobilização, disponibilizando o apoio psicológico para eventuais dificuldades emocionais decorrentes ou potencializadas pela participação da missão de paz no Haiti. Para contextualizar onde ocorre o fenômeno estudado e as características organizacionais e do trabalho dos participantes da pesquisa, serão apresentadas características do Haiti (*lôcus* da missão de paz), da ONU, da organização militar brasileira e da missão de paz.

2.4 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, EXÉRCITO BRASILEIRO E MISSÃO DE PAZ NO HAITI

Para a compreensão da estrutura da ONU e atuação do Exército Brasileiro em missão de paz no Haiti, inicia-se com aspectos históricos do país em questão. Parte-se da ideia de que a necessidade da atuação de militares na missão ocorre devido a aspectos históricos desse país, que faz parte da América central e da Ilha de São Domingos ao Leste da

¹⁶ Doença transmitida pelo mosquito *aedes aegypti*.

América Central, localizado no Caribe, banhado ao norte pelo Oceano Atlântico tem a oeste a República Dominicana. O Haiti que um dia já foi chamado de a “Pérola das Antilhas” pelos seus colonizadores e poderia ter se tornado exemplo de prosperidade, pois foi pioneira tanto na libertação dos escravos quanto na independência, tornou um lugar de frequentes golpes, corrupção e miséria de seu povo. Constituiu a primeira república negra nas Américas, foi um dos primeiros países no mundo a abolir a escravidão, sendo que, em relação ao desenvolvimento humano, aparece com necessidades primárias a serem estruturadas como: saneamento, água potável, saúde e educação, segurança, entre outros. Os dados do Relatório de Desenvolvimento Humano 2011, elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), revelam que o país está na 158ª na posição do *ranking* no grupo de 187 países (PNUD, 2011).

Os primeiros habitantes do Haiti chamaram sua terra de *Ayiti*. Em 1492, Cristóvão Colombo chegou, levantou a bandeira da Espanha, e renomeou Hispaniola. Até 1510, a população indígena foi quase eliminada por doenças, escravidão e matanças. Hispaniola permaneceu uma colônia espanhola por mais de 200 anos, até que os franceses tomaram controle da parte oeste em 1697 e renomearam *Saint Domingue*. Escravos, importados da África, sustentavam a economia da colônia, produzindo açúcar, algodão, café e outros cultivos. A população da ilha contava com 450.000 escravos negros, 40.000 colonos brancos e 30.000 mulatos, cujo *status* social situava-se entre os outros dois. Os franceses controlaram *Saint Domingue* até agosto de 1791, quando uma rebelião ocorreu na colônia. Toussaint Louverture tornou-se líder e a escravidão foi abolida em 1793 (KAWAGUTI, 2006).

No dia 1 de janeiro de 1804, Jean-Jacques Dessalines proclamou o Haiti uma nação independente. Contudo, durante décadas as grandes potências do oeste se negaram a reconhecer-lo como república independente, vendo-o como ameaça às suas economias escravagistas e motivadas, em parte, por preconceitos raciais. Lutas pelo poder predominaram no Haiti durante grande parte da segunda metade do século XIX. Durante as décadas de 1870 a 1880, o Partido Liberal, majoritariamente mulato, disputava com o Partido Nacional, negro, o controle do governo e das forças armadas. No início do século 20 os Estados Unidos começaram a se interessar por assuntos haitianos, esperando reduzir a influência europeia no Haiti. Em 1915, um batalhão da marinha americana chegou ao país, iniciando uma ocupação que

durou 19 anos, a independência do país ocorreu em 1934. Até o início da ditadura Duvalier, em 1957, o Haiti permaneceu relativamente independente e calmo, apesar da luta pelo poder entre a elite mulata e os nacionalistas negros (KAWAGUTI, 2006).

François Duvalier, conhecido como Papa Doc, foi eleito Presidente, por uma margem importante de votos em 1957. Durante a campanha eleitoral, Duvalier promovia igualdade eleitoral e melhorias para o “povo explorado”. A retórica de Duvalier era certamente atraente; até 1957, a economia, a infraestrutura, e as instituições políticas estavam em péssimas condições. Apesar das promessas de campanha, desde o início da sua presidência, Duvalier reprimia a população sem chances de se manifestar. A repressão predominou nos primeiros sete anos de sua presidência e os alvos iniciais foram as forças armadas e os sindicatos de trabalhadores. Este segundo grupo foi eliminado rapidamente. As ordens de Duvalier aterrorizavam e intimidavam o povo e reprimiam todos os interesses considerados como adversos ao presidente. Em outubro de 1961, foram promovidas eleições imprevistas para prolongar seu mandato e reforçar seu poder. E até 1964 Duvalier conseguiu eliminar qualquer oposição significativa. No início, a postura dos Estados Unidos era favorável a Duvalier, mas as relações entre as duas nações se deterioraram conforme as políticas de Duvalier tornaram-se cada vez mais severas, apesar dele tirar proveito da preocupação americana de que o Haiti aderisse ao comunismo, ganhando, dessa forma, recursos substanciais do governo americano. Contudo, boa parte dos fundos foi desviada para uso próprio de Duvalier, que programou um sistema de extorsão do povo haitiano (GORENDER, 2004).

Até a morte de Duvalier em 1971, entre 30 e 60 mil cidadãos haitianos foram mortos por terrorismo praticado pelo Estado, que também foi responsável pela tortura e o exílio de inúmeros outros. Antes da sua morte, Papa Doc nomeou o filho, Jean-Claude Duvalier, como sucessor, após ter emendado a constituição haitiana em 1964, para nomear-se “Presidente para a vida”. Em 1971, com 19 anos, Jean-Claude, conhecido por jornalistas estrangeiros como “Baby doc”, tomou posse na presidência e continuou o regime de terror imposto pelo pai e governou até 1986, quando foi deposto por um golpe militar. Em 1990 houve expectativa de democratização quando ocorreram eleições livres e a população elegeu o padre Jean Bertrand Aristide para presidente. O Haiti de 1986 a 1990 foi governado por uma série de governos provisórios. Aristide foi deposto por um novo golpe militar e a ditadura

foi restaurada no Haiti e em 1994, o Presidente retornou ao poder, com auxílio dos Estados Unidos. Mesmo assim, o ciclo de violência, corrupção e miséria não foi rompido. Em dezembro de 2003, sob pressão crescente Aristide foge para a África e o Haiti sofre intervenção internacional pela ONU (KAWAGUTI, 2006). O Haiti é um país de nuances, em razão do contexto econômico e social circundando neste país de contrastes: por um lado o grande avanço na abolição da escravidão e, por outro, um país que não avança em desenvolvimento estrutural, econômico e social (GORENDER, 2004; KAWAGUTI, 2006).

No início de 2010 o país passa pela pior tragédia natural da história: em 12 de janeiro um terremoto assola o país que praticamente atinge toda a capital de Porto Príncipe aonde milhões de pessoas morrem e outras ficam sem casa e sem comida. No dia 28 de novembro de 2010 ocorreram as eleições presidenciais e os haitianos elegeram como Presidente Michel Martelly, que tomou posse em 14 de maio de 2011 e nesse período os militares brasileiros garantiram a segurança nas eleições.

Na tentativa de solucionar os problemas no Haiti já elencados no decorrer do texto, a Organização das Nações Unidas ONU propõe ações para que este país seja preparado para sua autonomia, a missão de paz é uma delas. Inicialmente abordaremos o histórico da ONU e em seguida sobre missão de paz.

A Organização das Nações Unidas foi criada no final da II Guerra Mundial, quando vários países foram devastados e morreram milhares de pessoas. Assim, a comunidade internacional iniciou diálogos com objetivos de buscar estratégias para promover a paz. O nome Nações Unidas, foi criado pelo Presidente Norte-Americano Franklin Roosevelt e foi utilizado pela primeira vez na Declaração das Nações Unidas, de 12 de Janeiro de 1942, quando os representantes de 26 países assumiram o compromisso de que seus governos continuariam a lutar contra a guerra e empenhar-se na busca pela paz e mais rigor no controle de gastos públicos por meio de políticas econômicas possíveis para mudar esse cenário (AMORIN, 2008).

A Carta das Nações Unidas foi elaborada pelos representantes de 50 países presentes à Conferência sobre Organização Internacional, que se reuniu em São Francisco de 25 de abril a 26 de junho de 1945. As Nações Unidas, entretanto, começaram a existir oficialmente em 24 de outubro de 1945, após a ratificação da Carta pela China, Estados

Unidos, França, Reino Unido e a ex-União Soviética, bem como pela maioria dos signatários. No dia 24 de outubro é comemorado em todo o mundo o "Dia das Nações Unidas" (MARCOVITCH, 2008). A Organização das Nações Unidas (ONU) tem o papel de pacificadora e seus princípios e propósitos constam na carta das Nações Unidas para resguardarem as gerações futuras do sofrimento da guerra, reafirmar a fé nos fundamentos dos direitos humanos, na dignidade, no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos entre homens e mulheres entre pequenas e grandes nações (MONTEIRO *et al.*, 2007).

Os propósitos das Nações Unidas são: manter a paz e a segurança internacionais; desenvolver relações amistosas entre as nações, realizar a cooperação internacional para resolver os problemas mundiais de caráter econômico, social, cultural e humanitário, promovendo o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais; e ser um centro destinado a harmonizar a ação dos povos para a consecução desses objetivos comuns (NAÇÕES UNIDAS, 2009). De acordo com os preceitos da ONU, as missões de paz foram criadas para ajudar os países ameaçados por conflitos a criarem condições para manter a paz tendo como princípios: estabilizar o país; pacificar e desarmar grupos guerrilheiros e rebeldes; promover eleições livres, pois em todas as eleições o país tem que reforçar sua segurança em razão dos episódios de conflitos constantes neste momento e auxiliar no desenvolvimento institucional e econômico; assim como promover a paz por meio de sua atuação no país que necessita de sua intervenção.

O papel da “tropa de paz” (termo utilizado pelo Exército Brasileiro) pode ser desde o resgate de pessoas em situação de emergência e desastre, ajuda humanitária ou até mesmo agindo como força policial para o controle de episódios de violência. Em missão de paz os militares estão menos expostos a combate direto que outros militares expostos a situações tradicionais de combate e guerra, mesmo que os objetivos de missões de paz sejam pacificar países em conflito, não quer dizer que a força policial não seja aplicada, principalmente no momento de estabilização em situação de conflito, como ocorreu no Haiti em 2004. Nesse ano ao iniciar a estabilização do país houve combate direto, teve como resultados mortos e feridos, em decorrência da resistência de milícias locais (cidadãos comuns armados ilegalmente) que comandavam o país. Nesse contexto, as operações de paz evoluíram relativamente de pequenas operações militares para operações complexas, empregando tanto pessoal militar quanto civil em numerosas

e diversificadas atividades de preservação da paz. Conforme estabelecido na Carta das Nações Unidas, assinada em 26 de junho de 1945 (NAÇÕES UNIDAS, 2009).

O processo das missões de paz ocorre a partir da solicitação do país em conflito de intervenção da ONU quando avalia que não consegue mais reestabelecer a diretriz mínima para a convivência pacífica entre seus pares (NAÇÕES UNIDAS, 2009). Assim, a ONU solicita ao Exército Brasileiro para a disponibilização da tropa e em conjunto desenvolve o propósito de auxiliar o país a reestabelecer a paz. Até o presente momento na missão de paz no Haiti, os militares não foram removidos do país, pois ainda não é possível a retirada da tropa de operação de paz em razão do país não ter condições mínimas de desenvolvimento de saúde, segurança, habitação, educação, entre outros, dado que a violência e a miséria ainda ocorrem no país.

O Brasil tem um histórico relevante de participação em missões de paz da ONU. As primeiras experiências na prática de manutenção de paz iniciaram em 1948, quando os primeiros observadores militares das Nações Unidas foram enviados para o Oriente Médio. Na sequência, militares foi destinado um contingente que ficou conhecido como “Batalhão de Suez” uma unidade de infantaria de cerca de 600 homens enviados ao Egito, de janeiro de 1957 a julho de 1967. A finalidade da missão, denominada 1ª. Força de Emergência das Nações Unidas (Unef) era evitar conflitos entre forças egípcias e israelenses. Durante os dez anos em que participou da tarefa em Suez, o Brasil enviou cerca de 6.300 homens ao local, tendo inclusive exercido o comando operacional da missão, de janeiro de 1965 a janeiro de 1966 (PROENÇA JR *et al.*, 2002).

O Brasil também prestou apoio à Força de Segurança das Nações Unidas na Nova Guiné Ocidental, que operou entre agosto de setembro de 1962, por meio do envio de dois observadores militares que atuavam no Batalhão Suez. Seguem outros fatos que dão destaque à atuação do Brasil em apoio às missões da ONU: envio de um observador militar (representante da ONU que atua desarmando e desmobilizando milícias) para a Missão do Representante Permanente da ONU na República Dominicana, de 1965 a 1966; envio de dez observadores militares para a Missão de Observação da ONU na Índia e no Paquistão, de 1965 a 1966; envio de oito observadores militares para Angola de 1989 a 1991. Durante a missão das Nações Unidas para a América Central, entre 1990 e 1992, o Brasil participou, com 21 observadores militares, da tarefa de

estabelecer a paz em El Salvador e da missão desminado, esta com o encargo de limpar os campos de minas na Nicarágua (BRASIL, 2011).

De 1991 a 1995, o Brasil também contribuiu com oito observadores militares, além de médicos e policiais, para a 2ª. Missão de Verificação das Nações Unidas em Angola. Em El Salvador, entre 1991 e 1995, o Brasil deu outra contribuição de paz: enviou 67 observadores militares, além de policiais, médicos e observadores eleitorais. Contribuição ainda mais forte foi dada a Moçambique, entre 1993 e 1994, sendo enviados 26 observadores militares, policiais, observadores eleitorais e, entre junho e dezembro de 1994, uma companhia de infantaria de 170 militares. Outras contribuições brasileiras foram destinadas a Uganda-Ruanda (1993 a 1994), antiga Iugoslávia (1992 a 1995), Angola (1995 a 1998), Croácia (de 1996 até 2000) (PROENÇA JR *et al.*, 2002).

Em 2010, a situação do Haiti se agravou, pois, um terremoto assolou o país deixando mais de 200 mil pessoas mortas e aprofundou outras vulnerabilidades sociais. A ONU construiu abrigos para as pessoas sem casas em virtude da dificuldade de proporcionar outras moradias no momento do terremoto, sendo que estes abrigos permaneceram como residências para muitos Haitianos cinco anos depois. Nas tentativas de retirarem os moradores destas residências, os haitianos se recusaram a sair em razão da crença da população de que ficariam novamente desabrigados.

Em 2013, o governo Brasileiro decidiu reduzir de 1500 para 1200 o contingente de militares, em razão da possibilidade da retirada gradual das tropas no decorrer da evolução e mudanças do país no que se refere ao controle da violência, desenvolvimento econômico, melhores condições da saúde, educação e segurança. Vários são os países que contribuíram e contribuem na missão de paz no Haiti, entre eles: Argentina, Benin, Bolívia, Canadá, Chile, Croácia, Equador, Espanha, França, Guatemala, Jordânia, Marrocos, Nepal, Paraguai, Peru, Portugal, Filipinas, Sri Lanka, Estados Unidos e Uruguai – todos estes países já enviaram e enviam militares para auxiliar na construção e manutenção da paz.

Em conjunto com a ONU, o Exército Brasileiro atua em missões de paz em vários países, mas a principal e mais prolongada foi no Haiti. O Exército Brasileiro se preparou para as missões de paz no Haiti com grupos de militares que chama de “Contingente Brasileiro” (CONTBRAS), juntamente com o Batalhão de Infantaria de Força de

Paz (BRABAT), Companhia de Engenharia de Força de Paz (BRAENGOY) que tem como atividades: construção e reparações de edificações ou estradas de rodagem, ferrovias, pontes, açudes, barragens, poços artesianos entre outras. Os militares participam da missão de acordo com suas especialidades como: logística, administração, comunicação, assessoria jurídica, comando, motorista e mecânicos de viaturas, blindados entre outros, eletricitas. Também atuam na área da saúde (médicos, enfermeiros, dentistas, fisioterapeutas, veterinários, psicólogos).

A Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti chamada de (MINUSTAH¹⁷) foi criada em 2004 pela ONU e desde seu início foi designado o comando ao Brasil e o que permanece até o momento. Os objetivos principais da MINUSTAH se configuram como: 1) restaurar a habilidade do estado para promover a segurança e a manutenção da ordem pública do país; 2) fortalecer o estado de direito e de respeito aos direitos humanos; 3) dar suporte às medidas de instituições públicas locais, bem como assegurar sua participação nas missões de paz no Haiti; 4) promover a recuperação econômica e social, o desenvolvimento, o retorno e relocação de refugiados em razão dos conflitos internos. Os militares são treinados no Brasil para exercer funções específicas no Haiti, pois o objetivo é ajudar o desenvolvimento do país, como, por exemplo, o Exército oferece cursos de operador de máquina, abertura de poços artesianos, abertura e asfaltamentos de estradas, construção civil como escola, orfanatos, hospitais e outros. Outras atividades que exercem no Haiti já executam no Brasil como a de cozinheiro, motorista, equipe de saúde, controle almoxarifado, compras, comunicação, entre outras.

As atribuições dos militares na missão de paz, chamadas de *peacekeeping*¹⁸, estão pautadas nas ações internacionais: princípio da imparcialidade, o princípio de não utilizar a força armada, e caso tenha que utilizar seria somente em legítima defesa. Esses princípios estão pautados no documento da MINUSTAH. Há indícios que a partir de 2017 a ONU diminuirá o contingente de militares, e alguns países se retirarão do Haiti; nesta direção, o Brasil desde 2014 está reduzindo gradativamente o seu efetivo de militares brasileiros e também outros países fizeram o mesmo. Futuramente, o Haiti não terá mais as tropas de

¹⁷ *United Nations Stabilization Mission in Haiti.*

¹⁸ Operações de manutenção da paz.

militares em seu território. Conforme salientado, a ONU estabeleceu parâmetros para alcançar a paz em países que necessitam dessa intervenção e, neste caso, juntamente com o Exército Brasileiro. Todo esforço empreendido pelo militar para participar da missão de paz também inclui sua motivação para se inserir no processo de expatriação na missão que irá protagonizar uma experiência de vida pessoal e profissional e implica em ser expatriado para um país sob condições sociais, econômicas e políticas adversas, o que gera interesse em compreender a motivação dos militares para participar deste processo.

De acordo com o Exército Brasileiro (CARDOSO, 1998) para compor a força de paz, vários são os cargos e, com sua respectiva hierarquia. Os militares estão distribuídos em duas classes: oficiais (generais, coronel, tenente coronel, major e capitão) e praças compostas pelos graduados (subtenente, sargentos e cabos) e os soldados. Essas classes se subdividem em outras de acordo com o nível de responsabilidade e qualificação profissional.

A carreira militar é estruturada de forma singular, diferenciando-se das carreiras civis em vários aspectos, iniciando pelas características, 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.

A hierarquia militar é a base da organização das Forças Armadas e compõe a cadeia de comando a ser seguida por todos os integrantes dentro de sua estrutura organizacional (<http://www.eb.mil.br/>). Representada pela Figura 4.

Figura 4 - Cadeia de comando



O Exército Brasileiro, ao incorporar os preceitos da missão de paz, leva em consideração a sua cultura militar, regras de engajamento, regulamento interno, entre outros. As características da profissão de militar nas Forças Armadas (FFAA) são encontradas no site do Exército Brasileiro (<http://www.exercito.gov.br/web/guest/caracteristicas-da-profissao-militar>):

- a) Convivência com o risco: nos treinamentos ou missões as quais são destinados existe a possibilidade de risco de morte inerente à profissão.
- b) Disciplina e hierarquia: relacionadas às atividades militares, são os preceitos rígidos que devem ser respeitados e ao ingressar nas Forças Armadas o militar tem de obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional.
- c) Dedicção exclusiva: o militar não pode exercer qualquer outra atividade profissional em razão das exigências em estar 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) Ter disponibilidade à mobilidade geográfica: o militar pode ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, indo residir, em alguns casos, em locais destituídos de infraestrutura de apoio à família.
- e) Vigor físico: a preparação física é considerada importante no desempenho das atribuições militares, sendo submetido, durante toda a sua carreira, a exames médicos e testes de aptidão física periódicos, 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 dos diversos níveis de exercício da profissão militar e realiza 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 sindicalizar-se 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 do Estado.
- i) Restrições a direitos trabalhistas: o militar não usufrui 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. Convocado.

- j) Vínculo com a profissão: mesmo quando na inatividade, o militar permanece vinculado à sua profissão. Os militares na inatividade, quando são reformados, constituem a "reserva" de 1ª linha das Forças Armadas, devendo se manter prontos para eventuais convocações. Caso seja chamado a exercer suas funções militares para o retorno ao serviço ativo, conforme prevê a lei, independente de estarem exercendo outra atividade, não poderá tal motivo lhe eximir dessa convocação.
- k) Consequências 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 se tornam estreitamente ligada: a formação do patrimônio familiar é extremamente dificultada; a educação dos filhos é prejudicada; o exercício de atividades remuneradas pelo cônjuge do militar fica, praticamente, impedido; e o núcleo familiar não estabelece relações duradouras e permanentes nas cidades em que residem.

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. Sendo assim, quando o militar ingressa no Exército Brasileiro, recebe orientações sobre todos os preceitos da cultura militar, bem as informações sobre a possibilidade para participar de missões de paz.

O Exército Brasileiro possui um protocolo para o processo de expatriação dos militares em missão de paz, que se inicia com a **primeira etapa, da seleção.**

O processo de recrutamento e seleção instaurado pelo Exército Brasileiro para recrutar militares que participem da missão de paz no Haiti segue alguns critérios adotados:

- 1) O militar deve preencher uma declaração informando que sua participação é voluntária na missão de paz no Haiti;
- 2) Estar em condições físicas e de saúde;
- 3) Realizar avaliação psicológica, conduzida pelo CEP (Centro de Estudos de Pessoal) do Exército, que consiste em entrevista individual e aplicação de teste psicológico. Após o resultado, se o militar for aprovado inicia a segunda etapa que é a preparação.

A participação na missão de paz torna-se atrativa por algumas razões entre elas: ter no histórico de sua carreira com a participação em uma missão de paz, o salário é duplicado e o seu recebimento é em dólar, oferecem alojamento e alimentação, entre outros. Esses benefícios são apresentados ao militar desde o início da seleção, pois assim que o Exército os informa das vagas para a missão, inicia-se o processo. Mesmo que todos os requisitos sejam preenchidos, não garante o sucesso da expatriação, considerando que obter benefícios justos e equitativos são aspectos atraentes para o ingresso e permanência na missão (HOMEM; TOLFO, 2008).

A segunda etapa consiste na preparação dos contingentes, que ocorre por meio de treinamentos oferecidos pelo Exército Brasileiro e incluem: atividades físicas e treinamento operacional com simulações de situações que ocorrem no Haiti (controle da violência, método de segurança da população e de autoridades, serviço de inteligência militar, situações de emergência e desastres dentre outros). Posteriormente a essa preparação, o Exército Brasileiro envia os militares para uma cidade do Brasil que tenha condições climáticas parecidas com o Haiti, (por exemplo, Aquidauana, no Mato Grosso). Logo após essa etapa é indicada a data de partida. Outro aspecto importante da expatriação é a inserção dos militares no país anfitrião, para isso o Exército Brasileiro (EB) propõe estudos sobre a história do Haiti, cultura local (alimentação, hábitos e costumes), idioma local, situação econômica, entre outros, com o objetivo de conhecer a realidade do país, favorecendo assim a adaptação em uma nova cultura. Nessa fase também o Exército Brasileiro disponibiliza aulas de idioma francês e noções básicas de *kreyòl ayisyen*¹⁹ para auxiliar o militar na comunicação naquele país. O EB envia em todas as tropas de paz, intérprete de inglês e francês, bem como contrata haitianos que facilitem a comunicação em *kreyòl* durante a missão paz no Haiti.

A terceira etapa implica na desmobilização (retorno ao país de origem), pois ao voltarem ao Brasil após seis meses de missão os militares foram recebidos em várias OM (Organização militar – quartel) do Exército Brasileiro e nesses locais os militares ficaram aproximadamente de 2 a 4 dias. A razão de estarem confinados é para realizar uma avaliação dos aspectos relacionados à saúde - se não

¹⁹ Idioma haitiano que é também conhecido como *creole*.

contraíram nenhuma doença sexualmente transmissível, por exemplo, a AIDS, pois o índice dessa enfermidade é alto no Haiti - e avaliação psicológica, para verificar seu estado emocional, que tem por objetivo analisar se houve ou não impactos psicológicos que possam adoecer o militar. Se for detectado algum tipo de transtorno emocional, este militar será encaminhado ao atendimento psicológico do Exército Brasileiro. Após essa avaliação o militar será liberado para se deslocar para casa com sua família, caso esteja esperando na base militar, pois nem sempre o desembarque é na cidade de origem. O Haiti é o país que o grupo de militares pesquisado atuou na missão de paz, sendo importante a contextualização dos dados históricos do referido país.

Figura 5 – Orfanato, Haiti.



Fonte: Acervo da pesquisadora, 2015.

Figura 5 - Alojamento em container, Haiti.



Fonte: Acervo da pesquisadora, 2014.

3 MÉTODO

Um estudo científico é um processo no qual o pesquisador busca encontrar evidências em um mundo à ser explorado e possibilita aprofundar a compreensão de um problema por meio de um planejamento estruturado, detalhado e consistente.

Segundo Lakatos e Marconi (2006), a pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que necessita tratamento científico e se constitui como um direcionamento para conhecer a realidade, ou para descobrir verdades parciais. No mesmo sentido, Gil (1999) entende que a pesquisa é um processo que busca ser racional e sistemático para proporcionar respostas aos problemas propostos. Quanto ao seu objetivo, a método do trabalho tem o intuito de apresentar como as informações, que são imprescindíveis para a estruturação e resolução dos problemas, devem ser coletadas e administradas (MALHOTRA, 2006).

O método é um percurso que remete o pesquisador a uma série de inquietações sobre como realizar sua investigação, uma preocupação plausível em razão da utilização de procedimentos e técnicas capazes de responder a sua pergunta de pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa é de natureza exploratória, que se utiliza de procedimentos mistos (quantitativa e qualitativa), com corte transversal e delineamento longitudinal. Os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema, por meio do estudo de fenômenos ou fatos que ainda são pouco conhecidos (TRIVIÑOS, 1997).

Em relação ao método quantitativo é caracterizado pelo emprego de técnicas estatísticas, tanto na coleta como no tratamento dos dados. Os instrumentos utilizados permitem avaliar os fenômenos que possam ser quantificados, cujos resultados são produtos principalmente de sínteses e análises estatísticas (MALHOTRA, 2006; VERGARA, 2010).

A pesquisa qualitativa, a qual trabalha com o “universo de significados, aspirações, crenças, valores e atitudes que correspondem a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos

que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (MINAYO, 1994, p. 22). A utilização da abordagem qualitativa possibilita compreender a realidade por meio de um processo interpretativo que reconhece e valoriza a subjetividade e seu estudo está centrado no ser humano e no entendimento dos sentimentos e significados que se relacionam ao fenômeno investigado (FLICK, 2013). Uma pesquisa fundamentada em métodos qualitativos, se preocupa, essencialmente, em apreender processos, comportamentos e ações que encontram-se no campo do fenômeno estudado por meio da linguagem, das narrativas e das descrições captadas no processo de investigação.

Para assegurar o estudo do fenômeno em pauta, a motivação e o processo de expatriação dos militares que participaram da missão do Haiti, utilizou-se o método misto, o qual utiliza a associação das abordagens quantitativa e qualitativa e ao integrar amplia a possibilidade em compreender o fenômeno da pesquisa de diversos ângulos (CRESWELL *et al.*, 2011). Segundo Creswell *et al.* (2011, p. 27) o “método misto combina duas abordagens com características antagônicas”, elas se combinam de forma que uma prevalecerá sobre a outra ao mesmo tempo em que podem se complementar na apresentação de resultados. Para elucidar sobre o método misto, é importante relembrar os conceitos de cada uma das abordagens: Quantitativa e Qualitativa.

Alguns argumentos são utilizados por Creswell *et al.* (2011) para justificar a utilização da pesquisa com o método misto:

- O argumento da insuficiência – seja quantitativo ou qualitativo podem ser insuficientes sozinhos.
- O argumento de múltiplos ângulos – aproximações quantitativas e qualitativas provém várias perspectivas para melhorar e enriquecer o significado de uma perspectiva singular
- O argumento de que quanto mais evidências melhor – a combinação dos métodos provém de mais evidências.

No quadro 3 são demonstrada das diferenças entre a pesquisa Quantitativa, Qualitativa e Mista.

Em relação ao desenho da pesquisa, esta consistiu de duas pesquisas, sendo que uma foi embasada no estudo transversal e a outra foi longitudinal. O primeiro analisa o fenômeno em um determinado

momento, ou seja, apresenta-se como uma “fotografia” ou um corte instantâneo. Portanto, os cortes transversais chamados de *cross sectional*, aplicam-se às investigações que não necessitam acompanhar o fenômeno estudado ao longo do tempo e por isso se preocupa com os resultados das amostras selecionadas em um determinado momento da pesquisa (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2012).

Quadro 3 - Diferenças do método Quantitativo (GIL, 1999), Qualitativa (FLICK, 2012) e método Misto (CRESWELL *et al.*, 2011).

Método Quantitativo	Método Qualitativo	Método misto
Tendências a utilizar meios estatísticos.	Tendências a utilizar meios como: histórias individuais, relatos para compreender.	Utiliza o método quantitativo e qualitativo conjuntamente.
Enfatiza a objetividade, na coleta e análise dos dados.	Enfatiza o subjetivo como meio de compreender e interpretar as experiências.	Enfatiza nos aspectos objetivo e subjetivo usando o método misto.
Analisa os dados numéricos por meio de procedimentos estatísticos.	Analisa as informações narradas de uma forma organizada, mas intuitiva.	Analisa os resultados e integra as informações quantitativa e qualitativa na discussão dos resultados.
A força da pesquisa quantitativa é um modo de inquirir usado geralmente por pesquisas dedutivas, quando a compressão está em testar teorias ou hipóteses, proporciona informação descritiva, ou examina relacionamentos entre variáveis.	A força da pesquisa qualitativa está em ter seu foco no contexto e significado de vidas e experiências humanas com o propósito dirigido por pesquisa indutiva ou desenvolvimento de teoria.	Integra intencionalmente ou combina estes métodos para usufruir da força de ambos.

Utiliza procedimentos estruturados e instrumentos formais para coleta de dados.	Utiliza informações detalhadas sobre o cenário ou contexto, e enfatiza a voz dos participantes de forma satisfatória e a coleta de dados pode ser realizada não necessariamente por instrumentos formais e estruturados.	Articula a investigação com posições filosóficas e teóricas. O uso de método misto representa a oportunidade de transformar a tensão entre diferentes crenças em um novo conhecimento envolvido por uma descoberta dialética.
---	--	--

Fonte: Elaborada pela autora, 2017 de acordo com Flick (2012) e Creswell *et al.*(2011).

A pesquisa longitudinal, por sua vez, permite estudar e acompanhar um fenômeno por um período de tempo, analisando as mudanças que ocorrem, e, assim permite analisar as permanências e mudanças ao longo da execução da pesquisa (FLICK, 2013). Se a pesquisa transversal é uma fotografia, o estudo longitudinal é um filme. Uma dificuldade apontada a este tipo de estudo é a perda de participantes ao longo da pesquisa, pois podem participar em uma das fases e não dar continuidade nas fases seguintes por razões diversas (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2012).

Com o propósito de elucidar sobre estudos transversais e longitudinais apresenta-se suas diferenças no Quadro 4.

Quadro 4 - Diferença entre os estudos transversais e longitudinais, segundo Berthier e Keen (2006).

Estudo transversal	Estudo longitudinal
Visa caracterizar um determinado aspecto de uma população em um dado momento.	Visa caracterizar as transformações de fenômenos ao longo do tempo.
Estudo e análise em momentos distintos e significativos para a pesquisa, não necessariamente com a	Estudos de séries temporais e acompanhamento do fenômeno por meio da mesma amostra.

mesma amostra.	
Não se preocupa com a perda do sujeito.	Preocupa-se com a perda de sujeitos.
Tempo curto.	Tempo longo.
Investimento financeiro menor.	Investimento financeiro maior.

Fonte: Elaborada pela autora, 2017, de acordo com Berthier e Keen (2006).

A aplicabilidade da pesquisa com delineamento longitudinal e transversal favorece a articulação e o aprofundamento dos fenômenos em questão (RAJULTON, 2001). Para o aprimoramento da pesquisa utilizou-se o processo de triangulação. O conceito de triangulação advém das ciências militares por meio da técnica de navegação em que é baseada a posição de um navio no oceano por meio de três estrelas no céu, assim é possível determinar sua localização. Se tratando de uma pesquisa científica a definição de triangulação não pressupõe localizar-se, mas atribuir significados às conclusões a partir da combinação de métodos com intuito de ampliar a análise da pesquisa utilizando procedimentos de triangulação (ZAPPELLINI; FEUERSCUTTE, 2015).

O fenômeno da triangulação não é recente, pois sua concepção inicia-se nos anos 50 com estudo na área da Psicologia por Campbell e Fiskie (1959 *apud* AZEVEDO *et al.*, 2013). Vários especialistas ressaltam a conveniência da combinação de métodos, devido às fragilidades encontradas em projetos que empregam um único método (AZEVEDO *et al.*, 2013, p. 2). Portanto, os pesquisadores têm a possibilidade de melhorar a precisão de suas investigações, utilizando metodologias distintas, coletando dados de diferentes formas, analisando tais dados por métodos distintos para estudo de um mesmo fenômeno (FLICK, 2013). O autor definiu triangulação como uma combinação de métodos de estudo diferentes para analisar um mesmo fenômeno.

Minayo (2010) divide a triangulação no que tange a coleta de dados e análise e interpretação das informações coletadas. A triangulação utilizada nesta pesquisa foi por meio da abordagem quantitativa buscando objetividade utilizando os questionários e na qualitativa encontrando aspectos da subjetividade dos participantes através de suas verbalizações. Também a observação compôs esta

pesquisa proporcionando uma amplitude sobre o fenômeno pesquisado. (AZEVEDO *et al.*, 2013).

A triangulação dos dados significa olhar para o mesmo fenômeno, a partir de mais de uma fonte de dados, sendo uma das formas a de combinar e articular métodos quantitativos, qualitativos e a observação. Desse modo, esta formatação da presente pesquisa mostra-se apropriada nesta investigação ao utilizar-se de três fontes de coleta e suas respectivas análises.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA

Nesta investigação a sequência de sua realização seguiu um itinerário para chegar ao campo de pesquisa:

- 1) Autorização da pesquisa e aproximação com o campo: Foi enviado ao Ministro da Defesa do Brasil uma carta com a solicitação da autorização da pesquisa, assim como encaminhou-se também o projeto para conhecimento dos objetivos e das etapas da investigação. A primeira resposta foi de recusa e foi autorizado somente o acesso aos questionários de pesquisa de clima já realizada com militares durante a missão de paz e no retorno do Haiti. A documentação para autorização da pesquisa foi enviada novamente para o Ministro da Defesa e com outra carta explicativa e argumentativa da importância do estudo e a resposta enviada foi de aceitação da realização da pesquisa com informações sobre as pessoas para entrar em contato com o Centro de Estudos de Pessoal (CEP) do Exército no Rio de Janeiro. Na sequência foi encaminhado o projeto ao Centro de Estudos de Pessoal para apresentá-lo ao Departamento de Psicologia Organizacional (DPO), setor esse que tem a responsabilidade de realizar avaliação psicológica para selecionar os militares para participar de missão de paz. A pesquisadora e a professora orientadora se deslocaram ao Rio de Janeiro para apresentar o projeto aos psicólogos e responsáveis da DPO que após a apresentação demonstraram grande interesse em auxiliar na investigação facilitando o acesso aos militares para aplicar os questionários e realizar as entrevistas tanto no Brasil como no Haiti, além de mencionarem, também, a importância em ter acesso aos resultados sobre a motivação de

militares que participam da missão de paz no Haiti. Após essa apresentação o Coronel responsável entregou um organograma das prováveis datas da avaliação psicológica dos candidatos à expatriação para a participação da pesquisadora juntamente com equipe do CEP.

- 2) Aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de ética em pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de Santa Catarina.
- 3) Pré-teste: foi realizado com o contingente “20”, número que o Exército utiliza para identificar o grupo de militares que são destinados para o Haiti. Antes de partirem para o Haiti foram aplicados os questionários em 10 militares que estavam sendo selecionados para participar da missão de paz no Haiti, em etapa que ocorreu em Porto Alegre – RS, e constatou-se que não seriam necessárias adaptações, pois houve compreensão de todas as perguntas que constavam nos questionários. Também foi testado o instrumento qualitativo e, para tanto, foram realizadas duas entrevistas antes do deslocamento ao Haiti, compostas de perguntas que os militares avaliaram de fácil compreensão e a pesquisadora avaliou que respondiam aos objetivos elaborados. A realização do pré-teste também foi realizado no Haiti, onde os militares atuavam na missão de paz e aplicou-se novamente os instrumentos do questionário e da entrevista e esta etapa foi importante porque houve a possibilidade de conhecer a realidade do campo de pesquisa, o que facilitou a adaptação da pesquisadora no ambiente militar e houve a aproximação no campo de destino da missão. No momento do retorno ao Brasil a pesquisadora realizou entrevistas e aplicou novamente o questionário, que manteve o mesmo formato, modificando o tempo verbal em cada fase de pesquisa, pois o comentário dos participantes no pré-teste que responderam aos questionários e realizaram as entrevistas foi de que as questões abordadas foram facilmente compreendidas. Em relação ao local da aplicação dos questionários tanto no pré-teste como na pesquisa propriamente dita nos dois momentos T1 e T3 no Brasil foram disponibilizados auditórios para a equipe do CEPE, bem como para a pesquisadora. As entrevistas nestes dois momentos foram em locais que proporcionaram o sigilo, pois foram

instalações de sala de aula onde não havia fluxo de pessoas e foi possível realizar as entrevistas sem intercorrências. No momento T3 no Haiti as salas disponibilizadas foram containers que não estavam sendo utilizados pelos médicos e foram cedidos para a pesquisadora, por configurar-se um lugar com menos ruídos e impossibilidade de escuta externa das verbalizações dos militares.

A figura 6 foi elaborada com intuito de demonstrar o percurso da pesquisadora para efetivar o doutorado, bem como a importância de diversas possibilidades para efetivar um estudo longitudinal. O trajeto percorrido pela pesquisadora se aproximou de 90.000km computando o deslocamento para estudos no doutorado, contato inicial e explicações sobre o projeto para o comando do Exército, coleta de dados no interior do Rio grande do Sul e no Haiti, primeiro para o pré-teste e depois para o estudo em si, análise dos dados quantitativos em Portugal (Figura 3). Algumas dificuldades ocorreram para a realização desta pesquisa, percorrer o trajeto onde ocorria a seleção foi uma delas, pois esta etapa existia em vários Estados do Brasil e a pesquisadora acompanhou a seleção do CEPE onde havia o maior número de militares. Outra dificuldade foi a conciliação do trabalho da pesquisadora com a referente pesquisa em relação a um estudo longitudinal e para acompanhar todas as etapas inerente a pesquisa, na seleção, no Haiti e no retorno ao Brasil. Para a execução desta pesquisa foi imprescindível a compreensão da Universidade onde a pesquisadora trabalha, com a autorização para se deslocar nas etapas que consistiram em desenvolver a pesquisa.

Figura 6 - Distância percorrida



3.3 PARTICIPANTES

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada entre junho de 2014 e junho de 2015, período no qual ocorreu a seleção e treinamentos no Brasil/RS, deslocamento ao Haiti e o retorno ao Brasil dos militares expatriados. O embarque ao Haiti foi realizado por escalamento; a cada retirada de militares da base militar outros militares no Brasil eram

enviados para o país completando o revezamento do grupo. O início para a missão de paz da maioria dos militares ocorreu em dezembro de 2014 e o retorno entre maio e junho de 2015. Os militares que responderam aos questionários e participaram das entrevistas deste estudo, o fizeram voluntariamente e foram informados pela pesquisadora de que suas respostas individuais seriam confidenciais, conforme explicitado no TCLE.

Os critérios de escolha dos participantes desta pesquisa foram de que se tratasse de militares e ingressantes na missão de paz no Haiti no segundo semestre em 2014, em razão deste estudo ser longitudinal. Houve a necessidade desse recorte, pois a missão tem duração de seis meses para cada grupo de militares, chamado pelo Exército de contingente, e após esse período ocorre o revezamento com outro grupo. Cada contingente do Exército Brasileiro tem um número de sequência e o grupo que foi pesquisado intitula-se “21º contingente”. Foram selecionados 1200 militares para compor o 21º contingente (grupo de militares que foram selecionados e treinados para atuarem em missão de paz no Haiti). Ao final da avaliação, os psicólogos emitem um parecer por escrito contendo “indicado” para aqueles que foram aprovados e “contraindicado” para os militares que na avaliação psicológica não apresentam condições emocionais para participar da missão de paz. Alguns militares selecionados ficaram na condição de suplentes, caso houvesse troca ou a desistência desses outros militares selecionados, sendo que nesse contingente não ocorreu a troca. No Haiti, ao longo da missão, poderiam ocorrer diversas situações como: falta de adaptação ao local, morte, invalidez do militar dificultando a verbalização ou a falta de compreensão cognitiva, expulsão do Exército, repatriação antecipada por má conduta, dessa forma poderia ocorrer o retorno prematuro desses militares ao Brasil.

3.4 INSTRUMENTOS

Na coleta de informações foram utilizados os seguintes instrumentos:

1. No estudo quantitativo foi utilizado o questionário sobre motivos dos militares para participar da missão de paz no Haiti e sobre o fenômeno de expatriação (Apêndice A). O questionário é um documento

contendo uma série de perguntas ordenadas para serem respondidas por escrito pelos participantes da pesquisa, com o objetivo de coletar informações para atingir um número expressivo de pessoas, para o propósito da investigação (LAVILLE; DIONNE, 1999; APPOLINÁRIO, 2006;). A motivação para participar numa missão de paz foi avaliada a partir de uma adaptação de um questionário da versão portuguesa da *Motivation Work Scale*²⁰ (GAGNÉ *et al.*, 2010), anteriormente aplicada no contexto militar (CHAMBEL *et al.*, 2015). Para este estudo a medida foi adaptada para analisar a motivação numa missão de manutenção da paz em Portugal. Esta escala é composta por 16 itens que avaliaram quatro dimensões.

1) Intrínseca com os itens: 1, 7, 20, 30.

1. Porque eu gosto muito de participar nesta missão no Haiti.

7. Porque participar numa missão me vai trazer realização e crescimento pessoal.

20. Porque esta missão se adequa aos meus valores pessoais.

30. Porque vou ter uma experiência que vai enriquecer a minha vida.

2) Identificada com os itens: 2, 3, 23, 32.

2. Porque me vai permitir cumprir com os meus objetivos da minha carreira militar.

3. Porque me vai permitir desenvolver as minhas competências como militar.

23. Porque me dá a sensação do dever cumprido

32. Escolhi participar nesta missão porque me permitirá ser promovido.

3) Introjetada com os itens: 4, 13, 16, 24.

4. Porque eu tenho que mostrar que sou um bom militar.

²⁰ Escala da motivação no trabalho.

13. Porque eu não posso falhar como militar.

16. Porque o comando do Exército Brasileiro achou importante que eu participasse da missão de paz.

24. Porque a minha reputação no Exército depende da minha participação nesta missão.

4) Extrínseca com os itens: 13, 14, 25, 37.

13. Porque eu não posso falhar como militar

14. Porque me vai permitir ganhar dinheiro extra.

25. Eu vou participar nesta missão pelo dinheiro que vou ganhar.

37. Porque eu precisei ganhar este dinheiro extra.

Estes itens foram distribuídos aleatoriamente ao longo do questionário. O questionário sobre expatriação foi elaborada pela pesquisadora (ad hoc) com perguntas baseadas na literatura que versa sobre expatriação (BLACK; GREGERSEN, 1991; BLACK *et al.*, 1991; JOLY, 1992; KETS DE VRIES, 1997; HOMEM; TOLFO, 2008; VIANNA; SOUZA 2009). Esta foi composta por sete itens e distribuídos e intercalados no questionário da motivação. Também foram incluídas nesse questionário perguntas sobre saúde e bem-estar no trabalho com objetivo de compor parceria futura com a equipe da professora da Universidade de Lisboa Dr.^a Maria José Chambel, a qual desenvolve pesquisa nessas temáticas.

Foram 7 os itens do questionário que compuseram o Processo de Expatriação:

15. Porque foram suficientes as informações disponibilizadas pelo Exército Brasileiro que me ajudaram a decidir minha participação na missão.

19. Porque considerei adequado o tempo de permanência no Haiti para trabalhar na missão de paz.

26. Porque aprendi sobre a cultura do Haiti.

36. Porque gostei de conhecer outras culturas e outros países.

38. Porque me adaptei facilmente em outro país.

40. Porque tive facilidade para me comunicar com pessoas de outros países.

45. Porque me preparei para atender às necessidades da população haitiana que garantam a paz.

Esta pesquisa se caracteriza como *survey* que é um método de coleta informações por meio de questionário para obter descrições quantitativas de um determinado grupo. Este tipo de estudo está em consonância com esta pesquisa pelo seu viés exploratório que pretende buscar novos conceitos e se são adequados para medirem uma determinada variável.

A pesquisa *survey* de caráter quantitativo e corte transversal ocorreu nesta pesquisa com o intuito de estabelecer a relação entre as variáveis em determinada situação (FREITAS, 2006). No estudo 1, selecionou a amostra de 425 militares antes da missão de paz (T1), 508 militares no Haiti (T2) e 593 participantes no retorno ao Brasil (T3), portanto foi possível a realização no corte transversal, pois foram momentos diferentes com sujeitos diferentes e o estudo não se manteve os mesmos sujeitos. No momento T1 a coleta de dados ocorreu em vários locais do Brasil e o maior número de militares estavam no Rio Grande do Sul, no momento T2, muitos militares estavam em atividades no momento da aplicação dos questionários e no momento T3, no retorno ao Brasil, a maioria dos militares desembarcaram em Santa Maria RS, no entanto outros militares retornaram a outros estados e não foi possível aplicar os questionários nesses outros locais.

O método *survey* do levantamento do estudo quantitativo de desenho longitudinal é especificado pela coleta de dados com o objetivo de identificar a evolução e alteração no comportamento das variáveis do fenômeno estudado, que acompanhou a missão ao longo do tempo. Nesse estudo quantitativo, a amostra foi de 90 militares, os quais foram os mesmos que participaram respondendo os questionários nas três etapas da pesquisa momentos T1, T2 e T3. Portanto, no estudo longitudinal a amostra $n = 90$ foi separada somente para este estudo, não sendo incluído na amostra do estudo transversal.

Explicou-se também para os participantes que haveria três coletas com os militares nos três momentos da missão de paz, antes de partirem, no Haiti e no retorno ao Brasil.

2. No estudo qualitativo foi utilizada a entrevista organizada por meio de um roteiro semiestruturado e foram realizadas com seis sujeitos.

A entrevista é um meio de coleta dos fatos relatados por pessoas que vivenciam uma determinada realidade que está sendo pesquisada

(MINAYO, 1994). Pode ser definida como um “processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado” (MINAYO, 1994, p. 86). As informações obtidas por meio das entrevistas são de natureza subjetiva, pois são percepções que o informante tem sobre o assunto abordado (HAQUETTE, 2001). A grande vantagem da entrevista é que permite a captação imediata e corrente das informações desejadas e possíveis dúvidas podem ser esclarecidas no momento em que ocorrem; caso alguma dúvida permaneça é possível retomar o conteúdo com o entrevistado (LUDKE; ANDRÉ, 1986). A entrevista semiestruturada parte de certos esquemas básicos que compõem um roteiro de perguntas previamente formuladas, o que permite que o entrevistador tenha flexibilidade para adaptar questões quando houver necessidade (LUDKE; ANDRÉ, 1986; MINAYO, 1994). As entrevistas tiveram um roteiro pré-estabelecido e foram elaboradas a partir da literatura sobre o tema e constituídas em blocos temáticos para facilitar a organização das respostas sobre cada tema (Apêndice B) Foram estruturada em 4 partes: 1: identificação, 2: histórico profissional, 3: expatriação e 4: motivos para participar da missão de paz no Haiti. As entrevistas foram gravadas a partir da explicação dos objetivos da pesquisa, bem como da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e explicou-se também que haveria outras duas etapas das entrevistas, procedimentos os quais todos os participantes consentiram. Após o aceite, o gravador foi colocado em local visível e poderia ser desligado se o participante assim o desejasse. Após a realização das entrevistas, as mesmas foram transcritas na íntegra. Ao final desse procedimento foi informado aos sujeitos que, ao término da pesquisa os mesmos receberiam comunicado de que a pesquisa estaria disponível para consultas dos resultados. (Apêndice B). Os militares foram convidados a participar das entrevistas logo após o preenchimento dos questionários no momento 1, 2 e 3.

3. Observação livre: a técnica de observação livre não participante foi utilizada pela pesquisadora para coletar dados de observação da realidade pesquisada. Como o próprio nome diz “livre” em razão de que os dados coletados seriam registrados sem a utilização de perguntas diretas, e não participante pois o pesquisador entra em contato com a realidade dos sujeitos pesquisados sem integrar-se a ela (LAKATOS; MARCONI, 2006). A observação livre facilita a

compreensão dos acontecimentos identificando o sentido, a orientação e a dinâmica de momento (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

4. Diário de campo: foi utilizado a partir das observações livres para anotar as observações (percepções e impressões). Observações, registros de reações e sentimentos, pensamentos, comportamentos, interações sociais, eventos constituem objeto de registro do diário de campo. É um documento para obter um registro pessoal, no qual são considerados instrumentos de autorrelato usado para examinar as experiências vividas pelo pesquisador (FLICK, 2013).

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETAS DE DADOS

O desenho deste estudo teve três fases distintas na coleta de dados e no desenvolvimento da pesquisa, especificamente no que se refere à aplicação dos instrumentos de pesquisa (questionário e entrevista):

- a) Momento T1 - inicial: antes de partirem para missão de paz no Haiti (fase pesquisada no Brasil);
- b) Momento T2 - intermediária: na missão de paz no Haiti (fase pesquisada no Haiti);
- c) Momento T3 - final: retorno ao Brasil (fase pesquisada no Brasil).

Para a coleta de dados dessa pesquisa com os militares o Centro de Estudos de Pessoal (CEP) possibilitou que a pesquisadora acompanhasse a equipe de psicólogos militares no processo de inserção do militar em missões de paz. O grupo de militares do CEP teve a seguinte configuração: um chefe da equipe (Major) e três psicólogos que realizavam entrevistas e aplicavam testes psicológicos para selecionar os militares, sendo que a cada fase (antes, durante e depois da missão) a equipe mudava seus componentes, ou seja, não eram os mesmos psicólogos que acompanhavam os militares, em razão do revezamento de viagens que o comando do CEP determina. Cada equipe de psicólogos acompanha uma etapa do processo de expatriação, portanto há equipe que participa do primeiro momento que é a seleção de militares, no momento 2 outra equipe de psicólogos acompanha os militares no Haiti e na última fase outra equipe de psicólogos acompanham a chegada dos militares no Brasil.

O local escolhido para a aplicação dos questionários e entrevistas

levou em consideração os aspectos éticos e as condições favoráveis do ambiente para a participação na pesquisa. Levou-se em consideração também a disponibilidade de horário de cada participante e a preocupação com as instalações na realização das entrevistas que favorecesse o sigilo das informações.

Quando a equipe do CEP chegava aos quartéis no Brasil, na fase de recrutamento, iniciavam com uma reunião junto aos candidatos à expatriação onde apresentavam todos os componentes da equipe, bem como a pesquisadora e explicavam detalhadamente o que ocorreria nos dias em que a equipe do CEP permanecesse no local. Inicialmente explicavam os procedimentos da avaliação e mencionavam a pesquisa sobre motivação dos militares expatriados para participar da missão de paz no Haiti, destacavam a importância dessa pesquisa e também solicitavam que respondessem prontamente. Após as explicações iniciais o chefe da equipe apresentava a pesquisadora e destinava um tempo para que explanasse sobre objetivos da pesquisa, consentimento livre e esclarecido e preenchimento dos questionários.

Para localizar os militares no momento T2 e T3 foi utilizado o código criado por cada participante no momento T1: os primeiros dígitos do CPF e RG e o primeiro nome do pai e da mãe. Novamente explicou-se os objetivos da pesquisa, bem como o preenchimento dos questionários.

Quadro 5 - Síntese dos procedimentos da pesquisa

Momentos	Instrumentos aplicados	Local
T1	Questionários e entrevista	Pré-missão no Brasil
T2	Questionários e entrevista	Missão propriamente dita no Haiti
T3	Questionários e entrevista	Pós - missão retorno ao Brasil.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No quadro 5 foi elaborada uma síntese dos procedimentos da pesquisa para facilitar a compreensão das etapas ocorridas (momentos), instrumentos utilizados e o local no qual ocorreu a aplicação dos instrumentos de pesquisa.

A seguir será apresentada uma descrição detalhada das fases da pesquisa: momento T1, momento T2 e momento T3.

Início da missão	meio (3 meses depois)	Retorno ao Brasil (totalizando 6 meses)
Momento T1	Momento T2	Momento T3

Linha do tempo do percurso da pesquisa

a) **O momento T1**

Após a autorização do Ministério da Defesa de Brasília a pesquisadora se deslocou para as cidades escolhidas para aplicar os instrumentos da pesquisa nos militares que participariam da missão de paz no Haiti. Essa etapa ocorreu em junho de 2014, sendo a coleta em sua maioria no estado do Rio Grande do Sul nas cidades de Santa Maria, São Gabriel, Porto Alegre e Uruguaiana. Também foram selecionados militares de outros estados do Brasil, mas não foi possível acompanhar em razão da seleção ter ocorrido no mesmo período da seleção já citada. No local da seleção a recepção foi pelo comandante da Organização Militar (OM) e logo após as boas vindas iniciamos a coleta de dados nas instalações destinadas para esse fim. Primeiramente os militares foram convidados para participar do preenchimento dos questionários e participar das entrevistas e em seguida foram explicados os objetivos da pesquisa, bem como esclareceu-se sobre o preenchimento do questionário e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C). Alguns militares aceitaram prontamente responder os questionários e participar das entrevistas e outros deles tinham compromissos nas atividades militares e não estavam disponíveis. Assim ao final da etapa da aplicação dos questionários foi agendado o horário e o local das entrevistas.

Logo após a explicação do preenchimento dos questionários todos os militares foram convidados para entrevista e alguns militares se mostraram interessados, assim foi agendado a partir da disponibilidade

dos militares. Também explanado que esses procedimentos iriam ocorrer nos três momentos (T1, T2 e T3). A pesquisadora ficou no local a disposição para as dúvidas sobre o preenchimento dos questionários e o TCLE. Após a leitura e assinatura do TCLE, solicitou-se que destacassem a folha e entregassem a parte. Alguns questionários foram entregues com o TCLE não destacado e imediatamente a pesquisadora retirava a folha do termo de consentimento, para que o militar não fosse identificado.

O CEP realizou a avaliação psicológica com entrevista individual e aplicação de testes psicológicos para selecionar os militares e a pesquisadora foi autorizada a viajar junto com a equipe. A pesquisadora viajou toda a semana no mês de junho para as cidades citadas do Rio grande do Sul para aplicar os questionários e realizar as entrevistas, mas não foi possível que todos os militares respondessem os questionários em razão de algumas datas coincidirem com a aplicação simultânea do CEP, ou seja, outra equipe de psicólogos também estava fazendo a seleção dos militares em outras cidades. Naquele momento o grupo de militares era dividido por período, manhã e tarde, enquanto um grupo respondia o questionário do CEP de pesquisa de clima organizacional com objetivos de avaliar a preparação dos militares para participar da missão de paz no Haiti, outros ficavam aguardando serem chamados para realizar as entrevistas individuais com os psicólogos do CEP e após o preenchimento dos dados assim ocorria sucessivamente até todos passarem pelo mesmo processo. O mesmo ocorria com a aplicação dos questionários da pesquisadora, procedimento esse que foi facilitado pelo chefe da equipe que prontamente auxiliou para que todos os militares presentes naquele momento participassem da pesquisa.

Os questionários foram respondidos pelos militares de forma tranquila. E nas entrevistas, os militares responderam às perguntas relacionadas a ida ao Haiti de forma segura e afirmavam que estavam preparados e quando as perguntas eram voltadas à família manifestavam a preocupação com a distância deles.

b) O momento T2

O momento T2 ocorreu na metade da missão, ou seja, três meses após a inserção dos militares na missão de paz decorrente dos seis meses que permanecerão no Haiti.

A autorização para o embarque para o Haiti por meio das

autoridades do Exército Brasileiro, especificamente do Comando de Operações Terrestres (COTER) de Brasília foi solicitada ao Centro de Estudos de Pessoal (CEP), para que a pesquisadora integrasse a equipe de psicólogos para combinar o trâmite da viagem ao Haiti. Esta se deslocou dois dias antes da equipe do CEPE para percorrer o Haiti e conhecer aspectos culturais da população, bem como observar o modo de vida dos haitianos. Em conversa informal os militares mencionaram a importância da *Minustah* no Haiti que trouxe estabilidade na questão de segurança para o país, assim como também foi importante conhecer os orfanatos que os militares brasileiros visitavam para prestar ajuda humanitária.

Essa etapa ocorreu no meio da missão, em fevereiro de 2015, após 3 meses de atuação dos militares no Haiti. A pesquisadora permaneceu no Haiti na Base Militar General Bacelar durante 11 dias e foi possível conhecer o local onde os militares permaneciam alojados, bem como acompanhou algumas das atividades como: saída para o patrulhamento, rotinas administrativas, momento das refeições, momentos de lazer, como assistir filmes e fazer os churrascos.

O Exército Brasileiro encaminhou a pesquisadora juntamente com o grupo de psicólogos do CEP que aplicaram novamente o questionário de pesquisa de clima organizacional e realizam entrevista em grupo para avaliar as condições físicas do local, gestão do comando, satisfação e insatisfações, liderança e o acompanhamento psicológico, pois estava juntamente com a tropa militar um psicólogo que ficou seis meses no Haiti, acompanhando o estado emocional dos militares. A equipe foi recebida pelo Comandante do 21º contingente que realizou uma palestra sobre a história do Haiti e a situação econômica do país, que avaliou como precária. Destacou também o trabalho dos militares brasileiros que se diferenciam de outros países por sua maneira de agir, pela educação com a população e por contribuírem com obras de infraestrutura e auxílio as questões de segurança no país. As instalações oferecidas para a pesquisadora foram juntamente com as psicólogas do CEP em um *container*²¹ com toda a estrutura (banheiro e ar-condicionado), bem como a alimentação.

Essa etapa também ocorreu em outra Base militar chamada *Cité Solei* e a Base Militar Forte Nacional e foram aplicados os questionários e realizadas as entrevistas. Antes de cada coleta, a pesquisadora

²¹ Chamado de *corimec*, que é a marca do fornecedor dos containers.

explicou novamente sobre o objetivo da pesquisa, o preenchimento e o TCLE e aplicou os questionários, o que manteve a isonomia nos procedimentos.

Já na Base Militar *Citè Solei* houve uma intercorrência no momento da aplicação dos questionários, pois ocorreu um tiroteio próximo a essa base militar e era possível ouvir os estampidos. A pesquisadora e o grupo do CEP ficaram aprensivos com o tiroteio ocorrido e os militares mencionaram ser uma situação corriqueira em razão de ser um local onde se concentravam muitas *ganges*²² que formavam grupos de milícias (grupos armados associadas a prática de crimes). Após o acontecimento, os militares iniciaram o patrulhamento para manter a segurança do local.

Em relação a entrevista nesta etapa, foram encontrados 6 dos 12 militares que participaram da entrevista no momento T1, portanto no período da estadia da pesquisadora no Haiti foi informado que alguns desses militares estavam em campo trabalhando e não foi possível entrevistá-los. As entrevistas foram agendadas e realizadas em salas adequadas que privilegiavam o silêncio e o sigilo. No momento da ida à base de *Citè Solei*, os militares mencionavam sobre uma ocasião em que realizaram a patrulha onde um militar foi atingido por uma projétil de bala na perna e ficaram muito preocupados com o colega. O Exército prestou toda assistência de saúde inclusive o comandante da base militar ligou para sua família para comunicar o acontecimento. O militar que levou o tiro se recuperou bem e sem consequências graves. Também comentaram que algumas emissoras de TV do Brasil haviam distorcido os fatos, falando que foram muitos tiros nos militares brasileiros, mas o que ocorreu foi somente um único que atingiu o soldado.

As entrevistas tiveram pontos de destaques similares ao momento T1 no que se refere ao desenvolvimento das atividades, pois mencionaram que estavam preparados para desempenhar as tarefas propostas e estavam felizes em representar o Brasil nessa missão, considerada importante. No que se refere a família, foram unânimes sobre a saudade que estavam sentindo em razão da distância e da falta de convivência.

Toda a segurança foi oferecida à pesquisadora e ao grupo de psicólogos e para o major do CEP, em todas as saídas da base militar foram escoltados e acompanhados por seguranças militares armados. Os

²² Grupo de pessoas, quadrilha ligada a prática criminosa.

momentos onde ocorreram as escoltas foram para o deslocamento para outras bases militares e a visita a um orfanato no Haiti. Ao final da estadia no Haiti foi realizada uma despedida para a equipe e para a pesquisadora que receberam presentes do comando do Exército Brasileiro no Haiti e ressaltaram a importância do pesquisador civil no âmbito militar, agradecendo e parabenizando a Universidade Federal de Santa Catarina e a pesquisadora pela iniciativa da pesquisa.

c) **Momento T3**

A pesquisadora se deslocou para cidade de Santa Maria no Rio Grande do Sul onde durante uma semana a maioria dos militares retornava do Haiti. Os questionários foram aplicados do mesmo modo do momento T1 e T2 juntamente com a realização da pesquisa de clima do Exército. Os militares foram novamente esclarecidos sobre o objetivo dessa investigação e sobre TCLE. Em relação às entrevistas, foram localizados os 6 entrevistados que participaram do momento T1 e T2 e foi possível continuar o acompanhamento do estudo longitudinal. As entrevistas ocorreram em uma sala que disponibilizaram para a pesquisadora que proporcionou sigilo e que não houvesse interrupções e duraram em torno de uma hora e meia.

Os psicólogos do CEP (Centro de Estudos de Pessoal) chamam esta fase de desmobilização, que tem objetivos de avaliar se houve ou não impactos psicológicos no militar após a vivência na missão de paz, bem como avaliam também a ocorrência de possíveis transtornos mentais. O tempo de permanência no quartel foi de 2 dias para realizarem exames clínicos (para verificar o estado de saúde e se não contraíram doenças) e responderam os questionários do CEP sobre estresse, pesquisa de clima organizacional e realizam entrevista em grupos e individuais para que os militares avaliem a experiência no Haiti. Os militares são liberados após receberem a confirmação de que os exames clínicos estão sem alterações, caso ocorra alguns problemas psicológicos detectados os psicólogos encaminham o militar para atendimento psicológico e psiquiátrico se houver necessidade.

A pesquisadora acompanhou a etapa desde o momento da chegada dos militares, nas refeições e o reencontro com colegas até o momento final que foi a coleta de sangue para os exames e que ocorreu à meia noite. Todos os militares, sem exceção, mostravam-se exaustos e

mencionavam sobre a ansiedade em reencontrar a família e contar suas histórias vividas no período da missão de paz. Também relatavam o quanto aprenderam no Haiti em relação à diferença cultural e sentiram muita tristeza ao presenciar crianças sendo maltratadas e sem a atenção devida. As crianças em sofrimento geram um impacto e comoção demonstrado pelos militares quando mencionavam o assunto, em razão da sua vulnerabilidade e fragilidade, pois, o Haiti não possui políticas públicas estruturadas capazes de organizar estratégias eficazes para resolver as dificuldades sociais. Foi possível perceber o cansaço dos militares, pois foram mais de 12 horas de viagem e momento de espera da conclusão dos exames os deixavam mais ansiosos em razão da expectativa dos resultados, pois havendo alguma alteração deveriam ficar no quartel até que fosse resolvida e analisada a situação. Todos os militares foram liberados e sem nenhuma alteração nos exames e alguns militares seguiram para suas casas, onde relatavam que teria festa a sua espera e outros ainda tinham alguns quilômetros para chegar a sua residência.

A pesquisadora agradeceu a participação de todos, militares, comandante e grupo do CEPE pela valiosa contribuição para essa pesquisa, assim foi um término de etapa considerada de grande aprendizagem tanto para a tese como para aspectos culturais daquele país, bem como para aspectos pessoais ao perceber tantas ações empreendidas no país com intuito de melhorar as condições humanas para a população haitiana.

3.6 PRECEITOS ÉTICOS

As questões éticas são relevantes para a pesquisa, pois deve-se estar atento aos procedimentos de intervenção, para que estes não causem impactos indesejáveis nos participantes de pesquisa, os quais devem ser protegidos pelo pesquisador de situações constrangedoras. Baseado na “teoria da ética” de Murphy e Dinwall foram elencados quatro princípios éticos (FLICK, 2013): 1) não prejuízo: os pesquisadores devem evitar causar danos aos participantes; 2) beneficência: a pesquisa sobre seres humanos deve produzir alguns benefícios positivos e identificáveis, no sujeito participante da pesquisa; 3) autonomia e autodeterminação: devem ser respeitados as decisões e

os valores pessoais dos participantes da pesquisa; 4) justiça: os participantes da pesquisa devem ser tratados igualmente.

Os cuidados éticos foram iniciados com informações a respeito os procedimentos e a autorização do participante da pesquisa por meio do chamado “termo de consentimento livre e esclarecido” (TCLE), o qual se refere a informar a respeito da pesquisa, decisão em participar como voluntário, além de esclarecimentos sobre os objetivos, riscos, anonimato, garantia do sigilo, devolutiva de resultados e contato com a pesquisadora e o Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de Santa Catarina. Além dos princípios éticos deve-se estar atento a resolução do Conselho Nacional de Saúde, nº 196/96 versão 2012 que destina-se a resguardar a integridade física, psicológica, social e moral dos seres humanos que participam como voluntários de uma pesquisa. Faz parte também do rol de documentos a ser levado em consideração pelo pesquisador em psicologia, o código de ética profissional da Psicologia, reelaborado em 2005, pela resolução do Conselho Federal de Psicologia 010/2005.

Os preceitos éticos do código de ética da Psicologia (CFP, 2005) definem no art. 16: “O psicólogo, na realização de estudos, pesquisas e atividades voltadas para a produção de conhecimento e desenvolvimento de tecnologias: a) Avaliará os riscos envolvidos, tanto pelos procedimentos, como pela divulgação dos resultados, com o objetivo de proteger as pessoas, grupos, organizações e comunidades envolvidas; b) Garantirá o caráter voluntário da participação dos envolvidos, mediante consentimento livre e esclarecido, salvo nas situações previstas em legislação específica e respeitando os princípios deste Código; c) Garantirá o anonimato das pessoas, grupos ou organizações, salvo interesse manifesto destes; d) Garantirá o acesso das pessoas, grupos ou organizações aos resultados das pesquisas ou estudos, após seu encerramento, sempre que assim o desejarem”. Assim, com todos os cuidados éticos na realização da pesquisa constroem-se princípios norteadores para não haver intercorrências éticas na validação da pesquisa.

3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados conforme as especificidades dos instrumentos utilizados nos procedimentos quantitativo ou qualitativo, conforme será detalhado em sequência.

3.7.1 Procedimento de análise do estudo quantitativo

A análise quantitativa ocorreu juntamente com a co-orientadora Maria José Chambel, a qual conduz um grupo de doutorandos e mestrandos de diversos países na Universidade Lisboa (UL) em Portugal. A pesquisadora permaneceu na UL por 30 dias para realizar as análises estatísticas que constam nessa pesquisa sob a supervisão da referida professora.

Inicialmente realizou-se a estatística descritiva que possibilitou sintetizar e descrever os dados obtidos por meio do auxílio do programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*²³) na versão 20.0.

A estatística descritiva consiste na análise e interpretação de dados numéricos através da utilização de instrumentos como: quadros, gráficos e indicadores numéricos. Os dados foram também analisados por meio da Análise Fatorial Exploratória (AFE) que consiste em explorar os dados através de técnicas gráficas possibilitando fazer descrições, relações, comparações e correlações do fenômeno estudado (DANCEY; REIDY, 2006). Também foi utilizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) por meio do programa AMOS versão 22.

O modelo teórico da motivação segundo a teoria da autodeterminação (Ryan & Deci, 2000; Gagné et al., 2005) foi o modelo usado para analisar o grau de ajustamento dos nossos dados relativos à motivação. No modelo teórico da expatriação de acordo com os autores Black e Gregersen (1991), Black *et al.* (1991), Joly (1992), Kets de Vries (1997); Homem e Tolfo (2008) e Vianna e Souza (2009) foi o utilizado para analisar o grau de ajustamento dos nossos dados sobre expatriação. A AFC segundo Suhr (2007) é uma técnica estatística para verificar a estrutura fatorial de um conjunto de variáveis observadas, possibilitando que o pesquisador teste as hipóteses de existência de relacionamento entre as variáveis e seus construtos latentes. Em outras palavras, a partir do embasamento teórico, da pesquisa empírica, ou de ambos, concebe-se um padrão de relacionamento, o qual é testado estatisticamente.

O grau de ajustamento dos modelos avaliado foi testado por meio do qui-quadrado, *Standardized Root Mean Square*²⁴ (SRMR), o *Bentler*

²³ Não há tradução.

²⁴ Raiz do Valor Quadrático Médio Padronizada.

Comparative Fit Index (CFI), *Incremental Fit Index*²⁵ (IFI) e o *Root Mean Square Error of approximation*²⁶ (RMSEA).

Também foi utilizada a Análise de Variância (ANOVA) que tem por função “analisar as diferenças entre duas condições ou grupos de pessoas” (FIELD, 2009, p. 298). Sendo possível, portanto, testar se um fator apresenta diferença significativa de médias em relação às variáveis independentes. Desse modo, a análise de variância (ANOVA) foi utilizada para verificar se há diferenças entre as aspirações, considerando o gênero, as faixas etárias e a escolaridade.

3.7.2 Procedimentos de análise do estudo qualitativo

As verbalizações dos participantes nas entrevistas foram transcritas na íntegra e passaram por análise de conteúdo, que consiste em “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (BARDIN, 2011, p. 55). Assim sendo, uma análise de conteúdo requer a administração das técnicas e a utilização da categorização que visa alcançar o núcleo central do texto da entrevista e envolve procedimentos diversos (segundo as regras definidas). Ao utilizar o sistema de categorização, e para simplificar a tarefa de uma análise de conteúdo faz-se a identificação de subcategorias ou atributos inerentes às categorias. Organizar e sistematizar são procedimentos iniciais da análise de conteúdo (BARDIN, 2011).

A organização da análise de conteúdo é executada por fases:

- 1) Pré-análise: escolha do material a ser analisado e a organização sistemática desse material.
- 2) Exploração do material: fase de análise propriamente dita e da utilização de procedimentos na categorização. Esta fase é longa e necessita de atenção para selecionar as verbalizações de acordo com cada tópico.

²⁵ Índice de Ajuste Comparativo de Bentler.

²⁶ Índice de Ajuste Incremental.

- 3) Tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação: os resultados brutos são tratados para tornarem-se significativos.

A análise das entrevistas obteve-se por meio de procedimentos sistemáticos que permitiram a construção da análise de conteúdo através das verbalizações dos participantes da pesquisa. A técnica utilizada propõe analisar o que é explícito no texto para a obtenção de indicadores que permitam fazer inferências (BARDIN, 2011). Após as transcrições das entrevistas uma leitura preliminar foi realizada com intuito de localizar a *priori* conteúdos sobre tipos de motivação e temas da expatriação. Depois de uma primeira leitura das entrevistas, a análise teve o objetivo de codificar (salientar, classificar, agregar e categorizar) trechos da entrevista transcrita e apresentar em forma de tabela, com base na elaboração de matrizes que permitiram agrupar essas informações por meio de conteúdos similares, bem como singulares.

Para melhor visualização das análises (Quadro 6) o material foi organizado em categorias conforme os tipos de motivação no seguinte formato:

1. Motivação autônoma
2. Motivação controlada

Na coluna subcategoria foram agregados os cinco tipos de motivação:

1. Motivação autônoma: motivação intrínseca
motivação integrada
motivação identificada
2. Motivação controlada: motivação introjetada
motivação extrínseca

E na coluna de participantes constam os nomes fictícios dos entrevistados que foram denominados: Sujeito 1, Sujeito 2, Sujeito 3, Sujeito 4, Sujeito 5 e Sujeito 6 que representam os militares entrevistados nos momentos T1 (antes de partirem para missão), momento T2 (no Haiti) e momento T3 (retorno ao Brasil). Na sequência o indicador de registro refere-se às verbalizações de todos os participantes nos três momentos T1 (antes de partirem para Haiti), T2 (no Haiti) e T3 (retorno ao Brasil). Também em relação aos

participantes identifica-os com uma breve apresentação de cada militar. Como último, e não menos importante, incluiu-se a unidade de análise na qual constam trechos que preponderam nas verbalizações sobre os tipos de motivação já citadas anteriormente.

Quadro 6 - Demonstrativo das categorias e subcategorias da motivação, indicador de registro e unidade de análise das verbalizações dos sujeitos

Categoria	Subcategoria	Indicador de registro				Unidade de análise
		Participantes	T1 (antes de partírem)	T2 (No Haiti)	T3 (retorno ao Brasil)	
Motivação Autônoma	Motivação intrínseca					
	Motivação integrada					
	Motivação identificada					
Motivação Controlada	Motivação Introjogada					
	Motivação Extrínseca					

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

A partir do Quadro 6 criaram-se outros quadros e incluíram-se os fragmentos das entrevistas para compor a análise de conteúdo. Finalmente, realizou-se a triangulação dos dados e informações decorrentes da utilização dos diferentes procedimentos, de modo a

articular os resultados das correlações quantitativas com as qualificações decorrentes das verbalizações dos participantes, das observações e dos registros dos diários de campo.

4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES E DOS PROCEDIMENTOS

A Figura 8 apresenta as etapas desta pesquisa para compreensão dos procedimentos adotados nos dois estudos: estudo 1- a) transversal e b) longitudinal. Também mostra o número de respondentes da amostra dos questionários dos participantes da pesquisa, bem como a maneira como foram organizados os dois estudos:

Estudo 1:

a) quantitativo transversal

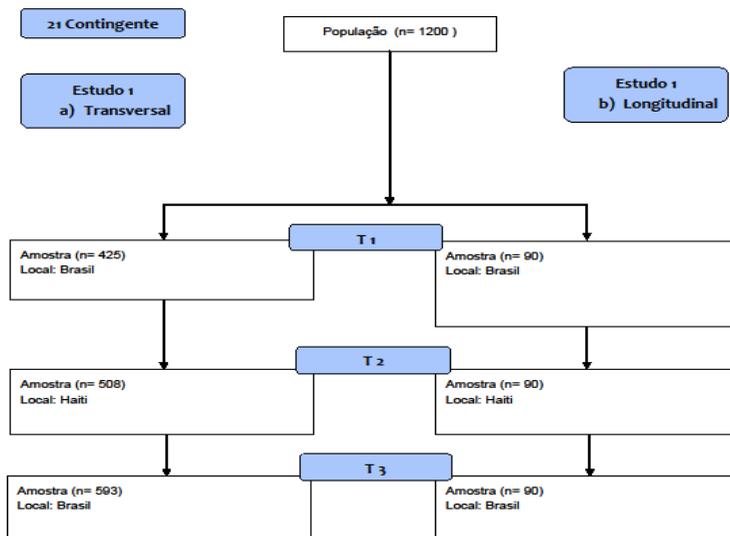
Amostra de corte transversal com diferentes participantes que responderam os questionários nos momentos T1, T2 e T3.

b) quantitativo longitudinal

Amostra do estudo longitudinal, que foi constituída pelos mesmos participantes que responderam nos momentos T1, T2 e T3.

A Figura 8 representa a amostra, bem como o número do contingente que o Exército utiliza para cada grupo, população, amostra e local onde a coleta de dados da pesquisa foi realizada.

Figura 7 - Fluxograma dos estudos 1 e os momentos da pesquisa T1, T2 e T3



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Apesar de a amostra do 21º contingente de militares que participa da missão de paz no Haiti apresentar semelhança na composição das características demográficas como: sexo, idade, patente, escolaridade, nível de instrução, tempo de permanência no trabalho Exército e se participou ou não de outras missões de paz pode haver uma diferença pela região de origem dos militares.

Nas tabelas a seguir será apresentado a investigação nos dois estudos 1- quantitativo transversal e estudo 2 - quantitativo longitudinal e qualitativo longitudinal (misto).

4.1 ESTUDO 1 – QUANTITATIVO TRANSVERSAL

Nesta seção serão caracterizadas as amostras do estudo 1 - quantitativo transversal (Tabela 1). A amostra em questão significa o número total dos participantes separadamente, isso quer dizer que a cada momento - T1, T2 e T3 - foram militares diferentes. Deste modo se demonstra que não foi possível estabelecer uma homogeneidade de uma amostra maior nos 3 momentos, tendo em vista os deslocamentos dos militares no trabalho no Haiti.

4.1.1 Caracterização da amostra dos diferentes respondentes dos questionários nos três momentos

A população total de militares brasileiros que foi destinado a missão de paz no Haiti é de 1200 militares e a amostra neste estudo foi composta nos três momentos que compõem a missão: antes de partirem T1 (n=425), no Haiti T2 (n=508) e no retorno ao Brasil T3 (n=593). Na Tabela 1 mostra-se as características das amostras dos militares que responderam aos questionários nos três momentos em que ocorreu esta pesquisa, no entanto, esses militares não foram os mesmos que responderam ao questionário no estudo longitudinal nos momentos T1, T2 e T3 em sua totalidade, mas optou-se por manter essas informações a título de dados comparativo de modo a identificar aproximações ou diferenças com o maior número de participantes possível.

Tabela 1 - Caracterização da amostra dos diferentes respondentes dos questionários nos momentos T1, T2 & T3 do Corte Transversal

	T1 (n=425)	T2 (n=508)	T3 (n=593)
Sexo			
Homens	422 (99.3%)	493 (97.8%)	587 (99.0%)
Mulheres	3 (0.7%)	11 (2.2%)	6 (1.0%)
Idade (MP)	Mínima 19 anos	Mínima 20 anos	Mínima 20 anos
Média (DP)	Máxima 51 anos	Máxima 54 anos	Máxima 49 anos
	26.3 (8.1)	27.4 (9.6)	26.9 (8.8)
Patente			
Soldados e cabos	269 (63.2%)	285 (56.3%)	341 (58.3%)
Sargentos	114 (26.8)	139 (27.5%)	193 (33%)
Oficiais	42 (9.9%)	82 (16.1%)	51 (8.6%)
Nível de instrução			
Ensino fundamental	49 (10.0%)	30 (5.9%)	50 (8.5%)
Ensino médio	271(63.7%)	308 (60.7%)	381 (64.3%)
Superior	86 (20.8%)	137 (23.0%)	151 (25.5%)
Especialização	5 (1.2%)	26 (5.1%)	10 (1.7%)
Mestrado	2 (0.5%)	7 (1.4%)	0
Doutorado	1 (0.2%)	0	0
Tempo de Exército			
Menos de 1 ano	2 (0.5%)	1 (0.2%)	4 (0.7%)
1 a 5 anos	241 (56.7%)	221 (43.9%)	255 (43.7%)
5 a 10 anos	76 (17.3%)	259 (51.4%)	178 (30.5%)
Mais de 10 anos	106 (24.9%)	22 (4.4%)	147 (25.2%)
Participação em outra missão de paz			
Sim	25 (5.9)	96 (19.2%)	275 (47.0%)
Não	400 (94.1)	403 (80.8%)	310 (53.0%)

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

É possível perceber (Tabela 1) que neste estudo a amostra foi composta em sua grande maioria por homens e as mulheres representaram somente 1,3% da amostra. Essa ainda é uma realidade do Exército e as razões são muitas como foi possível analisar pelas entrevistas e por meio de informações do comando do Exército. Foi destacado que a maioria das mulheres está concentrada na área da saúde e em atividades burocráticas e as vagas para as missões de paz são em sua maioria para cabos e soldados dado que o Exército Brasileiro tem menos militares na função de comando e mais na função de execução de atividades operacionais.

A faixa etária dos participantes nos três momentos (T1, T2 e T3) compreendeu a idade mínima de 19 anos e a máxima de 54 anos ($M=26.3$; $DP=8.1$) e a patente da maioria dos respondentes foi dos cabos e soldados, logo em seguida sargentos e oficiais em todos os momentos (T1, T2 e T3). Conforme aumenta a patente do militar aumenta a idade em razão do longo período de sua carreira passa por vários processos seletivos para se graduar. Os cargos dos militares são bastante complexos em razão das inúmeras variantes de opção de trabalho que um militar exerce. Os cargos que serão descritos foram aqueles encontrados entre os participantes desta pesquisa e serão descritos em linha gerais. Os cargos de oficiais (generais, coronel, tenente coronel, major e capitão) são de mais alta hierarquia e com a função de comandar, cumprir as leis, regulamentos e ordem dentro da OM, bem com o preparo moral, intelectual e físico dos subordinados. Os praças (subtenente, sargentos e cabos) tem como as suas principais funções: auxiliar os oficiais, auxiliar nas instruções do elemento de tropa. As principais atribuições de sargento são: auxiliar os oficiais, fiscalizar a execução das atividades e distribuí-las aos seus auxiliares, conhecer os diversos manuais de instrução e regulamentos, devendo possuir os conhecimentos necessários ao exercício de suas atribuições. E os soldados aprendem a respeitar ordens de seus superiores, aprendem tática de combate, uso de armamento e devem obedecer às instruções específicas de seu comando.

O nível de instrução da maioria dos militares que participaram da missão de paz no Haiti nos momentos T1, T2 e T3 foi o ensino médio; escolaridade obrigatória para ingressar no Exército Brasileiro do ensino médio no alistamento militar.

variou nos três momentos da missão, de 1 a 5 anos de permanência no âmbito militar compreendeu a maioria dos sujeitos da pesquisa no momento T1 (56%) e esse número expressivo explica-se pelas vagas para missão de paz no Haiti que em sua maioria é para cabos e soldados e esses militares estavam há pouco tempo no Exército no momento da missão. No momento T2 (43,9%) prevaleceram os respondentes com o tempo de 5 a 10 anos de atividades no Exército e no momento T3 (cerca de 43,7%) com permanência no trabalho militar de 1 a 5 anos, mantiveram a porcentagem próximas aos momentos T1 e T3 e houve uma redução em relação ao momento T2. Na participação em missão de paz no momento T1, a maioria dos participantes respondeu que não havia participado anteriormente, mas aumentaram consideravelmente no momento T3 os militares com experiência anteriores em missão de paz.

Este resultado dá-se pelo motivo de que o Exército mescla militares sem experiência com militares que apresentam experiência com o propósito de utilizar os treinamentos anteriores para aprimorar a experiência militar, bem como aprender com a participação nesta missão.

4.2 ESTUDO 1 – QUANTITATIVO LONGITUDINAL

4.2.1 Caracterização da amostra dos respondentes dos questionários nos três momentos do Estudo Longitudinal

A amostra foi constituída pelos militares que foram acessíveis e que houve a possibilidade de identificá-los como participantes nos dois momentos anteriores do estudo longitudinal. Somente no momento T3 não foi possível aplicar os questionários com a totalidade de sujeitos pretendida em razão da dispersão geográfica. A primeira fase da seleção dos militares ocorreu durante um mês simultaneamente em várias cidades do Rio Grande do Sul e em outros estados do Brasil. A autorização da realização da pesquisa foi atribuída somente a pesquisadora não sendo permitido a outras pessoas aplicar os questionários.

A localização dos mesmos sujeitos da pesquisa para compor a amostra longitudinal foi possível após terem respondido os questionários nos momentos T1 e T2. Foram identificados por meio dos

três primeiros números do RG e foram tabuladas essas informações no SPSS a cada momento (T1, T2 e T3) e os respectivos respondentes.

Em relação ao número de respondentes variou nos três momentos e ocorreu de forma crescente (quadro 6); explica-se esse fato do momento T1 ter menos sujeitos na pesquisa em razão, como já mencionado, da seleção dos militares ocorrer em vários municípios do Brasil e ao mesmo tempo, pois a cada semana no mês de junho de 2015 ocorria a seleção.

No Haiti, foi aplicado o questionário no grupo selecionado pelo CEPE para responder a pesquisa de clima do Exército e no retorno ao Brasil foram aplicados os questionários na semana de desembarque dos voos advindos do Haiti, mas também não em sua totalidade pelo fato de desembarcarem em outras cidades do Brasil.

Na Tabela 2 apresenta-se a caracterização da amostra do estudo longitudinal, cujos militares responderam ao questionário (n=90), sendo os mesmos participantes que persistiram nos três momentos: T1, T2 e T3.

Tabela 2 - Caracterização da amostra dos respondentes dos questionários no estudo longitudinal nos três momentos (T1, T2 & T3) da missão de paz

	T1, T2 & T3 (n=90)
Sexo	
Homens	90 (100%)
Mulheres	0
Idade (MP)	Mínima 19 anos Máxima 45 anos
Média (DP)	24.4 (6.2)
Patente	
Cabos e soldados	62 (68.9%)
Sargentos	26 (28.9%)
Oficiais	2 (2.2%)
Nível de instrução	
Ensino fundamental	10 (11.1%)
Ensino médio	65 (72.2%)
Superior	15 (16.7%)

Especialização	0
Mestrado	0
Doutorado	0
Tempo de Exército	
Menos de 1 ano	16 (17.8%)
1 a 5 anos	44 (48.9%)
5 a 10 anos	14 (15.6%)
Mais de 10 anos	16 (17.8%)
Participação em outra missão de paz	
Sim	3 (3.3)
Não	87 (96.7)

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Na Tabela 2, que compreende os três momentos do estudo longitudinal com os mesmos sujeitos, verifica-se que a amostra foi composta somente por homens (100%), com idade entre 19 e 45 anos ($M=24.4$; $DP=6.2$). Militares de diferentes patentes participaram deste estudo, mas foram em sua maioria soldados e cabos, 62 (68%). A maioria com o nível de instrução do ensino médio 65 (72.2%), com uma percentagem significativa (48.9%) de permanência no exército de 1 a 5 anos, o que denota pouco tempo de serviço e com uma maioria de militares 87 (96.7) que não tinha participado numa missão de paz. O envio de militares jovens se justifica pela faixa etária no ingresso ao Exército Brasileiro, e que são a maioria soldados e cabos nas Organizações Militares e os militares de carreira como os sargentos, tenentes e coronéis geralmente estão no comando destes.

4.3 ESTUDO 2 – QUALITATIVO LONGITUDINAL

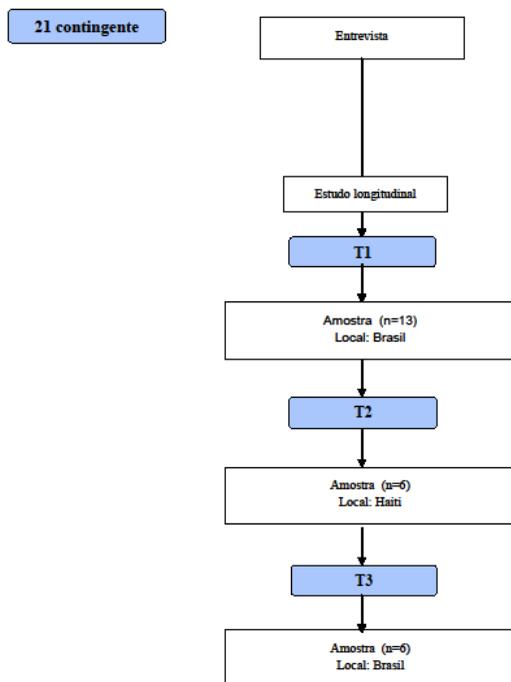
No estudo longitudinal, realizaram-se também entrevistas e após a primeira buscou-se os mesmos militares no momento T2 e assim consecutivamente o momento T3 e as entrevistas só prosseguiram quando encontrou-se os mesmos sujeitos que haviam participado das etapas anteriores. A realização das entrevistas partiu de uma forma diferente, apesar de ter convidado os participantes após o preenchimento

dos questionários nem todos tinham disponibilidade em razão do trabalho dos militares ser intenso e com pouca disponibilidade para essa atividade, portanto o estudo qualitativo teve somente o corte longitudinal. Os militares aceitaram participar das entrevistas voluntariamente no momento T1 e no momento T2 e T3 foram localizados e convidados e se dispuseram a continuar participando das entrevistas.

4.3.1 Caracterização da amostra do estudo qualitativo

Na figura 8 apresenta-se o fluxograma das entrevistas nos momentos T1, T2, e T3, bem como a sequência do momento da entrevista

Figura 8 - Fluxograma do estudo qualitativo nos momentos T1, T2 e T3



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Iniciou-se as entrevistas com 12 militares no momento T1 (antes de partirem para missão de paz) e no momento T2 (no Haiti). Encontrou-se 6 dos mesmos participantes e foram entrevistados novamente, no entanto a pesquisadora permaneceu no período de 10 dias no Haiti e nessa fase da pesquisa houve perda da metade dos sujeitos em razão das atividades que desempenhavam fora da base militar e por estarem de folga, viajando para outros países, o que tornou impossível localizá-los. Finalmente foram entrevistados 6 militares no momento T3 que participaram dos momentos anteriores T1 e T2, completando assim, a totalidade da amostra do estudo longitudinal com os mesmos 6 militares entrevistados nos três momentos. Nos momentos T2 e T3, inicialmente, houve uma dificuldade para agendar a entrevista, pois as atividades militares eram intensas, mesmo após algumas remarcações foi possível realizá-las em sua totalidade no estudo longitudinal.

Na sequência serão apresentadas as informações referentes aos mesmos sujeitos da pesquisa no estudo longitudinal nas três fases dessa investigação e serão retirados alguns dados para preservar a identidade dos participantes.

Inicialmente serão caracterizados (Tabela 3) a nomenclatura se sujeitos, idade, escolaridade, estado civil, número de filhos, tempo de trabalho no Exército e será mantida parte dessa apresentação dos participantes em todas as tabelas de análise de conteúdo, para facilitar a localização dos sujeitos da pesquisa.

Tabela 3 - Caracterização da amostra das entrevistas do estudo longitudinal momento T1, T2 & T3 (n=6).

Nome:	Sujeito 1	Sujeito 2	Sujeito 3	Sujeito 4	Sujeito 5	Sujeito 6
Idade:	47	45	32	22	25	43
Escolaridade de	Ensino médio	Ensino médio	Ensino médio	Superior Incomp.	Ensino Fundamental incompleto	Superior

Estado civil	Casado	Casado	Casado	Solteiro	Casado	Separado
Filhos	2	2	Não possui	Não possui	2	Não possui
Tempo de Exército	29 anos	29 anos	9 anos	4 anos	7 anos	20 anos
Participação em missão de paz anterior	Não participou					
Religião	Espírita	Católico	Católico	Não Possui	Católico	Espírita

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em relação a caracterização dos entrevistados no estudo longitudinal na Tabela 3 é possível perceber que a idade varia entre 22 a 47 anos, em relação a escolaridade a maioria cursou o ensino médio, o estado civil dos participantes é composto em sua maioria casados e a metade dos participantes tem filho.

O tempo de trabalho no Exército variou de 4 a 29 anos, a religião dividiu-se em católico e espírita, um participante mencionou que não possui religião e em relação a participação em missão de paz anteriormente, todos os militares alegaram nunca ter participado desse tipo de missão.

Figura 9 - Companhia de Engenharia e Força de Paz - Haiti



Fonte: Acervo da pesquisadora, 2015.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Serão apresentadas nesta seção a análise e discussão e interpretação dos resultados a partir dos questionários e entrevistas que investigou os tipos de motivação autônoma: intrínseca, identificada e controlada; e introjetada e extrínseca e o processo de expatriação. Na sequência serão apresentados os resultados da análise quantitativa e a *posteriori* a análise qualitativa sobre motivação e o processo de expatriação. Primeiramente serão analisadas os sujeitos respondentes do estudo 1 (transversal) nos três momentos da pesquisa T1, T2 e T3 com o objetivo de mapear os tipos de motivação acrescentando assim dados comparativos da prevalência do tipo de motivação de um momento em relação ao outro. Também foram utilizados os dados comparativos daqueles que responderam em diferentes momentos sobre o processo de expatriação dos militares no Haiti. Na continuação será apresentada a análise do estudo 2 (longitudinal) sobre motivação e o processo de expatriação de acordo com os resultados dos questionários seguindo a mesma lógica anteriormente mencionada.

Também serão apresentados os resultados do estudo 3 qualitativo por meio das entrevistas com os mesmos respondentes nos três momentos da pesquisa.

5.1 ESTUDO 1 - QUANTITATIVO TRANSVERSAL

5.1.1 Validação dos dados coletados da motivação

Para validar a informação recolhida por meio da resposta aos questionários estas foram submetidas à Análise Fatorial Exploratória (AFE) que é representada na Tabela 4 e foi aplicado o método de rotação Varimax²⁷ nos dados obtidos nos três momentos da pesquisa. Foram analisadas as respostas do momento T1 (n=425) às 16 perguntas do questionário (Tabela 4): intrínseca, identificada, introjetada e extrínseca.

²⁷ Varimax é um método de rotação ortogonal que minimiza o número de variáveis que cada agrupamento terá e simplifica a interpretação dos fatores.

Vários autores têm considerado difícil distinguir de um modo operacional a motivação integrada e a motivação intrínseca (GAGNÉ *et al.*, 2010). Deste modo, optou-se neste estudo por não se considerar esta dimensão e, de um modo idêntico com estudos anteriores (GILLET *et al.*, 2013; CHAMBEL *et al.*, 2015) optou-se por considerar a motivação autônoma como a conjugação entre a motivação intrínseca e identificada e a controlada como a conjugação entre motivação introjetada e externa”.

Tabela 4 - Análise fatorial exploratória da motivação com os dados de T1

Momento T1 motivação de militares em participar de missão de paz no Haiti.

Motivação intrínseca	Fator 1	Fator 2	Fator 3
1. Porque eu gosto muito de participar nesta missão no Haiti.	.68	- .12	.18
2. Porque participar numa missão me vai trazer realização e crescimento pessoal.	.76	.12	-.05
3. Porque esta missão se adequa aos meus valores pessoais.	.70	.11	.07
4. Porque vou ter uma experiência que vai enriquecer a minha vida.	.62	.23	-.13
Alfa de Cronbach (α)²⁸		.70	
Motivação identificada			
5. Porque me vai permitir desenvolver as minhas competências como militar.	.64	-.11	.30
6. Porque me vai permitir cumprir com os meus objetivos da minha carreira militar.	.61	-.11	.38
7. Porque me dá a sensação do dever cumprido	.60	-.05	.42

²⁸ Coeficiente para confirmar a confiabilidade do questionário.

8. Escolhi participar nesta missão porque me permitirá ser promovido.	-.02	.29	.31
Alfa de Cronbach	.71		
Motivação introjetada			
9. Porque eu tenho que mostrar que sou um bom militar.	.19	.12	.76
10. Porque eu não posso falhar como militar.	.13	.13	.78
11. Porque o comando do Exército Brasileiro achou importante que eu participasse da missão de paz.	.33	.09	.66
12. Porque a minha reputação no Exército depende da minha participação nesta missão.	-.07	.28	.25
Alfa de Cronbach	.78		
Motivação extrínseca			
13. Porque eu não posso falhar como militar	.23	.55	.26
14. Porque me vai permitir ganhar dinheiro extra.	.09	.86	.14
15. Eu vou participar nesta missão pelo dinheiro que vou ganhar.	-.06	.88	.07
16. Porque eu precisei ganhar este dinheiro extra.	-.07	.86	.10
Alfa de Cronbach			
.83			
% variância		28%	
18%	10%		

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Verificou-se que os itens da motivação intrínseca e da motivação identificada saturaram no mesmo fator, apresentando todos os itens pesos superiores a .60 nesse fator. A exceção ocorre em relação ao item número oito que foi incluído na motivação identificada, mas não apresentou saturação significativa em nenhum fator. Decidiu-se eliminar este item e reter apenas três itens para analisar a motivação identificada.

A solução que integra no mesmo fator a motivação intrínseca e identificada está de acordo com o que versa a teoria da autodeterminação que pressupõe que existe a motivação autônoma que conjuga estas duas motivações. (GILLET *et al.*, 2013). Foram identificados mais outros dois fatores que correspondem respectivamente à motivação introjetada e à motivação extrínseca, componentes da motivação controlada. Estes três fatores estão demonstrados na Tabela 4 da análise fatorial exploratória nas três colunas da direita, este conjunto explica 56.12% da variância encontrada. A consistência interna de cada escala foi igualmente satisfatória, pois cada dimensão revela ou valores de Alfa de 0.70 ou superiores.²⁹

De acordo com estes resultados decidiu-se considerar a existência de dois modelos: o primeiro com quatro dimensões - intrínseca, identificada, introjetada e extrínseca; o segundo com duas dimensões – autônoma (integrando a dimensão intrínseca e identificada) e controlada (integrando a dimensão introjetada e extrínseca).

Obteve-se para esta segunda solução um alfa de Cronbach (α) de 0.81 para a motivação agregada: motivação autônoma e de 0.81 para a motivação controlada, resultados considerados adequados (Tabela 4) Para verificar se os dados coletados da motivação no momento T2 estavam em consonância com o modelo teórico proposto (DECI; RYAN, 2000) e confirmado com os dados do momento T1, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com recurso do programa AMOS e nesta análise foram confrontados dois modelos: modelo 1, que tinha quatro variáveis latentes: motivação intrínseca, identificada, integrada e extrínseca, cada uma delas com os respectivos itens como variáveis observadas; o modelo 2 que tinha duas variáveis latentes, motivação autônoma que incluía os itens da motivação intrínseca e da motivação identificada e motivação controlada que incluía os itens da motivação introjetada e da motivação extrínseca (Tabela 5).

O grau de ajustamento dos modelos foi avaliado por meio de um conjunto de índices. Os modelos foram comparados avaliando a diferença do Qui-quadrado (χ^2) e o *Standardized Root Mean Square*³⁰ (SRMR), o *Bentler Comparative Fit Index* (CFI), *Incremental*

²⁹ No caso da motivação identificada o alfa apresentado refere-se ao obtido depois de eliminado o item oito.

³⁰ Raiz do Valor Quadrático Médio Padronizada.

*Fit Index*³¹ (IFI) e o *Root Mean Square Error of approximation*³² (RMSEA). São considerados valores aceitáveis, valores obtidos iguais ou superiores a .90 para CFI e o IFI e valores iguais ou inferiores a .08 para SRMR e para o RMSEA. Em todas as tabelas de comparação de médias no estudo transversal e longitudinal está o valor de *F* e se as diferenças são significativas (a indicação ** $p < 0.05$ ou * $p < 0.0$, conforme o nível de significância estatística).

Tabela 5 - Fit dos modelos de medida da motivação com base nos dados do momento T2.

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	IFI	CFI	RMSEA
Modelo de quatro fatores	$\chi^2 (81) = 305.49^{**}$.08	.90	.90	.07
Comparação dos dois modelos						
Modelo de dois fatores	$\chi^2 (86) = 268.03^{**}$	$\Delta\chi^2 (5) = 37,46^{**}$.06	.92	.92	.07

** $p < 0.01$

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

É possível observar na Tabela 1 no momento T2 (n=508) em ambos os modelos obtêm índices de ajustamentos aceitáveis embora na comparação entre os Qui-quadrado dos dois modelos se observa que o modelo dos dois fatores tem um FIT significativamente melhor, isto é, a opção por distinguir apenas a motivação autônoma e controlada se ajusta melhor aos dados. Com este modelo de dois fatores obteve-se, no momento T2, um Alfa Cronbach de .80 para a motivação autônoma e

³¹ Índice de Ajuste Comparativo de Bentler.

³² Índice de Ajuste Incremental.

de .76 para a motivação controlada. No modelo de quatro fatores obteve-se .76 para a motivação intrínseca, .71 para a motivação identificada, .75 para a motivação introjetada e .65 para a motivação extrínseca, considerado aceitável.

Tabela 6 - Fit dos modelos da motivação com base nos dados do momento T3.

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	SRMR	IFI	CFI	RMSEA
Modelo de quatro fatores	$\chi^2 (81) = 343.03^{**}$.07	.91	.91	.07
Comparação dos dois modelos						
Modelo de dois fatores	$\chi^2 (86) = 391.19^{**}$	$\Delta\chi^2 (5) = 48.16^{**}$.07	.90	.90	.08

**p<0.01

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Como se pode perceber (Tabela 6) em relação aos dados recolhidos no momento T3 (n=593) e à semelhança do que aconteceu com os dados no momento T2, também os modelos de dois fatores e o de quatro fatores obtiveram um FIT aceitável. No entanto, nesta fase final de coleta de dados, o modelo dos quatro fatores que distinguia a motivação intrínseca, identificada, introjetada e extrínseca mostrou ser significativamente mais ajustado. No modelo de quatro fatores obtivemos, .75 para a motivação intrínseca, .69 para a motivação identificada, .70 para a motivação introjetada e .82 para a motivação extrínseca. Com o modelo de dois fatores obtivemos no momento T3, um alfa Cronbach de .84 para a motivação autônoma e de .76 para a motivação controlada. Deste modo, decidiu-se nas análises de dados utilizar quer a distinção em quatro dimensões da motivação (intrínseca,

identificada, introjetado e extrínseca) assim como a distinção em duas dimensões (autônoma e controlada).

5.1.2 Validação dos dados coletados do processo de expatriação

Para analisar a expatriação foram incluídos no questionário sete perguntas com base na literatura que versa sobre expatriação, Black e Gregersen (1991), Black *et al.* (1991), Joly (1992), Kets de Vries (1997); Homem e Tolfo (2008) e Vianna e Souza (2009). Os itens desta escala foram distribuídos e intercalados na escala de motivação.

Os 7 itens da escala de expatriação foram submetidos à Análise Fatorial Exploratória (Tabela 7) aplicando a rotação varimax.

Tabela 7 - Análise fatorial exploratória dos itens que versam sobre o processo de expatriação com os dados de T1

Expatriação	Fator 1
1. Porque foram suficientes as informações disponibilizadas pelo Exército Brasileiro que me ajudaram a decidir minha participação na missão.	.67
2. Porque considere adequado o tempo de permanência no Haiti para trabalhar na missão de paz.	.67
3. Porque aprendi sobre a cultura do Haiti.	.62
4. Porque gostei de conhecer outras culturas e outros países.	.67
5. Porque me adaptei facilmente em outro país.	.67
6. Porque tive facilidade para me comunicar com pessoas de outros países.	.69
7. Porque me preparei para atender às necessidades da população haitiana que garantam a paz.	.64

Alfa	de
Cronbach	.80

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Verificou-se também que os itens do questionário que analisam a expatriação tiveram resultados adequados, pois saturaram no mesmo fator, apresentando todos os itens peso superior a .60. A variância explicada foi de 43.6%. Obteve-se um Alfa de Cronbach (α) de 0.80, que considerou-se adequados (Tabela 7).

No que se refere ao processo de expatriação, como se pode ver na Tabela 8, a análise fatorial confirmatória apoia a uni-dimensionalidade desta medida quer nos dados do momento T2 quer nos dados do momento T3.

Tabela 8 - FIT dos modelos da expatriação com base nos dados do momento T2 e do momento T3.

Modelos 1 Fator	χ^2	SRMR	IFI	CFI	RMSEA
	$\chi^2 (12) = 60.06^{**}$.04	.94	.94	.07
Modelo de T2					
	$\chi^2 (12) = 20.51$.02	.98	.98	.04
Modelo de T3					

**p<.01

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

É possível perceber na Tabela 8 que no momento T2, demonstrado por **, esses índices são mais significativos em razão do ajustamento a partir da vivência no Haiti.

5.1.3 Comparação das médias em relação à motivação

A análise dos tipos de motivação na abordagem quantitativa do estudo transversal seguiu a partir dos pressupostos da TAD que Deci e Ryan (2000) definiram. Primeiramente é abordada a motivação autônoma que depende da vontade da pessoa, do auto endosso, de sentir-se livre para fazer escolhas e é composta neste estudo pela motivação intrínseca e identificada. No que se refere à motivação controlada, que está agregada a motivação introjetada e extrínseca que se apresenta a partir de contingentes externos.

Iniciou-se a análise quantitativa realizando uma comparação entre os níveis de motivação dos militares que participaram deste estudo no momento T1(n=425), no momento T2 (n=508) e no momento T3 (n=593) (Tabela 11). Para realizar esta comparação utilizou-se os testes post hoc para a análise de variância (ANOVA), considerando o momento como fator de comparação. Essa análise possibilita verificar por meio dos dados comparativos entre o número de participantes.

Tabela 9 - Médias de desvio padrão (DP) da motivação dos militares nos três momentos da missão de paz

Motivação		Intrínseca	α	Identificada	α	Introjetada	α	Extrínseca	α
1.	T1 (n=425)	5.75 (.89)	.70	5.86 (1.01)	.72	4.29 (1.39)	.78	4.16 (1.25)	.83
2.	T2 (n=508)	5.85 (.90)	.76	5.65 (1.02)	.72	4.24 (1.52)	.75	4.26 (1.27)	.65
3.	T3 (n=593)	6.10 (.80)	.75	5.98 (.89)	.72	4.20 (1.34)	.70	4.40 (1.19)	.82
	<i>F</i>	22.76**		16.00**		.54		4.98**	
Comparações		1,2<3		1, 3 >2		1= 3		1,2<3	
Post-hoc^b									
Motivação (agregada)		Autônoma	α	Controlada	α				
1.	T1 (n=425)	5.79 (.86)	.81	4.23 (1.08)	.81				
2.	T2 (n=508)	5.76 (.87)	.84	4.25 (1.14)	.76				

3. T3 (n=593) 6.04 (.76) .84 4.30 (1.06) .76

F 19.18** .61

Comparações 1,2<3 1=2=3

Post-hoc ^a

** $p < .01$.

^a Comparações Post-hoc indica as diferenças significativas com $p < .05$.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

A Tabela 9 indica quais níveis diferem significativamente:

1. Para a *Motivação Intrínseca*, os escores foram significativamente menores no T1 e T2 com relação ao T3. É possível perceber pelos dados nas médias associadas e as comparações post hoc que a motivação intrínseca que motiva os militares pela gratificação pessoal que a missão vai proporcionar apresenta um índice menor desde a partida para a missão (momento T1), no decurso da missão (momento T2) sofre um pequeno aumento e no retorno ao Brasil (momento T3) o aumento é maior em relação ao T1 e T2. A motivação intrínseca tem seu *locus* na causalidade e em aspectos internos e seus processos regulatórios é o interesse, o prazer e a satisfação, sendo assim a gratificação pessoal tem a tendência a aumentar a partir das experiências satisfatórias (DECI; RYAN, 2000). No conjunto dos resultados percebe-se que a motivação intrínseca obteve maior índices em relação as demais motivações.
2. Para a *Motivação Identificada*, os escores dos momentos T1 e T3 foram maiores que do T2. Na sequência no que se refere à motivação identificada os resultados mostram que teve uma ligeira queda no momento T2 e voltou a aumentar no momento T3, isso significa que quando a experiência da missão de paz se efetivou no Haiti no momento de transição da expectativa para a realidade, pois esse tipo de motivação emerge a partir de situações internas vividas e vivenciadas, ou seja, os sentimentos gerados desde o início da decisão até efetivamente o momento da ação (DECI; RYAN, 2000).
3. Para a *Motivação Introjetada*, não houve diferença significativa entre os três momentos e não sofreu alteração

ao longo da missão. A motivação introjetada está ligada ao fato da pessoa realizar alguma atividade somente para agradar alguém ou evitar o sentimento de culpa e vergonha (DECI; RYAN, 2000), o que fortalece o pressuposto de que não foram participar da missão devido a pressões ou expectativas sociais.

4. Para a Motivação Extrínseca, os escores foram significativamente menores no T1 e T2 com relação ao T3. A motivação extrínseca sofre um pequeno aumento do T1 com relação ao T2 e sofre um aumento significativo no momento T3 que é no retorno ao Brasil e está vinculada a aspectos instrumental como dinheiro, status, posição hierárquica, entre outros (DECI; RYAN, 2000). Sugerindo que antes e durante a missão os aspectos instrumentais não foram motivadores, mas quando retornaram ao Brasil ficaram mais significativos.
5. No modelo agregado, a Motivação Autônoma foi significativamente menor no T1 e T2 com relação ao T3. Deste modo, podemos salientar que os militares que participaram nesta missão no final reforçam suas motivações mais autônomas, nomeadamente pelo prazer, vontade e autorrealização proporcionado (DECI; RYAN, 2000).
6. Também no modelo agregado, a Motivação controlada não diferiu nos três momentos se mantendo estável em todos eles. Deste modo, os motivos de regulação externa no qual agem com a intenção de obter um resultado desejado ou evitar uma situação indesejada não se alterou ao longo da missão (DECI; RYAN, 2000).

5.1.4 Comparação das médias em relação ao processo de expatriação

A seguir será apresentada a média obtida do ajustamento do processo de expatriação dos militares nos três momentos da missão de paz, lembrando que a análise fatorial exploratória da expatriação será

exibida em uma única tabela, diferente da motivação que contempla vários tipos (intrínseca, identificada, extrínseca e introjetada).

Tabela 10 - Médias de desvio padrão (DP) Corte transversal do Ajustamento do processo da expatriação dos militares nos três momentos da missão de paz.

Expatriação		α
1. T1 (n=425)	4.59 (.98)	.78
2. T2 (n=508)	4,97 (.91)	.80
3. T3 (n=593)	5.07 (0.87)	.80
<i>F</i>	43.60**	
Comparações	1<2<3	
Post-hoc^b		

^a Comparações Post-hoc indica as diferenças significativas com $p < .05$.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Na Tabela10 pelas médias associadas e comparação post hoc, o ajustamento ao processo da expatriação obteve resultados positivos obtendo índices crescentes desde início da missão (momento T1) até o retorno (momento T3). Isso significa que os militares foram se adequando a partir da experiência e isso favoreceu a adaptação desses militares no Haiti. Inicialmente o processo de expatriação causa encantamentos, descobertas e desafios, mas ao longo da convivência em outro país a adaptação se constrói a partir das situações favoráveis. Portanto, o ajustamento dos militares expatriados ocorre a partir das experiências que proporcionam adaptação às atividades propostas pela ONU e Exército Brasileiro, como já mencionadas e dessa forma a vivência da expatriação contribui para o ajustamento ao país anfitrião (BARBUDO, 2013).

5.2 ESTUDO 2 – ESTUDO QUANTITATIVO LONGITUDINAL

5.2.1 Análise da seletividade da amostra dos tipos de motivação

Os procedimentos de análise dos tipos de motivação do estudo longitudinal foram os mesmos do estudo transversal, aliados ao pressuposto Deci *et al.* (1998) instituíram e sua teoria: motivação autônoma (motivação intrínseca e identificada) e motivação controlada (motivação introjetada e extrínseca).

Iniciando o estudo quantitativo longitudinal da motivação e do processo de expatriação tabulando os respondentes do momento T1 que totalizaram 291 respondentes, em seguida buscou-se pelos os mesmos respondentes no momento T2 que foram 130 (houve diminuição de 291 para 130) e no momento T3 encontrou-se os respondentes dos três momentos T1, T2 e T3 que totalizaram 90 militares. Houve perda de sujeitos da pesquisa, já mencionada anteriormente, pois não foi possível encontrá-los em razão das atividades inerentes a atividade militar e também por ter alguns questionários invalidados em razão das respostas serem duplas ou nulas.

Começamos por comparar os resultados das variáveis em estudo (motivações e expatriação) nos militares que participaram nos 3 momentos (amostra do estudo longitudinal quantitativo) com aqueles que participaram no momento T1, mas depois desistiram de participar. Esta análise permitiu compreender em que medida as variáveis em estudo apresentaram relação com a participação no estudo. Como podemos ver na Tabela 11, para os tipos de motivação intrínseca, identificada, introjetada e extrínseca, apenas a motivação intrínseca mostra-se significativa com registros de valores superiores mostrando que os participantes que continuaram a participar no estudo tinham valores mais elevados desta motivação do que os que participaram apenas no momento T1. No mesmo sentido, em relação às motivações agregadas apenas a motivação autônoma mostrou uma diferença significativa, mostrando que os participantes que continuaram a participar no estudo tinham valores mais elevados desta motivação do que os que participaram apenas no momento T1.

Deste modo, pode-se considerar que os militares que estavam no início da missão mais motivados intrinsecamente com a mesma, estavam também mais motivados para participar nesta investigação.

Tabela 11 - Comparação da motivação entre os participantes do momento T1 e os participantes de T1 & T2.

Motivação				
	Intrínseca	Identificada	Introjetada	Extrínseca
	α	α	α	α
1. T1 (n=291)	5.66 (.96) .71	5.81 (1.06) .74	4.23 (1.41) .78	4.17 (1.28) .85
2. T1 & T2 (n=130)	5.92 (.70) .58	5.95 (.92) .63	4.39 (1.33) .78	4.16 (1.20) .80
<i>F</i>	8.58**	1.68	1.12	0

Motivação (agregada)	Autônoma	Controlada	α
	α	α	α
1. T1 (n=291)	5.72 (.92) .83	4.20 (1.11)	.81
2. T1 & T2 (n=130)	5.94 (.70)	4.28 (1.03)	.79
<i>F</i>	5.67*	.44	

*p<.05; **p<.01

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em seguida analisou-se a evolução da motivação no estudo longitudinal destes militares no decurso da missão de paz no Haiti e a técnica estatística empregada para análise foi o teste *t* para as amostras emparelhadas, coerentes com a natureza de medida repetidas nos

mesmos sujeitos (FLICK, 2013). Os níveis da variável explicativa no momento do estudo foram todos comparados entre si, gerando três comparações para cada variável: T1 e T2, T1 e T3, e T2 e T3. De acordo com os resultados apresentados na Tabela 12.

Tabela 12 - Estudo longitudinal na evolução da motivação nos momentos T1, T2 & T3.

Motivação				
	Intrínseca	Identificada	Introjetada	Extrínseca
1. T1 (n=90)	6.02 (.66)	6.01 (.90)	4.50 (1.33)	4.15 (1.21)
2. T2 (n=90)	5.84 (.91)	5.66 (.97)	4.08 (1.38)	4.08 (1.07)
3. T3 (n=90)	5.94 (.84)	5.89 (.93)	3.85 (1.24)	4.12 (1.24)
	.60	.71	.80	.81
Alfa α				
	T1 & T2	1.81		3.38**
				.57
<i>t</i>	T1 & T3	.78		1.17
				.27
	T2 & T3	-1.40		-2.27*
		1.82		
				-.30

Motivação (agregada)	Autônoma	Controlada
1. T1 (n=90)	6.01 (.68)	4.33 (1.02)

2. T2	5.77 (.87)	4.08 (1.03)
(n=90)	5.92 (.82)	3.99 (.98)
3. T3		
(n=90)		
Alfa α	.78	.80

t	T1 & T2	2.74**	2.54*
	T1 & T3	1.06	3.46**
	T2 & T3	-2.13*	.86

*p<.05; **p<.01

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

1. Para a *Motivação Intrínseca*, não houve diferença significativa entre os três momentos. Os índices elevados (em relação às outras motivações) e estáveis (sem alterações bruscas) da motivação intrínseca demonstra que os militares iniciaram a participação a missão de paz pela motivação intrínseca por interesse, prazer, vontade e desejo, tendo se mantido níveis elevados desta motivação ao longo de todo o processo (DECI *et al.*, 1998).
2. Para a *Motivação Identificada*, houve uma diminuição estatisticamente significativa entre o T1 e T2 e um aumento entre T2 e T3, resultando uma diferença não significativa entre T1 e T3, sugerindo uma redução do T1 para o T2, e um retorno a níveis similares no T3. Deste modo podemos dizer que os militares partiram para a missão por considerarem que esta participação iria contribuir para adquirirem competências úteis para o seu futuro profissional e apesar de no meio da missão terem diminuído um pouco esta percepção. No final da missão voltaram a reconhecer o valor da missão no desenvolvimento de suas habilidades que serão benéficas aos seus objetivos da carreira no exército. Desse modo, a motivação identificada demonstra consonância com

- os valores pessoais de forma integrada (DECI; RYAN, 2008).
3. Para a *Motivação Introjetada*, houve diferença significativa entre o T1 e T2 e entre o T1 e T3, indicando uma diminuição do T1 para o T2, e decresceu de forma mais acentuada em T3. A motivação introjetada é um tipo de motivação controlada que ocorre quando as pessoas escolhem uma ação no sentido de evitar um sentimento pessoal de culpa, fracasso ou vergonha (DECI; RYAN, 2008). Essa dimensão da motivação dos militares não mostrou-se muito relevante na decisão de participar numa missão de paz, ainda diminuiu a sua importância durante a missão e mantém esse nível até ao final da missão, não mostrando intensidade nessa investigação.
 4. Para a *Motivação Extrínseca*, não houve diferença significativa entre os três momentos, o que significa que o valor instrumental se manteve estável em todos os momentos da missão. A média mais baixa de todos os tipos de motivação é a da motivação extrínseca; isso significa que o valor instrumental é baixo, pois é uma forma menos autónoma da motivação. Um exemplo é que o dinheiro que recebem para participar da missão de paz quando estavam no Haiti desempenhando suas atividades não teve intensidade em sua decisão. Agir a partir da motivação extrínseca refere-se a conduzir suas ações a partir de recompensas e resultados tangíveis (DECI; RYAN, 2000).
 5. No modelo agregado, à *Motivação Autónoma* sofreu uma diminuição estatisticamente significativa entre o T1 e T2 e mais um aumento significativo entre T2 e T3, e uma diferença não significativa entre T1 e T3, sugerindo uma redução do T1 para o T2, e um retorno a níveis similares ao T1 no T3. Considerando as motivações de forma integrada, verificou-se que a motivação autónoma teve seu maior índice de elevação no momento T1, ou seja, no início da missão. Podemos ressaltar que os militares participaram desta missão tendo a motivação autónoma como principal, a qual reflete a vontade, prazer, auto realização e identificação com o que foi proposto na missão de paz no Haiti (DECI; RYAN, 2000). De acordo com a teoria da autodeterminação,

níveis mais elevados de motivação, que produzem os melhores resultados, associam-se a motivação autônoma, enquanto, inversamente, há mais resultados indesejáveis se a motivação é controlada (DECI; RYAN, 2000a; 2008).

6. Também no modelo agregado, a *Motivação Controlada* obteve diferença significativa entre o T1 e T2 e entre o T1 e T3, indicando uma diminuição do T1 para o T2, redução que se manteve constante no T3. Estes índices significam que do momento T2 para o momento T3 o valor instrumental para participar da missão teve menor importância, após a experiência obtida.

Vale ressaltar que os resultados apresentados na Tabela 12 do estudo longitudinal, na qual os militares mostram-se sempre mais motivados intrinsecamente e na motivação identificada (i.e. autônoma), realizando suas atividades com satisfação e prazer, e com maior autonomia; do que motivação introjetada e externa (i.e. controlada), as quais se mantiveram sempre baixas no decurso de toda a missão. Deste modo podemos concluir que esses militares não participaram da missão de paz predominantemente pela recompensa financeira, status ou reconhecimento dos outros, mas por gosto e prazer pessoal, acreditando que esta missão irá ajudar a obter os seus objetivos pessoais e de carreira.

Estudos recentes com base na TAD e referentes a análise fatorial exploratória conduzidos por Lopes e Chambel (2013)³³ com trabalhadores temporários, em seus resultados encontraram os tipos de motivações autônoma como intrínseca, identificada e integrada. Essa identificação facilita as ações positivas, como boa vontade do trabalhador permitindo satisfação no trabalho e uma diminuição na motivação introjetada, que ocorre quando uma determinada ação é realizada sem que esteja em consonância com os valores da pessoa. Portanto, a motivação intrínseca destaca-se nos dois estudos, sendo prevalente nas duas pesquisas.

Outro estudo orientado por Chambel e escrito por Santos (2015) sobre a motivação dos expatriados e seu bem estar no trabalho: um estudo exploratório numa empresa de construção na África, no qual foi

³³ *Motives for being temporary agency worker: validity study of one measure according to the self-determination theory.*

utilizado questionário similar a essa pesquisa sobre a motivação. Nesta investigação o autor constatou que as condições de apoio, autonomia e competência facilitaram a emergência da motivação intrínseca, enquanto condições mais controladas e ameaçadoras limitavam a emergência desta. Foi igualmente investigado a importância da aquisição e regulação de comportamentos extrínsecos e foi igualmente comprovada a evidência da influência do contexto social em promover ou dificultar a integração destes valores. Segundo a teoria de autodeterminação se o contexto social no qual o indivíduo está integrado preenche as suas necessidades básicas psicológicas, estão criadas as condições para o desenvolvimento da integração. Controle excessivo, desafios negativos e falta de empatia corrompem a tendência para a motivação intrínseca, ou seja, resulta em *stress* e psicopatologia. É fundamental existir a consciência das condições ideais que promovem assimilação tanto de informação como de comportamentos. É igualmente importante para promover a motivação e o compromisso no trabalho (GAGNÉ; DECI, 2005).

5.2.2 Análise da seletividade da amostra no processo de expatriação

Tal como em relação à motivação no processo de expatriação analisou-se a diferença entre os participantes do momento T1 (n=291) com aqueles que também participaram no momento T2 (n=130) com o objetivo de verificar se esta variável poderia influenciar a participação ou o abandono na pesquisa. Como se pode ver na Tabela 13 não existem diferenças significativas, podendo concluir-se que a avaliação do processo de expatriação por parte dos militares não influenciou o participar neste estudo.

Tabela 13 – Comparação do ajustamento do processo da expatriação dos militares entre os participantes do momento T1 e os participantes de T1 & T2

Expatriação		α
1. T1 (n=291)	4.55 (1.03)	.80
2. T1 & T2 (n=130)	4.64 (.83)	.71
	<i>F</i>	.82

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Para avaliação da variável *Expatriação*, os mesmos procedimentos foram utilizados. Inicialmente, uma ANOVA foi conduzida para comparar os sujeitos que responderam apenas durante o T1 e os que responderam durante o T1 e T2.

Na comparação do ajustamento ao processo de expatriação (Tabela 14) os dados comparativos dos momentos T1, T2 e T3 apresentam índices semelhantes. Deste modo, podemos considerar que este fenômeno de ajustamento ao processo de expatriação se manteve estável em todos os momentos da missão de paz. A adaptação do processo da expatriação está relacionada aos fatores do ajustamento ao ambiente do qual está inserido no trabalho como menciona Black e Gregersen (1991), portanto, o contexto do trabalho facilitou o processo de adaptação. No momento que os militares conheceram suas atividades de trabalho, adequação das instalações locais, se adaptaram à cultura do país, facilitação da comunicação com os haitianos por meio da intérprete do Exército Brasileiro, essas vivências auxiliaram na promoção do ajustamento no processo de expatriação.

A seguir será apresentada a análise do estudo longitudinal do processo de expatriação com os sujeitos (n=90) no que se refere a evolução do ajustamento nos momentos T1, T2 e T3.

Tabela 14 - Estudo longitudinal, evolução do ajustamento do processo de expatriação nos momentos T1, T2 & T3.

Expatriação	
1. T1 (n=90)	4.80 (.80)
2. T2 (n=90)	4.91 (.88)
3. T3 (n=90)	5.05 (.88)
Alfa α	.66
<i>t</i>	
T1 & T2	.46
T1 & T3	.43
T2 & T3	.64

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Os testes *t* utilizados para comparar os três momentos entre si sugerem a ausência de diferenças significativas entre os três momentos, apesar de haver uma diferença na média dos escores.

No processo de expatriação (Tabela 14) os resultados mostram que os militares permanecem adaptados neste processo de expatriação no decurso de toda a missão, não existindo alteração significativa da média de respostas durante este período. No entanto é possível observar uma pequena diferença no que se refere ao ajustamento do momento T1 até o T3. Isto significa que desde o momento da decisão em participar da missão de paz até o retorno ao Brasil não houve dificuldades expressivas de adaptação e ajustamento em todo o processo de expatriação e ocorreu de forma gradativa.

Para Santos (2015) a forma gradativa quer dizer que houve o impacto inicial do choque cultural e depois gradualmente houve o ajustamento a rotinas, atividades laborais, alojamento, convivência, cultura, idioma. Enfim ao final da missão o expatriado se enriquece com a experiência vivida (FREITAS, 2006).

5.3 ESTUDO 2 - ANÁLISE QUALITATIVA LONGITUDINAL DA MOTIVAÇÃO

5.3.1 Análise qualitativa dos conteúdos dos tipos motivação

Nesta seção será apresentada a análise qualitativa do estudo longitudinal da motivação por meio de quadros e a discussão dos conteúdos verbalizados pelos militares com base na revisão da literatura.

A análise dos conteúdos da motivação na abordagem qualitativa do estudo longitudinal, com base nas entrevistas, seguiu a partir dos pressupostos da TAD investigando os tipos de motivação que Deci e Ryan (2000) definiram. Primeiramente é abordada a motivação autônoma que depende da vontade da pessoa e é composta pela motivação intrínseca, integrada e identificada e na sequência a motivação controlada que se apresenta a partir de contingentes externos e engloba a motivação introjetada e extrínseca e posteriormente serão analisadas as categorias relativas a Expatriação: choque cultural, adaptação ao idioma local, mudanças na rotina, tempo de permanência, meios de comunicação, distanciamento da família e lazer.

5.3.2 Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca apresenta um papel importante na TAD, pois os autores Deci e Ryan (2000, 2012) destacam a influência desse tipo de motivações em decisões importantes na vida das pessoas. Os autores afirmam que a motivação intrínseca se refere quando uma atividade é realizada pelo prazer ou satisfação de aprender ou entender algo e ocorre para obter experiências estimulantes e direcionam a intensidade e a persistência em uma determinada tarefa. A origem desse tipo de motivação relaciona-se aos interesses e realização pessoal. Segundo Ryan e Deci (2000b), motivação são todos os fatores que levam à ativação e a intensão ou vontade nas pessoas (RYAN; DECI, 2000b). Quando a motivação é por vontade própria e autêntica, as pessoas apresentam um maior interesse, excitação e confiança, fatores que originam o desenvolvimento do desempenho, da persistência e da criatividade (DECI; RYAN, 1991; RYAN; DECI, 2000a), e promovem o aumento da autoestima (DECI; RYAN, 1985; RYAN; DECI, 2000a), do

bem-estar geral (DECI *et al.*, 1998; RYAN; DECI, 2000b) e da vitalidade (DECI *et al.*, 1998; RYAN; DECI, 2000).

No quadro 7 é possível visualizar os trechos das entrevistas dos seis participantes da pesquisa no que se refere a motivação autônoma, especificamente motivação intrínseca nos três momentos dessa pesquisa e a escolha desses relatos está fundamentada na conceituação da TAD preconizando a singularidade dos participantes da pesquisa. Neste estudo realizou-se a categorização primeiramente da motivação autônoma com a primeira subcategoria; motivação intrínseca que representa um importante fenômeno na TAD e refere-se a fazer algo porque é inerentemente interessante ou agradável e que promove a satisfação pessoal. Em cada quadro há a identificação dos participantes, bem como uma breve caracterização de dados demográficos dos mesmos.

Quadro 7 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação autônoma: motivação intrínseca no estudo longitudinal momentos T1,T2 & T3, n=6.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTONOMA				
Subcategoria: INTRINSECA				
Indicador de registro/verbalizações				
Participante ³⁴	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sérgio Masculino Casado 47 anos Sub tenente Ensino médio 29 anos de trabalho	Ter satisfação a de participar de uma missão de paz.	Minha motivação aqui no Haiti está muito boa porque estou dando valor as coisas pequenas. Aqui o povo sofre muito com a pobreza e quero fazer alguma coisa por eles como militar. A gente tem que valorizar mais o tem, casa, comida e a família, aqui nem sempre eles isso imagine o restante.	Foi uma experiência incrível, eu me sinto plenamente realizado, me sinto agradecido, me sinto honrado, só tenho a agradecer a Deus assim, todas as oportunidades que ele me deu assim, ter ido para o Haiti. La a gente viveu muitas coisas, ajudamos as pessoas ter um país melhor.	Prazer e satisfação nas pequenas coisas. Realização no trabalho Valorização pelo que tem Oportunidade de ajudar as pessoas
Sujeito 2 Masculino Casado 45 anos 2º sargento Ensino médio 29 anos de trabalho	O que me motiva a ir para missão de paz é contribuir com povo do Haiti na atuação como Exército Brasileiro.	Aqui no Haiti a situação é de pobreza extrema. Eu vou nos lugares horríveis e também vou nos melhores lugares. Pessoalmente foi muito interessante ver essas diferenças no Haiti.	Tirei muitas lições de ter participado dessa missão a minha principal motivação foi ter aprendido a dar valor as coisas simples da vida.	Contribuir com o povo haitiano Interesse em conhecer a cultura Valorizar as coisas simples

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: INTRÍNSECA				
Indicador de registro/verbalizações				
Participante ²²	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
<p>Sujeito 3</p> <p>Masculino Casado 32 anos 2º sargento Ensino médio 9 anos de trabalho</p>	<p>Eu quero ir na missão para ajudar o país a ser melhor.</p>	<p>Estou em um dos lugares mais violentos no Haiti (<i>Cité/ Soles</i>), eu me sinto bem em fazer parte dessa melhora do país.</p>	<p>Me senti realizado e acredito que minha participação na missão foi satisfatória agora é só felicidade. Foi o combinado ou necessário: agora vem a felicidade: casa</p> <p>Participar dessa missão a pessoa se sente mais humano, tu poder ter a possibilidade de tu ajudar o próximo aí tu torna mais humano esse é o principal que tu volta diferente e tu começa a dar valor para as coisas mais simples que antes, tu não dava ou tu não se dava conta que aquilo era muito importante na tua vida, isso eu me refiro a poder ser educado para uma pessoa. Tu vai aproveitar a tua família, tu vai aproveitar a tua esposa, tu vai aproveitar o churrasco que você tomava com ela todos os dias.</p>	<p>Ajudar o país</p> <p>Contribuir para melhorar o país</p> <p>Tornar-se mais humano</p> <p>Sentir realizado e feliz por concluir a missão</p>
<p>Sujeito 4</p> <p>Masculino Solteiro 22 anos Cabo Ensino superior incompleto 4 anos de trabalho</p>	<p>O motivo que me levou a participar da missão é ter foi ter uma experiência de vida e conhecer a população do Haiti que eu estudei e li que é muito sofrida.</p>	<p>Estou motivado aqui no Haiti com a motivação inicial e estou me surpreendendo o quanto o Haiti é diferente. Fico feliz em fazer parte do grupo e ajudar eles tentar ser melhor.</p> <p>Aqui a gente se sensibiliza com o sofrimento deles (haitianos), mas a vontade de aprender com eles, é bom.</p>	<p>Minha maior aprendizagem no Haiti, por mais que eles (haitianos) não tenham condição de vida a gente passa por eles, começam a brincar, pular e sorrir, trabalham com sorriso no rosto, mesmo sofrendo com a condição de vida sempre tinham um sorriso.</p> <p>Aprendi que se você tiver um sorriso no rosto tudo pode ficar bom.</p>	<p>Experiência de vida</p> <p>Felicidade em fazer parte do grupo e prestar ajuda aos haitianos.</p> <p>Sensibilidade e resiliência ao sofrimento</p> <p>Admiração ao enfrentamento das dificuldades pelos haitianos.</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: INTRÍNSECA				
Indicador de registros/verbalizações				
Participante ³⁰	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
<p>Sujeito 5</p> <p>Masculino</p> <p>Amassado</p> <p>27 anos</p> <p>Cabo</p> <p>Ensino Fundamental incompleto</p> <p>8 anos de trabalho</p>	<p>Estou de saída do Exército de Deus meu tempo e eu quis participar da missão e quero ter uma experiência que vai me ajudar da minha vida.</p> <p>O que me motiva ir para missão no Haiti é a experiência profissional e pessoal que deve ser gratificante.</p> <p>Tentei ir outra vez e não consegui e graças a Deus fui selecionado. Vou voltar com mais bagagem na mochila de coisas que vou aprender lá.</p>	<p>Me dei bem aqui, alegre todo mundo. Me motiva ajudar esse povo do Haiti, porque eles são sofridos. Também exercer a atividade militar foi ótimo. Minha moral estava alta. Eu sou da cor deles então me sinto parte e eles (haitianos) me aceitaram bem.</p>	<p>O que me motivou a continuar foi a lição que tirei de lá, a gente nunca pode reclamar da vida, as vezes reclamamos até da comida e lá eles lutam para sobreviver. De valor a vida da gente. São povo unido, o pouco que eles têm eles dividem. Cumpri minha missão. Vou levar essa experiência pro resto da vida.</p>	<p>Experiência de vida</p> <p>Ajudar o povo haitiano</p> <p>Valorização da vida após a experiência.</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: INTRÍNSECA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
<p>Sujeito 6</p> <p>Feminino</p> <p>Separada</p> <p>43 anos</p> <p>Major</p> <p>Superior completo</p> <p>20 anos de trabalho</p>	<p>O que me motivou foi o crescimento pessoal e conhecer uma realidade de perto que eu só ouvia falar. Eu quero dar uma contribuição para as pessoas do Haiti. Queria exercer minha profissão lá. Mas não queriam me liberar porque achavam que eu era muito velha e eu não conseguia ir.</p>	<p>No início aqui fiquei com "cagaço" (gíria típica do Rio Grande do sul que significa medo), mas depois me senti bem.</p> <p>O que mais me motivou aqui no Haiti foi comandante, nunca tive um comandante como ele, é um cara que tem uma sensibilidade, uma liderança que é maravilhoso. Ele consegue fazer com que a pessoa sinta bem e que o trabalho seja valorizado e com vontade de trabalhar.</p> <p>Se ele mandar hoje uma hora da manhã colocar o uniforme de educação física no pátio todos vão sem estar com cara amarrada, vão animados. Ele soube liderar.</p>	<p>Uma experiência incomparável para minha vida, foi fantástica, nunca tinha vivido nada parecido com isso nem profissionalmente e nem pessoalmente. Eu achei que valeu a pena. A motivação mudou em alguns aspectos (os exemplos que ela utilizou podem identificá-la por isso não foi escrito).</p>	<p>Crescimento pessoal</p> <p>Interesse em conhecer a realidade do Haiti.</p> <p>Experiência para a vida e profissional.</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em relação à motivação intrínseca, encontrou-se nos registros das entrevistas várias referências desses atributos quando os militares relatavam sobre a importância de ajudar o país anfitrião, o Haiti, e os sentimentos como humildade, respeito, solidariedade, felicidade que sentiram a partir da experiência pessoal, compromisso com a carreira militar, orgulho em servir a pátria, gratidão por ter a oportunidade em

participar da missão de paz, dar valor as pequenas “coisas”, entre outras. Quando as pessoas são motivadas de forma autônoma, experimentam a vontade ou a auto aprovação de suas ações (DECI, 1998).

Sujeito 1 está prestes a se aposentar, com 47 anos, trabalha por 29 anos no Exército Brasileiro e ocupa o cargo de subtenente. E mencionou que não gostaria de se aposentar sem ter participado de uma missão de paz e essa era a última oportunidade para realizar esse desejo; diz que sairá do Exército com grande conhecimento que adquiriu na participação da missão de paz no Haiti. No momento T1, antes de partirem para missão o entrevistado Sujeito 1 menciona sobre o motivo inicial em participar da missão de paz, *ter a satisfação como militar participar de uma missão de paz*, desse modo busca ter em seu repertório a experiência como apareceu nos relatos também nos momentos T2 e T3. No momento T2 relata que a motivação inicial que o fez decidir participar da missão no Haiti se manteve e com a experiência diante de tantas adversidades do povo haitiano como a pobreza, falta de oportunidade para o trabalho, alimentação entre outras situações sociais degradantes atribuem a valorização de “*coisas pequenas*” estabelecendo significados aos que tem alimentação e não dá o devido valor isso, estabelecendo uma comparação do povo brasileiro e haitiano. As analogias feitas pelo Sujeito 1 de seu país de origem com o Haiti demonstram a importância que teve conviver as pessoas daquele país, desse modo analisou: *apesar do sofrimento deles são um povo feliz*, portanto atribuiu que mesmo diante das dificuldades enfrentadas ele diz que são um povo feliz. No momento T3 após a vivência da missão de paz mencionou que foi uma *experiência incrível* e sentiu-se agradecido e honrado pela oportunidade que o exército Brasileiro deu a ele e ter ajudado por meio da missão de paz que o Haiti se torne um país melhor. Na motivação intrínseca a pessoa faz algo porque é inerentemente interessante e agradável (DECY; RYAN, 2000b), assim, Sujeito 1 inicialmente demonstrou intenção de participar da missão de paz no Haiti pela experiência que iria adquirir, por concluir seu trabalho pois, sentiu-se realizado com essa oportunidade demonstrando o quanto internalizou essa vivência.

O participante Sujeito 2, também está próximo de se aposentar. Semelhante ao militar Sujeito 1, Sujeito 2 relata no momento T1, o que motivou sua participação na missão de paz no Haiti: *O que me motiva a ir para missão de paz é contribuir com povo do Haiti na atuação como Exército Brasileiro*, portanto, Sujeito 2 estabelece sua motivação inicial ao fato de colaborar com esse país. Já no momento T2 demonstra estar

orgulhoso em fazer parte desse contingente e contribuir com a ONU, no que se refere às atribuições da missão de paz, pois Sujeito 2 se deslocava para várias regiões do Haiti e foi possível verificar os contrastes que existem no país de lugares de extrema pobreza a lugares de pessoas abastadas. No momento T3, retorno ao Brasil o Sujeito 2 atribuiu a sua motivação as situações que viveu no Haiti e voltou estabelecendo valores às *coisas simples da vida*, como por exemplo, o sorriso de uma criança ou mesmo uma ajuda a alguém que necessita. Quando estamos intrinsecamente motivados, segundo Deci e Ryan (2000) somos movidos a agir a partir do que os autores chamam de “conteúdos inspiradores” que são as razões de por que agimos de determinada maneira. Para Sujeito 2 a motivação intrínseca está ligada a inspiração das *coisas simples* e assim relata de que forma manteve a motivação até o final da missão.

O militar Sujeito 3 atua há 9 anos no Exército Brasileiro, tem 32 anos. Menciona que no momento T1 que sua participação na missão de paz no Haiti teve como motivador o fato de poder ajudar o país a partir das ações do Exército Brasileiro. No momento T2, no Haiti, o militar relata que transitou em cidade que já foi considerada a mais violenta do mundo e sente-se satisfeito em compor a equipe de militares (contingente) atuando para a promoção da paz: *estou em um dos lugares mais violentos no Haiti (Citê Solei), eu me sinto bem em fazer parte dessa melhora do país (Sujeito 3)*. Após a vivência da missão de paz no momento T3, Sujeito 3 relata que sente-se realizado e considerou sua participação satisfatória, relata ainda que depois da participação da missão “*é só felicidade*”, demonstrando o quanto estava feliz em retornar a sua convivência familiar. Suas verbalizações no momento T1, T2 e T3 seguiram uma sequência no que se refere a ajuda ao país, em todas as etapas a motivação intrínseca estava ligada a essa experiência que significou dar valor as *coisas simples*, como mencionou. Também faz uma reflexão que após essa vivência da missão de paz o militar retorna diferente, mais humano estabelecendo importância a situações familiares que antes não percebia dessa maneira, como por exemplo, *tomar chimarrão com a esposa*. Para a TAD as pessoas com estilos motivacionais intrínsecos tendem ao melhor ajustamento ao ambiente, com uma participação mais satisfatória (WEHMEYER, 1999; GAGNÉ; DECI, 2005).

Aos 22 anos o militar Sujeito 4 participa da missão de paz, após 4 anos. A experiência que adquirida na missão de paz fez parte da motivação intrínseca inicial (momento T1) de Sujeito 4, pois a

oportunidade de estudar sobre o Haiti estimulou sua decisão, pois gostaria de conhecer os haitianos e ter uma experiência de vida. No momento T2, o militar relata que sua motivação inicial se manteve e, a partir da vivência no Haiti, foi possível aprender sobre a população do país e compreender o modo que os haitianos vivem. Mencionou que sentiu-se sensibilizado com a convivência com haitianos diante de tanto sofrimento em razão da desigualdade social. No retorno do Haiti o Sujeito 4 atribui sua motivação intrínseca ao que aprendeu com o tempo de sua permanência no país que mesmo com uma situação de vida precária os haitianos eram alegres e estavam sempre sorrindo. É possível perceber em seu relato: *minha maior aprendizagem no Haiti, por mais que eles (haitianos) não tenham condição de vida a gente passa por eles, começam a brincar, pular e sorrir, trabalham com sorriso no rosto, mesmo sofrendo com a condição de vida sempre tinham um sorriso. Aprendi que se você tiver um sorriso no rosto tudo pode ficar bem.* No comportamento intrinsecamente motivado está envolvido o bem estar, o prazer e a satisfação derivados do desempenho das atividades e também se envolvem em atividades que lhe interessam e que realizam livremente, por vontade e sem a necessidade de receber recompensas (DECI; RYAN, 1991; DECI; RYAN, 1985).

O participante da pesquisa Sujeito 5 é um militar que seu tempo de Exército está se findando, em razão do término de seu período de trabalho, pois para um militar que não fez concurso é chamado de temporário e a permanência no Exército termina aos 8 anos de trabalho. Por estar encerrando o período no Exército Brasileiro e já ter tentado participar da missão, o seu desejo sempre foi integrar a força de paz, especificamente no Haiti. Sujeito 5 relatou que sua motivação intrínseca inicialmente (momento 1) era adquirir experiência na missão de paz no Haiti o que considerou importante para sua vida pessoal e profissional. No momento T2, Sujeito 5 revela que ficou motivado em ajudar as pessoas no Haiti com vulnerabilidade social e desempenhar as atividades de militar promoveu a satisfação em participar da missão de paz. Este mesmo participante sentiu-se inserido no Haiti por ser afrodescendente e encontrar pessoas do seu grupo étnico: *eu sou da cor deles então me sinto parte e eles (haitianos) me aceitaram bem.* No momento T3, ao retornar ao Brasil Sujeito 5 disse que valorizou mais a vida no sentido de analisar as condições menos favorecidas dos haitianos que, mesmo nas dificuldades buscam sobreviver. Considerou essa experiência única em sua vida e que cumpriu a missão de forma adequada. Toda ação que envolve

a motivação intrínseca resulta em vontade autêntica, persistência e intensidade no esforço em executar uma determinada atividade como demonstra no que se refere às suas atribuições no momento T2 e T3 onde a experiência aumentou sua vontade em prosseguir e permanecer na missão de paz (DECI; RYAN, 2000).

O Sujeito 6 têm 43 anos de idade, 20 anos é seu tempo de trabalho. Mencionou no momento T1 que o seu desejo em participar da missão era intenso; gostaria de conhecer a realidade *in loco* e exercer sua profissão no Haiti, mas não queriam liberá-lo porque era considerado o mais velho na idade do grupo e conseguiu passar na seleção e estava ansioso, pois estava chegando o momento do embarque. Verbaliza que sua motivação foi pela possibilidade do crescimento pessoal a partir da vivência da realidade no Haiti e também mencionou o crescimento profissional, pois acredita na contribuição como militar naquele país. No momento T2 diz que ficou com receio antes de ir, mas chegou ao Haiti e sentiu-se bem e motivada em razão da liderança do comandante do 21º contingente relatando o quanto foi gratificante ter um líder que valorizou o trabalho dele. Sendo assim relatou que teve mais vontade em desenvolver suas atividades no trabalho, como aparece em sua fala: *O que mais me motivou aqui no Haiti foi o comandante, nunca tive um comandante como ele, é um cara que tem uma sensibilidade, uma liderança que é maravilhosa. Ele consegue fazer com que a pessoa sinta bem e que o trabalho seja valorizado e com vontade de trabalhar.* No momento T3 quando retornou do Haiti, mencionou a importância da experiência que foi participar da missão de paz no Haiti tanto na sua vida pessoal e profissional e destacou sua mudança que obteve em relação a tolerância em suas relações humanas. O sujeito 6 demonstrou sua motivação intrínseca na adesão de suas atividades, tendo maior incentivo ao se deparar com o líder ao qual admirou pela sua atuação ao trabalho e capacidade de conduzir o grupo, sendo a interação com a competência na importância da experiência que conseqüentemente promovia a motivação interna (DECI; RYAN, 2002).

Os militares estavam envolvidos pela expectativa conforme os relatos do momento T1, sendo possível analisar pelos conteúdos predominantes sobre a vontade em ajudar o país e contribuir para a melhora do Haiti esteve presentes nas verbalizações de todos os militares. Já sobre a experiência de vida que a missão de paz iria proporcionar, Sujeito 4 e Sujeito 5 mencionaram esse fato no momento T2. Os militares estavam efetivamente vivendo a experiência em atuar em missão de paz

de maneira direta ou indireta todos os militares valorizaram muito a participação na missão de paz, pois mencionam como aprenderam a valorizar situações que antes dessa experiência não o faziam.

Os momentos T2 no Haiti e T3 no retorno ao Brasil foram destacados como importantes, pois ocorreu maior conhecimento em razão do convívio com militares e nativos do Haiti e também os relatos sobre “*dar valor a coisas simples da vida*”. A maioria dos militares mencionou essa frase estabelecendo um significado pela importância da experiência no momento da vivência da missão de paz no Haiti e no retorno ao Brasil. Corroborando com a intenção inicial da motivação para adquirir experiência pessoal. A similaridade das verbalizações sobre a importância da ajuda e solidariedade para com os haitianos está atrelada a dar sentido à decisão em ter participado da missão de paz, sentem que “*valeu a pena*” essa experiência no Haiti. Quando as pessoas se consideram altruístas e desenvolvem as atividades com interesse provavelmente agem por sua vontade, e desse modo que se estrutura também a motivação intrínseca (DECI; RYAN, 2000).

Os militares foram motivados pela experiência que promoveu o que Deci e Ryan (2000) chamam de necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e o vínculo e esses componentes representam as necessidades de desenvolvimento e crescimento pessoal e são importantes para a motivação intrínseca ocorrer, pois quanto mais autônomo, competente e com vínculo saudável, é maior a probabilidade da motivação. A necessidade de autonomia (DeCHARMS, 1968) é satisfeita quando se sente que a escolha é condizente com os valores para a realização de suas atividades. É relevante notar que a autonomia, conforme especificado no TAD não equivale a independência, mas sim para a experiência de vontade como por exemplo, a escolha em participar da missão de paz no Haiti para obter experiência para a vida. No momento T1, T2 e T3 a necessidade de competência (WHITE, 1959) é satisfeita quando se sente eficaz e, portanto, tem os recursos e as capacidades necessárias para realizar suas atividades e atingir seus objetivos (como por exemplo, os militares sentem-se preparados para atuar na missão de paz). A necessidade de vínculo (BAUMEISTER; LEARY, 1995) é cumprida quando a pessoa sente-se ligada afetivamente com outras pessoas estabelecendo assim uma relação solidária (como por exemplo, os militares desejarem ajudar os haitianos, em razão das inúmeras dificuldades do país). Na motivação intrínseca estão vinculados os sentimentos de realização que ocorrem espontaneamente quando

alguém está livremente engajado nas suas atividades laborais (DECI *et al.*, 1998).

As unidades de análise foram elaboradas a partir do que preconiza a teoria da autodeterminação como indicador de itens da motivação intrínseca como: vontade, prazer, satisfação, valorização, contribuição, interesse, conhecimento, experiência e auto aprovação, a partir de experiência obtida, realização entre outros. Esta análise possibilita verificar nos relatos similares e recorrentes dos militares palavras que tenham significados relacionados à motivação intrínseca como: prazer em realizar o trabalho no Haiti, valorização das pequenas coisas que não dava importância anteriormente, avaliaram como uma oportunidade para ajudar e contribuir com povo haitiano, houve interesse em conhecer a cultura e também perceberam que evoluíram nos aspectos pessoais e profissionais. Todos os militares verbalizaram significados demonstrando assim a motivação intrínseca perante a vivência na missão de paz.

A partir das unidades de análise, a primeira categoria percebeu-se que a importância da motivação autônoma e subcategoria motivação intrínseca (Quadro 7) que mostra o interesse em participar da missão, a experiência pessoal a partir da vivência e da contribuição para com o país. Quando uma pessoa ingressa em uma atividade por vontade própria ou pelo prazer em conhecer uma nova atividade é considerado intrinsecamente motivada, independente dos estímulos externos (RYAN; DECI, 2000a). A vivência de novas experiências agregou na motivação intrínseca e os momentos no Haiti foram valorizados e transformados em experiência interna gratificante. Identifica-se esse contexto nos relatos dos participantes que no momento T1, T2 e T3 descrevem a experiência como uma mudança em sua maneira de agir e pensar. Deci e Ryan (2002) consideram que uma experiência que seja intrinsecamente motivadora pela novidade ou pelo desafio, favorece a autoestima e a autoconfiança da pessoa.

Os momentos T2 no Haiti e T3 no retorno ao Brasil foram destacados como importantes, pois ocorreu maior conhecimento em razão do convívio com militares e nativos do Haiti e também os relatos sobre “*dar valor a coisas simples da vida*”. A maioria dos militares mencionou essa frase dando significado a importância da experiência no momento da vivência da missão de paz no Haiti e no retorno ao Brasil, pois fizeram um paralelo entre a cultura brasileira e cultura haitiana em relação aos desajustes sociais de acesso a saúde, alimentação e habitação.

A similaridade das verbalizações sobre a importância da ajuda e solidariedade para com os haitianos está atrelada a dar sentido à decisão em ter participado da missão de paz, sentem que “*valeu a pena*” essa experiência no Haiti. Mesmo com os riscos inerentes as atividades militares em missões de paz dessa natureza consideraram o trabalho importante, pois desenvolvem as atividades com interesse provavelmente agem por sua vontade é desse modo que se estrutura a motivação intrínseca (DECI; RYAN, 2000).

Conforme os relatos, a motivação intrínseca foi citada por todos os entrevistados e é perceptível em razão de terem avaliados essa experiência como parte integradora do resultado positivo que estabeleceram pela participação na missão de paz e que são determinantes para a promoção da motivação e faz parte da construção da TAD (RYAN; DECI, 2000a). Estar intrinsecamente motivado significa que os objetivos almejados foram realmente integrados, sendo assim a pessoa é capaz de satisfazer-se com a própria ação e há a partir dela. a sensação de prazer (DECI *et al.*, 1991). Nesta perspectiva, as pessoas têm uma propensão natural para a realização de atividades, que desafiem as habilidades já existentes ou que representem alternativas de exercícios dessas mesmas habilidades. Desse modo, as pessoas agiriam de forma espontânea, por vontade própria e não a partir de pressões externas (DECI; RYAN, 2002).

5.3.3 Motivação integrada

A seguir será analisado o Quadro 8, onde constam conteúdos das falas dos militares sobre a motivação integrada que faz parte do conjunto da motivação autônoma e os recortes das verbalizações. A motivação integrada é uma forma que ocorre quando os valores pessoais são totalmente assimilados ao *self*, Deci e Ryan (2000). Isso significa uma congruência dos valores pessoais com a experiência adquirida no Haiti. Nesse contexto os militares mencionam os motivos como a importância de repassar conhecimentos adquiridos por meio da experiência no Haiti para seus familiares, o sentimento de orgulho por representar seu país e a bagagem cultural adquirida com a vivência que está alinhada aos seus valores pessoais.

Quadro 8 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação autônoma: motivação integrada no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: INTEGRADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
<p>Sujeito 1</p> <p>Masculino</p> <p>Casado</p> <p>47 anos</p> <p>Sub tenente</p> <p>Enaíno médio</p> <p>29 anos de trabalho</p>	<p>Meu motivo para ir para o Haiti eu queria ter história para contar pro meu filho, além de ser um grande desafio conhecer essa população sofrida do Haiti.</p> <p>Fiquei orgulhoso por representar meu país.</p>	<p>Os motivos que me levou a vir ao Haiti permaneceu quer dizer aumentou, porque com o contato com o Haiti, com os haitianos e são povo sofrido e aprendi a dar mais valor as pessoas, quero passar isso para minha família.</p>	<p>Senão estar aqui e conhecer essa realidade foi selecionado e consegui graças a Deus. Mas foi diferente um pouco do eu pensava, a gente cria expectativas e depois que vive a realidade é diferente, você acaba conhecendo as pessoas de um jeito diferente aqui. As vezes o nem sempre sabem conviver com os outros.</p> <p>Vou falar para meu filho o quanto temos que dar valor a comida, a água.</p> <p>Aqui eles não água encanada.</p> <p>Eu me identifiquei com bons exemplos de liderança que eu queria passar para meu filho (...) ele é líder nato.</p> <p>Eu voltei um pai melhor, um marido melhor e um militar melhor. Eu aprendi que a humildade e o respeito é muito importante na nossa convivência. Aprendi a ter respeito pelas haitianas.</p>	<p>Orgulho em representar o país</p> <p>Desaje de ser valorizado pela família e pelo filho</p> <p>Conhecimento e desafio em conhecer o Haiti</p> <p>Conhecimento Valores: respeito, humildade.</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTONOMA				
Subcategoria: INTEGRADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
<p>Sujeito 1</p> <p>Masculino</p> <p>Casado</p> <p>45 anos</p> <p>2º sargento</p> <p>Ensino médio</p> <p>29 anos de trabalho</p>	<p>Ir para Maiti eu acho vou contribuir com minha parcela de ajuda para aquele país.</p>	<p>Tudo que conheci aqui, eu vi e quanto é difícil para os haitianos saírem da linha da pobreza, tudo é extremo aqui extremo da riqueza e extrema da pobreza.</p>	<p>O trabalho foi bem legal. Eu vi que o sofrimento deles, as crianças sempre estão limpas e criadas. Tive contato com uma parte do Maiti difícil, eu passei perto onde eles tom uma torneira de água feita pela ONU e eles colocam cadados para os outros na pegarem água. Eles protestam pra tudo, porque não protestam contra o cara que colocou o cadado? Mesmo com essas dificuldades que percebi a experiência da missão foi muito importante para meu crescimento pessoal e profissional.</p>	<p>Incongruência com valores pessoais</p> <p>Contraste entre a riqueza e extrema pobreza.</p> <p>Experiência pessoal e profissional adquirida</p>
<p>Sujeito 2</p> <p>Masculino</p> <p>Casado</p> <p>32 anos</p> <p>2º sargento</p> <p>Ensino médio</p> <p>9 anos de trabalho</p>	<p>Tive apoio da minha família e isso fez a diferença para decidir ir para missão. Quero adquirir muita experiência pessoal e profissional e aprender a respeitar a diferença. Eles também ficaram orgulhosos que vou para missão de paz no Maiti.</p>	<p>Tive colegas que tiveram dificuldade em conversar com a família e outros o filho nasceu e ele tava no Maiti, foi difícil para eles naquele momento, mas depois ficaram tranquilos com apoio dos colegas.</p> <p>Mé senti orgulhoso em fazer parte da Missionaire aqui (Maiti).</p>	<p>Eu não acredito que Maiti vai mudar, ele pode melhorar, mas mudar a cultura deles é muito difícil. Assim que a ONU sair de lá vai ser difícil para eles.</p>	<p>Apoio recebido da família</p> <p>Enfrentamento das dificuldades de comunicação</p> <p>Sentimento de orgulho</p> <p>Crença na mudança parcial de Maiti</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: INTEGRADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
<p>Sujeito 4</p> <p>Masculino</p> <p>Solteiro</p> <p>22 anos</p> <p>Cabe</p> <p>Ensino superior incompleto</p> <p>4 anos de trabalho</p>	<p>Minha família me apoiou para ir para Haiti.</p>	<p>Minha família ficou feliz que eu vir participar da missão, mesmo minha mãe preocupada, senti que ela ficou orgulhosa.</p>	<p>Senti falta da minha família.</p> <p>A bagagem cultural deles foi porque eles foram o primeiro país a abolir a escravidão, mas é um país que não tem condições de vida e falta tudo.</p> <p>No início dava no primeiro mês dava pena e depois a gente via crianças, brincando no cagoto perto de cabanas mortas, ficava com pena, mas com o passar do tempo a gente vai se importando menos com isso, porque é cultural deles.</p> <p>Tem muita gente que trabalha e corre atrás do futuro, mas tem muitas pessoas que não ligam.</p>	<p>Apoio da família</p> <p>Orgulho para a família</p> <p>Conflitos com o ambiente</p> <p>Alinhamento com valores familiares</p>
<p>Sujeito 5</p> <p>Masculino</p> <p>Amasiado</p> <p>27 anos</p> <p>Cabe</p> <p>Ensino Fundamental incompleto</p> <p>8 anos de trabalho</p>	<p>Eu quero ajudar o povo Haitiano, queria dar uma contribuição pequena, mas eu queria.</p>	<p>Tive um momento difícil porque tive problema com familiar no Brasil mas depois com apoio dos meus colegas e da minha esposa eu resolvi. Eu me sinto orgulhoso aqui em representar o Brasil. Vou lembrar dessa experiência pelo resto da vida.</p>	<p>Me sinto orgulhoso em participar da missão quando cheguei aqui todos os colegas ficam me perguntando sobre a missão e gente se sente importante.</p>	<p>Ajuda ao povo haitiano</p> <p>Experiência para a vida</p> <p>Apoio dos colegas em momento difícil</p> <p>Orgulho de participar da missão</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO/AUTONOMIA				
Subcategoria: INTEGRADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 6 Feminino Separada 48 anos Major Superior completo 20 anos de trabalho	Minha vontade em representar meu país isso me motivou.	Senti apoio da família para vir para cá (Haiti), sempre conversando comigo e me apoiando. E também achei importante o contato com haitiano para conhecer a realidade daqui. Senti que nossos valores são diferentes, acho que os haitianos são mais humildes, talvez a realidade mudou aqui. Isso foi o que me impactou aqui não conseguem, de colocar no lugar do outro. Se você der 10 copos de água para eles dividirem, eles não dividem ficam com os 10 copos de água sozinho.	Me senti parte da ajuda ao Haiti. Gostei em participar da missão e me senti valorizando minha profissão.	Representar o país Reconhecimento do apoio da família Incongruência com valores como humildade

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

O relato do Sujeito 1 no momento T1 (antes da missão) refere-se à importância da experiência que irá adquirir na missão de paz, bem como a partir dessa vivência disse: *queria ter história para contar pro meu filho*, demonstrando que esse período de participação nessa atividade do Exército servirá para ensinar seus filhos sobre seus valores pessoais como respeito e humildade, reafirmados no Haiti como menciona no momento T3: *eu aprendi que a humildade e o respeito é muito importante na nossa convivência*. Reconhece que essa experiência no momento T1 que será um grande desafio ficar durante seis meses no Haiti e estará orgulhoso em representar o Brasil nesta missão. No momento T2, Sujeito 1 relembra que o motivo inicial que o levou a participar da missão de paz no Haiti dizendo que permaneceu e aumentou, pois valorizar as pessoas mesmo em situação vivendo em

situações menos favoráveis como os haitianos é o que despertou no Sujeito 1 repassar para sua família. No momento T3 o Sujeito 1 relata que *foi diferente um pouco do que eu pensava, a gente cria expectativas e depois que vive a realidade é diferente*, se refere que na convivência com os outros militares é diferente, pois cada um tem a sua maneira peculiar de compartilhar momentos coletivos e algumas situações tornam-se difíceis o convívio como, por exemplo: dividir os espaços para dormir. O Sujeito 1 manteve nos três momentos (T1, T2 & T3) a ideia inicial para participar da missão que era contar sua experiência para seu filho e cita algumas situações que viveu no Haiti presenciando que não havia água e alimentação disponível para toda a população e isso promoveu um conhecimento para sua convivência familiar que é valorizar essas questões, como ter água e comida disponível. Destaca-se a fala do Sujeito 1 no que se refere ao momento T3 quando menciona que voltou modificado com essa experiência, relatando que: *voltei um pai melhor, um marido melhor e um militar melhor. Eu aprendi que a humildade e o respeito é muito importante na nossa convivência. Aprendi a ter respeito pelos haitianos*. Mesmo com a dificuldade inicial em conviver com o grupo de militares, Sujeito 1 fala que a humildade e respeito, importante para adequar sua convivência no Haiti e usufruir dessa vivência. Também destacou sua identificação com os exemplos de liderança e reforçando em seus relatos o seu desejo em ensinar seu filho sobre o que aprendeu com toda a experiência da missão de paz. Na motivação integrada, o sistema de valores pressupõe um alinhamento com experiência possibilitando assim transformar seu conhecimento adquirido em ações que favoreçam a motivação (DECI; RYAN, 2000). É possível fazer correlações com o relato do Sujeito 1, no que se refere a motivação integrada, pois o militar demonstra em suas verbalizações que a experiência na missão de paz no Haiti foi integradas em seus valores pessoais.

Contribuir com o Haiti foi inicialmente o que mencionou o Sujeito 2 no momento T1 tendo a intenção em contribuir com a melhora do país refere-se as ações que a ONU, juntamente com Exército Brasileiro desempenham atividades de ajuda ao Haiti no que alude à segurança do país, ajuda humanitária entre outras. No momento T2 o Sujeito 2 relata que em sua experiência acredita que será difícil o Haiti sair da linha da pobreza, pois os locais que visitou verificou que tudo é de extremidade: o extremo da pobreza e extremo da riqueza, confirmando o que Proença Jr. *et al.* (2002) e Gorender (2004) mencionam como país de contrastes, pois

a distribuição de renda é um problema crônico. No momento T3, relembra seu contato com situações que mais o impressionaram, sendo que no Haiti nos locais menos favorecidos existem somente torneiras de água distribuídas em alguns pontos na capital do Haiti Porto Príncipe e demonstra em seu relato sua indignação porque havia pessoas colocando cadeados nessas torneiras para impedi-los de pegarem água e questiona: *eles protestam pra tudo, porque não protestam contra o cara que colocou o cadeado?* Foi possível perceber que nos momentos T2 e T3 o Sujeito 2 analisou a dificuldade que os haitianos apresentam em favorecer seus pares e contribuir com a ajuda mútua, como por exemplo, não impedir às pessoas de terem acesso à água. Apesar das dificuldades que presenciou prosseguiu na missão alegando ter adquirido experiência para o seu crescimento pessoal e profissional. Na motivação integrada os valores pessoais do Sujeito 2 no momento T3 não estavam alinhados com a situação que viveu e mesmo assim com a experiência obtida, a vivência no ambiente permitiu aprofundar e aperfeiçoar o conhecimento adquirido (DECI, 1998).

No momento T1, o Sujeito 3 retrata que o apoio da família fez a diferença para decidir participar da missão de paz e também quando a família sente orgulho de sua decisão, esse incentivo o ajudará na adaptação no Haiti como mencionou no momento T2. Quando foi entrevistado no Haiti (momento T2) falou sobre as dificuldades que alguns colegas tiveram em se comunicar com seus familiares, bem como alguns militares não presenciaram o nascimento de seus filhos, pois estão em missão e com apoio dos colegas conseguiram superar as dificuldades daquele período. Também continuou mencionando como estava orgulhoso em fazer parte da missão de paz. Já no momento T3 após a experiência no Haiti referiu-se a cultura do país que acha difícil mudar, mas que é possível melhorar e que mesmo a intervenção da ONU do Exército nem sempre é capaz de mudar totalmente o país. O Sujeito 3 no momento T1 e T2 relata o orgulho que sentiu fazendo parte desse grupo de militares. Sentir-se apoiado e orgulhoso faz parte da motivação integrada, pois as pessoas estão inclinadas a motivar-se a partir do engajamento ativo, isso significa que há uma tendência básica nas pessoas de se moverem com mais coerência, consistência e harmonia de seus interesses pessoais (DECI, 1998; DECI; RYAN, 2000).

O apoio da família também é destacado pelo Sujeito 4 no momento T1 e continuou ressaltando essa questão no momento T2, acrescentando o quanto sua mãe mesmo preocupada, sentiu-se orgulhosa

de saber que seu filho iria participar de uma importante missão representando seu país de origem. No retorno ao Brasil mencionou sobre o conhecimento que adquiriu no Haiti abordando desde a questão da história do país até situações degradantes como, por exemplo, a situação de vulnerabilidade das crianças e que no início da missão fica penalizado com o que via e que com a passar do tempo se importava menos, pois compreendeu que essas situações faziam parte da cultura deles. No momento final da missão o Sujeito 4 que estudou muito sobre aquele país conclui que alguns haitianos pensam e outros não atribuem importância à busca de emprego.

A motivação integrada os militares sentiram-se orgulhosos por fazer algo importante, como também agrega ao *self* o conhecimento que vivenciou e adquiriu de determinadas situações, como é o caso do Sujeito 4 que integrou a motivação no contexto de sua experiência (DECI; RYAN, 2002).

Em tom de voz seguro, o Sujeito 5 no momento T1 afirma que gostaria de ajudar o Haiti com sua atuação como militar, mesmo que seja uma pequena contribuição, mas acredita que o povo haitiano precisa. Já no Haiti o Sujeito 5 teve dificuldade em relação a sua família no Brasil, não é possível descrever o fato em razão de preservar a identidade do Sujeito 5, isto o abalou no momento, mas foi superado pelo apoio dos colegas por meio de conversas e aconselhamentos. Sentiu-se acolhido pelos colegas e isso fez a diferença para ele enfrentar as situações difíceis. Também menciona o quanto orgulhoso sentiu-se com sua ida ao Haiti em representar seu país e avalia essa vivência: *vou lembrar dessa experiência pelo resto da vida*. Após o cumprimento da missão relatou novamente o orgulho que sentiu representando o Brasil e também a importância que os colegas deram a ele quando retornou da missão, pois queriam saber sobre como foi a experiência em participar da missão de paz no Haiti. *Me sinto orgulhoso em participar da missão quando cheguei aqui todos os colegas ficam me perguntando sobre a missão a gente se sente importante*. Ter apoio em situações difíceis ou de forma em incentivar a pessoa, as torna encorajadas a enfrentar as circunstâncias menos favoráveis que ocorrem como, por exemplo, a situação do Sujeito 5 que a partir do apoio de colegas conseguiu enfrentar as dificuldades com a família.

A representatividade do Brasil na atuação em missão de paz no Haiti foi o que o Sujeito 6 mencionou como fator motivador no momento T1, no Haiti o que destaca como importante foi o apoio que recebeu da

família e o quanto é importante conhecer a realidade dos haitianos. Refere-se que seus valores pessoais confrontam com valores dos haitianos como, por exemplo, não acham eles humildes e justifica que talvez a realidade onde vivem tenha dificultado a empatia em colocar-se no lugar do outro. No final da missão, no retorno ao Brasil o Sujeito 6 retomou falando sobre a importância da sua participação sentindo-se valorizada no que se refere às suas atividades profissionais que desenvolveu no Haiti. Para preservar a identidade da militar não será possível revelar as atividades, pois a identificaria.

As pessoas assumem os valores e as regras dos grupos aos quais pertencem e agem de acordo com eles, esse é chamado o processo regulatório para integrar um valor à personalidade da pessoa. Quando esse processo não ocorre favorece então motivação integrada, isto é, o resultado seria uma espécie de adesão parcial dessa motivação (DECI, 1998).

Dessa forma, o Sujeito 2, o Sujeito 3 e o Sujeito 6 em algumas situações não houve consonância com seus valores pessoais e com questões culturais envolvidos na missão de paz, não favorece inteiramente a motivação integrada, o Sujeito 2 no momento T3 não aprovou a maneira que estavam dificultando o acesso a água entre as pessoas e agiram de forma egoísta não tendo a capacidade da empatia, sentir-se no lugar do outro e compreender a situação vivenciada (BATSON *et al.*, 1990). Todos naquele momento estavam precisando de água, mas não tiveram consenso em sua distribuição, tendo a atitude de não dividir com os demais. Nessa mesma perspectiva o Sujeito 6 no momento T2 também relatou sobre a dificuldade em compartilhar, dando o exemplo da água, caso alguém tenha água não divide fica para si. O Sujeito 1, o Sujeito 3 e o Sujeito 4 no momento T3 mencionaram sobre a o confronto com a diferença cultural, pois não absorvem essas diferenças como parte integradora da motivação.

Em todos os momentos os militares mencionaram a importância do apoio e o incentivo da família e dos colegas em situações difíceis ou serem encorajados em circunstâncias menos favoráveis que ocorrem como, por exemplo, a situação do Sujeito 5 que a partir do apoio de colegas conseguiu enfrentar as dificuldades com a família. No momento T1, antes da experiência da missão de paz os militares relataram suas expectativas e possibilidades em obter o conhecimento desejado, no momento T2, comentam que reafirmaram seus valores pessoais, como humildade, solidariedade, respeito e mesmo em contato com a população

haitiana em relação a desigualdade social, sentiram orgulhosos em servir a pátria e representar o Brasil nessa missão. Analisando sob o viés da TAD a motivação integrada não ocorreu por ter vivido situações não condizentes com seus valores pessoais (DECI; RYAN, 2000).

A maioria dos participantes menciona que a cultura do Haiti não apresenta consonância com a cultura brasileira, pois no início ficaram sensibilizados diante de tanto sofrimento, mas depois perceberam que alguns haitianos não ajudam seus pares, como por exemplo, *se você der 10 copos de água para eles dividirem, eles não dividem, ficam com os 10 copos de água sozinhos (Sujeito 6)*. Portanto, a experiência no Haiti também promoveu o reconhecimento do seu país (Brasil) por meio das diferenças culturais. E no momento T3, no retorno ao Brasil, analisaram a experiência como gratificante e incomparável e que esses conhecimentos internalizaram para a vida toda.

Nas unidades de análise foi possível considerar, por meio dos relatos dos militares que a experiência foi motivo de orgulho, conhecimento, experiência, crescimento pessoal e profissional, contribuição para o país, o que agregou em seus valores pessoais que foram aprimorados com a situação vivida. De acordo com a TAD a motivação integrada ocorre de forma harmoniosa com os aspectos da identidade e os valores (DECI; RYAN, 2000), como é possível perceber nos relatos dos militares.

Por outro lado, algumas situações já mencionadas não os agradaram, pois a maneira como lidaram com a ajuda mútua não condiz com seus valores pessoais e organizacionais, dado que o Exército valoriza em sua filosofia a chamada "força de ajuda humanitária". Esta propõe atuar em situações de vulnerabilidade tendo uma estrutura para resposta imediata de ocorrências de desastres e os desdobramentos decorrentes destas situações.

5.3.4 Motivação identificada

No Quadro 9 será analisada a motivação autônoma, com base em sua componente, a motivação identificada. A motivação identificada refere-se a fazer uma atividade porque se identifica com o seu valor ou significado e aceita como próprio, de tal forma que essa internalização é volitiva (DECI; RYAN, 2002). Essa motivação está relacionada à competência como militar, aos objetivos na carreira profissional e a expectativa de ser promovido no trabalho (DECI; RYAN, 2000). A

satisfação do cumprimento e desempenho das atividades de militar foram destaques no que se refere a experiência militar, pois mencionam que cumprir a missão é exercer o que aprendem diariamente no exército e nem sempre têm a oportunidade em aplicar esses conhecimentos em uma atividade real.

Quadro 9 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação autônoma: motivação identificada no estudo longitudinal momentos T1,T2 &T3, n=6.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: IDENTIFICADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidades análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	A gente tá motivado para ir na missão porque quer ser melhor militar e a gente volta motivado porque vai cumprir bem a missão. Não tenho pretensão de promoção porque já estou no final da carreira.	Gostei de exercer minha função aqui (Haiti), tinha uma guris trabalhando comigo e gente conversava sobre nosso trabalho como militar, foi bom. E os haitianos também que trabalharam comigo, foi um privilégio.	Cumprir a missão lá, fiquei bem feliz de ter tido essa oportunidade como militar que por isso pude ir na missão. Como diz os militares, missão dada, missão cumprida.	Cumprir a missão Integração no trabalho com haitianos Expectativa da promoção Integração com haitianos no trabalho
Sujeito 1	Quero ter uma experiência diferente das que eu tenho, sempre estou no quartel e desempenhar uma atividade militar diferente no Haiti.	Fui muito bem preparado para desempenhar minha função aqui no Haiti.	Execrei minha função bem, gostei de fazer algumas atividades diferentes, foi em lugares que nenhum militar foi. Local mais rico e nos locais mais pobres. Valeu a pena	Desempenho e Experiência diferente do quartel Preparação adequada Impacto da realidade haitiana

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTONOMA				
Subcategoria: IDENTIFICADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 3	<p>O que me motivou foi ter uma experiência profissional e por em prática todos os conhecimentos que eu adquiri nesses anos aí, consegui por em prática. É uma oportunidade de liderar o meu grupo.</p>	<p>A senhora (pesquisadora) veio em uma situação bem crítica aqui, porque quando tom decisão o clima fica tenso e com muitos tiros e situações tensas. Por exemplo, teve um dia que encontramos um cadáver e na véspera temos sempre o kit cadáver para cobrir e tudo mais e isolar a área. Foi tenso. Minha função de militar foi muito boa exercer a liderança de um grupo. Estamos tendo uma ligação bem forte, tomamos chimarrão juntos. A senhora veio quando estavam aplicando os questionários, vocês discutaram os tiros.</p>	<p>Exercer minha atividade motivado, comandi meu grupo, ela até eu dizia para os meus soldados, o medo que eu tinha é que acontecesse algo com eles, porque a minha missão principal era voltar com eles em segurança.</p> <p>E voltamos todos em segurança porque pra gente cumprir a missão lá, primeiro a gente tem que é a nossa segurança, e nós estamos bem, ninguém vai conseguir cumprir a missão que se propôs se não estiver bem.</p> <p>Com essa experiência no Haiti foi proveitosa.</p>	<p>Exercer a liderança</p> <p>Situações de tensão</p> <p>Segurança da sua equipe</p> <p>Promoção ao cumprir a missão</p>
Sujeito 4	<p>O que me motivou me para missão no Haiti foi a experiência profissional que vou ter e também conhecer uma outra cultura, vou treinar meu inglês. Eu pensava mesmo em questão de poder trabalhar, exercer a profissão de militar, não ficar ficando somente no Brasil em um quartel, fazendo aquelas função específica de sempre. Quero</p>	<p>A experiência que estou tendo aqui é única, o contato de outra cultura, ter aprendido o inglês¹³</p> <p>Também tenho a oportunidade de viajar e conhecer outros países.</p> <p>O que me motivar aqui no Haiti é exercer o que aprendi no exército. Nessa atividade de militar exercemos somos dentro do Exército teriam que</p>	<p>Não queria ficar só dentro do quartel, eu queria mudar os horizontes.</p> <p>E consegui ter uma experiência como militar ótima.</p>	<p>Experiência profissional</p> <p>Exercer a profissão fora do local habitual</p> <p>Conhecimento de novas culturas</p> <p>Treinamentos para atuar</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO AUTÔNOMA				
Subcategoria: IDENTIFICADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 5	Eu gostaria de crescer e que aprendi nos treinamentos masé (favela no Rio de Janeiro) lá no Haiti.	Tá sendo bom fazer patrulhas e ter contato com a população, fazer a segurança aqui. A masé (missão nas Favela do Rio de Janeiro) foi mais difícil que o no Haiti.	Foi bom mudar a rotina que era no quartel.	Executar o treinamento que recebeu Preparação para a missão de paz Mudança de rotina
Sujeito 6	A minha atividade no Haiti vai ser diferente, por isso vai ser um desafio.	A atividade aqui é intensa, tem muitos controles que tenho que fazer, então o tempo passa bem rápido.	Foi muito boa a experiência que tive, aprendi bastante.	Novo desafio Atividades intensas Considerada boa experiência

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No Quadro 9 apresenta-se os trechos dos relatos dos militares no que se refere a motivação identificada. Esse extrato das entrevistas foi escolhido a partir das aproximações com a TAD. No momento T1, ainda no Brasil, o Sujeito 1 diz que se sente motivado em participar da missão e a ter possibilidade de cumpri-la e também menciona que essa experiência o tornará um *militar melhor*. Em relação a carreira profissional o Sujeito 1 relata que não tem a pretensão da ascensão na carreira, pois está próximo da sua aposentadoria. No momento T2 Sujeito 1 manifestou que gostou de exercer sua função no Haiti, pois trabalhava com militares mais novos e conversavam sobre as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho. Também mencionou que se sentiu privilegiado em trabalhar com haitianos, pois também foi possível passar seu conhecimento e experiência relacionado ao trabalho (atividades administrativas) para eles também. O Sujeito 1 ao retornar ao Brasil, repete uma frase recorrente entre os militares, *missão dada missão cumprida*, refere-se ao cumprimento dos objetivos do Exército Brasileiro especialmente na missão de paz por parte dos militares que foram e expressa o quanto feliz ficou por ter essa oportunidade.

A experiência e as atividades diferenciadas que proporcionam a missão de paz foram o que Sujeito 2 mencionou no momento T1. Já no Haiti ao desempenhar sua função avaliou o quanto foi bem preparado e

não teve dificuldades referentes à execução de suas atividades. Ao retornar da missão quando entrevistado no Brasil relatou que gostou de executar atividades distintas do que habitualmente realizava principalmente conhecer lugares que poucos militares frequentaram que foram locais de extremos da pobreza onde é possível observar todas as dificuldades do país como: não coleta do lixo, animais nas ruas, crianças comendo lixo, trânsito caótico, enfim situações sociais degradantes. Também visitou locais de pessoas com poder aquisitivo maior e com diferença extrema em relação a pobreza que viu. O Sujeito 2 considera sua vivência e experiência da missão de paz, *valeu a pena*.

Identificou como motivação antes de partir para Haiti (momento T1) a experiência profissional que iria adquirir e praticar o conhecimento que obteve nos longos anos de trabalho como militar, principalmente no que se refere a liderança relata o Sujeito 3. Ao ser selecionado para atuar na missão de paz no Haiti já foi designado que seu cargo seria comandar um grupo de militares e isso o deixou bastante interessado em participar da missão. No momento T2 destacou a ocasião em que a pesquisadora estava no Haiti, pois foi um período das eleições para presidente que é considerado um período de conflito inclusive ocorreram alguns “tiroteios” e em razão dessas situações se depararam com cadáver na rua onde patrulhavam para fazer a segurança e por essas circunstâncias que sempre carregam o chamado “kit cadáver” (saco plástico, fitas para isolar o local, entre outras). O Sujeito 3 mencionou que gostou em liderar seu pelotão (grupo de militares) e por essa razão ficaram mais próximos. No momento da aplicação dos questionários em uma da base militar (não será identificada, pois será facilmente reconhecido o sujeito da pesquisa pela peculiaridade do local) houve “tiroteios”, foi possível ouvir os estampidos, mas os militares mantiveram a calma e deixando todos seguros que ninguém seria atingido, pois é uma base segura. Logo após o preenchimento dos questionários os militares foram fazer a segurança do local e cessou o tiroteio. *A senhora viu quando estavam aplicando os questionários, vocês escutaram os tiros.*

A experiência profissional, conhecer outra cultura e aplicar seu conhecimento sobre o idioma inglês foi o que mencionou Sujeito 4 como motivação no momento T1. Ficou interessado em desempenhar sua função no Haiti, pois o permitirá exercer sua profissão diferente das atividades que habitualmente realizava no quartel e relatou que o treinamento que obteve relacionado ao idioma local o motivou também. Sujeito 4 quando estava no Haiti reforçou que sua expectativa inicial se

confirmou quando teve a experiência de participar da missão de paz e foi possível executar as atividades pelas quais foi treinado. Nos três momentos o Sujeito 4 manifestava a vontade em sair da rotina de quartel e ao final da missão avaliou como ótima a experiência que obteve com as atividades que exerceu na missão de paz, especificamente a dele foi o patrulhamento onde envolve a segurança local.

O Sujeito 5 em poucas palavras definiu que no momento T1 pretendia colocar em prática a sua experiência que adquiriu ao trabalhar na favela da “maré” no Rio de Janeiro, pois alguns militares antes de serem enviados para missão de paz no Haiti fazem treinamento em alguns locais do Brasil em situações reais promovendo maior conhecimento de atuação profissional do militar. Ao executar suas atividades no Haiti relatou que quando esteve na favela da “maré” foram mais difíceis no Brasil as suas tarefas de patrulhamento para fazer a segurança local do que no país estrangeiro. *Tá sendo bom fazer patrulhas e ter contato com a população, fazer a segurança aqui. A maré (missão nas Favelas do Rio de Janeiro) foi mais difícil que no Haiti.* E finalmente em seu retorno ao Brasil, considerou boa sua experiência na missão de paz, pois muda a rotina que frequentemente tinha no quartel.

A expectativa antes de participar da missão no Haiti (momento T1) foi considerado um desafio pelo Sujeito 6 e também relata que suas atividades desenvolvidas no Haiti serão diferentes daquelas que comumente desenvolvia na OM (Organização Militar). Já naquele país o militar relatou que sua atividade era intensa e por isso, o tempo passou rápido, mas gostou do que foi atribuído a ela como tarefas para desempenhar na missão de paz. De acordo com o Sujeito 6 no momento T3 toda a experiência que adquiriu no Haiti foi de grande aprendizagem.

Nos momentos T1, T2 e T3 na motivação identificada, as verbalizações dos militares demonstram a evolução da expectativa da experiência no Haiti e a vivência *in loco*. Os militares destacam o quanto foi valiosa a experiência profissional e quanto estavam motivados a exercer suas funções naquele país. Relatam a partir da missão foi possível colocar em prática toda a experiência de militar adquirida em sua carreira. Quanto mais a pessoa investe em seu trabalho e tem a sensação de satisfação, maior será a satisfação intrínseca (DECI *et al.*, 1998).

A unidade de análise sobre a motivação identificada está relacionada ao que mencionam como cumprir a missão e ao resultado de seu desempenho. Para alguns militares havia a expectativa da promoção,

experiência diferente da habitual, treinamentos e desafios. Essas mudanças na rotina de trabalho, bem como exercendo a liderança, fizeram-no se preparar melhor para esta missão. Na teoria da autodeterminação esse tipo de motivação identificada, alia-se com sentir-se valorizado nas atividades realizadas, a busca pela ascensão profissional e reconhecimento por si mesmo (DECI; RYAN, 2000).

O Sujeito 3 e o Sujeito 2 também mencionaram impacto da realidade haitiana e as situações de tensão inerentes a esse tipo de atividade. Essas ocorrências não impactam na motivação identificada, pois mesmo com as diferenças e tensões provocadas pelo trabalho os militares não deixaram de identificar as atividades propostas.

5.3.5 Motivação Controlada

Em seguida analisou-se a motivação controlada que é composta pela motivação introjetada e a motivação extrínseca.

5.3.5.1 Motivação introjetada

Em relação a motivação introjetada (Quadro 10) representa uma razão controlada por comportar-se de maneira em evitar sentimento de culpa ou vergonha ou ganhar auto estima o que leva a pessoa a um sentimento de fracasso ou incapacidade. Esse tipo de motivação e refere a um comportamento menos autônomo, que é executado por causa da demanda externa ou possível recompensa (DECI, 1971; RYAN; CONNELL; DECI, 1985).

Quadro 10 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação controlada: motivação introjetada no estudo longitudinal momentos T1,T2& T3, n=6

Categoria: MOTIVAÇÃO CONTROLADA				
Subcategoria: INTROJETADA				
Indicador de registro/verbalizações				
Participante	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sujeito 1	Tenho que saber minhas funções lá.	Não tá fácil desempenhar algumas atividades, porque tem pessoas que me decepcionaram uma coisa e agora são outras e não ajudam. Tem gente que só fica atrás da cadeira mandando.	Teve um estresse que foi do recebimento da medalha. Você sabe que para militar a medalha é muito importante e eles não tinham para todos, não sei o que aconteceu e faltou. Alguns ficaram chateados com isso. Mas alguns oficiais deram a medalha pro seu soldado, foi um belo gesto.	Conhecimento das atividades a serem desenvolvidas Dificuldade para algumas atividades Decepção frente a expectativa Frustração relacionado a situação cerimonia
Sujeito 2	Tô indo pra exercer a função adequadamente.	Aqui, assim nem todos ajudam, criticam os outros, ainda bem que tenho um guri que me ajuda. Tive uma decepção com certos colegas, que sobrecarregaram alguns.	Fiquei com medo em exercer minha função um dia e outro também, iria me sobrecarregar e poderia acontecer alguma coisa.	Dificuldade na divisão das tarefas Sobrecarga do trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO CONTROLADA				
Subcategoria: INTROJETADA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 3	Eu quero ser um bom líder de grupo.	Não posso deixar meus soldados com falta de segurança.	Tive medo em não deixar meu pessoal em segurança e que alguma coisa acontecesse pra eles.	Preocupação com o bem estar da equipe
Sujeito 4	Eu quis exercer minha atividade como militar e nas patrulhas tinha que saber como abordava os haitianos para não entrar em conflito.	Não tive medo aqui eu tive apreensão, sabe o tempo todo você tem que estar ligado. Os haitianos ficaram uma barreira de pedras para não deixar nós passar, tivemos que negociar e eles jogavam pedra em nosso pessoal. Então a gente nunca sabe no Haiti quem é amigo e quem não é. De repente você está passando por uma pessoa e tudo normal e de repente passa outra pessoa com pedra na mão e você não sabe se a pessoa tá fugindo ou o que. Depois descobrimos que ele tinha brigado e ele estava na nossa retaguarda jogando pedra. Isso é apreensão o tempo todo.	Tive um bom desempenho eu sei.	Evitar conflitos com a população Não teve medo Considerou bem desempenho
Sujeito 5	Eu queria exercer o que eu aprendi na maré (favela) no Rio de Janeiro.	Meu desempenho sempre foi bom, eu sou um soldado exemplar, sempre os comandantes me elogiaram.	Sempre cumpri minhas missões e obrigações.	Considerou bem desempenho Cumprir a missão
Sujeito 6	Não tive a pretensão de tratar minha capacidade e sim exercer minha função de militar.	Fiquei frustrada com meu desempenho, tive uma situação que me decepcionou comigo.	No final eu gostei de meu desempenho.	Conflito entre frustração e seu desempenho Considerou satisfeito com seu desempenho

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

A partir das verbalizações dos sujeitos da pesquisa foi possível reconhecer em alguns trechos da entrevista a motivação introjetada, iniciando com Sujeito 1 no momento T1, destacando a necessidade do conhecimento das atividades que iria desempenhar na missão de paz, pois para ele é importante não ter dúvidas sobre o tipo de tarefa que iria executar. Quando exercia suas atividades no Haiti considerou que não foi fácil, pois na convivência com outros militares acabou se decepcionando em algumas situações como, por exemplo, a falta de ajuda nas tarefas e pessoas que ficam exigindo e execução de determinadas tarefas sem dividi-las. No momento T3 relatou a situação que foram receber as medalhas, que geralmente faz parte do ritual militar e essa solenidade é considerado um momento muito importante, pois a cerimônia de recebimento da medalha é algo esperado pelos militares, pois é uma premiação em reconhecimento pelo serviço prestado na missão de paz no Haiti. Na ocasião ocorreu que não tinha medalha para todos os militares e isso deixou muitos militares frustrados e questionando que se é um evento já agendado não deveria ter essa falha. Mas a forma que criaram para resolver o problema foi que os oficiais destinaram suas medalhas para os soldados e quando fosse resolvido o problema os oficiais também receberiam. Sujeito 1 considerou um bom gesto dos oficiais com seus subordinados.

Sujeito 2 mencionou que estava interessado em desempenhar suas atividades no Haiti de forma adequada no momento T1, e no Haiti relata que houve decepção com os colegas no momento da divisão das tarefas, pois alguns foram sobrecarregados outros, deixando de executar suas atividades de forma comprometida. No retorno Sujeito 2 mencionou que teve um momento que ficou com receio em desempenhar suas atividades no Haiti em razão de se sobrecarregar e que assim poderia não cumprir apropriadamente suas atividades. Desde o início até o final da missão foi possível perceber por meio de suas verbalizações de Sérgio e Sujeito 2 a preocupação em exercer suas atividades adequadamente e também mencionam sobre a dificuldade na divisão das tarefas, pois havia sobrecarga para alguns.

No momento T1 Sujeito 3 desejava ser um bom líder e evitar frustrações de que alguma situação pudesse acontecer com seus soldados pela falta de segurança e essa situação perdurou no momento T2 e momento T3.

O Sujeito 4 menciona sobre conhecimento de um militar deve ter nas atividades de patrulhas e que seu desempenho esteja ligado a maneira

correta em abordar os haitianos e evitar conflitos, que é um dos propósitos da missão de paz. No momento T2 Sujeito 4 relata uma situação que aconteceu quando fazia patrulha onde alguns haitianos impediram a passagem dos militares colocando pedras e pneus e tiveram que negociar com haitianos solicitando que retirassem esses materiais: *não tive medo aqui (Haiti) eu tive apreensão, sabe o tempo todo você tem que estar ligado*. Os militares mesmo tentando negociar com os haitianos foram apedrejados e Sujeito 4 relata que eles estavam alerta o tempo todo, pois não era possível identificar que poderiam enfrentar situações de perigo em razão que os haitianos ora parecem inofensivo ora se mostram agressivos. No final da missão avaliou de maneira positiva seu desempenho.

Quando o Sujeito 5 foi entrevistado antes da missão sempre mencionava que sua experiência na favela da maré no Rio do Janeiro facilitou o desempenho de suas atividades no Haiti e assim gostaria de colocar em prática o que aprendeu. No Haiti Sujeito 5 destaca que sempre teve um desempenho exemplar como militar e recebia elogios de seus superiores: *meu desempenho sempre foi bom, eu sou um soldado exemplar, sempre os comandantes me elogiaram*. Na chega ao Brasil ao ser entrevistado disse que sempre cumpriu o que foi determinado em suas atividades como militar.

E finalmente a entrevistada Sujeito 6 no momento T1 relata: *não tive a pretensão de testar minha capacidade e sim exercer minha função*, destacando sobre sua intensão em exercer as atividades e sem se preocupar com sua capacidade em realizar suas atividades e sentiu-se frustrada com seu desempenho (não será possível relatar o fato por questões de sigilo), pois teve uma autocrítica de si mesma em relação a sua atuação no Haiti, mas ao final da missão gostou de seu desempenho. Pareceu conflituoso seu diálogo em razão das contradições relacionadas ao seu desempenho.

Nos relatos dos militares foi possível perceber que desejavam atuar na missão de paz, pois ser um bom militar e não falhar ao exercer suas atividades foi significativo para exercer essas atividades, pois são treinados para guerra. Também mencionam que precisavam que ao participar da missão de paz para sentirem que são bons profissionais, assim todos os treinamentos que obtiveram esse foi o momento de colocá-lo em prática. Inicialmente, no momento T1, estavam, em sua maioria, preocupados com o desempenho suas tarefas no Haiti, no momento T2 sentiram-se preocupados se estavam desempenhando suas

funções adequadamente e, algumas situações acharam difícil o desempenho das tarefas e no momento T3 avaliaram a experiência como inovadora para a carreira profissional mesmo em ocasiões nas quais sentiram-se frustrados com seu desempenho no trabalho.

Na unidade de análise relacionadas a motivação introjetada Sujeito 6 e Sérgio mencionaram que se decepcionaram em alguns momentos, que tiveram dificuldades na convivência, abordaram sobre o medo de se sentirem frustrados, esses aspectos se relacionam esse tipo de motivação. Na TAD a motivação introjetada é altamente controlada, pois surge um sentimento para evitar situações de culpa, vergonha e incapacidade frente à uma situação frustrante, desse modo os militares citaram situações que apresentaram momentos de dificuldade demonstrando esse tipo de motivação (DECI; RYAN 2000).

5.3.5.2 Motivação extrínseca

E finalmente será apresentada a motivação extrínseca (Quadro 11) que consiste em uma forma altamente controlada da motivação, onde o valor é instrumental e os resultados alcançados no desempenho do trabalho estão ligados à punição, sistema de recompensa, como por exemplo, o dinheiro, presentes, status, entre outras. O dinheiro é uma recompensa tangível e move a pessoa para o seu alcance quando age dando importância a esse motivador externo (DECI, 1998).

Quadro 11 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre motivação controlada: motivação extrínseca a no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6.

Categoria: MOTIVAÇÃO CONTROLADA				
Subcategoria: EXTRINSECA				
Indicador de registro/verbalizações				
Participante	T1 (Antes da partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sujeito 1	<p>A motivação pelo dinheiro, agora vou ser bem sincero pra senhora, eu acho que pra gente ir pra uma missão dessas, o dinheiro não pode ser o foco principal e eu vou dizer porque, eu não posso tá lá no Haiti, é... quilômetros e quilômetros longe da minha família, preocupado com conta, pra pagar.</p> <p>Eu me planejei ao longo da minha vida, eu me preparei né, eu sei de nada, não tinha nada não tive... não nasci num beco de ouro, mas Deus me deu saúde sempre e Deus me deu muito mais que eu mereço. Eu estou preparado, vou lhe dizer porque, eu tenho minha casa própria, tenho um apartamento alugado, que eu comprei, o pagamento o restinho do financiamento mas o aluguel tá se pagando, minha esposa trabalha.</p> <p>Eu seria hipócrita de dizer pra senhora que financeiramente que o dinheiro não ajuda, mas eu to preparado no sentido, minhas contas está tudo em dia.</p>	<p>A senhora sabe que o dinheiro é difícil de ganhar e fácil de gastar, o que eu vou... assim eu penso muito no meu filho, até cada dia comentando com um companheiro, eu não quero que meu filho, eu não gostaria que meu filho passasse, aquilo que eu passai lá atrás, que eu não tinha uma casa pra morar e tinha como estudar, aí eu tinha que morar, um tempo ali um tempo aqui.</p> <p>Hoje eu to me preparando a assim se um dia eu conseguir a economizar mais dinheiro é que quando eu fizer 18, 20 anos eu possa dar um imóvel pra ele que a gente já tem um, dar um imóvel pra que ele possa assim, evidentemente que tem todo um cuidado assim...</p> <p>O Dinheiro vem fácil e vai fácil, por isso não pode ser o foco e sim o foco no que faço aqui.</p>	<p>Essé dinheiro eu quero dar meu começo pro meu filho, se eu der tudo de mão beijada não vai ter graça, porque ele tem que ver de onde saiu de onde funcionava então esse fato de eu ir pra lá agora, a senhora entendeu, explicar assim, é meu filho isso aqui não é de graça, o dinheiro não vai vir de graça tem um sacrifício, eu to deixando tu a tua mãe aqui, vou ficar 6, 7 meses fora, mas to pensando em ti eu não to... pra mim...</p>	<p>Dinheiro ajuda, mas não é o foco.</p> <p>Administrar bem o dinheiro</p> <p>Mostrar o significado do dinheiro para família</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO CONTROLADA				
Subcategoria: EXTRÍNSECA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			
	T1 (Antes de participar)	T2 (7º de Maio)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sujeito 1	O dinheiro também é um motivador porque tem essa renda extra que a ONU paga e em dólar, vou guardar esse dinheiro.	O dinheiro é importante, mas não é tudo o que me motiva só pelo dinheiro eu acho que passa dificuldade, porque o dinheiro não paga as dificuldades que passamos aqui.	Morei, eu voltei com muita experiência e também com dinheiro extra que vou convencer com a família para vir o que fazer.	Dinheiro é um motivador Dinheiro não é tudo Contrastando
Sujeito 2	O dinheiro para muitos países e soldados é para ajudarem as famílias. Não escolhi ir com foco no dinheiro, meu foco é a experiência.	A maioria dos países e soldados, que se dispõem a fazer isso (ir para missão no Haiti) é o objetivo de cada um ali, os de meu pelotão, por exemplo, dos que só sabem ir lá os outros quando ficaram é mesmo não viajaram pra Paraíso, não viajaram pra Miami, mas eles tinham o objetivo deles era juntar o dinheiro deles pra construir a casa pra ajudar a família, então eles não tiveram, não investigam nenhum problema néles porque eles foram com objetivo deles. Participar da missão só por dinheiro é mais difícil, porque seu objetivo é dinheiro, dinheiro entendido, aí tu dedica um pouco do resto o restante do teu trabalho.	Eu fui com a ideia de, eu sabia que não ia ficar rico indo pra lá não foi essa ideia de juntar dinheiro tanto é que eu viajei, então o dinheiro que eu me propus a juntar eu consegui e o que eu queria fazer que era viajar com minha esposa eu fiz... show de bola. Pra ser bem sincero mesmo a minha esposa trabalha lá tem um salário bom, não não temos filhos, compramos nosso apartamento, temos nosso carro quitado, então por isso que eu digo que minha vontade, não foi só no dinheiro, é muito bom o dinheiro é muito bom, mas pra mim o dinheiro não era tudo.	Dinheiro não foi o foco Dinheiro ajuda as famílias Usar o dinheiro ganho para lazer
Sujeito 3	O dinheiro que vou ganhar lá vou utilizar o dinheiro para continuar os estudos e construir uma vida e sair do país da minha mãe. Também o salário é bom. Quero comprar uma casa. Quero usar meu dinheiro para uma qualificação profissional maior.	O dinheiro fica em segundo lugar quando estamos aqui e vindo para outra realidade deles (haitianos).	Não vou seguir carreira no Exército, então esse dinheiro que ganhei vou usar no meus estudos.	Dinheiro é em segundo lugar Dinheiro para construir Dinheiro para estudar

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: MOTIVAÇÃO CONTROLADA				
Subcategoria: EXTRÍNSECA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partir)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	O dinheiro é importante para mim, viés para juntar dinheiro também e mobilizar minha casa e ajudar nos estudos das minhas filhas.	Não sei da base, fiquei lá para não gastar o dinheiro, porque tem gente que vem pra cá e troca todo o dinheiro por Misari, andar do Ferrari, melhor, ad jogam fora o dinheiro.	Consegui meus objetivos ganhar o dinheiro e agora vou usar para melhorar minha vida e da minha família.	O dinheiro é importante O dinheiro é para melhorar condição de vida
Sujeito 2	O dinheiro para mim não tem tanta importância, claro que é bom. Não foi pelo dinheiro que vou para missão.	O dinheiro me proporcionou trazer minhas familiares para viajar aqui, fomos para vários países, quando eu estava em Leontog ¹⁰	Eu acho que eu deveria usar o dinheiro para meu bem estar, porque já tenho tudo que preciso. E se sobrou vou trocar do carro.	Dinheiro não tem tanta importância Utilizar o dinheiro com a família

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em vários estudos sobre motivação humana, questiona-se o lugar do dinheiro na vida das pessoas que decidem fazer algo porque estão motivados intrinsecamente ou estão motivados extrinsecamente (DECI; RYAN, 2002).

O militares ao serem questionados sobre o dinheiro que iriam receber durante a missão de paz, inicialmente Sujeito 1 diz que não iria descartar a sua importância o valor monetário que recebe ao participar desta missão de paz, mas pelo esforço empreendido na missão como, por exemplo, o distanciamento da família o dinheiro não deve *ser o foco principal*. Sujeito 1 fala sobre sua vida financeira, descrevendo o que possui e que se preparou durante sua vida profissional em relação à questão financeira: *eu me planejei ao longo da minha vida, eu me propus né, eu sei do nada, não tinha nada mas eu to preparado no sentido, minhas contas está tudo em dia*. No momento T2 Sujeito 1 diz que destinará seu dinheiro ganho ao participar desta missão ao seu filho e possibilitar um início em sua vida comprando um imóvel para ele. O Sujeito 1 diz que o dinheiro *“vem fácil e vai fácil”* explicando que se estabelecer grande importância ao dinheiro perde o foco nas atividades

que deveria desempenhar. No momento T3 reforça a questão em mostrar ao seu filho valorize o dinheiro pelo empenho que teve no país em missão de paz.

O Sujeito 2 antes de ir para Haiti comenta que o dinheiro é dos motivadores em razão de ser um a renda extra e vai economizar o que recebeu por participar desta missão e no momento que teve sua vivência no Haiti menciona que o dinheiro não pode ser o foco principal, *porque o dinheiro não paga a dificuldade que passamos aqui*. No momento T3 o Sujeito 2 fala que o resultado da participação na missão de paz foi experiência e uma quantia em dinheiro e vai decidir o seu destino juntamente com a família. Portanto, o dinheiro para o Sujeito 2 teve significados diferentes nos três momentos no início considerou um motivador em seguida ponderou sua importância e finalmente combinou a experiência e dinheiro.

No momento T1, o participante da pesquisa o Sujeito 3 mencionou que tem diferença na patente dos militares mais graduados e menos graduados, para dar importância ao dinheiro, pois para cabo e soldados há grande possibilidade de querer ajudar financeiramente seus familiares em razão do salário ser menor que os oficiais. Exemplificou no momento T2 a questão de alguns cabos e soldados que ao participar da missão de paz iriam guardar seu dinheiro para o propósito de ajudar suas famílias. A opinião de Sujeito 3, em relação a questão financeira, *participar da missão só por dinheiro é mais difícil, porque teu objetivo é dinheiro...ai tu desliga um pouco do resto e esquece do teu trabalho*, se referindo que ter o dinheiro como foco pode acontecer de deixar seu desempenho prejudicado. No momento T3 o Sujeito 3 também não descarta a importância do dinheiro, mas reforçou que não foi prioridade, pois diz ter segurança financeira porque tem seu apartamento e carro quitado, mas foi possível usá-lo para viajar com sua esposa.

Sujeito 4 no momento T1 relatou que não é militar de carreira então quando sair do Exército Brasileiro e ao participar da missão de paz no Haiti vai ter um dinheiro guardado para investir em seus estudos e comprar uma casa para ter sua independência financeira. Mesmo sendo cabo, Sujeito 4 não atribuiu sua ida ao Haiti ao dinheiro exclusivamente colocando-o em segundo lugar na hierarquia de sua escolha após ter conhecido a realidade do Haiti. No final da missão ao chegar ao Brasil reforça que não irá seguir a carreira militar e continuar seus estudos com o dinheiro que recebeu.

Como verificou-se na entrevista para Sujeito 5 que também é cabo, o dinheiro teve uma grande importância na sua decisão em participar da missão de paz, pois relata que iria aplicá-lo em prol da família, em razão de não ter terminado a sua casa e esse dinheiro seria destinado para a conclusão de sua casa e nos estudos de suas filhas. No momento T2, não fez como alguns militares que aproveitaram a posição geográfica do Haiti e viajaram para países próximos, Sujeito 5 não gastou seu dinheiro em viagens ou outras coisas e sim seguiu seus objetivos iniciais que foram melhorar as condições econômicas da família (momento T3).

Sujeito 6 é oficial no Exército e disse que não atribuiu tanta importância o dinheiro, mas diz que foi bom recebê-lo, o *dinheiro para mim não tem tanta importância, claro que é bom. Não foi pelo dinheiro que vou para missão*. No momento T2 relatou que com o dinheiro que recebeu teve a possibilidade na sua folga em levar a família para viajar e conhecer novos países. No final da missão disse que deveria investir seu dinheiro no seu bem-estar e mesmo tendo tudo que necessita caso tenha sobrado vai trocar de carro.

Na unidade de análise a maioria dos militares relata especificamente que o dinheiro não é o principal motivador para a participação na missão de paz, mas não descartam sua importância. Os outros militares falaram sobre o salário extra que recebem da ONU, sendo que o mesmo dobra o valor dado que é pago em dólar e também relatam a sua aplicabilidade como comprar uma casa, investir nos estudos, melhorar a condição financeira da família, realizar viagens com as famílias entre outros. No momento T2, Sujeito 3 e Sujeito 6 relataram que utilizaram parte do dinheiro para viajar com a família. A presença do dinheiro como uma recompensa externa opera nos militares de forma diferente, pois cada um construiu uma razão para decidir se deslocar para o Haiti em missão de paz. As evidências dessa pesquisa mostram que a maioria dos militares não negou a importância do dinheiro, mas não atribuíram como principal motivo na decisão em participar da missão de paz no Haiti, portanto a motivação extrínseca não foi o principal indicador da decisão dos militares em deslocarem para outro país em missão de paz.

Na motivação extrínseca a pessoa não se apresenta autodeterminada porque a motivação é controlada e, portanto, é regulada por contingências externas (RYAN, 1995).

Embora a teoria da autodeterminação descreva um *continuum* motivacional, que inclui vários tipos de motivações, a pesquisa mostrou que é possível distinguir duas grandes formas de motivações humanas: motivações autônomas e controladas (FERNET; AUSTIN, 2016; RONEN; MIKULINCER, 2014) como foi verificado nas entrevistas com os militares.

Os resultados da análise de conteúdo demonstram altos níveis de correspondência das respostas dos militares no que se refere à motivação autônoma e controlada. Isso quer dizer que de acordo com o sentido atribuído as ações humanas pode-se internalizá-las e regulá-las de acordo com o tipo de motivação envolvida: intrínseca, identificada, integrada, introjetada e extrínseca.

Também na análise destas entrevistas foi possível verificar que estas motivações não são mutuamente exclusivas, isto é, os militares decidem participar nesta missão de paz no Haiti por influência destas diferentes motivações, integrando razões mais autônomas com razões externamente controladas.

As aproximações dos dados qualitativos aos dados quantitativos são demonstrado pela motivação intrínseca que apareceu em destaque nas duas análises e crescentes durante os três momentos T1, T2 e T3, pois decidiram participar da missão de paz pela gratificação pessoal e o prazer e a satisfação que essa experiência proporcionou. Face ao exposto, conclui-se que a autonomia está ligada à vontade ou desejo do indivíduo de organizar a experiência e o seu comportamento para desenvolver o sentido do *self*, dessa forma pode-se constatar que os militares decidiram participar da missão de paz no Haiti pela motivação altamente autônoma.

Tabela 15 - Resumo da análise qualitativa longitudinal da motivação.

Categoria	Sub categoria	Análise
Motivação Autônoma	Motivação intrínseca	Ajudar o país anfitrião; Experiência pessoal; Compromisso com a carreira militar; Orgulho em servir a pátria; Gratidão por ter a oportunidade de participar da missão de paz; Dar valor as pequenas “coisas”;
	Motivação integrada	Valores mencionados pelos militares como humildade e respeito fazem parte da motivação integrada. Incongruência sobre a cultura e ajuda mútua não condiz com seus valores pessoais.
	Motivação identificada	A satisfação do cumprimento e desempenho de suas atividades; Experiência militar, pois mencionam que é importante cumprir a missão; Executar as atividades que foram treinados em situação real.
Motivação Controlada	Motivação Introjogada	Frustrações pela falta de ajuda nas tarefas; Execução de determinadas tarefas sem divisão adequada.
	Motivação Extrínseca	Relatam que o dinheiro não é o principal motivador para a participação na missão de paz; Diferenças hierárquica sobre o destino do dinheiro; Mencionam sobre a aplicabilidade do dinheiro.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Na tabela 15 é possível verificar a compilação dos tipos da motivação indicado nas tabelas anteriores. Inicia-se a motivação autônoma que compreende a motivação intrínseca as questões internas como orgulho, compromisso, gratidão e valores pessoais. Em seguida a satisfação, desempenho e experiência no trabalho fazem parte da motivação integrada. Na motivação introjogada aparece a frustração na divisão das tarefas e na motivação extrínseca reforçam que o dinheiro não teve o principal motivo para se candidatar a missão de paz.

Desse modo, os recortes de algumas verbalizações caracterizadas tipo de motivação.

5.3.6 Análise qualitativa do processo de expatriação no estudo longitudinal

A análise sobre expatriação baseou-se nos indicadores de ajustamento no processo de expatriação: “choque cultural”, adaptação ao idioma local, mudanças na rotina, tempo de permanência, meios de comunicação, distanciamento da família e lazer, elencados pelos autores Black e Gregersen (1991), Kets de Vries (1997), Vianna e Souza (2009) e Freitas (2006). Esses itens foram compilados de acordo com as verbalizações recorrentes nas entrevistas sobre o processo de expatriação e assim formaram as Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5.

Na coluna categoria foi nomeada a expatriação. Na subcategoria utilizou-se as características do processo de expatriação: adaptação, “choque cultural”, distanciamento da família, comunicação e lazer.

5.3.6.1 Adaptação no processo de expatriação

O Quadro 12 refere-se adaptação no processo de expatriação, que abrange a convivência, alimentação, instalações locais, confinamento, clima (tempo), rotina, enfim características que foram mencionadas pelos militares ao tratar o assunto adaptação na missão de paz no Haiti.

Mudar de país, mudar de cultura, significa, entre outras coisas, construir uma nova vida, fazer novas representações e dar significados diferentes a coisas que já eram familiares; atentar para comportamentos comuns e corriqueiros que podem ser considerados bizarros ou ofensivos por outros novos; é buscar ver o outro através de seus próprios olhos para enxergar de que forma se é visto por ele; é reassociar emoções com fatos e gestos, ler nas entrelinhas, silêncios e olhares até então desconhecidos. Tal mergulho só é possível através de uma reconstrução interna, pois ele coloca em xeque a questão da identidade (FREITAS, 2006, p 58).

A adaptação às novas experiências procedentes do processo de expatriação apresenta características peculiares, alguns comportamentos

podem parecer estranhos, mas é possível se ajustar às novas condições de vida que a missão de paz oferece aos militares.

Quadro 12 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre o processo da expatriação – adaptação, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: ADAPTAÇÃO				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	<p>Acho que vai mudar a rotina lá.</p> <p>Primeira coisa assim ôh, para começar, nesse país é um país assim ô se a senhora sair daqui e ir lá no nordeste é uma cultura e se for lá no Paraná é outra, e no Mato Grosso é outra, então a primeira coisa a gente tem que chegar lá, eu imagino assim tu tem que se adaptar aquela cultura aquele povo de lá, aí tu tem que chegar lá logo que tu chegar lá tem que começar a analisar e observar o costume da pessoa de lá, aí em cima disso aí tu vê tirando tuas conclusões.</p>	<p>Aqui é diferente o clima, muito calor, mas tem ar condicionado no convívio²⁸ aí ficou bom.</p> <p>Muita gente reclamava de resaca e sabe né, pur. Isso um convívio com 4 pessoas não é fácil, um quer dormir, outro quer ler, mas isso no começo depois de acostuma. E a gente disponibilizam biblioteca, tem academia, tem muitos militares que dizem que lá é melhor que as condições que tem no próprio exército, a comida a gente adaptam ao sul, fazem um bom churrasco lá, fazem um chimarrão rolando solto lá, então pra também favorecer a adaptação.</p> <p>Acho que foi difícil da adaptação é a falta de privacidade, você convive com casa pessoa muito tempo.</p>	<p>A gente chega cheio de saudade e história para contar. No começo tudo é novo e depois a gente volta à rotina.</p> <p>Essas questões de confinamento não a nossa atividade normal do quartel do dia a dia aqui, a gente vai pra casa 5 horas, renova as energias, vai na igreja vai no barzinho lá não lá é diário e é desagastante então muitas vezes aquele companheiro cíclico com problema mas cíclico não quer desabaçar, cíclico não quer expor uma situação a gente tem que saber lidar com isso a gente tem que saber inclusive a hora de brincar, as vezes a gente brincava a gente perrebia assim. - desculpa aí não foi bom... e graças a Deus assim pra mim.</p> <p>Quando voltei tive ansiedade, hoje ainda eu estava indo pro hospital, olhei pra minha casa, é ansiedade assim, eu vou ter história pra contar assim pra meus amigos, irmãos pro meu filho, então quando eu tiver bem velhinho, mais velhinho do que eu já tô né... terci boas histórias.</p>	<p>Preocupação com a rotina</p> <p>Adaptação a cultura</p> <p>Adaptação com o colega nos dormitórios</p> <p>Singularidade de cada um conviver</p> <p>Adaptar ao confinamento</p> <p>Contar com o colega para as horas difíceis</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: ADAPTAÇÃO				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	Eu acho que vou me adaptar bem lá.	No início foi difícil me adaptar com aquele fumacê, uma fumaça que eles passam todos os dias para não ter o mosquito Chikungunya ¹⁰ , a gente tá ali comendo e passa essa fumaça. Todo mundo falava que na adaptação tiveram diarreia e outras coisas ou teve um problema sério quando cheguei no Haiti com bichinho chamado percovejo, fiquei todo picado ele fez um estrago, coçou. A gente tem que colocar aquela roupa (roupa especiais do Exército com o cotele a prova de bala), imagine o calor e a cocção. Depois conseguimos eliminar.	Cheguei aqui, aí tem aquela retina de coximas para ver se não contraindo doenças nenhuma, tem a conversa com as psicólogas para ver como estamos. Estamos ansiosos para ir para casa. Ainda não sei do quartel, só depois dos resultados é que vamos embora.	Adaptação inicial positiva Dificuldade de adaptar com o situações específicas "fumacê" Dificuldade com a higienização de seu quarto
Sujeito 1	No início temos toda aquela preparação militar para estar na missão de paz. Chegar por aí, segurança, como lidar com a população local, temos instruções de creole, língua nativa. Tivemos um treinamento no Rio de Janeiro na favela da maré, então estamos preparados.	Mé adaptei bem aqui. A comida é parecida com brasileira, o cozinheiro aqui é muito bom, eles tentam fazer a comida parecida com nossa região para não dar tanta diferença.	Agora volto minha atenção a minha esposa e familiares que estão em minha espera. Vamos ter um período de descanso então minha adaptação de retorno vai ser boa.	Preparação militar No Haiti considerou adaptado Preocupação com a adaptação da família

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: ADAPTAÇÃO				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 4	<p>No começo é tudo novo, acho que vou me adaptar bem.</p>	<p>Dentro do avião foi bom que fomos conhecendo os colegas e fazendo amizade.</p> <p>Tomamos chimarrão na frente do avião. Tinha colega que eu via, mas nunca conversei.</p> <p>A comida aqui tá repetindo muita gente costuma dizer que o frango não entra de leaving (folga), só tem frango. Eles estão reformando o refeitório, então estamos em locais improvisado ainda no Bar Brasil (local das refeições).</p>	<p>A comida melhorou depois veio coisas diferentes.</p> <p>Agora chegando ao Brasil, estou ansioso para chegar em casa.</p>	<p>Adaptação inicial considerada positiva</p> <p>Adaptou-se com os colegas</p> <p>Dificuldade na adaptação com a alimentação, mas depois a comida melhorou.</p> <p>Expectativa do retorno</p>
Sujeito 5	<p>Eu acho que vou me adaptar bem, o militar sempre tá no troco, então já sabe se adaptar.</p>	<p>Eu me adaptei bem, a comida aqui é parecida com a nossa, fazemos churrasco finais de semana.</p> <p>Tomamos um mate com os companheiros e ficamos conversando, isso é bom.</p> <p>Um conversando com o outro, isso me ajudou nos momentos difíceis e também ajudou os companheiros quando sentiam alguma dificuldade.</p> <p>O calor é intenso, como dizem aqui tem um sol pra cada um. A gente com essa roupa. Mas tem que usar a farda e temos orgulho da nossa bandeira do Brasil.</p>	<p>Estou esperando a hora de ir embora. Quero descansar, acho que eles (família) estão esperando para uma festa para me receber.</p>	<p>Adaptação inicial considerada positiva</p> <p>No Haiti disse estar adaptado</p> <p>Adaptação alimentar era próxima a sua cultura - "churrasco"</p> <p>Dificuldade de adaptação de calor</p> <p>Ajuda dos colegas na adaptação</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: ADAPTAÇÃO				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (retorne ao Brasil)	
Sujeito 5	Eu acho que minha adaptação vai ser tranquila, porque eu vou ficar sozinho no <i>cerbec</i> . Eu não souzinhá aqui, então já estou acostumada.	Eu me adaptei bem, porque eu tenho um alojamento só para mim (pela patente não ser maior, ela teve esse privilégio).	Me adaptei bem e agora quero descansar um pouco com a folga que vou ter e aproveitar momentos com a família.	Adaptação (inicial) considerada positiva na adaptação ao Haiti

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No Quadro 12 analisa-se as narrativas dos militares sobre as expectativas em participar da missão de paz no Haiti nos três momentos da missão. No momento T1 indicaram que seria fácil a adaptação em outro país por diversas razões como: sentiam-se preparados com o treinamento militar que realizaram na favela da Maré no Rio de Janeiro antes de se deslocar para Haiti, por ser inerente a profissão de militar a movimentação geográfica para diversos estados Brasileiros, ter experiência em viver sozinhos entre outras. Esses quesitos citados pelos militares corroboram com alguns citados, como exemplo, o treinamento, Pereira, Pimentel e Kato (2005) e Vianna e Souza (2009) consideram importante um programa de treinamento capaz de representar alguns aspectos da realidade que o expatriado irá se deparar antes de seu embarque ao país. A experiência prévia é importante fonte de informações que contribuiu para que o futuro expatriado avalie os aspectos da experiência que estará submetido, assim poderá desistir ou ser avaliado como contraindicado pelos dirigentes, caso não apresente desempenho satisfatório de suas funções, também é uma forma de reduzir as incertezas e dúvidas sobre as atividades a serem desenvolvidas no exterior.

Outro item citado pelos militares é a movimentação geográfica que faz parte da profissão do militar, os treinamentos e instruções que recebem em alguns momentos realizam fora de sua cidade. Sendo assim promovem a experiência fora do seu contexto habitual e contribui para a adaptação no processo de expatriação e a convivência com colegas. Também destacaram como importante no treinamento militar as instruções básicas sobre o idioma local francês e *creole*, instruções de

segurança e como lidar com a população local. O conhecimento sobre o idioma do país anfitrião é importante para a adaptação do expatriado, assim é possível se expressar por meio da linguagem local e poder se relacionar com a população local. Também é uma oportunidade para aprender outro idioma (FREITAS, 2006). A peculiaridade da missão de paz no Haiti é o Exército disponibilizar intérprete de idiomas principalmente o inglês e o francês que é idioma mais utilizado no Haiti, bem como mantém na base militar haitianos que se comunicavam em português e fazem traduções do *creole* para o português quando houve necessidade.

No momento T2, diferente do momento T1, os militares relataram que a vivência no país não foi fácil como imaginavam. No Haiti, os participantes da pesquisa verbalizaram sobre as instalações oferecidas, alojamentos com ar condicionado, pois o calor no Haiti é intenso, em alguns momentos alegavam a dificuldade na convivência com colegas, pois alguns roncavam, tinham tipo de odores (chulé, gases), alguns queriam dormir mais cedo e outros não. Mencionam também a falta de privacidade pelo fato que cada alojamento tinha quatro pessoas, mas compreendem essa situação, pois quando decidiu participar da missão essa informação foi repassada a eles. Outra questão relatada como dificuldade inicial de adaptação foi um militar ser acometido por picadas de percevejo, pois julgou que deveriam ter o padrão mínimo de higiene, em seguida relatou que foi tomado as devidas providências sanitárias para eliminar os percevejos. As instalações oferecidas para alojar são importantes para adaptação do expatriado, pois as necessidades básicas devem ser atendidas (PEREIRA *et al.*, 2005). A ONU juntamente com Exército Brasileiro oferece instalações adequadas (observação *in loco*), pois a pesquisadora se instalou durante onze dias nos locais onde militares viveram esse período da missão de paz. O lugar no qual que está situada a base militar que apresenta suas dificuldades sociais no seu entorno por ser um local de pessoas menos favorecidas, assim a ONU instalou suas dependências para que quando retirarem os militares do Haiti, haverá a possibilidade em construir projetos sociais que auxilia na reconstrução do país.

A convivência com os colegas é outro fator importante de adaptação ao país estrangeiro, estabelecer regras de convivência para facilitar o relacionamento no dia a dia auxilia e evita conflitos (PEREIRA *et al.*, 2005). Os militares mencionam questões peculiares (odores) na adaptação que interferiram inicialmente no relacionamento entre os pares

e após alguns combinados sobre a maneira de conviver melhor, dirimiu as dúvidas. Questões que envolvem hábitos alimentares também faz parte da adaptação ao processo de expatriação (VIANNA; SOUZA, 2009), mas na base militar no Haiti as providências na elaboração dos alimentos respeitam a cultura local do país de origem, especificamente as regiões como, por exemplo, o Rio Grande do Sul, onde há o hábito em preparar churrasco.

No meio da missão no Haiti (momento T2) relataram que um tipo de comida se repetia constantemente, o frango, mas em decorrência da reforma nas instalações do refeitório não era possível preparar outros alimentos.

As instalações do refeitório foram melhoradas e a alimentação voltou a ser preparada com alimentos diversificados. Outra situação relatada foi o “fumacê”, como denominavam, pois duas vezes todos os dias, um termo nebulizador se deslocava em uma caminhonete em toda a base militar, espalhava uma fumaça não tóxica com produtos para eliminar possíveis focos do mosquito *Chikungunya*. Falavam que era incômodo tomar café com essa fumaça. Mas o controle de possíveis doenças com a tropa era prioridade do comando do Exército.

Como mencionam os autores Black e Gregersen (1991), Kets de Vries (1997), Vianna e Souza (2009) e Freitas (2006) sobre o impacto relacionado à alimentação do país anfitrião, pois pode ocorrer a alimentação ser um fator de dificuldade da adaptação por isso o Exército fornece a alimentação do país de origem para facilitar a adaptação dos militares. Essa conduta do Exército é para evitar possíveis transtornos alimentares que poderão afetar a tropa de militares.

No momento T3, após três meses da última entrevista, os militares estavam no quartel para a realização de exames clínicos para verificar o estado de saúde física (exames clínicos) e mental (entrevista em grupo e individual com psicólogos para a desmobilização), antes do retorno as suas casas, se mostravam ansiosos para terminar todos os procedimentos e prosseguir para suas residências. A pesquisadora acompanhou todos os momentos da chegada dos militares no quartel até a saída para seus lares. No momento da realização dos últimos exames tinha ultrapassado a meia noite, os militares demonstravam em suas faces a exaustão da viagem de 12 horas e a espera misturada com medo dos resultados dos exames, pois se apresentassem alterações esse militar seria retido até que realizasse um tratamento para serem liberados, esses são procedimentos do Exército Brasileiro.

Em relação à socialização, destacaram como importante, pois “tomavam um chimarrão” com os colegas e isso facilitava a convivência e adaptação, pois os aproximava e formavam vínculos com pessoas que não conheciam. As relações interpessoais compõem a vivência no processo de expatriação, as afinidades ou antipatias fazem parte da adaptação, como, por exemplo, durante o chimarrão, que tem sentido em buscar afinidades pessoais, assim ameniza o contexto da privação da convivência com familiares e outras pessoas do círculo pessoal (PEREIRA *et al.*, 2005). Outra dificuldade relatada foi sobre o clima de calor intenso no Haiti, com temperaturas próximas ou mais de 40°C e com o uso do uniforme militar, sentiam muito calor, mas se adaptavam, “*temos que usar a farda, mas tenho orgulho da nossa bandeira*”, mesmo não sendo fácil a utilização do uniforme com calor intenso, em seu tom de voz, demonstravam o sentimento em estar orgulhoso em representar o Brasil na missão de paz no Haiti.

Na unidade de análise constatou-se que preponderou nas falas de Sujeito 1, Sujeito 4 e Sujeito 5 a importância que estabelecem na ajuda mútua dos colegas, sendo assim favorece o processo de adaptação no ambiente. Sujeito 1 também cita a questão do confinamento que é próprio desse tipo de atividade em missão de paz. Sujeito 3 mencionou a preocupação com a família e pode ser um aspecto que dificulta a adaptação como será tratada especificamente no item sobre distanciamento da família.

No final da missão foi possível perceber *in loco* aspectos do retorno dos militares ao Brasil, pois encontraram a pesquisadora no quartel onde foram recepcionados no retorno, retribuim as boas vindas como um sorriso e com frase: “*que bom ver a senhora professora aqui*”. Pareciam buscar uma referência de que finalmente estavam em casa. Era possível ouvir os grupos de militares falando: “*professora (como se referiam a pesquisadora) trouxemos mais aprendizagens na nossa mochila do que coisas*”. Demonstravam a alegria em imaginar que sua família e seus amigos estavam esperando para recebê-los com festa, afinal completaram a missão como muitos militaram falavam: “*missão dada é missão cumprida*”.

5.3.6.2 Choque Cultural no processo de expatriação

No processo de expatriação Freitas (2006) registra pontos de vulnerabilidade e dentre eles destaca o “choque cultural” (Quadro 13) e o

distanciamento da família (Quadro 14). Ela esclarece que deve ser dada a devida atenção a essas duas questões não as negligenciando, pois, o sucesso do processo de expatriação depende do ajustamento em outro país se adequando a cultura local e de saber lidar com o distanciamento da família. “Choque cultural”: ao adentrar no país anfitrião ocorre o contato com uma nova cultura, que pode ocasionar um “choque” em razão das diferenças dos costumes locais, hábitos e crenças. A adaptação cultural abrange o contato com as diferenças culturais que fazem parte da adaptação e podem facilitar, bem como dificultar o processo de expatriação.

Quadro 13 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – “choque cultural”, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: CHOQUE CULTURAL				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sujeito 1	Sei que é difícil como a população haitiana vive, mas vou conhecer para poder dizer. Tivemos instruções sobre o Haiti e temos noção sobre o povo haitiano.	Chegando aqui foi bem diferente do que eu pensava, o haitiano de maneira geral é alegre, é um povo sofrido que vive abaixo da linha da pobreza. A gente sai do conforto de casa e vem para lugar que não conhece. Na primeira semana foi o choque realidade, mas aos poucos fui me adaptando. Sinto saudade da família, mas nos falamos sempre.	Mé chocou as crianças porque as crianças eu sou mais apegado né... as crianças... teve uma formatura ali que a foi numa cadeira de roda né e os outros empurrando ele, aquela criança ali na mesma cadeira de roda, ele sentí né rindo ele começou lá tal, o outro empurrando ele então essas coisas assim elas marcam a gente, porque será que tem que ser assim né? Porque essa disparidade no mundo todo os países ricos lá, a gente começa a ver né, como será que no Haiti não pode ter nem uma indústria lá... tá mais como eu vou ter uma indústria se eu não tenho energia, e não tem como ter energia aí a gente fica triste mesmo.	Expectativa em conviver em outra cultura Tive instruções sobre a cultura haitiana Impacto cultural até se adaptar a outra realidade
Sujeito 2	Eu acho que o choque cultural vai ser natural porque tem tanta diferença lá. Eles tem a questão da religião eles fazem ritual vudu, alguns né. Nas instruções estamos estudando sobre o Haiti.	O que impressionou foi o trânsito, é bagunçado, não ônibus, não tem taxi, só aquelas tap tap. E outra coisa é quem tem dinheiro a gente vê pelo carro que tá usando, ele tá cheio no trânsito com maior facilidade não respeita nada, ficam buzinando o tempo todo. A gente tem que ficar desviando dos pedestres para não pegar no retrovisor. Tem a parte de baixo que é pobre e a parte de	É um conhecimento e tanto essa cultura deles. Tô achando muito demorado para ir embora, dois dias na base agente quer ir pra casa e ver os familiares.	Naturaliza o choque cultural inicialmente Desorganização do trânsito Diferenças culturais

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: CHOQUE CULTURAL				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	<p>A missão em si que o principal que é o choque cultural né, o idioma a dificuldade do povo haitiano, a desigualdade social né, o principal né o impacto que a gente tem lá né, e as atividades que a gente fazia lá, eu basicamente fui no função de comandante de grupo né, então tinha mais 7 cabos e soldados ao meu comando, então a gente tirávamos serviço, fazíamos patrulhamento nas ruas né em torno do forte nacional que era nossa área inicialmente né, depois a gente foi pra esse colégio¹.</p>	<p>O que me impactou foi ver as crianças aquele sentimento de assim de tu não digo pena, porque pena tu vai tentar ajudar, com as crianças tem aquele sentimento que tu fica assim é que tu quer fazer um pouco mais entendeu, elas são muito carinhosas, e tu ta vendo que ali é o futuro daquele povo né, entendeu e uma coisa que é assim meio frustrante.</p> <p>Eles são um povo que são assim meio, como é que eu posso dizer, não digo mal educados, deixa eu escolher uma palavra assim pra resumir, o ignorante no dicionário tem dois significados, o ignorante é uma pessoa que é "churra" né, bruta e o ignorante é aquele que não tem conhecimento né, talvez seja ignorante porque não sabe fazer as coisas certa, a maioria assim, o povo assim ele é ignorante entendeu, ele as vezes não saber fazer as coisas porque não tem conhecimento e a cultura deles também a cultura deles leva isso.</p> <p>Por exemplo o tratamento deles com os filhos, com a esposa, muitas vezes a gente se deparava com mulheres agredidas, entendeu, e eles não tem pena. Agredem as crianças também.</p>	<p>Eu vivi no Haiti vendo o que aqui no Brasil não é comum, aqui o tratamento com as crianças são diferentes, mesmo que tenha violência, mas lá é algo importante.</p> <p>O Brasil tem muita influência no Haiti, muitos haitianos falam Português.</p> <p>São seis meses de missão estou na metade agora e estou me adaptando bem.</p>	<p>Dificuldade no idioma</p> <p>Desigualdade social</p> <p>Impacto sobre necessidades das crianças</p> <p>Tempo da missão para adaptação a achou suficiente</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: CHOQUE CULTURAL				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (retorno ao Brasil)	
Sujeito 4	<p>Sobrenas que é país com muito sofrimento.</p> <p>Muitos falam da síndrome do TINO que é pena, indiferença, nojo e ódio. Os militares que já foram para lá disseram que no início você fica com pena deles, pela condição de vida deles e depois você fica indiferente, porque eles não fazem nada para acabar a melhorar, depois fica com nojo de ver eles porque não querem que o país melhore, ficam de braços cruzados esperando que ajudem eles e depois ficam com ódio, pela cultura deles, as mulheres que saem para trabalhar, alguns eles tem uma PNH (polícia nacional haitiana) corrupta, a diferença de ter haitiano muito rico e outros muito pobre. Os ricos não ajudam os pobres, eles tem um cenário socialista.</p>	<p>O que me chamou atenção é que o trânsito é um caos.</p> <p>Fiquei impressionado no começo com o trânsito deles, é um caos, engarrafamento lá é muito complicado, não tem lei de trânsito, é muito ruim.</p> <p>É que nem sempre o amigo é amigo, às vezes o amigo é o inimigo.</p> <p>As crianças brincam nas ruas perto de cabras mortas. Não higieniza no local, fiquei indignado com isso.</p>	<p>Em assuntos que o Haiti poderia mudar, mas tem que mudar a cultura deles. Isso não deve ser fácil.</p>	<p>Sentimento de pena inicialmente</p> <p>Desorganização do trânsito</p> <p>Desorganização social</p> <p>Dificuldade em mudar a cultura haitiana</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: CHOQUE CULTURAL				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (retorno ao Brasil)	
Sujeito 3	Eu sei que eles são um povo sofrido, passai por muitas dificuldades e sei como eles se sentiu.	Graças a Deus eu tive uma facilidade em fazer amizades com eles , eles mexiam comigo né, a minha cor né... eles olhavam pra mim me chamavam de haitiano até as crianças. Uma vez teve uma que tava parado na rua lá parado veio uma criançinha me abraçou assim, não saiu do meu lado né aí eu fiquei cara, a gente tem filho a gente sabe que aquelas crianças um abraço que a gente dar neles parece que a gente é o pai delas né. Mais que de repente até foi uma criança que ficou órfão pelo terremoto eles sempre vinham e se abraçavam em mim não me largavam onde eu ia eles vinham de atrás daí na hora de ir embora ele começou a chorar assim foi uma um momento assim que tipo não consegui aguentar tive que obrigado a chorar também porque ele se agarrou em mim de uma maneira assim e não me soltava.	Lembrei de tantas coisas que ficaram pra trás e lembro das crianças, nossa foi difícil aquilo	Compreende o sofrimento Identificação cultural por ser afrodescendente Emoções frente as crianças

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: CHOQUE CULTURAL				
Indicador de registro/verbalizações				
Participante	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sujeto 2	Eu acho que vou me dar bem ou gosto de ajudar as pessoas e lá acho que vou ajudar os haitianos.	<p>Eu senti quando cheguei aqui todas as pessoas dizem que chegamos financeiramente mais pro fim da missão para a ficar indiferente.</p> <p>Quando comecei a trabalhar com os haitianos vi que eles não tem solidariedade. Uma coisa que a gente faz de criação pra eles querendo ajudar porque pra eles não é pagar de dívida. Se eu der 10 pilas pra um ele não é pagar de dívida com seu irmão. Isso foi uma coisa que chamou minha atenção e me levou a uma análise de que era seja a causa de eles estarem castigados porque a solidariedade não veio pra eles. E eu sou uma pessoa que se puder ajudar eu ajudo acho que lá ficar na zona o acabou percebendo bastante esse lado de indiferença e egoísmo deles mas acho que isso é uma coisa que não cabe a gente julgar o eles com o passar do tempo vo evoluir ainda mais que agora vai diminuir o coexistente brasileiro no país.</p> <p>Nessa reunião oficial da parte de informação e inteligência mostramos um folder sobre os povos falando real da MINUSTAH contextualizando que as vítimas vítimas era pra apoderar o tal crédito assim alguns líderes dali já estão se sentindo incomodados com a nossa presença, a gente fica pensando que entre si mais uma vez a questão do egoísmo. Alguns pessoas talvez que se sentem incomodados vão ficar que os outros ali se revoltam contra uma missão que é predominantemente uma missão de paz.</p>	Peguei pensando quando está que aquilo pode vai melhorar?	<p>Missão em ajudar</p> <p>Mudança de criação como zona</p> <p>Coexistência harmoniosa com haitianos</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Diferenças entre a cultura do país de origem e do país do destino compõem o que os autores Black *et. al* (1991), Joly (1992) e Cerdin (2002) nomeiam de “choque cultural”. A adaptação cultural é compreendida como a construção e aproximações de um novo cotidiano e os ajustes para conhecer o código cultural daquele país e reduzir o desconhecimento e ignorância cultural, torna-se importante ter acesso a esse conhecimento para compreender as crenças, valores, mitos entre outros aspectos da cultura local (FREITAS, 2006).

O estágio do “choque cultural” também é chamado fase de desilusão, pois a convivência da vida diária, *a interação com a cultura local, com comportamentos não costumeiros e imprevisíveis, dispáram reações de rejeição à nova cultura* (PEREIRA *et al.*, 2005, p. 58). O mesmo autor se refere ao processo de ajustamento cultural, mais especificamente na fase de “choque cultural”, ocorre que chama de “*aculturação*” que é a interpretação da cultura, por meio de um conjunto de fenômenos provenientes do contato direto e contínuo de grupos de indivíduos representantes de culturas diferentes (PEREIRA *et al.*, 2005, p. 58).

Nos registros das entrevistas o assunto relevante que obteve mais comentários dos militares foi sobre o “choque cultural”. Nas pesquisas relacionadas aos estressores em militares que participam em missão de paz no Haiti conduzida por Monteiro *et al.* (2007), constatou-se que o “choque cultural” é um dos estressores mais significativos, razão do contato a diferença cultural como costumes, crenças entre outras. Nas verbalizações dos militares foi possível corroborar com Monteiro *et al.* (2007), pois destacaram o sentimento de indignação frente a posturas culturais enraizadas e acreditam que as mesmas prejudicam o avanço do país. No momento T1, os militares relataram o quanto estavam estudando sobre a cultura local, costumes, crenças, estrutura econômica, localização geográfica e o idioma. Destacavam à vontade em contribuir com a melhora do país e dar sua contribuição como militar e como pessoa, imaginava como é difícil para as pessoas viverem em locais com muita violência.

Algumas mudanças em suas concepções modificaram no momento T2 (no meio da missão, três dos seis meses de permanência no Haiti), ao entrarem em contato com a cultura haitiana, muitos militares ficaram impressionados com o tratamento dado às crianças haitianas, as mulheres

se solidarizavam com elas e se depararam com situações de violências domésticas e sentiam-se impotentes perante tais situações. Relataram o sentimento de carinho que crianças tinham com os militares era impressionante e os militares lembravam-se de suas famílias e sentiam-se frustrados em pensar no futuro difícil que terão aquelas crianças. Ao entrar em contato com uma nova cultura Tung (2004) considera que ocorre a chamada “polarização” que é significativa de que expatriado se opõe a cultura oposta.

Outro aspecto de impacto com a cultura haitiana foi o trânsito, considerado caótico pelos militares, pois não existem leis de trânsito, não existe nenhum tipo de sinal indicativo, “*vale a lei do mais forte*” é uma direção ofensiva e não defensiva. A diferença no trânsito ocorre de acordo com o poder aquisitivo, os haitianos que tem uma condição financeira elevada determinam o andamento do trânsito, esses aspectos são determinados pelo tipo de carro que utilizam a partir da situação econômica dos haitianos. Os militares destacam também, aqueles que possuem melhores carros buzina o tempo todo e avançam sem respeito ao outro que conduz um veículo mais simples. Por isso os acidentes de trânsito são constantes, os militares relatam sobre os cuidados no trânsito para não bater o retrovisor do carro e causar um acidente com pedestre. Afirmam que a circulação dos pedestres entre os veículos é uma situação estressora, nessas circunstâncias os militares devem estar atentos para não ocorrer nenhum acidente no trânsito. O único meio de transporte utilizado no Haiti é chamado *tap tap*, é uma espécie de caminhão pequeno, nos quais são colocados bancos internos onde poucas pessoas sentam e o restante fica em pé. Têm um colorido especial de diversos desenhos o que chama muito atenção, esses *tap tap* param em qualquer local, dificultando mais ainda o trânsito e provocando congestionamentos.

O estágio de ajustamento para Pereira *et al.* (2005) significa que o expatriado gradualmente compreende a nova cultura, entendendo os costumes, crenças e valores daqueles cidadãos que vivem no local. Em geral este estágio ocorre quando o expatriado conviveu alguns meses no país estrangeiro. A concretização do ajustamento cultural pode ser definida como *grau de conforto psicológico com vários aspectos do país hospedeiro* e a habilidade em se adaptar com o ambiente cultural (FREITAS, 2006). A questão da cultura não significa que aceitaram os costumes haitianos, mas que respeitaram as diferenças culturais. Por exemplo, quando mencionam sobre o tratamento dado as mulheres e

crianças, as quais na percepção dos militares são discriminadas, estes não se sentem confortáveis em observar o tratamento agressivo do marido em relação a elas. Mencionam que essa situação é cultural e recheada de preconceito referente as mulheres e crianças e de difícil resolução por questões da precariedade social.

Em relação à convivência com o povo haitiano as experiências foram diversificadas, alguns militares avaliaram o povo haitiano como alegre brincalhão, outros avaliaram como egoístas e sem solidariedade uns aos outros. Outra situação relatada por uma militar se refere a grupos contra *Minusth*, onde identificaram atuações repressivas de pessoas incitando a saída da ONU. Habitualmente são comuns as manifestações no Haiti e que, frequentemente, terminam em violência. Mesmo que o princípio da missão seja de paz, os militares ficam “indignados” (palavra recorrente nas verbalizações dos militares) ao perceber que alguns haitianos não gostam da presença da ONU e das tentativas em não aceitar as ações propostas como a questão, por exemplo, da segurança do país em razão dos fatos históricos que explicam que as milícias dominavam o país.

Nas unidades de análise Sujeito 2 e Sujeito 4 mencionam o estresse que ocorre no trânsito do Haiti, viveram esta situação destacando que é difícil a adaptação, pois impacta com a cultura do Brasil que é regida por leis de trânsito diferente daquele país. Sujeito 2 e Sujeito 5 se referem a comoção relacionada as crianças pela vulnerabilidade que elas estão no Haiti. Este foi um impacto cultural pela dificuldade que constaram nas mudanças no cenário do país. Identificações múltiplas, de pluralidade de mundos, de trocas, de interação, de rápida construção, enfim as vulnerabilidades do país onde o expatriado convive reflete em facilitar ou não em sua adaptação. Uma vez que a pessoa entre em contato com outra cultura fundamentada por diversos significados diferente dos seus, necessita então da adaptação aos novos aspectos culturais e ao estilo de vida durante o período da expatriação (FREITAS, 2006).

5.3.6.3 Distanciamento da família

O processo de expatriação provoca o distanciamento da família por seis meses que é o tempo de duração para cada contingente na missão de paz e a família permanece no Brasil por ser um período temporário de afastamento. O êxito de seu desempenho também depende de sua

adaptação longe de seus familiares, no Quadro 14 constam as verbalizações dos militares sobre o distanciamento da família.

Quadro 14 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre o processo da expatriação – distanciamento da família, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n-6.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: DISTANCIAMENTO DA FAMÍLIA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	A família vai entender que estou indo para missão por eles também.	Como disse, o militar vai pra missão e a família fica na missão em casa. Aqui a gente fica mais confortável, tem a saúde das costas sempre, tem a saúde do cachorro.	Valoriza mais a organização no terreno, uma pessoa melhor e dou mais valor a família, sem ficar com aquelas ruínas.	Comprometo da família Saúde da família Valorização da família

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: DISTANCIAMENTO DA FAMÍLIA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	Eu acho que vai ter uma hora que vai bater aquela saudade da família.	Tá difícil o distanciamento da família, ainda tem que tomar as férias grandes assim pra poder ir ao Brasil.	Valia a pena ficar até meses longe da família, a gente dá mais valor.	Saudades da família
Sujeito 2	Conversei bastante com minha família e decidimos juntos. Temos orientação para conviver em casa antes da decisão para replicar sobre a decisão e discutir a família preocupada.	Teria pensado que sentiria muito o distanciamento. Tem muitas que o filho nasceu e ele estava aqui, teve o pai de um militar que morreu e ele teve aqui, então tem coisas que acontecem com a família que afeta diretamente aqui.	Oh vou para o Brasil mudaram muito de data isso causou um curto circuito para gente, porque não sabia dizer ao certo para família quando ia chegar. A gente é militar de carreira então já sabemos que vamos estar longe da família em alguns momentos. Agora na volta quero comemorar eles por ter ficado longe. Fizemos uma dinâmica com as psicólogas sobre uma palavra que estava sentida, filiar-se saudades, saudades da família.	Sociedade em conjunto com a família Ocorrências familiares na ausência do militar Expectativa do retorno
Sujeito 4	Eu consegui bem o que eu vou fazer no Haiti, então eu e a família está por dentro de que vamos fazer lá tudo fica tranquilo. Fiquei minha mãe achava que estava indo para guerra, aí consegui que é uma missão de paz, mas não você sabe fica preocupada.	Aqui eu sempre estava conversando com eles pela internet, então foi tudo tranquilo. Tinha pessoas que estavam sofrendo por causa da situação. Não conto tudo o que aconteceu, como as orientações para não preocupar os familiares. Não não sei que isso não aconteceu e sempre tudo, então para não preocupar a gente	Eu estou aqui na base, mas tenho um trabalho ainda para ir do Haiti. A gente não falta da família.	Agosto da família Saudades da família Omissão fatos para não preocupar Expectativa do retorno

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: ENPATRIALÇÃO				
Subcategoria: DISTANCIAMENTO DA FAMÍLIA				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 2	Eu não vou voltar nas férias, vou com objetivo de guardar o dinheiro então não vou voltar para Brasil, vou ficar bastante tempo longe.	Não sei quando saudades da família, mas a gente faz uma coisa e outra e passa.	Agora quero ver as minhas filhas e matar a saudades de todos. Eles vão fazer um a festa pra me receber ou não.	Foco em economizar o dinheiro ganho Saudades da família
Sujeito 6	Minha família aqui tem minha ida ao Haiti, eles são meus parceiros.	Eu me sinto bem aqui, vou matar a saudades deles porque viajar juntos e essas coisas que temos ajuda a amenizar a saudades da família. Podemos ir ao Brasil na grande que é de 15 dias. Tem momentos que a gente sente saudades, tristeza, não necessariamente que tenha acontecido alguma coisa. Assim com família foi muito tranquilo porque oferecem pra gente aqui a internet e telefones que dá pra ligar a qualquer momento aquilo deixa a gente com muita vontade de poder falar com a família, falei até com a psicóloga (se referiu a psicóloga do CEPF a qual fazia uma pesquisa de clima organizacional em grupo)	Cheguei muito cansado em dormir muito na viagem de avião. Agora a minha família está esperando para me receber.	Saudades da família

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

A vida militar apresenta características peculiares relacionadas ao trabalho como: ausências prolongadas na família, possibilidade de ferimento ou mesmo morte em missão ou treinamento, mudanças frequentes de cidades, isolamento geográfico da família e da região de origem, isolamento da vida civil, perdas de relacionamentos significativos e estabelecimento de novos relacionamentos (SCHINCARIOL; VASCONCELLOS, 2001).

O ajustamento da família do expatriado na sua ausência influencia significativamente na estabilidade emocional do militar, corroborando com as verbalizações quando se referem a intensidade das emoções quando estão distantes da família. O equilíbrio da família do expatriado é um quesito importante para a manutenção do militar no país estrangeiro e completar a missão de paz, como exemplo, quando nasce um filho ou alguém familiar adoece enquanto o militar está na missão. Principalmente doenças relacionadas a familiares interferem na adaptabilidade do militar no país estrangeiro (BLACK, 1993; SCHINCARIOL; VASCONCELLOS, 2001). O Exército disponibiliza folgas nestes seis meses de missão, caso o militar tenha necessidade de utiliza-los o Exército flexibiliza dependendo da situação, no caso dos militares desse estudo, houve o óbito do pai de um militar e o comando autorizou a ida do militar ao Brasil.

Um dos tópicos com maior teor de emoções para os militares foi abordar o assunto sobre o distanciamento da família, esse assunto era o momento em que os olhos marejavam ao relatarem as recordações de ocasiões vivenciadas com seus familiares e expectativa em revê-los. No Quadro 14 constam as verbalizações dos militares frente ao afastamento da família, demonstrando que é difícil trabalhar longe dela, mas no período destinado à missão é possível suportar esse distanciamento. A separação física do militar entre seus membros da família em razão de sua participação em uma missão internacional provoca mudanças, ajustamentos em todo o sistema familiar e desafios para reorganizar formas de convivência na ausência deste. (MARTIN; ICKOVICS, 1987; TUNG, 2004).

No momento T1, relatam como conversaram com seus familiares ao receber a notícia de que foram selecionados para missão de paz. Diante da informação no quartel de que foram selecionados, compartilharam a notícia com seus familiares e mencionam que alguns ficaram apreensivos e com medo e outros felizes pelo fato dos militares estarem tendo essa oportunidade. Alguns militares partilharam a decisão antes de participar da missão juntamente com a família, relatando que essa definição foi importante, pois envolveram os familiares, assim facilitou a aceitação dessa decisão. Eles mencionaram também sobre a curiosidade que a família tinha das atividades que iriam exercer no Haiti e se havia algum tipo de perigo ou risco de morte e foram esclarecidos pelos próprios militares e ficaram menos apreensivos. As informações oferecidas pela Organização Militar (OM) sobre como ocorrerá a missão

de paz e como os militares entrarão em contato com os familiares são fatores importante para que família se tranquilizasse e assim pudesse acompanhar o militar pelos meios de comunicação disponíveis, como consta no Quadro 15.

Os militares atribuíram também a ida ao Haiti para ajudar financeiramente a família, pois o dinheiro favorece alguns projetos como: melhor a sua casa, comprar imóvel, ajudar os pais (FREITAS, 2006), enfim melhorar as condições de vida do militar agora e mencionam que não é o fator principal de motivação. Esses resultados corroboram com a análise quantitativa em razão dos militares do valor instrumental como o dinheiro não aparecer como fator principal da decisão em participar da missão e paz no Haiti.

No momento T2 os militares mencionam que é difícil ficar longe da família, mas o *leaving* que o Exército Brasileiro oferece facilita a ida ao Brasil e rever os familiares. Sujeito 1 relatou que a família também fica em missão e que tem saudades “*das coisas simples*” se referindo que deveria dar mais atenção às situações boas na convivência com seus familiares. Relatam também sobre o que ouvem dos seus colegas, alguns deles não viram seu filho nascer, pois estavam no Haiti, outro teve o pai que faleceu, então verbalizam que ficam mais sensíveis em outro país e o que acontece com a família afeta diretamente neles, principalmente em quando passam por alguma dificuldade. Mas os meios de comunicação como Skype e telefone que amenizam as situações de preocupação, assim esclarecem as dúvidas que surge sobre família. Os militares nem sempre relatam tudo o que acontece quando vive alguma situação de perigo para não provocar preocupações aos familiares. O Brasil tem participado de várias missões internacionais de manutenção de paz, missões estas bem-sucedidas e reconhecidas internacionalmente pela eficiência das táticas usadas para manter a paz, uso da violência somente em situações extrema, estratégias e apoio de projetos humanitários para auxiliar a população haitiana. Essas experiências são consideradas únicas na vida do militar e uma oportunidade rara, pois não era comum no Brasil tanto militar participarem de uma missão de paz e desenvolver suas atividades em situação real (SCHINCARIOL; VASCONCELLOS, 2001).

No momento T3, já em solo Brasileiro, os militares consideraram a experiência muito enriquecedora, falavam que se tornaram pessoas “melhores”. Também mencionaram sobre o valor dado a família e a aproximação foi maior após esse distanciamento quando os militares foram para outro país. Outro aspecto mencionado foi o impacto com a

cultura haitiana promoveram uma autoanálise de suas vidas, fazendo-os repensar a importância de sua cultura, pois mesmo com as dificuldades socioeconômicas do Brasil, no Haiti consideram a situação mais difícil, pelo fato do histórico do país na conjuntura sócio econômica. Relataram um fator de estresse que levou a situações inusitadas de mudanças nos dias e horários dos voos no retorno ao Brasil, esse evento provocou maior ansiedade nos familiares e militares, pois não tinham informações precisas devido às várias mudanças nos horários dos voos. A fase de reencontro inicia-se no retorno do militar a sua casa, mas pode prolongar-se por semanas em razão do processo de readaptação, retomando aos papéis familiares alterados durante a missão, vínculos entre pais e filhos, a intimidade sexual com o cônjuge e a última fase é quando a família está reintegrada e estabilizada a sua convivência (BLACK, 1993).

Na unidade de análise sobre a decisão da participação foi unânime os militares mencionarem que as famílias só aceitaram a participação deles na missão de paz quando foram esclarecidos do que se tratava a missão. A negociação familiar da participação do expatriado é importante, pois as informações precisas a respeito de como será a vivência em outro país fundamenta a decisão familiar e os tranquiliza (FREITAS, 2006). Outro aspecto que todos verbalizaram foi sobre a “saudade da família”, isso pode gerar instabilidade e vulnerabilidade se caso ocorrer alguma situação desagradável com o familiar promovendo dificuldade na adaptação.

Ao se referirem a seus familiares no momento das entrevistas, suas palavras estavam carregadas de sentimentos e com os olhos marejados diziam, “*agora quero ir para casa*”. Diante da farda, das armas, colete a prova de bala, esses militares estavam resumido na saudade, nada poderia acalentá-los, a não ser a presença dos familiares. E assim ocorreram, logo após o término dos exames físico e mental, todos os militares foram liberados para o retorno as suas residências.

5.3.6.4 Meios de Comunicação no processo de expatriação

Se refere a facilidade ou a dificuldade de comunicar-se no idioma do país implica no processo de expatriação, bem como os meios de comunicação para facilitar o contato com os familiares faz parte do ajustamento ao país estrangeiro (Quadro 15).

Quadro 15 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – comunicação, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n-6.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: COMUNICAÇÃO				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partirem)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	Acho que vai ser tranquilo a comunicação eles passaram pra gente que vamos poder falar com a família, porque eles tem sistema de comunicação bom.	Foi tranquilo, aqui pega internet em todo lugar, gosto falar com a família todo instante.	Foi bom a comunicação, agora aqui a gente que vai ficar.	Modo de comunicação adequado as necessidades Facilidade de comunicação com a família
Sujeito 2	Mor ficaram que vamos ter como se comunicar com a família e tudo mais.	Sempre ligo pra casa e falo no WhatsApp	Foi bom até o final da missão. Tinha um telefone também para falar com a família.	Facilidade de comunicação com a família Disponível internet e telefone

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: COMUNICAÇÃO				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partir)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 1	A comunicação vai ser boa, o coletivo tem uma infraestrutura, pois nessa atividade temos que ter uma comunicação boa com familiares. Se eles estão bem, nós estamos bem.	Aqui no Haiti falo com a família sempre, as vezes temos um problema na internet, porque estamos em outra base, uma base menor que é o forte nacional, mas sem maiores problemas. Os haitianos são muito inteligentes as crianças, um dia um cine aqui tinha uma menina, ela não tinha 17 anos ou acho ela falavam português fluente, só de dialogar com os militares.	Cheguei e me comunico com a família já, agora é ir para casa.	Facilidade de comunicação com a família Dificuldade em alguns no acesso à internet Facilidade no idioma por alguns haitianos falar Português
Sujeito 4	Eu acho que vou me adaptar Eu acho que vou me adaptar bem no Haiti, fomos treinados para isso e eu falo bem o inglês posso me comunicar bem.	Eu falo inglês, então to me comunicando bem e já sei algumas palavras em crioulo. A internet paga em todo lugar aqui na base, na rua, no refúgio, no quarto, mas um dia ficamos sem internet, nosso o povo ficou preocupado sem conseguir falar com a família, mas depois voltou ao normal. Não tem a presença do estado aqui, cada um vive por si.	Foi tudo bem a comunicação de lá com o Brasil.	Facilidade na comunicação no idioma inglês Facilidade no acesso à internet em todos os locais da base militar Facilidade na comunicação com a família
Sujeito 2	Eu fiz um e-mail que eu não tinha. Comprei um celular para conversar pelo WhatsApp.	Aqui falo todos os dias com minha família e fico sabendo como eles estão. Aprendi a usar o celular.	Mãe conseguiu bem, sempre falava com eles, isso faz a diferença para cumprir bem a missão.	Acesso a celular e mídia Facilidade na comunicação com a esposa Facilidade na comunicação familiar por meio a adaptação
Sujeito 3	Acho que não vou ter problemas com a comunicação, porque todos os meus familiares tem celular então vou falar eles sempre.	Aqui falo com eles a maioria das vezes pelo WhatsApp, sabemos tudo em tempo real.	Foi tranquilo até agora estava falando com eles. Quando não perto de casa, mas vamos ficar mais um pouco aqui até finalizar os exames e mantê-lo a família informada.	Facilidade na comunicação com a família Informação em tempo real

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

A facilidade da comunicação é um dos quesitos para que o processo de expatriação tenha êxito, principalmente com os familiares. No Quadro 15, no momento T1 os militares verbalizaram que os meios de comunicação oferecidos pelo Exército Brasileiro seriam satisfatórios, a internet com sinal em todo o local da base militar, o telefone estava disponibilizado para fazer ligações a qualquer hora. Destacam como importante o contato com a família e, para tanto, relataram que adquiriram celulares mais sofisticados para facilitar o acesso ao *WhatsApp* (mensagens instantâneas). Também mencionaram sobre o idioma, nas instruções militares aprenderam algumas palavras básicas para se comunicar com os haitianos e um dos militares expressou que fala e compreende o inglês e isso facilitaria a convivência no país, pois esse idioma também é utilizado lá. A variedade de meios de comunicação auxiliou os militares a se comunicarem, principalmente com seus familiares, mantendo a intimidade com os mesmos e contatando principalmente nos momentos especiais, aniversários e outras comemorações e com a velocidade dos acontecimentos ocorridos (BLACK, 1993; SCHINCARIOL; VASCONCELLOS, 2001; GREENE; BUCKMAN; DANDEKER; GREENBERG, 2010). A comunicação é um componente importante para a adaptação dos militares no Haiti, pois assim é possível estar contato com seus familiares e reduz o isolamento e a solidão, sendo um facilitador das interações familiares (FREITAS, 2006).

No momento T2, os militares confirmaram as expectativas iniciais de que a comunicação seria satisfatória, afirmaram que a internet com sinal *wi-fi* favoreceu muito a comunicação com os familiares e amigos. Em outra base militar verbalizam que o sinal de internet não tem a mesma qualidade, mas não se tornou uma dificuldade. Relatam também que o *WhatsApp* facilitou receberem informações em tempo real, o que acontece com seus familiares e as notícias que buscam obtém facilmente.

No momento T3, era possível perceber *in loco* que a maioria dos militares ficava com frequência utilizando o celular e falando ou escrevendo para seus familiares avisando o momento que poderiam encontrá-los. Os militares avaliaram de forma positiva o sistema de comunicação oferecida a eles, sendo relevante para os militares o contato com a família, dizendo que isso fez a diferença para eles no decurso da missão.

Na unidade de análise foi unânime nos três momentos da missão a referência à facilidade que o Exército Brasileiro proporcionou do acesso a alguns meios de comunicação como internet e o telefone para que comunicação dos militares ocorresse. Preponderou nas verbalizações dos militares a praticidade da comunicação com os familiares, destacando esse quesito como primordial para a adaptação em uma missão de paz em país estrangeiro.

5.3.6.5 Lazer no processo de expatriação

O lazer é relevante em ter atividades para realizar em seu tempo livre, assim facilita o processo de expatriação (Quadro 16).

Quadro 16 - Categorização da análise de conteúdo das entrevistas com militares sobre processo da expatriação – lazer, no estudo longitudinal momentos T1, T2 & T3, n=6.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: LAZER				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			
	T1 (Antes de partir)	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	Unidade de análise
Sujeito 1	Aí que vive tem academia lá. Também aí que tem culto religioso	Temos churrasco, confraternização com os amigos finais de semana, jogos de futebol, cinema, assim o tempo passa. Também tem a parte religiosa, tem vários cultos de esportes das religiões, católico, evangélico e agnosta.	Vinha todo domingo ida na praia do Maré para conhecer o cu Siqui do casarão, mas eles ofereciam.	Unidade de análise: Academia disponível Confraternização final de semana Cultos de diferentes religiões Praia para recreação
Sujeito 2	Aísa dizem que oferecem uma infraestrutura para outras atividades vamos ver.	Tem campo de futebol tem uma pista aqui que dá a volta inteira na base, aí dá para fazer o TFM (treinamento físico militar).	Vinha academia lá, então dava pra usar.	Recreação por meio do futebol
Sujeito 3	Sempre tem coisas para gente fazer lá fora do expediente.	Aqui no form nacional é diferente da base, nesse dia é tomar um churrasco e conversar.	Muito movimento ficar na rede por seis meses, tomava o drink, que dá para passar um outro palato.	Trabalho em forma de lazer Lazer tomar churrasco e conversar Folgas para passar
Sujeito 4	Aí estava levando livros para ler um momento de descontração, também disseram que tem vídeo game pra jogar.	Estava lendo, tomando churrasco com amigos e jogamos vídeo game. Tem churrasco aqui também. Tem o que fazer. Aqui tem o CEMIC também.	Fui para praia conhecer, tinha um ônibus que levava a gente pra praia. Tiro momento de descontração também.	Lazer com vídeo game, livros. Churrasco com amigos
Sujeito 5	Tô pensando em trabalhar e se tiver lazer que bom.	Siqui na base, porque viajar acaba gastando muito. Aqui a gente toma um churrasco com os amigos.	Siqui mais na base, ou assim ali por perto, mas eu queria guardar meu dinheiro, então Siqui por ali. Tomava um churrasco com amigos e conversava na hora do lazer.	Churrasco com amigos e conversar

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Categoria: EXPATRIAÇÃO				
Subcategoria: LAZER				
Participante	Indicador de registro/verbalizações			Unidade de análise
	T1 (Antes de partir(em))	T2 (No Haiti)	T3 (Retorno ao Brasil)	
Sujeito 4	A gente sabia que teria os leaving, aqueles alojamentos, então a gente poderia viajar nessas períodos.	Nos leaving ou viagens, fui conhecer outros lugares, isso era a calção, isso aí já dava um animo porque a gente pensava que trabalharia um pouco, mas teria alguns dias de folga e também. Tinha TV no alojamento inclusive que paga TV globo e canal do Brasil e nos momentos de folga a maioria assistia TV, ou era uma coisa. Ou então a gente jogava vôlei e dava um jeito de se distrair. Eu fazia corrida também.	A volta para casa, vou sair para passar e aproveitar os dias de folga que eles dão.	Folga para passar Assistir TV no canal do Brasil Folga para descansar no retorno

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Momentos de lazer tornam-se importantes no processo de expatriação, são ocasiões de descontração, destinadas aos militares, para promover atividades para ocupar o tempo livre. No momento T1 foram informados que havia academia para praticar esporte e que teriam os períodos de folgas, assim iriam buscar o lazer em viagens e conhecer novos países. No momento T2 relataram sobre os momentos que consideraram lazer como os churrascos nas confraternizações que faziam nos finais de semana, jogos de futebol, leitura, cinema, vôlei, tv brasileira, vídeo game facilitou a convivência. Oferecem também nos finais de semana um ônibus que leva os militares a conhecer as praias do Haiti. Consideram como lazer, frequentar atividades religiosas, sendo que ofereciam missas e cultos para as religiões católica, evangélica e espírita. Faziam campeonato de futebol com diversos países que também participavam da missão de paz. Na base militar General Bacellar, tinha uma pista de corrida com a extensão de toda a volta da base, além de considerar também o treinamento físico militar – TFM uma forma de lazer. Em outra base que é chamada forte nacional, os militares

mencionam que é diferente e não tem a mesma pista de corrida, mas também é possível se exercitar então eles o lazer e descanso é tomar chimarrão e conversar.

O Exército Brasileiro oferece atividades humanitárias para os militares chamados *Civil-military cooperation*³⁴ (CIMIC) esse conceito foi adotado pelas tropas da Organização do tratado do Atlântico Norte (OTAN) em missões de paz A ONU incorporou essa nomenclatura para atividades de ajuda humanitária como a entrega de alimentos e água em orfanatos, melhoria na infraestrutura de uma escola ou orfanato, brincadeiras nas escolas e orfanatos, enfim a interação com o povo haitiano (MAIDANA, 2012).

No momento T3 consideraram todas as atividades de lazer boas, falaram que foi importante oferecerem o lazer e que ajudou a descontrair no tempo livre. As atividades do CIMIC chamaram a atenção dos militares ao entrarem em contato com as crianças haitianas no orfanato, ficaram sensibilizados com a carência afetiva daquelas crianças, pois se aproximavam das pessoas e não as deixavam, ficavam “agarradas”, como que por um único momento teriam o afeto e o carinho que tanto necessitavam. Essa situação reportaram os militares para sua família e lembravam seus filhos e dos momentos de afetos dados a eles e aqueles momentos que deixaram de se aproximarem de seus filhos, assim mostravam a sensibilidade emocional diante de situações extremamente chocante que é a vulnerabilidade de crianças.

Na unidade de análise o lazer mais citado foi “tomar chimarrão”, um costume da região Sul que tem um sentido de aproximar as pessoas por meio do hábito de utilizar essa bebida. No Haiti os militares mencionam esse hábito como uma forma de reunir os amigos e conversar após o trabalho e também pela manhã quando inicia o trabalho. O Exército em sua lista alimentar para enviar ao Haiti está a erva mate para distribuir aos militares e cada um deles também tem uma cota para trazer o produto. Ações destinadas a adaptação do expatriado inclui hábitos e costumes próprios daquela comunidade ou sociedade (FREITAS, 2006), assim o “tomar chimarrão” facilita a adaptação no ambiente que o militar está inserido.

³⁴ Cooperação civil-militar.

Tabela 16 - resumo da análise qualitativa longitudinal da expatriação.

Categoria	Subcategoria	Análise
Expatriação	Adaptação	Situação de confinamento; Alojamento (hierarquia); Diferença na convivência; Alimentação; Cosume brasileiro - chimarrão; Idioma; Clima.
	Choque cultural	Cosumes; Diferenças culturais (homens, mulheres e crianças); Estressores decorrentes da violência endêmica; Trânsito caótico;
	Distanciamento da família	Saudades; Folgas para visitar a família; Não participam de momentos familiares; Valorização das pequenas "coisas".
	Comunicação	Meios de comunicação favoreceram adaptação; Idioma com intérprete.
	Lazer	Atividades para preencher o tempo livre; Atividades físicas; Passeios; Atividades voluntárias em orfanatos; Chimarrão com amigos.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Na tabela 16 demonstra-se o resumo das categorias que compõe o processo de expatriação. No que se refere a adaptação os militares citam questões sobre o confinamento durante os seis meses da missão de paz. As diferenças culturais provocaram o choque cultural, pois os costumes e os aspectos sócios culturais impactaram inicialmente na adaptação dos militares no Haiti. O distanciamento do contexto familiar provocou à valorização as pequenas “coisas” e proporcionou mudanças positivas na convivência familiar. Destacaram a importância da comunicação e do lazer, as quais favoreceu a adaptação.

6 ARTICULAÇÃO DOS DADOS E CONTEÚDOS

Como estratégia para aprofundar a análise desta pesquisa a triangulação foi utilizada e envolveu o estudo misto (quantitativo e qualitativo) com intuito em aprimorar a discussão dos dados. A triangulação é discutida por Flick (2013) sob três alternativas:

1. Os resultados podem convergir, ou seja, confirmam um aos outros de maneira geral ou parcial e podem corroborar ou não as mesmas conclusões;

2. Os resultados podem se concentrar em diferentes aspectos de uma questão; o autor exemplifica por meio das entrevistas que podem proporcionar resultados complementares dados obtidos do questionário;

3. Os resultados podem ser divergentes ou contraditórios. Por exemplo, nas entrevistas pode se *obter opiniões diferentes daquelas proporcionadas pelos questionários. Assim pode surgir outro ponto de partida para outro esclarecimento teórico ou empírico da divergência e suas razões.*

A combinação do estudo longitudinal e transversal para investigar a motivação e expatriação sugere ser um estudo de maior complexidade em razão do tempo que destina este tipo de estudo e em encontrar os participantes no momento certo, sendo assim mostra-se de uma maneira benéfica, pois permite perceber as diferenças dos grupos investigados (HOCHMAN *et al.*, 2005). De acordo com o método longitudinal foi possível acompanhar os mesmos militares durante todo o processo que envolveu a missão de paz, antes, durante e o retorno ao Brasil e o estudo transversal possibilitou fazer um recorte em cada um destes momentos com militares diferentes.

Associado aos dois estudos: estudo 1 a) quantitativa transversal e b) quantitativa longitudinal, estudo 2: qualitativa longitudinal a observação livre foi utilizada nos momentos da aplicação dos questionários e entrevistas, na convivência na base militar e por meio de visitas em orfanatos e projetos sociais desenvolvidos por missionários brasileiros. Primeiramente na aplicação dos questionários observou-se a cooperação dos militares em responder prontamente as perguntas destes instrumentos, pois demonstraram estar bem concentrados e lendo item a item e com atenção, quando havia dúvidas perguntavam sem restrição. Alguns momentos após aplicação dos questionários em conversa informal emitiam seu parecer do quanto estavam gostando em estar representando seu país e sentindo-se orgulhosos por isso. A mesma

percepção obteve-se nas entrevistas, quando disseram o quanto foi importante falar sobre o que estavam vivendo desde o início na seleção para a missão e a apreensão e expectativa dos resultados se tinham sido aprovados ou não.

Nesta perspectiva será evidenciada a motivação intrínseca por ter obtido maiores índices que predominou no estudo quantitativo e a motivação extrínseca por obter os menores índices no estudo transversal e longitudinal. E na abordagem qualitativa os dois tipos de motivação houve maior preponderância nos relatos dos militares sobre a participação na missão de paz no Haiti. No estudo qualitativo as singularidades nos relatos no momento da partida para a missão foram demonstradas pela vontade em obter uma experiência pessoal e profissional, representar o Brasil em missão estrangeira e ajudar a população haitiana, corroborando com estudo quantitativo transversal e longitudinal nos quais prevaleceu a motivação intrínseca.

A observação livre não se separa em estudo longitudinal ou transversal em razão desta técnica estar presente em todos os momentos que integraram o olhar e a escuta da pesquisadora na missão de paz. No momento T1, da seleção dos militares para expatriação ao Haiti, foi possível observar um misto de ansiedade e expectativa do processo seletivo e confirmar que o militar foi selecionado para compor o grupo dos escolhidos para atuar na missão de paz naquele país.

Por ser um processo demorado e que envolve uma série de avaliações, desde aspectos físicos e emocionais, como já foi mencionado, esse processo gerou uma apreensão até chegar o resultado final. Após a notícia da seleção observou-se que o grupo de militares mencionava o quanto iriam se empenhar nos treinamentos para chegar àquele país bem preparado, tanto fisicamente, como psicologicamente. Foi possível legitimar, por meio da observação livre, que a motivação intrínseca estava presente na decisão inicial dos militares demonstrando satisfação decorrente dos resultados afirmativos de sua inclusão no 21º contingente.

No que se refere a motivação extrínseca que significa decidir e escolher algo em razão do valor instrumental, os índices no estudo quantitativo transversal longitudinal foi o menor indicativo em comparação com as outras motivações no momento T1. Isto significa que a decisão para participar da missão de paz foi pouco movida pelo dinheiro que receberiam. No estudo qualitativo foi possível aprofundar a compreensão dos aspectos que integram a motivação extrínseca especificamente a questão da remuneração dos militares que recebem um

complemento financeiro que pode chegar ao dobro de salário mensal. Mesmo os índices sendo menores relacionados às outras motivações, a motivação extrínseca não foi considerada a principal, mas teve sua importância principalmente nos cargos de cabo e soldado, cuja remuneração do Exército é mais baixa. A intensão dos militares em empregar o dinheiro foi para ajudar os familiares a melhorar a sua vida financeira e nos cargos de maior hierarquia mencionaram viajar para conhecer outros países.

No meio da missão do momento T2 no Haiti, a motivação intrínseca no estudo transversal continuou crescente e no estudo longitudinal se manteve estável. No estudo qualitativo foi o momento de maior satisfação nos relatos dos militares, pois as verbalizações continham emoções em participar desta missão, principalmente no momento da entrevista demonstraram em certo alívio ao contar suas histórias, seus anseios e os conhecimentos para a vida que obtiveram com essa experiência. A maioria dos participantes desta pesquisa destacou a comoção frente a situações econômicas e sociais desfavoráveis e o orgulho de representar o Brasil. E por meio das observações nos espaços coletivos de convivência como refeitório, confraternizações, a pesquisadora validou os aspectos relacionados na motivação intrínseca; estavam embreados pela vontade em exercer sua profissão na missão de paz e o prazer em estar no Haiti, mesmo com tantas dificuldades que o país apresentava demonstraram sentir-se importante para aquele momento de ajuda aos haitianos. A noite sempre havia uma roda de conversa com o tradicional “chimarrão” e nesse momento compartilhavam suas histórias com a pesquisadora, dando ênfase na ajuda humanitária aos haitianos.

Na motivação extrínseca, predominou no momento T2 no Haiti, os militares mencionaram a programação do destino do dinheiro extra para quitar dívidas e melhorar ou terminar as instalações de suas residências. No momento T2 as verbalizações corroboram com o momento T1 no que se refere ao dinheiro recebido pela participação da missão de paz que ajudaram financeiramente os membros de sua família. Já nos cargos mais elevados o destino do dinheiro foi comprar outro imóvel, trocar de carro e alguns fizeram viagens a outros países com a família, além de ajudar financeiramente membros do núcleo familiar, sendo que este item se repetiu em todos os cargos hierárquicos. Observou-se a satisfação dos soldados e cabos quando mencionaram que enviaram dinheiro para seus familiares.

No momento T3 a motivação intrínseca teve seu maior índice no estudo transversal e estatisticamente foi considerado o resultado similar ao estudo longitudinal. Na motivação extrínseca no estudo longitudinal não se obteve diferenças significativas. Explica-se esse fato ocorrer no término da missão em razão de que dinheiro não foi o mais importante na missão e paz, mas ajudou seus familiares, bem como proporcionou um lazer, como as viagens para outros países. Nas verbalizações reafirmam o quanto estavam satisfeitos em participar da missão de paz e o conhecimento adquirido com essa experiência que será de grande valia para a vida inteira, reafirmando os aspectos da motivação intrínseca. Por meio da observação, no retorno ao Brasil era visível a expressão facial do cansaço da viagem, bem como falavam com ansiedade sobre a expectativa em reencontrar os familiares. Demonstraram estar satisfeitos e com o dever cumprido aos propósitos da missão de paz e muitos deles, em conversa informal, mencionaram que se candidataram novamente para participar.

No constructo, motivação intrínseca, no estudo quantitativo e qualitativo os militares participaram da missão de paz no Haiti de forma mais autônoma, isso quer dizer que sentiram-se livres para essa decisão. Desse modo, as pessoas agiram de forma espontânea, por vontade própria e não a partir de pressões externas (REEVE; DECI; RYAN, 2004).

No processo de expatriação no estudo quantitativo, os índices indicam que o ajustamento ocorreu de forma gradativa, desde o início da seleção e preparação até o retorno ao Brasil nos dois estudos tanto longitudinal como transversal. Mas algumas evidências o diferenciam no estudo qualitativo em relação ao quantitativo, ambos no estudo longitudinal. Essas diferenças estavam relacionadas ao aspecto do choque cultural que os participantes destacaram a dificuldade em aceitar a cultura do Haiti e que esta situação gerou impacto inicialmente após a convivência com a população daquele país. Um dos fatos citados pelos participantes da pesquisa que provocou dificuldades em aceitar a cultura haitiana foi à maneira como tratam as mulheres, pois relatam que observaram situações machistas, como por exemplo, as mulheres trabalham mais do que os homens, Estes ficam sem nenhuma atividade laboral e apenas observando suas mulheres. Outra situação citada estava relacionada com a violência contra as mulheres e crianças; mencionam que são tratadas com agressividade pelos adultos e no ranking de prioridade as crianças estão em último lugar e isso diferencia muito da cultura brasileira nas duas situações. Mencionam que ocorrem muitos

problemas sociais no Brasil e também relacionados a violência doméstica com crianças e mulheres, mas no Haiti isso ocorre de forma mais acentuada e sem punição para tais fatos. Na convivência com militares na base militar, com haitianos que lá trabalhavam, e com a visita em orfanatos e projetos sociais desenvolvidos por brasileiros foi possível observar e confirmar que há uma diferença cultural significativa. Outro aspecto observado foi além dos muros da base militar, pois as instalações militares se localizam em uma zona de maior vulnerabilidade social do Haiti.

Por meio de diferentes fontes foi possível identificar as aproximações de resultados tanto no estudo quantitativo bem como no estudo qualitativo e a predominância da motivação intrínseca constatou-se nos dois estudos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contextualizando, o Brasil tem participado de várias Missões de Paz da Organização das Nações Unidas (ONU) há algumas décadas, mas a *Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti*³⁵ (MINUSTAH) é a primeira em que o Brasil detém o comando militar e envia grande contingente de militares. Integrar a missão de paz no Haiti é uma decisão voluntária por parte dos militares Brasileiros, mas que pode ocorrer por diferentes razões, as quais podem manter-se estáveis ou alterar-se no decurso da vivência da própria missão.

Foram muitos os desafios dos militares em vivenciar e desempenhar atividades que envolvem uma missão de paz em situações inóspitas no Haiti e executar tarefas além das habituais desempenhadas no Exército brasileiro. Conhecer os motivos na decisão desta participação do militar e compreender a escolha em deixar suas residências, seus familiares e viver o processo de expatriação por seis meses em um país com tantas nuances e dificuldades em seu desenvolvimento econômico e social foram questões levantadas para demandar um estudo desta natureza, bem como a utilização da Teoria da Autodeterminação.

Historicamente a TAD tem se preocupado com o desenvolvimento humano, especificamente com a motivação. De acordo com a TAD nossa maneira de agir deve se aproximar de nossas tendências naturais o que torna nossas ações mais saudáveis e eficazes e promove o bem-estar. Dessa forma permite alcançar resultados satisfatórios no trabalho, pois reconhece a importância do contexto social e econômico para promover a motivação humana (DECI; RYAN, 2008). A partir da TAD essa pesquisa teve como pergunta: quais foram as motivações de militares brasileiros durante o processo de expatriação para participar da missão de paz no Haiti? De acordo com objetivo geral se buscou compreender a motivação, bem como o processo de expatriação dos militares brasileiros para participar da missão de paz no Haiti. Os objetivos específicos foram: identificar os tipos de motivação dos militares no processo de expatriação para a missão de paz no Haiti; caracterizar as etapas do processo de expatriação (adaptação, vivência e retorno) de militares na missão de paz brasileira no Haiti; correlacionar os tipos de motivação

³⁵ Missão das Nações Unidas para estabilização no Haiti.

para a participação dos militares na missão de paz no Haiti com o processo de expatriação. Caracterizando assim cada etapa da experiência do processo de expatriação antes da missão (T1), no Haiti no momento que ocorreu a missão (T2) e no retorno ao Brasil (T3), encontrou-se resultados a partir de dois estudos mistos: estudo longitudinal e transversal quantitativo e longitudinal qualitativo.

A partir de dois estudos transversal e longitudinal analisou-se os tipos de motivações autônoma (intrínseca, integrada e identificada) e motivação controlada (introjetada e externa) e o ajustamento do militar no processo de expatriação ao longo deste processo de participação numa missão de paz. Confirmou-se que os militares quando partiram nesta missão, no seu decurso e no seu final vislumbraram uma oportunidade de desenvolvimento de competências e de obtenção de recompensas intrínsecas, mas também a oportunidade de obterem maior reconhecimento dos seus pares do que uma recompensa monetária extra. De fato, os militares mostraram sempre uma motivação autônoma predominante para participar nesta missão de paz, reforçada ainda mais no final da missão, comparando com o início e o momento intermédio, o que demonstra que tenha sido tomada por vontade própria. A pressão externa para tomar esta decisão foi menos saliente, mantendo-se o seu nível idêntico ao longo de toda a missão.

Desse modo, esta missão foi majoritariamente considerada uma oportunidade de ter prazer e de obter autorrealização, que permaneceu até o final da missão. De igual modo, os militares consideraram também que a missão era uma experiência que facilitava uma promoção no futuro e o desenvolvimento de competências úteis para a sua vida no Exército, embora esta razão tenha sofrido uma ligeira diminuição no decurso da missão. Também mostrar valentia para integrar esta missão foi menos relevante na decisão destes militares e os seus níveis mantiveram-se idênticos no decurso de toda a missão. A oportunidade de ganhar uma recompensa monetária apesar de não ser muito determinante mostrou-se ligeiramente reforçada no final da missão, especialmente entre os cargos de escalão mais baixo.

Nos resultados, a partir da análise dos questionários, encontrou-se 4 tipos de motivação: motivação autônoma (motivação intrínseca e identificada) e motivação controlada (introjetada e extrínseca). Na motivação intrínseca foi possível perceber a evolução desta no que se refere a experiência pessoal, a contribuição para o país e dar o devido valor a coisas simples. A vivência de novas experiências agregou na

motivação intrínseca, pois os momentos no Haiti foram valorizados e transformados e experiência interna de maneira gratificante. Na motivação integrada os militares assimilaram experiência na missão de paz no Haiti como aprimoramento de seus valores pessoais. Essa motivação foi ascendendo no momento T2, pois culminou com a vivência na missão. Já na motivação identificada constatou-se que toda a experiência na missão de paz foi internalizada e alinhada aos objetivos no avanço na carreira militar. Nos momentos T1, T2 e T3 na motivação identificada, as verbalizações dos militares demonstram a evolução das expectativas da experiência no Haiti e a vivência *in loco* proporcionou aplicar os conhecimentos que adquirem ao longo do tempo de trabalho.

Em relação a motivação controlada que se constitui com a motivação introjetada que significa evitar o sentimento de culpa e vergonha e impedir a sensação de fracasso ou incapacidade e a motivação extrínseca busca de uma recompensa externa. Os militares mencionaram no momento T1 e T2 a preocupação com o desempenho adequado das tarefas laborais e no momento T3 evitaram a sensação de fracasso quando avaliaram positivamente seu desempenho no Haiti, mesmo em algumas ocasiões sentiram-se frustrados com seu desempenho no trabalho pela condição desfavorável do país e não apresentaram sentimento de culpa ou vergonha. E finalmente a motivação extrínseca que consiste em uma forma altamente controlada da motivação, onde o valor é instrumental e os resultados estão ligados ao sistema de recompensa. De acordo com essa motivação dinheiro é uma recompensa tangível e move a pessoa quando age dando importância a esse motivador externo (DECI, 1985). Não negam a importância em ganhar um dinheiro extra, mas não atribuíram como principal motivo na decisão em participar da missão de paz no Haiti à recompensa financeira. Portanto, a motivação extrínseca não foi o principal indicador da decisão dos militares em deslocarem para outro país, o que parece reiterar seu caráter de fator higiênico, em conformidade com Herzberg (1987).

Ao analisar os dados dos tipos de motivação o que predominou foi a motivação intrínseca tanto no estudo transversal bem como em relação ao longitudinal e reforça a ideia que os militares participaram da missão de paz por vontade, prazer e satisfação.

Estes resultados podem ser interpretados à luz dos pressupostos da TAD. Primeiro, permitem-nos confirmar que a decisão de participar numa missão de paz tem várias razões, desde as mais autônomas até mais controladas. De fato, vários estudos de Deci e Ryan têm mostrado a

importância que a motivação exerce sob o ser humano para conduzir uma determinada ação e fazer suas escolhas de forma adequada no contexto pessoal e profissional.

Esses resultados auxiliam na descrição dos fenômenos motivação sendo possível perceber os escores mais baixos de motivação extrínseca e mais alta da motivação intrínseca. Isso significa que os militares participaram da missão de acordo com a motivação mais autônoma, corroborando com a TAD que preconiza que quanto autonomia a pessoa apresenta maior é a possibilidade de ser autodeterminada (DECI; RYAN, 2012).

Os resultados desta pesquisa corroboram em alguns aspectos com o projeto de extensão desenvolvido pela pesquisadora intitulado “Grupo de apoio psicológico ao Exército (GAPE)” para acompanhar os militares antes da partida para missão, no Haiti por meio da internet e no retorno ao Brasil, pois mencionaram naquela ocasião que seus principais motivos seriam representar seu país de origem. Os militares mencionaram que ao entrar em contato com a cultura Haitiana situações como: vulnerabilidade de crianças em situações de risco, alimentação precária, desigualdades sociais e na distribuição de renda e a corrupção política no país, impactaram em seu comportamento causando indignação frente a esta realidade. No Haiti ao se referirem à ocasião em que ocorreu o terremoto, verbalizaram o quanto foram afetados principalmente pela perda de companheiros de “farda”, pois muitos Brasileiros perderam a vida naquele evento. No retorno ao Brasil afirmaram que atribuíram maior valor ao nosso país, à família e ao trabalho, mas demonstraram sinais de tristeza do que havia ocorrido a partir do terremoto e a ajuda que prestaram para salvar vidas de haitianos. Destacam também o papel inadequado da imprensa, muitas vezes dificultando o salvamento em detrimento de obter imagens exclusivas para seus telespectadores assistirem imagens de sofrimento (PERRELLI, 2010).

As observações livres sustentaram as constatações dos estudos transversais e longitudinais, nas percepções sobre a motivação intrínseca presente nesta investigação como a principal motivação e no processo de expatriação a adaptação ao modo de convivência em outro país e o ajustamento as novas atividades exercidas na missão de paz.

Para o ajustamento do militar na missão de paz no Haiti os índices obtidos foram crescentes do momento T1 para o momento T3, isso significa que os militares foram se adequando a partir das experiências no país anfitrião. Inicialmente o processo de expatriação causa descobertas e

desafios, mas ao longo da convivência em outro país a adaptação se constrói a partir das situações favoráveis.

No processo de expatriação no estudo quantitativo, no que se refere ao ajustamento da adaptação dos militares ocorreu de forma gradativa frente as demandas em atuar em missão de paz em um país estrangeiro. No estudo qualitativo evidenciou-se algumas diferenças do estudo quantitativo, ambos no estudo longitudinal; a respeito do choque cultural. Os militares se depararam com costumes díspares daqueles que estavam habituados em seu país de origem, pois nas suas verbalizações os participantes destacaram a dificuldade em aceitar a cultura do Haiti e que esta situação gerou impacto inicialmente ao conviver com os haitianos. Por exemplo, a questão cultural da falta de atenção com a saúde e educação com as crianças. Essas situações comoveram os militares que reafirmaram seus valores pessoais como: humildade e solidariedade com seus familiares em relação aos cuidados que tem para com seus filhos e o investimento em saúde e educação que prezam manter no meio familiar. Um aspecto relacionado ao ajustamento foi o distanciamento familiar que levou os militares a repensar seus papéis familiares e sua importância nesse contexto em razão do contato com cultura familiar haitiana. Outro ponto relevante para ajustamento do militar expatriado foi a facilidade dos meios de comunicação como acesso a internet e ao telefone favoreceram a adaptação e o acesso aos familiares. O lazer também foi mencionado como o importante no processo de expatriação, embora restrito, em usar o tempo livre para descontração e o Exército proporcionou várias estratégias como: cinema, academia, passeio na praia, esporte, entre outros. Enfim, várias estratégias fizeram parte do processo de ajustamento dos militares em missão de paz no Haiti para fins de obter a melhor maneira de adaptação dos profissionais às situações diversas que a expatriação provoca.

Deste modo, como os militares que participaram nesta missão de paz mostraram um predomínio de uma motivação autônoma (intrínseca e identificada) em relação à motivação controlada (introjetada e externa) e ao longo de toda a missão ocorreu um predomínio de atitudes, comportamentos e bem-estar positivos por parte destes militares.

É possível inferirmos que provavelmente as três necessidades básicas dos militares estavam satisfeitas, ou seja, autonomia, competência e vínculo o que conseqüentemente promoveu a motivação autônoma nesse contexto da missão de paz no Haiti.

8 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E SUGESTÃO DE PESQUISA

Como limitações desta pesquisa consideram-se primeiramente a questão da perda de sujeitos, o que se justifica muitas vezes pela ausência no momento do estudo ou a falta de disponibilidade. Outro limitador que podemos considerar foi o investimento financeiro que muitas vezes teve que ser custeado pela própria pesquisadora ficando onerosa a pesquisa e pode ser inviável a sua ocorrência. Em pesquisas futuras pode-se utilizar para dados comparativos participantes de outros países.

REFERÊNCIAS

- ALDERFER, C. P.; SCHNEIDER, B. Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations. *Administrative Science*. Quarterly, Ithaca, 18, 1973, p. 489-505.
- AMORIN, C. *O Brasil e a ONU*/Fundação Alexandre de Gusmão. – Brasília: FUNAG, 2008.
- APPEL-SILVA, M. I.; WELTER, W. G.; I DE ARGIMON, L. I. A teoria da autodeterminação e as influências socioculturais sobre a identidade. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)*, v. 16, n. 2, 2010, p.351-369.
- APPOLINÁRIO, F. *Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa*. São Sujeito 5: Thomson, 2006.
- ARAÚJO, M. V. de; SILVA BRITO, J. W.; FRANCO, Montanar, E. Motivação para o aprendizado em estudantes de graduação em Psicologia. *Psicologia. teoria e prática.*, Ago. 2014, v.16, n.2, p.185-198.
- ARCHER, E. R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, C.; CODA, R. *Psicodinâmica da vida organizacional*. São Sujeito 5: Atlas, 1997.
- AZEVEDO, C. E. F.; OLIVEIRA, L. G. L. *et al.* A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo. *IV Encontro de Ensino, pesquisa em Administração e Contabilidade*. Brasília, 2013.
- BALBINOTTI, M. A. A.; BARBOSA, M. L. L. Análise da consistência interna e fatorial confirmatório do IMPRAFE-126 com praticantes de atividades físicas gaúchos. *PsicoUSF*, 1.13, no.1, 2008, p.1-12.
- BARBUDO, L. M. M. *Vivências de militares em missões internacionais: o impacto nas relações conjugais*. Dissertação de mestrado. Universidade de Lisboa – UL. Mestrado integrado em Psicologia. Lisboa, 2013.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Sujeito 5: 70, 2011.

BARTONE, P. T. Preditores de Coesão nas Forças Americanas de Manutenção de Paz. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 1997, p. 11-21.

BARBARA, F.; RAMSEY, S. The Expatriate Family: Practicing Practical Leadership. *Monthly Magazine*. Washington – EUA, 1999.

BATSON, C. D. *et al.* Self-report ratings of empathic emotio. In: EISEMBERG, N.; STRAYER, J. (Org). Empathy and its development (p.356-360). New York: Cambridge University Press, 1990.

BAUMEISTER, R. F.; LEARY, M. R. The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 1995, p. 497-529.

BERGAMINI, C. W. Motivação: mitos crenças e mal-entendidos. São Sujeito 5: *Revista de Administração de Empresa*, 30, 1990, p. 23-34.

_____. *Motivação nas organizações*. 4. ed. São Sujeito 5: Atlas, 1997.

BERTHIER, N. E.; KEEN, R. Development of reaching in infancy. *Experimental Brain Research*., 169, 2006, p. 507-518.

BERRY, J. W. Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An international Review*. v. 46, n. 1, 1997, p. 5-68.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teorias e aos métodos*. Porto: Porto Editora, 1994.

BOWDITCH, J.; BUONO, A. F. *Elementos de Comportamento Organizacional*. São Sujeito 5: Pioneira, 2004.

BLACK, J. S. Work transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of Inter-national Business Studies*, v. 19, n. 2, 1988, p. 274-291.

_____; STEPHENS, G. K. "The Influence of the Spouses on American Expatriate Adjustment in Overseas Assignments". *Journal of Management*, v. 15, n. 4, 1989, p. 529-544.

_____; MENDENHALL, M. The U-curve adjustment hypothesis revisited: a review and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*, v. 22, n. 2, 1991, p. 225–247.

_____; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, v. 16, n. 2, 1991, p. 291-317.

_____; GREGERSEN, H. B. The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, v. 77, n. 2, 1991, p. 52-62.

BLACK, W. G. Jr. Military-Induced Family Separation: A Stress Reduction Intervention. *Social Work*, 38 (3), 1993, p. 273-280.

BLOUNT, B. W.; CURRY, A.; LUBIN, G. I. Family separations in the military. *Military Medicine*, 1992, p. 6-80.

BORUCHOVITCH, E. Escala de motivação para aprender de universitários (EMA-U): propriedades psicométricas. *Aval. psicol.*, v. 7, n. 2, 2008, p.127-134.

BRASIL. *Militares brasileiros que atuaram em missões de paz na ONU recebem homenagem*. 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2011/05/militares-brasileiros-que-atuaram-em-missoes-de-paz-na-onu-recebem-homenagem>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

BZUNECK, J. A. et al. Estrutura fatorial de uma Escala de Motivação de Adolescentes para Leitura. *Aval. psicol.*, Dez 2015, v. 14, n. 3, 2015, p.375-383.

CARDOSO, A. J. S. *O Brasil nas operações de paz das Nações Unidas*. Fundação Alexandre Gusmão: Brasília, DF, 1998.

CAVENAGHI, A. R. A.A. Uma perspectiva autodeterminada da motivação para aprender língua estrangeira no contexto escolar. *Ciência cognitiva.*, v. 14, n. 2, 2009, p. 248-261.

CERDIN, J. L. *Expatriation*. 2.ed. Paris: Ed. d'Organisations, 2002.

CFP - Conselho Federal de Psicologia. *Resolução n° 010, de 21 de julho de 2005*. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Disponível em: <<http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

CHAMBEL, M. J. et al. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. v. 31, n. 2, Abr-Jun 2015, p. 269-278. Universidade de Lisboa. Disponível em: <Gestão de Recursos Humanos nos Trabalhadores Temporários de Agência>. Acesso em: 18 jan. 2017.

CHAMBEL, M.; OLIVEIRA-CRUZ, F. Ruptura do contrato psicológico e o desenvolvimento de *Burnout*: um estudo longitudinal com militares em missão de paz. *Revista de Psicologia Militar*, 21, 2012. p. 9-30.

COULON, O. M., PEDRO, F. C. *Dos Estados Nacionais à Primeira Guerra Mundial*. Revolução Industrial. Apostila UFMG, 1995.

CRESWELL, J. W., KLASSEN, A. C.; PLANO CLARK, V. L.; SMITH, K. C. For the Office of Behavioral and Social Sciences Research. *Best practices for mixed methods research in the health sciences*. August 2011. National Institutes of Health. Date retrieved. Disponível em: <http://obssr.od.nih.gov/mixed_methods_research>. Acesso em: 25 jan. 2017.

CROWNE, K.; GOEKE, R. Utilizing online social networks for expatriate's families. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19), 2012, p. 9-15.

CRUZ, F.; SANTOS, R.; RIBEIRO, T.; FRANCISCO, R.; MATIAS, A.; SILVA, R.; BRITO, A. *“Eu, Tu & Nós”: Projecto de promoção da resiliência nas famílias dos militares*. Lisboa: Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação da Academia Militar, 2012.

DeCHARMS, R. *Personal causation*. New York: Academic Press, 1968.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DE SOIR, E. Problemas Familiares nas Operações de Manutenção de Paz. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 1997, p. 23-32.

DECI, E. L. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation *Journal Personality and Social Psychology*, v. 18, no. 1, 1971, p. 105-115.

_____. *Por que fazemos o que fazemos: entendendo a automotivação*. 1. ed. São Paulo: Editora Summus, 1998.

_____; KOESTNER, R.; RYAN, R. M. Extrinsic rewards and intrinsic motivation: Clear and reliable effects. Unpublished manuscript, University of Rochester, 1998.

_____; RYAN, R. M. The empirical explorations of intrinsic motivational processes. In L. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology*, 13, 39-80, 1980.

_____; RYAN, R. M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press, 1985.

_____; RYAN, R. M. A motivation approach to self: integration in personality. In: R. Dienstbier (org.) *Nebraska symposium on motivation: perspectives on motivation*, p.237-288, Lincoln: University of Nebraska Press, 1991.

_____; RYAN, R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychologica Inquiry*, 11, 2000, p. 227-268.

_____; RYAN, R. M. (Org.). *The handbook of self-determination research*. Rochester: University of Rochester Press, 2002.

_____; RYAN, R. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation,

development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 2008, p. 182-185.

_____; RYAN, R. M. Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford handbook of human motivation* (pp. 85-107). Oxford, UK: Oxford University Press, 2012.

_____; VALLERAND, R. J.; PELLETIER, L. G.; RYAN, R. M. Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26, 1991, p. 325-346.

DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSEN, R. J.; GRIFFIN, S. The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 1985, 71-75.

EXÉRCITO BRASILEIRO. 2009. Disponível em:
<<http://www.eb.mil.br/>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

FERNET, C.; TORRÈS, O.; AUSTIN, S.; ST-PIERRE, J. The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3, 2016, p. 45-53.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FIELD, A. P. *Discovering statistics using SPSS* (and sex and drugs and rock' n' roll) (3rd ed.). London: Sage, 2009.

FLICK, U. *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Porto Alegre: Penso, 2013.

FREITAS, M. E. *et al.* *Como vivem os executivos expatriados e suas famílias? Os franceses em São Sujeito 5*. São Sujeito 5: NPP/EAESP/FGV, 2000. (Relatório de pesquisa n. 7, 117 p.)

_____. Expatriação de executivos. *Especial de negócios internacional (FGV)*.5(4), 4, 2006.

FRINCK, W. B. *Psicologia Humanista*. São Sujeito 5: Zahar, 1975.

GAGNÉ, M.; DECI, E. L. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 2005, p. 331–362.

_____; FOREST, J.; GILBERT, M. H.; AUBÉ, C.; MORIN, E.; MALORNI, A. The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 2010, p. 628–646.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Sujeito 5: Atlas, 1999.

GILLET, N.; GAGNÉ, M.; SAUVAGÈRE, S.; FOUQUEREAU, E. The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 2013, p. 1–11.

GOBER, S. J. *The Reintegration Of Military Families Following Long Term Separation*. Arizona: Arizona State University, 2005.

GORENDER, J. *O épico e o trágico na história do Haiti*. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v18n50/a25v1850.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

GONDIN, S. M.; SILVA, N. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES- ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 145-176.

GREENE, T.; BUCKMAN, J.; DANDEKER, C.; GREENBERG, N. How Communication With Families Can Both Help and Hinder Service Members' Mental Health and Occupational Effectiveness on Deployment. *Military Medicine*, 2010, p. 745-748.

HAGUETTE, T. M. F. *Metodologias qualitativas na Sociologia*. Petrópolis: Vozes, 2001.

HERZBERG, F. Novamente: como se faz para motivar funcionários? In: BERGAMINI, C.; CODA, R. *et al.* *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e liderança*. 2. ed. São Sujeito 5: Atlas, 1997.

HOBSBAWN, E. J. *A Era das Revoluções – Europa 1789-1848*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

HOCHMAN, B.; NAHAS, F. X. *et al.* Desenhos de pesquisa. *Acta Cir. Bras.* 20 (supp.2): 2-9, 2005.

HOMEM, I. D.; TOLFO, S. R. Gestão Internacional de Recursos Humanos: o processo de expatriação de uma empresa multinacional Brasileira. *RAC-Eletrônica*, 2, 2008, p. 2001-217.

JESULIC, L. Motivation for participation on Peace support operations: initial findings among Slovenian soldiers. *Paper presented at the international ISA RCOI Armed Forces and Conflict Resolution International Conference*. Retrieved from: <http://ciaonet.org/olj/co/co_dec04/co_dec04d.pdf>. 24, August, 2005.

JOLY, A. Alteridade: ser executivo no exterior. In: CHANLAT; J. (coord.). *O indivíduo na organização*. São Sujeito 5: Atlas, 1992.

KAWAGUTI, L. *A república negra: histórias de um repórter sobre as tropas brasileiras no Haiti*. São Sujeito 5: Globo, 2006.

KETS DE VRIES, M. F. R. *Liderança na empresa: como o comportamento dos líderes afeta a cultura interna*. São Sujeito 5: Atlas, 1997.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Metodologia científica*. 4. ed. São Sujeito 5: Atlas, 2006.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

LAPP, C. A.; TAFT, L. B.; TOLLEFSON, T.; HOEPNER, A.; MOORE, K.; DIVYAK, K. Stress and coping on the home front: Guard and reserve spouses searching for a new normal. *Journal of Family Nursing*, 16, 2010, p. 45-67.

LOCKE, E. A.; LATHAM, G. P. Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *American Psychological Society*, 1, 1990, p. 4 -12.

LOPES, S.; CHAMBEL, M. J. *Motives for being temporary agency worker: validity study of one measure according to the self-determination theory*. university of Lisbon. 2013.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. *Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas*. São Sujeito 5: EPU, 1986.

MAIDANA, J. R. *Operações de paz multidimensionais das nações unidas: consolidação (ou não) desse instituto jurídico internacional para situações de pós conflito intraestatais a partir da experiência da missão das Nações Unidas para a estabilização do Haiti, MINUSTAH*. Tese de mestrado. 2012. Florianópolis.

MALHOTRA, N. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnica de Pesquisa*. São Sujeito 5: Atlas, 1999.

MARCOVITCH, J. ONU no Século XXI. *Estudos Avançados (USP)*, 22, 2008, p. 343-348.

MARTIN, J. A.; ICKOVICS, J. R. The effects of stress on the psychological well-being of Army wives: Initial findings from a longitudinal study. *Journal of human stress*, 13, 1987, 108-115.

MARTINS, T. P. S. *Mudanças familiares e rede social dos cônjuges de militares em missão: um estudo exploratório*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, para obtenção do

grau de Mestre em Psicologia, especialização em Psicologia Sistêmica, 2013.

MASLOW, A. H. *A theory of human motivation*. 50, p. 370-396. 1943. Disponível em: <<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>>. Acesso em: 21 jan. 2013.

MAZO, G. Z.; MEURER, S. T.; BENEDETTI, Bertoldo T. R. Motivação de idosos para a adesão a um cronograma de exercícios físicos. *Psicol. Am. Lat.*, n. 18, 2009, p.10-20.

McCLELLAND, D. C. *O poder é o grande motivador*. In: VROOM, V. H. (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MICHAELIS. *Moderno dicionário da língua portuguesa*. São Sujeito 5: Companhia Melhoramentos, 2015.

MINAYO, M. C. (Org.). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 1994.

_____. (Org.). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. 29. ed. Petrópolis, RJ: 2010.

MONTEIRO, S. A. M.; TEIXEIRA, J.; MONTEIRO, C. Instrução e preparação de observadores militares do Exército Brasileiro para missões de paz sob a égide da Organização das Nações Unidas. In: GOMES, J. C.; SCHAFFEL, S. L. *et al. Formação docente: Diferentes percursos*. 1. ed. Rio de Janeiro: Centro de Estudos de Pessoal, 2007. p. 167-190.

NAÇÕES UNIDAS. *Abc das Nações Unidas*, Departamento de Informação das Nações Unidas, 2009.

OLIVEIRA, K. L. de et al. Propriedades psicométricas de uma escala de motivação e estratégias para aprender. *Aval. psicol.*, v. 13, n. 1, 2014, p.95-103.

ONU - Organização das Nações Unidas. *Carta das Nações Unidas, 1945*. Disponível: <<http://www.onubrasil.org.br/doc3.php>>. Acesso: 25 jan. 2013.

PAIVA, L. *et al.* Militar Português em Missões de Paz. Modelo de avaliação psicológica: considerações epistemológicas e metodológicas. *Revista de Psicologia Militar*, 11, 1998, p. 173-184.

PAMPLONA, A.; MONTEIRO, L. Psicologia Militar. In: LOPES, M. P.; PALMA, P. J.; BÁRTOLO-RIBEIRO, R.; PINHA E CUNHA, M. Psicologia Aplicada. 283-308. Lisboa: RH Editores, 2011.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. *Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado*, 2005.

PÉRES-RAMOS J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia – USP*, 1, 127-140, 1990.

PERRELLI, M. T. *Grupo de apoio psicológico ao Exército (GAPE)*. Projeto de Extensão Universitária. Universidade do Contestado: Porto União – SC, 2010.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. 2011. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2016.

PROENÇA Jr., D.; DINIZ, E.; RAZA, S. G. *O Enquadramento das missões de paz (PKO) nas teorias da guerra e de política*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002.

RAJULTON. The Fundamentals of Longitudinal Research: Na Overview. Special Issue on Longitudinal Methodology, *Canadian Studies in Populatin*. v. 28(2), 2001, p. 169-185.

REBECCA, S.; WOLFF, J. Deployment for military families carries emotional and behavioral consequences. *The Brown University Child and Adolescent Behavior Letter*, 2011, p. 5-7.

REEVE, J.; DECI, E. L. Elements of the competitive situation that affect intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1996, p. 24–33.

_____; _____. RYAN, R. M. *Self-determination theory: A dialectical framework for understanding socio-cultural influences on student motivation*. 2004.

RONEN, S.; MIKULINCER, M. Predicting employees' satisfaction and burnout from managers' attachment and caregiving orientations. *Eur J of Work Organ Psy* 21, 2014, p. 828–849.

RUFINI, G. S. Édi; BZUNECK, Aloyseo J. Propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação da motivação de universitários. *Ciênc. cogn.*, v. 13, n. 1, 2008, p. 101-113.

RYAN, R. M. Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 1995, p. 397–427.

_____; CONNELL, J. P.; DECI, E. L. A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. *Research on motivation in education*. New York: Academic Press, 1985.

_____; DECI, E. L. The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1987, p. 1024-1037.

_____; _____. The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 2000a, p. 319-338.

_____; _____. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 5, 2000b, p. 68-78.

_____; _____. (Eds.). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 2002, p. 68-78. Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____; _____. A self-determination approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology*, v. 49, n. 3, 2008, p. 186-193.

SANTOS, A. G. *A motivação dos expatriados e o seu bem-estar no trabalho: estudo exploratório numa empresa de construção em África*. Dissertação de Mestrado integrado em Psicologia. Universidade de Lisboa, 2015.

SCHINCARIOL, M. F.; VASCONCELLOS, A. C. Suporte psicossocial a familiares de militares durante operação de manutenção de paz. *Psicologia: Teoria e Prática*, 3(2), 2001, p. 37-45.

SHAUGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. *Metodologia de pesquisa em psicologia*. 9. ed. Porto Alegre: Amgh, 2012.

TEORIA da Autodeterminação. Disponível em: <<http://www.selfdeterminationtheory.org/>> Acesso em: 15 jan. 2015.

SUHR D. Reliability, exploratory & confirmatory factor analysis for the scale of athletic priorities. *Statistics and Data Analysis*, 2007, p. 274-280.

TUNG, R. L. Female Expatriates: The Model Global Manager?. *Organizational Dynamics*, v. 33, n. 3, 2004, p. 243-253.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais*. São Sujeito 5: Atlas, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 12. ed. São Sujeito 5: Atlas, 2010.

VERNON, M. D. *Motivação Humana*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1973.

VIANNA, N. P.; SOUZA, Y. S. Uma análise sobre os processos de expatriação e repatriação em organizações brasileiras. *BASE – Revista de Administração da Unisinos*, 6(4):340-353, 2009.

VILHENA, C. *Resiliência em contexto militar*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, especialização em Consulta Psicológica e Familiar, 2005.

VROOM, V. H. *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.

WEHMEYER, M. L. The functional model of self-determination: describing development and implementing instruction. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 14 (1), 1999, p. 53-62.

WHITE, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 1959, p. 297-333.

ZAPPELLINI, M. B.; FEUERSCHUTTE, M. B. O uso da triangulação na pesquisa científica Brasileira em administração. *Revista de Administração: Ensino e Pesquisa*, v.16, n.2, p. 241-273: Rio de Janeiro, 2015.

APÉNDICE

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Questionário

Ao responder a este questionário você estará participando de uma pesquisa coordenada pelas Prof^{as} Dr^{as} Suzana da Rosa Tolfo da Universidade Federal de Santa Catarina e Prof^{as} Dr^{as} Maria José Chambel da Universidade de Lisboa e que está sendo desenvolvida pela Prof^a Marly Terezinha Perrelli, como parte do seu doutoramento em Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina, com autorização do Exército Brasileiro.

O que é este questionário?

Este questionário é sobre vários aspectos da sua participação nesta missão no Haiti e o modo como você se sente no seu dia-a-dia.

Isto não é um teste ou avaliação; portanto, não há respostas certas ou erradas.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário. Por favor, leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando com um “X” a opção que melhor corresponde à sua opinião. Não deixe questões em branco.

Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que você der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos seus colegas, estatisticamente, para que nenhuma das respostas individuais de cada militar possa ser identificada.

Será mantido sigilo absoluto acerca dos seus dados.

Esta investigação será desenvolvida em três momentos diferentes, porque é muito importante conhecer aquilo que os militares pensam sobre a sua participação nesta missão no Haiti ao longo do tempo. Para que possamos estabelecer relação entre as suas respostas nestes três

momentos, pedimos-lhe que inscreva nas quadrículas abaixo os três primeiros números de seu CPF e do seu RG e o primeiro nome de seu pai e sua mãe, porém os dados serão mantidos em sigilo. Essa forma de identificação é necessária para a tabulação dos dados da pesquisa nas três etapas. Caso deseje, poderá fazer comentários no final da última página.

COLOQUE OS TRÊS PRIMEIROS NÚMEROS DO CPF E RG CIVIL.

CPF

--	--	--

RG

--	--	--

Primeiro nome da mãe _____

Primeiro nome pai _____

Dados Sociodemográficos

É importante para nós conhecermos mais a respeito de cada um dos “capacetes azuis”, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de militares.

<p>1. Gênero: 1. Masculino <input type="checkbox"/> 2. Feminino <input type="checkbox"/></p> <p>2. Estado civil: 1. Solteiro <input type="checkbox"/> 2. Casado (a) <input type="checkbox"/> 3. Mora junto <input type="checkbox"/> 4. Separado <input type="checkbox"/> 5. Divorciado <input type="checkbox"/></p>	<p>3. Idade: ____ anos ____ meses</p> <p>4. Tem filhos: 1. () Sim 2. () Não Se sim, quantos filhos: Quantos: _____ 3. () Masculino 4. () Feminino</p>	<p>5. Patente: Recruta <input type="checkbox"/> Soldado <input type="checkbox"/> Cabo <input type="checkbox"/> 3 Sargento <input type="checkbox"/> 2 Sargento <input type="checkbox"/> 1 Sargento <input type="checkbox"/> Sub tenente <input type="checkbox"/> Aspirante Ten <input type="checkbox"/> 1 Tenente <input type="checkbox"/> 2 Tenente <input type="checkbox"/> Capitão <input type="checkbox"/> Major <input type="checkbox"/> Tenente Coronel <input type="checkbox"/> Coronel <input type="checkbox"/> General <input type="checkbox"/></p>
<p>6. Há quanto tempo está no Exército? Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> Entre 1 ano e 1 mês e 1 ano e meio <input type="checkbox"/> Entre 1 ano e sete meses e 2 anos <input type="checkbox"/> Entre 2 anos e um mês e 3 anos <input type="checkbox"/> Entre 3 anos e 1 mês e 4 anos e 11 meses <input type="checkbox"/> Entre 5 e 10 anos <input type="checkbox"/> Mais de 10 anos <input type="checkbox"/></p>	<p>7. Já participou de uma missão de paz? Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Em caso afirmativo, especifique o nome da missão, ano e o país:</p>	<p>8. Nível de Instrução 1) Fundamental Incompleto <input type="checkbox"/> 2) Fundamental Completo <input type="checkbox"/> 3) 2º Grau Incompleto <input type="checkbox"/> 4) 2º Grau Completo <input type="checkbox"/> 5) Superior Incompleto <input type="checkbox"/> 6) Superior Completo <input type="checkbox"/> 7) Especialização <input type="checkbox"/> 8) Mestrado <input type="checkbox"/> 9) Doutorado <input type="checkbox"/></p>

MOTIVOS para Participar nesta Missão no Haiti

Utilizando esta escala, refira em que medida cada uma das frases corresponde a uma razão para **ter escolhido** participar nesta missão de paz no Haiti.

		Escala de Resposta													
		Nenhum		Muitopouco		Pouco		Moderadamente		Bastante		Muito		Totalmente	
		1	2	3	4	5	6	7							
1.	Porque eu gosto muito de participar nesta missão no Haiti.	1	2	3	4	5	6	7							
2.	Porque me permite alcançar os meus objetivos de vida.	1	2	3	4	5	6	7							
3.	Porque vai me permitir desenvolver as minhas competências como militar.	1	2	3	4	5	6	7							
4.	Porque eu tenho que mostrar que sou um bom militar.	1	2	3	4	5	6	7							
5.	Porque me permitirá melhorar o meu nível de vida.	1	2	3	4	5	6	7							
6.	Porque minha participação nesta missão me dará sensação de sucesso.	1	2	3	4	5	6	7							
7.	Porque participar numa missão me traz realização e crescimento pessoal.	1	2	3	4	5	6	7							
8.	Porque nesta etapa da minha vida era imprescindível participar nesta missão.	1	2	3	4	5	6	7							
9.	Porque minha família acha importante que eu participe.	1	2	3	4	5	6	7							
10.	Porque me permite cumprir com os meus objetivos da minha carreira militar.	1	2	3	4	5	6	7							
11.	Porque minha família recebeu informações suficientes para me apoiar.	1	2	3	4	5	6	7							
12.	Quero ter história para contar aos meus familiares ao participar da missão.	1	2	3	4	5	6	7							
13.	Porque eu não posso falhar como militar.	1	2	3	4	5	6	7							
14.	Porque me permite ganhar dinheiro extra.	1	2	3	4	5	6	7							
15.	Porque considero suficientes as	1	2	3	4	5	6	7							

	informações disponibilizadas pelo Exército Brasileiro que me ajudaram a decidir minha participação na missão.							
16.	Porque o comando do Exército Brasileiro acha importante que eu participe da missão de paz.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Participo dessa missão pelos momentos de prazer que vai me trazer.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Porque minha família terá orgulho de mim.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Porque considero adequado o tempo de permanência no Haiti para trabalhar na missão de paz.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Porque se adequa aos meus valores pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Porque faz parte das “obrigações” de um militar.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Porque minha família aceitou que eu participe da missão de paz em outro país.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Porque terei a sensação do dever cumprido.	1	2	3	4	5	6	7
24.	Porque a minha reputação no Exército depende da minha participação nesta missão.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Eu vou participar nesta missão pelo dinheiro que vou ganhar.	1	2	3	4	5	6	7
26.	Porque quero aprender sobre a cultura do Haiti.	1	2	3	4	5	6	7
27.	Porque sinto que estou fazendo um bem à humanidade.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Porque serei reconhecido socialmente.	1	2	3	4	5	6	7
29.	Porque “sempre sonhei” em participar numa missão destas.	1	2	3	4	5	6	7
30.	Porque me dá uma experiência que vai enriquecer a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Participar em uma missão de paz me dará “status”.	1	2	3	4	5	6	7

32.	Escolhi participar nesta missão porque vai me permitir ser promovido.	1	2	3	4	5	6	7
33.	Vou participar dessa missão de paz pela minha pátria.	1	2	3	4	5	6	7
34.	Porque era a única maneira de ser bem aceito no exército.	1	2	3	4	5	6	7
35.	Porque a preparação e o treinamento que Exército me proporcionou irão me ajudar na adaptação no Haiti.	1	2	3	4	5	6	7
36.	Porque gosto de conhecer outras culturas e outros países.	1	2	3	4	5	6	7
37.	Porque eu preciso ganhar este dinheiro extra.	1	2	3	4	5	6	7
38.	Porque me adapto facilmente em outros países.	1	2	3	4	5	6	7
39.	Porque quero ajudar a reconstruir o Haiti.	1	2	3	4	5	6	7
40.	Porque tenho facilidade para me comunicar com pessoas de outros países.	1	2	3	4	5	6	7
41.	Porque o Exército Brasileiro me dará condições para trabalhar no Haiti.	1	2	3	4	5	6	7
42.	Porque estou sendo preparado para as várias situações de trabalho na missão de paz.	1	2	3	4	5	6	7
43.	Porque recebi orientações objetivas e claras sobre como executar o trabalho como militar brasileiro no Haiti.	1	2	3	4	5	6	7
44.	Porque estou sendo orientado sobre como lidar com meu grupo (equipe) de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
45.	Porque estou sendo preparado para atender às necessidades da população haitiana que garantam a paz.	1	2	3	4	5	6	7

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA

BLOCO 1-IDENTIFICAÇÃO:

Nome:

Idade:

Data de nascimento:

Local de nascimento:

Escolaridade:

Estado civil:

Possui filhos: Quantos?

Idade dos filhos:

Religião:

Tempo no Exército:

BLOCO 2 – HISTÓRIA DA PROFISSÃO

- 1) Antes de trabalhar no Exército onde trabalhava.
- 2) Motivos pelos quais ingressou no Exército.
- 3) Mudou de patente alguma vez? Se sim, quantas vezes.
- 4) Quais as funções que exerceu.

BLOCO 3 – MOTIVOS PARA PARTICIPAR EM MISSÃO DE PAZ E EXPATRIAÇÃO

MOMENTO 1: inicial – antes de partirem

- 1) Já participou de missões de paz? Se sim? Como foi essa experiência? Quais foram as facilidades e dificuldades no processo de expatriação?
- 2) Qual a função que exercerá no Haiti?
- 3) Quais foram as atividades que indicaram para você desenvolver na missão de paz no Haiti?
- 4) Como procedeu sua escolha em participar da missão de paz no Haiti?
- 5) Qual o significado para você do dinheiro que vai ganhar pela sua participação na missão de paz no Haiti?
- 6) Quais os motivos que levaram você a decidir sua participação na missão de paz no Haiti.

- 7) Quais as dificuldades e facilidades nos treinamentos que realizou antes de partir para a missão.
- 8) Como você avalia a preparação da qual você participou antes da missão?
- 9) Qual sua expectativa na missão de paz no Haiti?
- 10) O que aprendeu até o momento sobre a missão de paz no Haiti?

MOMENTO 2: intermediária – no Haiti

- 1) Sua função inicial no Haiti permaneceu até o momento? Houve alguma modificação? Se sim, quais e por quê?
- 2) Quais os motivos inicialmente elencados por você de sua escolha para participar da missão de paz no Haiti permaneceram? Modificaram?
- 3) Quais as dificuldades e facilidades no desenvolvimento das atividades que está realizando?
- 4) A preparação e os treinamentos antes da missão de paz auxiliaram no seu desempenho? Foi possível aplicar o que você aprendeu?
- 5) O que significa o dinheiro hoje para você que está recebendo?
- 5) O que aprendeu até o momento com sua participação na missão de paz no Haiti?
- 6) Gostaria de acrescentar mais algum assunto?

MOMENTO 3: final - retorno ao Brasil

- 1) Sua função permaneceu a mesma até o final da missão de paz no Haiti? Se mudou, quais atividades e por quê?
- 2) Os motivos inicialmente elencados por você para participar da missão de paz no Haiti permaneceram? Modificaram? Quais?
- 3) Quais as dificuldades e facilidades no desenvolvimento das atividades que realizou até o final da missão?
- 4) O que significou o dinheiro que recebeu decorrente da missão de paz no Haiti?
- 5) A preparação antes da participação na missão de paz auxiliou no seu desempenho até o término da missão?
- 6) O que aprendeu com a sua participação na missão de paz no Haiti?
- 7) Gostaria de acrescentar mais algum assunto?

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – QUESTIONÁRIO



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

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado Senhor,

Vimos através desta convidá-lo a participar dessa pesquisa sobre motivação de militares para trabalhar em missão de paz no Haiti. Caso você aceite, solicitamos sua permissão para que possamos utilizar um questionário o qual irá responder questões referentes à motivação para participar de missão de paz no Haiti. Nos questionários serão utilizados as iniciais de seu CPF, RG e primeiro nome de seu pai e sua mãe, em razão de localizarmos os participantes da pesquisa para dar continuidade no estudo em três momentos distintos: antes de partirem para missão, no meio da missão no Haiti e no final da missão retornado ao Brasil. Esclarecemos que apenas os pesquisadores terão acesso direto às informações coletadas. Se tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – cep.propesq@contato.ufsc.br, tel: (48) 3721-9206. Também para esclarecimentos sobre o trabalho que será realizado, entre em contato com a pesquisadora responsável Dr^a Suzana da Rosa Tolfo Marly Terezinha Perrelli, psicóloga, portadora do RG 3461 560 8 e CPF: 641 054 669 68, estabelecida na Rua: Joaquim Ferreira Guimarães 1191 , CEP 83900-000, na cidade de São Mateus do Sul - Paraná, cujo telefone de contato é (42) 3532-2765 e (42) 9975-8990.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária. Informo que o (a) Sr.(a) tem a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas. O (a) Sr.(a) tem o direito de ser

mantido (a) atualizado (a) sobre os resultados parciais das pesquisas e, caso seja solicitada, darei todas as informações que solicitar. Não existirão despesas ou compensações pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

Os dados coletados e os resultados serão ser veiculados através de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca tornar possível sua identificação. Esse documento será emitido em duas vias sendo que, uma delas fica em posse da pesquisadora e a outra em posse do sujeito participante dessa pesquisa.

Eu, _____
considero-me informado e esclarecido sobre a pesquisa “motivação de militares para participar do processo de expatriação em missão de paz no Haiti, realizada pela doutoranda Marly Terezinha Perrelli. Aceito participar, consentindo que os questionários sejam aplicados e utilizados para a coleta de dados.

E-mail:

Assinatura do voluntário:

_____ Data: ____/____/____

Marly Terezinha Perrelli
Doutoranda

Dr^a Suzana da Rosa Tolfo
Orientadora

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA



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

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado Senhor (a),

Vimos através deste convidá-lo (a) a participar dessa pesquisa sobre motivação de militares para trabalhar em missão de paz no Haiti. Caso você aceite, solicitamos a permissão para que possamos realizar uma entrevista para responder questões referentes à motivação para participar de missão de paz no Haiti, sendo que apenas os pesquisadores terão acesso direto às informações nestes relatadas. Essa entrevista ocorrerá em três momentos distintos: antes de partirem para missão, no meio da missão no Haiti e no final da missão retornado ao Brasil. A estimativa de duração da entrevista será de uma hora e mediante o seu consentimento utilizarei o gravador para registrar as suas respostas, para posteriormente transcrevê-las na íntegra e retornar para que possa rever suas respostas para confirmá-las ou modificá-las. Será reservado o direito de não responder alguma questão que sinta-se constrangido ou decida não responde-las. Sua participação nesta pesquisa é voluntária e não trará qualquer benefício direto, mas proporcionará um melhor conhecimento sobre a motivação de militares que participam da missão de paz no Haiti.

Se tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – cep.propesq@contato.ufsc.br, tel: (48) 3721-9206. Com a doutorando para esclarecimentos sobre o trabalho que será realizado, entre em Marly Terezinha Perrelli, psicóloga, por meio dos telefones: (42) 3532-2765 e

(42) 9975-8990. Também poderá entrar em contato com a orientadora da pesquisa Suzana da Rosa Tolfo (48) 9101-7316. Também é garantida a liberdade da retirada a de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo e também é garantido o direito de recusar-se a responder perguntas que ocasionem constrangimentos. Garanto que as informações obtidas serão analisadas em conjunto com a orientadora, não sendo divulgada a identificação de nenhum dos participantes. Não existirá despesas ou compensações pessoais para o participante e os procedimentos aplicados não oferecem riscos conhecidos a minha integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa. Os dados coletados e os resultados serão ser veiculados através de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca tornar possível sua identificação. Esse documento será emitido em duas vias sendo que, uma delas fica em posse da pesquisadora e a outra em posse do sujeito participante dessa pesquisa.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo “Motivação de militares expatriados que participam de missão de paz no Haiti”. Aceito responder os questionários, pois ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos.

Eu, _____
 portador do R.G. _____, residente na
 rua: _____
 _____, n° _____,
 na cidade de _____ estado de _____, telefone (_____
) _____ dou o consentimento livre e esclarecido para
 participar como voluntário (a) da pesquisa supra citada.

E-mail: _____

Assinatura do voluntário: _____ Data: _____
 ____/____/____

 Marly Terezinha Perrelli
 Doutoranda

 Dr^a Suzana da Rosa Tolfo
 Orientadora

ANEXOS

ANEXO A – OFÍCIO DE APRESENTAÇÃO



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
CENTRO DE ESTUDOS DE PESSOAL E FORTE DUQUE DE CAXIAS

DIEx nº 3451-DPO/CEP/FDC
EB: 64204.025590/2014-83

Rio de Janeiro, RJ, 16 de dezembro de 2014.

Do Comandante do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias

Ao Sr Chefe do Gabinete do Comando de Operações Terrestres

Assunto: participação de professora civil na viagem de Acompanhamento Psicológico do CEP/FDC ao 21º Contingente da MINUSTAH.

Referências: a) DIEx nº 10117-SMP/5 SCH/EME-CIRCULAR, de 27 JUN 13;
b) DIEx nº 3106-DIVMISPAZ/3SCH/COTER, de 2 JUL 14;
c) Ofício nº 1536-DIVMISPAZ/3SCH/COTER, de 5 NOV 13; e
d) DIEx nº 5963-DIVMISPAZ/3SCH/COTER, de 20 NOV 13.

1. Como é de conhecimento desse ODS, a professora civil Marly Terezinha Perrelli, doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) com a pesquisa "Motivação de militares para participar do processo de expatriação em missão de paz no Haiti", vem participando de atividades com os Contingentes Brasileiros da MINUSTAH, integrada ao trabalho deste Centro, conforme prescreve a documentação de referência.

2. Visando a continuidade dos trabalhos relacionados a essa pesquisa, solicito a esse ODS, o que faço por intermédio de V Sa, verificar a possibilidade de autorizar e viabilizar, sem ônus para o EB, a ida ao Haiti da Profª Marly Perrelli, junto com a equipe do CEP/FDC, na viagem de Acompanhamento Psicológico ao 21º CONTBRAS, proposta para o período de 19 a 28 de fevereiro de 2015, por meio do DIEx nº 3245-DPO/CEP/FDC, de 26 nov 14.

3. Solicito ainda estudar a possibilidade de autorizar, também, a ida ao Haiti, nessa mesma viagem, sem ônus para o Exército, dos professores Narbal Silva e José Carlos Zanelli, da UFSC, integrantes da banca avaliadora da tese da Profª Marly Perrelli, que pretendem auxiliar na realização de entrevistas, ampliando o universo da amostragem abrangida pela pesquisa.

ÁLVARO ROBERTO CRUZ FERREIRA LIMA - Cel
Comandante do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias