

**UFRRJ**  
**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**DISSERTAÇÃO**

**A INFLUÊNCIA DA SATISFAÇÃO COM A VIDA E DO *MINDFULNESS* NA  
AUTOAVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS (*SOFT SKILLS*): UM  
ESTUDO NO CONTEXTO DE FORMAÇÃO DO OFICIAL DO EXÉRCITO  
BRASILEIRO.**

**ALAN DIAS ROSSINI**

**Seropédica, RJ**  
**2022**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**A INFLUÊNCIA DA SATISFAÇÃO COM A VIDA E DO *MINDFULNESS* NA  
AUTOAVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS (*SOFT SKILLS*): UM  
ESTUDO NO CONTEXTO DE FORMAÇÃO DO OFICIAL DO EXÉRCITO  
BRASILEIRO.**

**ALAN DIAS ROSSINI**

*Sob a Orientação do Professor*

**Marcos Aguiar de Souza**

Dissertação submetida como requisito parcial  
para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia**,  
no Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Área  
de Concentração em Psicologia.

**Seropédica, RJ**  
**Fevereiro de 2022**

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R319i Rossini, Alan Dias, 1979-  
A INFLUÊNCIA DA SATISFAÇÃO COM A VIDA E DO  
MINDFULNESS NA AUTOAVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS  
ATITUDINAIS (SOFT SKILLS): UM ESTUDO NO CONTEXTO DE  
FORMAÇÃO DO OFICIAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. / Alan  
Dias Rossini. - juiz de fora, 2022.  
79 f.  
Orientador: Marcos Aguiar de Souza.  
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural  
do Rio de Janeiro, Psicologia, 2022.  
1. Satisfação com a vida. 2. Mindfulness. 3. Soft  
Skills. 4. Exército Brasileiro. 5. AMAN. I. de Souza,  
Marcos Aguiar, 1965-, orient. II Universidade Federal  
Rural do Rio de Janeiro. Psicologia III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**ALAN DIAS ROSSINI**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia,  
no Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração em Psicologia.

**DISSERTAÇÃO APROVADA EM 08 / 02 / 2022**

---

Marcos Aguiar de Souza, Prof. Dr. UFRRJ  
Orientador

---

Valéria Marques de Oliveira, Prof<sup>a</sup>. Dra. UFRRJ  
Membro Interno

---

Pedro Paulo Pires dos Santos, Prof Dr. UFRJ  
Membro Externo

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao Grande Arquiteto do Universo, pela oportunidade e iluminação neste período de estudos e grande dedicação.

Agradeço à minha família, meus pais Leda e João pelos valores e ensinamentos transmitidos até os dias de hoje.

Agradeço de todo o coração ao amor da minha vida, minha esposa, Jaline Lima por todo apoio, compreensão e amor devotados a mim nos momentos de maior tribulação e incertezas e aos meus filhos Maria Mariana, Maria Luísa e Lucca por serem a luz de minha vida.

Agradeço ao meu orientador e Irmão Marcos Aguiar de Souza, pela fraterna amizade, pela paciência e pelos ensinamentos transmitidos.

Agradeço aos meus Comandantes diretos e indiretos, pelo exemplo e constante suporte ao longo deste estudo.

Agradeço à Academia militar das Agulhas Negras e ao 25º Grupo de Artilharia de Campanha por ter autorizado e incentivado minha participação no curso de pós-graduação *stricto sensu* em psicologia.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-Brasil (CAPES) - Finance Code 001.

## Lista de Figuras

Figura 1 - Organograma da Seção Psicopedagógica.....	30
Figura 2 - Gráficos fornecidos pelo P4A.....	35
Figura 3 - AFC da Escala de Competência.....	47
Figura 4 - Correlação entre as variáveis do trabalho.....	48
Figura 5 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação com a Vida .....	52
Figura 6 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de <i>Mindfulness</i> .....	54
Figura 7 – Modelo geral do estudo.....	57

## Lista de Tabelas

Tabela 1 - Quadro comparativo entre a metodologia por objetivos e por competências.....	26
Tabela 2 - Percentual do conceito sobre a nota anual dos Cadetes da AMAN.....	37
Tabela 3 - Índices esperados e observados em relação ao modelo do estudo da satisfação com a vida.....	53
Tabela 4 - Índices esperados e observados em relação ao modelo do estudo do <i>Mindfulness</i> .....	55
Tabela 5 - Coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo.....	56
Tabela 6 - Índices de ajuste do Modelo geral do estudo.....	58
Tabela 7 - Coeficiente de Correlação Linear de Pearson entre as 3 avaliações das competências transversais.....	59

## Lista de Abreviaturas e Siglas

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
Cb	Cabo
CFS	Comprehensive Soldier Fitness
CIGS	Centro de Instrução de Guerra na Selva
DESMIL	Diretoria de Educação Superior Militar
EB	Exército Brasileiro
END	Estratégia Nacional de Defesa
EsPCEx	Escola Preparatória de Cadetes do Exército
FFAA	Forças Armadas
GT	Grupo de trabalho
Maj	Major
NCL	Nota de Conceito Lateral
NCV	Nota de Conceito Vertical
NDACA	Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais
NIDACA	Normas Internas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais
OM	Organização Militar
Sd	Soldado
SSOP	Subseção de Orientação Pedagógica
SSAPA	Subseção de Avaliação e Pesquisa Atitudinal
SIEsp	Seção de Instrução Especial
SGD	Sistema de Gestão de Desempenho
SOC	Sistema de Observação do Cadete
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
PME	Processo de Modernização do Ensino
PDC	Palácio Duque de Caxias
P4A	Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>Objetivos do Estudo .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1</b>	<b>Objetivo geral .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2</b>	<b>Objetivos específicos .....</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>Referencial Teórico .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1</b>	<b>Competências .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2</b>	<b>Histórico do Ensino por competências na AMAN .....</b>	<b>21</b>
<b>3.3</b>	<b>A Seção Psicopedagógica da AMAN.....</b>	<b>26</b>
<b>3.4</b>	<b>A Avaliação Atitudinal dos Cadetes.....</b>	<b>32</b>
<b>3.5</b>	<b>Satisfação com a vida .....</b>	<b>38</b>
<b>3.6</b>	<b><i>Mindfulness</i> (atenção plena).....</b>	<b>42</b>
<b>3.7</b>	<b>Escala de Avaliação das competências transversais .....</b>	<b>46</b>
<b>4</b>	<b>Método .....</b>	<b>49</b>
<b>4.1</b>	<b>Participantes .....</b>	<b>49</b>
<b>4.2</b>	<b>Instrumentos .....</b>	<b>50</b>
<b>4.3</b>	<b>Procedimentos .....</b>	<b>50</b>
<b>5</b>	<b>Resultados e Discussão .....</b>	<b>51</b>
<b>5.1</b>	<b>Análise fatorial confirmatória da escala de satisfação com a vida.....</b>	<b>51</b>
<b>5.2</b>	<b>Análise fatorial confirmatória da escala de <i>mindfulness</i>.....</b>	<b>54</b>
<b>5.3</b>	<b>Correlação entre as variáveis do estudo</b>	<b>55</b>
<b>5.4</b>	<b>Modelo geral do estudo</b>	<b>56</b>
<b>5.5</b>	<b>Comparação entre os 3 tipos de avaliação das competências transversais</b>	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>Conclusão .....</b>	<b>61</b>
	<b>Referências .....</b>	<b>65</b>
	<b>Anexo A - Escala de Satisfação com a vida .....</b>	<b>70</b>
	<b>Anexo B - Escala de <i>Mindfulness</i> (atenção plena) .....</b>	<b>71</b>
	<b>Anexo C - Termo de consentimento livre esclarecido .....</b>	<b>72</b>
	<b>Anexo D - Competências Transversais constantes do Perfil Profissiográfico .....</b>	<b>73</b>
	<b>Anexo E - Esquema do Processo de Autoavaliação .....</b>	<b>76</b>
	<b>Anexo F - Esquema do Processo de Avaliação Vertical .....</b>	<b>77</b>
	<b>Anexo G - Esquema do Processo de Avaliação Lateral .....</b>	<b>78</b>

**Anexo H - Erros de avaliação mais comuns**

79

## RESUMO

ROSSINI, Alan Dias. **A influência da satisfação com a vida e do *Mindfulness* na autoavaliação das competências atitudinais (*soft Skills*): um estudo no contexto de formação do Oficial do Exército Brasileiro**. 2021. 77 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Orient. Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza. Instituto de Psicologia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. 2021.

No presente estudo, o objetivo foi o de estudar os fenômenos da satisfação com a vida e do *Mindfulness* (atenção plena) em cadetes, bem como a associação de tais variáveis com os resultados de suas avaliações atitudinais (competências transversais). Os participantes do estudo foram 1822 cadetes do terceiro ano de formação da AMAN. A participação foi voluntária e com preenchimento de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os participantes responderam os instrumentos de pesquisa de forma individual em momentos específicos destinados à Seção Psicopedagógica da AMAN: Escala de Satisfação com a vida de Diener, Emmons, Larsen & Griffin, e a Escala de *Mindfulness* de Vergueiro, as atitudes mensuradas no Perfil Profissiográfico da AMAN foram avaliadas por um sistema próprio desenvolvido pela equipe técnica da Academia Militar das Agulhas Negras. O estudo foi desenvolvido da seguinte forma. Na fase inicial o objetivo foi levantar evidências de validade destas escalas para o contexto militar da AMAN. Após procedimentos de Análise Fatorial Confirmatória (AFC), a Escala de Satisfação com a vida teve sua validade evidenciada com 5 itens (RMR = 0,037, GFI = 0,979, AGFI = 0,938, CFI = 0,967, RMSEA = 0,088 e CAIC = 89,070) e a Escala de *Mindfulness* com 8 itens (RMR = 0,037, GFI = 0,966, AGFI = 0,932, CFI = 0,950, RMSEA = 0,070 e CAIC = 167,565). Posteriormente, a etapa foi a correlação entre a satisfação com a vida e o *mindfulness* com o desempenho atitudinal do cadete, tendo como base a autoavaliação. Os resultados indicaram que existe associação entre os fenômenos estudados, corroborando novamente com a teoria. Todos os dados e resultados levantados no presente estudo devem ser interpretados com cautela. Sugere-se a realização de estudos complementares, com outros instrumentos e variáveis, tudo com o objetivo de melhor compreender os indicadores de validade ora apresentados, bem como o papel de cada uma das variáveis de estudo para o processo de educação superior militar da AMAN.

**Palavras-chave:** satisfação com a vida; *mindfulness*; competências transversais.

## ABSTRACT

ROSSINI, Alan Dias. **A influência da satisfação com a vida e do *Mindfulness* na autoavaliação das competências atitudinais (*soft Skills*): um estudo no contexto de formação do Oficial do Exército Brasileiro**. 2021. 77 p. Dissertation (master's degree in psychology). Master's advisor Ph.D. Marcos Aguiar de Souza. Institute of psychology, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. 2021.

In the present study, the objective was to study the phenomena of life satisfaction and Mindfulness in cadets, as well as the association of such variables with the results of their attitudinal assessments (transversal skills). Study participants were 1822 cadets from the third year of training at AMAN. Participation was voluntary and with the completion of the Free and Informed Consent Form. Participants answered the research instruments individually at specific times for the Psychopedagogical Section of AMAN: Diener, Emmons, Larsen & Griffin's Life Satisfaction Scale (1985) and the Mindfulness Scale, Vergueiro 2020, the attitudes measured in the AMAN Professional Profile were evaluated by a proprietary system developed by the technical team of the Academia Militar das Agulhas Negras . The study was developed as follows. In the initial phase, the objective was to gather evidence of validity of these scales for the military context of AMAN. After Confirmatory Factor Analysis (CFA) procedures, the Life Satisfaction Scale had its validity evidenced with 5 items (RMR = 0.037, GFI = 0.979, AGFI = 0.938, CFI = 0.967, RMSEA = 0.088 and CAIC = 89.070) and the Mindfulness Scale with 8 items (RMR = 0.037, GFI = 0.966, AGFI = 0.932, CFI = 0.950, RMSEA = 0.070 and CAIC = 167.565). Subsequently, the step was the correlation between life satisfaction and mindfulness with the cadet's attitudinal performance, based on self-assessment. At this moment, the results indicated that there is an association between the phenomena studied, corroborating again with the theory. All data and results collected in the present study must be interpreted with caution. It is suggested to carry out complementary studies, with other instruments and variables, all with the objective of better understanding the validity indicators presented here, as well as the role of each of the study variables for the process of military higher education at AMAN.

Keywords: life satisfaction; mindfulness; transversal competences.

## 1 Introdução

Após dois anos como Chefe da Seção Psicopedagógica do Centro de Instrução de Guerra na Selva (CIGS), na cidade de Manaus-AM, e quatro anos sendo Orientador de ano na Seção Psicopedagógica da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), tenho confiança para enfrentar este desafio que a vida coloca em minhas mãos. Com este trabalho tentarei proporcionar à instituição Exército Brasileiro (EB) e particularmente a AMAN uma visão mais aprofundada do Cadete e futuro Oficial do Exército Brasileiro nos assuntos que serão abordados ao longo deste trabalho.

A escolha pela carreira das Armas é permeada por dúvidas e incertezas por aqueles que a escolhem. Jovens brasileiros de pouco mais de 17 anos, após a aprovação em concurso público nacional, se encontram em um novo mundo. Serão afastados do convívio de parentes, dos amigos de infância, obrigados a adaptarem seus corpos à exaustão física e mental, à privação de sono em exercícios no terreno e a longas noites de estudo, além do respeito à hierarquia e disciplina, pilares da instituição.

Este estudo buscou, a partir da perspectiva do campo organizacional, com foco na gestão de pessoas, pesquisar variáveis centrais para o desempenho atitudinal (competências transversais), também conhecidas como *Soft Skills*, dos cadetes. Adicionalmente foram explorados os fenômenos da satisfação com a vida e do *Mindfulness* (atenção plena) dos discentes da AMAN.

Foram utilizadas duas escalas nos estudos das variáveis escolhidas e para a análise das competências transversais foi utilizado o sistema desenvolvido pela AMAN. Para a variável Satisfação com a Vida foi utilizada a escala de Diener, Emmons, Larsen, e Griffin de 1985. Já a escolhida para a pesquisa do *Mindfulness* foi a escala da pesquisadora Daniela Vergueiro apresentada no IX Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho em 2020, instrumento que está ainda com seus estudos de validade em curso, mas que apresentou resultados satisfatórios nas investigações iniciais.

A importância do estudo da satisfação com a vida, no contexto acadêmico militar, se dá pela possibilidade de melhor entender a percepção dos próprios cadetes sobre o assunto, fenômeno que até os dias de hoje não foi estudado.

Semelhantemente, sobre o *mindfulness*, poucos estudos foram feitos com militares brasileiros. Temos estudos com a população brasileira que indicam que o fenômeno seria outra variável chave, pois está diretamente relacionado às experiências de sucesso. Dessa

forma, por também não ser um fenômeno até hoje estudado na AMAN, buscou-se sua melhor compreensão, assim como o estudo de sua relação com a satisfação com a vida e com a autoavaliação das competências transversais dos cadetes.

O comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga as relações entre sujeitos, grupos e estrutura com o comportamento dentro da organização e, em seguida, emprega este conhecimento para assessorar as organizações a desenvolverem suas atividades com maior eficácia. O estudo deste comportamento nas organizações visa ações para aumentar a produtividade, a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho (Robbins, 2005).

Diversas organizações têm investido em processos seletivos mais eficazes e em estratégias de treinamento, desenvolvimento, instrução e educação de seus quadros. Em algumas, como as Forças Armadas Brasileiras (FFAA), a busca deste quadro ideal é feita a partir de rigorosos processos de seleção e treinamento de seu pessoal, tendo em vista o fato de serem instituições ímpares na sociedade brasileira, devido à singularidade das missões e tarefas que desempenham (Brasil, 2014a).

O Exército Brasileiro (EB) é a Força Armada responsável pelo combate terrestre. O Artigo 142 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) prescreve que o EB é uma instituição nacional permanente e regular, organizada com base na hierarquia e na disciplina, destinada à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e da lei e da ordem (Brasil, 2003). Um de seus objetivos é o de estar sempre pronto a contribuir na garantia dos interesses nacionais e a dispor de capacidades compatíveis com a estatura política brasileira no cenário mundial (Brasil, 2014a).

Para que possa cumprir sua missão de forma plena, o Exército Brasileiro necessita que a formação dos jovens recém-chegados na carreira seja conduzida com vistas a promover o desenvolvimento de uma personalidade militar básica, com estrutura ética consistente e sólido desenvolvimento atitudinal (Brasil, 2014b).

Dentre as diversas escolas de formação da Força Terrestre Brasileira, destaca-se a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), único estabelecimento de ensino superior que forma oficiais combatentes de carreira no Exército Brasileiro das Armas (Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Comunicações e Engenharia), do Serviço de Intendência e do Quadro de Material Bélico, habilitando-o para exercício dos cargos de tenente e capitão não aperfeiçoado, previstos nos quadros de organização, em tempo de guerra ou de paz. Destina-se também a graduar o bacharel em Ciências Militares e a iniciar a formação do futuro chefe militar. Seu aluno é a praça especial com o título de cadete (Brasil, 2014b).

A AMAN visa conciliar o ensino acadêmico (base científica e humanística) ao ensino militar (conhecimentos técnico-profissionais), com ênfase no desenvolvimento de diversos conteúdos atitudinais, como liderança e chefia. O processo de formação busca preparar o oficial da atualidade para que seja empregado em operações altamente descentralizadas, devendo estar apto a tomar decisões de forma acertada e rápida (Brasil, 2015).

O Curso de Formação e Graduação de Oficiais de Carreira da Linha de Ensino Militar Bélico ocorre em 5 anos, sendo o 1º ano cursado na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx) (Campinas-SP) e os 4 anos seguintes na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) (Resende-RJ), todos em regime de internato (Brasil, 2014b).

O curso é estruturado em três fases distintas: a 1ª fase, correspondendo ao ano da EsPCEEx e a 2ª fase ao 1º ano da AMAN, ambas com a finalidade de iniciar a formação do cadete, com a obtenção de conhecimentos comuns a todos os cursos, habilitando-o ao prosseguimento nos 2º, 3º e 4º anos da AMAN. A 3ª fase corresponde aos 2º, 3º e 4º anos da AMAN que complementa a formação dada ao cadete nas 1ª e 2ª fases, habilitando-o para o desempenho de cargos de tenente e capitão não aperfeiçoado das Armas, Quadro e Serviço, orientando o futuro oficial quanto ao prosseguimento dos estudos necessários para os cargos de capitão aperfeiçoado e, também, para os de postos mais elevados (Brasil, 2014b).

O 1º ano de curso da AMAN é denominado Curso Básico, pois nele o cadete adquire conhecimentos técnico-profissionais fundamentais para o prosseguimento nos cursos das Armas, Quadro e Serviço, sendo eles a equitação, treinamento físico militar, tiro e técnicas militares. Seu ensino acadêmico é composto pelas seguintes disciplinas: Cibernética, Estatística, História Militar, Direito, Língua Espanhola, Língua Inglesa e Língua Portuguesa, totalizando uma carga horária de 1.514 horas.

No início do 2º ano, os cadetes realizam a escolha de suas especializações (também conhecida como “escolha da arma”). Esta escolha é feita com base em sua classificação por nota, ou seja, levando-se em consideração a meritocracia durante o Curso Básico. Esta escolha é muito importante, pois definirá sua Arma, Quadro ou Serviço para toda a carreira. As especializações que poderão ser escolhidas pelos cadetes são: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Intendência, Comunicações e Material Bélico. As disciplinas técnico-profissionais estudadas no 2º ano são continuação das vistas no 1º ano e serão ministradas até o final do 4º ano: Treinamento Físico Militar, Tiro e Técnicas Militares. As disciplinas acadêmicas do 2º ano são: Direito Penal e Processual Penal Militar, História Militar, Microeconomia e Finanças Públicas, Relações Internacionais, Sociologia, Psicologia, Língua Inglesa e Língua Espanhola, possuindo um total de 1.644 horas/aula.

No 3º ano, o cadete aprofunda seus estudos tanto na parte acadêmica quanto na parte técnico-profissional. As disciplinas técnico-profissionais são continuação das mesmas do 2º ano adaptadas para cada especialização escolhidas no início do ano anterior por ocasião da sua escolha da Arma. As disciplinas acadêmicas do 3º ano são as seguintes: Administração, Direito Administrativo, Ética Profissional Militar, Geopolítica, Macroeconomia e Finanças Públicas, Relações Internacionais, Sociologia e Introdução à Pesquisa Científica. A carga horária do 3º ano é de 1.618 horas/aula.

No 4º ano, o cadete conclui suas disciplinas já visualizando aplicação imediata após a formação. Além das disciplinas técnico-profissionais já ministradas desde o início da formação, são lecionadas as seguintes disciplinas acadêmicas: Administração, Direito Administrativo, Macroeconomia e o Trabalho de Conclusão de Curso. A carga horária do 4º ano é de 1.557 horas/aula. Ao final do ano, os cadetes são declarados Aspirantes-a-oficial do Exército, desde que atinjam as exigências mínimas curriculares. Os cadetes da mesma especialização serão classificados conforme nota cumulativa de todo o curso. Com base nesta classificação por mérito individual, os recém-formados escolhem seus próximos locais de trabalho em todo o território nacional (Unidades Militares do Corpo de Tropa), de acordo com as vagas disponibilizadas.

Destaca-se que a AMAN é um estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação, entendida como uma faculdade corporativa, uma organização que forma profissionais para si. Assim, o cadete estuda/trabalha a organização, preparando-se para desempenhar, cargos executivos na mesma, como futuros chefes militares (Brasil, 2014b).

Este estudo visa, a partir da perspectiva do campo organizacional, com foco na gestão de pessoas, estudar os fenômenos da satisfação com a vida e de *mindfulness* (consciência plena) em cadetes, bem como o impacto de tais variáveis sobre o desempenho atitudinal (autoavaliação).

A pesquisa tem por objetivo melhor compreender a satisfação com a vida e a consciência plena (*mindfulness*) dos cadetes (a partir da aplicação de escalas de satisfação com a vida e consciência plena) e verificar qual a relação entre estes dois fenômenos e com o desempenho atitudinal dos cadetes levando-se em consideração a autoavaliação.

A importância do estudo do *mindfulness* (consciência plena), no contexto acadêmico militar, se dá pela possibilidade de melhor entendimento da prática em relação aos cadetes, fenômeno até hoje não estudado na AMAN. Estudos apontam que pessoas com maior capacidade de consciência plena possuem melhor desempenho escolar, satisfação com a vida e conseqüentemente com o trabalho.

Semelhantemente, o estudo da satisfação com a vida, no contexto militar da AMAN, se justifica pelo entendimento do fenômeno nos cadetes. Estudos indicam que a satisfação com a vida está diretamente relacionada às expectativas de sucesso, sendo um indicador chave na análise do crescimento, progresso e bem-estar psicológico.

A pesquisa se justifica por contribuir com a melhor orientação do processo ensino-aprendizagem, na busca da excelência da formação dos futuros oficiais do Exército Brasileiro, voltada ao emprego em missões constitucionais baseadas no artigo 142 da Constituição Federal. Os resultados poderão ser adequados, também, às formações de oficiais da Marinha e Aeronáutica, como também à formação dos oficiais das Forças Auxiliares de todo o Brasil.

## **2 Objetivos do Estudo**

### **2.1 Objetivo geral**

Testar o modelo explicativo da influência do *mindfulness* (atenção plena) e da satisfação com a vida sobre o desempenho atitudinal da autoavaliação dos cadetes.

### **2.2 Objetivos específicos**

2.2.1. Obter indicativos iniciais de validade da escala de satisfação com a vida para o ambiente militar, especificamente na formação do futuro Oficial do Exército Brasileiro;

2.2.2. Obter indicativos iniciais de validade da escala de *mindfulness* para o ambiente militar, especificamente na formação do futuro Oficial do Exército Brasileiro;

2.2.3. Investigar a correlação entre os três tipos de avaliação das competências transversais na formação do Oficial Combatente do Exército Brasileiro.

### 3 Referencial Teórico

#### 3.1 Competências

Nos estudos sobre competências, diversos autores apontam McClelland (1973) como um dos primeiros autores a se referir de forma mais sistematizada, às competências e sua importância principalmente em processos seletivos (Moura & Zotes, 2015; Fleury & Fleury, 2004).

Para McClelland (1973), existe um grande equívoco ao se utilizar testes de inteligência ou de atitude para selecionar alunos para uma universidade ou trabalhadores para uma empresa. Diversas são as críticas apresentadas, indicando como alternativa a busca por critérios baseados em competências para seleções desse tipo. Considerando o contexto específico da escola, o autor considera que nem os testes, nem as notas obtidas pelos alunos parecem ter muito poder de previsão da competência real do aluno em muitos resultados da vida em geral, além daquelas vantagens que o título proporciona. A seleção, seja de alunos ou trabalhadores, deveria ser, segundo o autor, baseada em variáveis relacionadas à vida de maneira geral e não em tarefas muito específicas, como diversos testes apresentam.

Apesar dos diversos estudos realizados tomando como base a defesa de McClelland sobre as competências, inclusive sendo tal discussão incluída como tema em livros de graduação em psicologia, seus argumentos têm sido criticados por diversos autores (Barret, & Depinet, 1991; Mulder, Weigel, & Collins, 2007), que desconfiaram dos argumentos apresentados pelo autor, de que notas obtidas na escola, desempenho em testes de inteligência e de atitudes não predizem o sucesso ocupacional ou outras importantes realizações na vida. E ainda, que os testes tradicionais são injustos com as minorias e que as competências podem melhor prever o desempenho futuro em importantes aspectos da vida do que os testes tradicionais.

De acordo com Soderquist, Papalexandris, Ioannou e Prastacos (2010) a noção de competência permanece bastante controversa, não tendo sido possível atingir um consenso. A competência seria a medida de conhecimento, habilidades, atitudes e traços ou motivos de um indivíduo dentro de determinado contexto (McClelland, 1973), podendo ser treinadas e desenvolvidas e observadas no dia a dia do indivíduo, uma vez que se referem a comportamentos relacionados com a vida em geral (McClelland, 1998). Para Boyatzis (1982),

a competência se refere ao desempenho do indivíduo em atividades específicas, considerando diferentes contextos, podendo ser a escola, o trabalho ou a vida em geral.

Chouhan e Srivastava (2014), defendem que as competências, no contexto do trabalho, incluem um conjunto de fatores necessários ao atingimento do sucesso em um trabalho específico dentro de uma organização. Esses fatores de sucesso são conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que são descritos em termos de comportamentos específicos e que podem ser identificados a partir de um desempenho superior no trabalho.

Para Fleury e Fleury (2004), o atendimento às demandas atuais requer das organizações, constante esforço no sentido de inovação e flexibilidade, o que não pode ser atingido apenas com o conjunto de recursos individuais que os trabalhadores possuem para o bom desempenho do cargo. Assim, no contexto atual, o trabalho não se resume ao conjunto de tarefas que descrevem o cargo. É preciso que o indivíduo mobilize, além do domínio técnico da atividade que executa, suas competências visando atender a essa nova demanda.

As definições são bastante diferenciadas e abundantes na literatura. Para fins do presente estudo, se torna suficiente considerar que as competências se referem a um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, juntamente com o domínio técnico profissional, contribuirão para o sucesso de um trabalhador, que pode ser evidenciado a partir da comparação com seus pares.

Spencer e Spencer (1993) consideram que a despeito das controvérsias e das diferentes abordagens no estudo das competências, sua maior característica é a possibilidade de prever o desempenho ou comportamento em um critério ou padrão específico.

As competências são diferenciadas em dois amplos grupos: competências técnicas (*Hard skills*) e competências transversais (*soft skills*) (Swiatkiewicz, 2014). As competências técnicas são tradicionalmente definidas como aquilo que se refere à formação profissional do indivíduo. A concepção que se mostra diferente daquilo que era praticado se refere às competências transversais.

De acordo com Schulz (2008), as *soft skills* se referem a atributos que contribuem para que um indivíduo mantenha boas interações com outros e com o mundo de maneira geral, mas que não estão relacionadas diretamente com uma atividade técnica.

Para Swiatkiewicz (2014), as competências transversais aparecem na literatura de diferentes maneiras: “*employability skills, critical abilities, generic skills, transferable skills, key qualifications, transversal skills, non-academic skills, people skills*” (p. 667) e ainda sendo definidas como habilidades gerais, críticas, universais, humanas, não acadêmicas ou competências necessárias para se obter e manter um emprego.

Competências transversais ou *soft skills* são atitudes comportamentais inatas ou aperfeiçoadas por cada pessoa e estão relacionadas com a inteligência emocional, com as habilidades mentais de cada ser humano e determinam a capacidade de gestão e de relacionamento interpessoal, diferenciando de forma positiva um profissional dos seus colegas no ambiente de trabalho (Moura & Zotes, 2015).

As competências tradicionalmente requeridas no ambiente de trabalho são aquelas relacionadas diretamente com a atividade fim. De acordo com Lumague (2017), exemplos de *hard skills* ou competências técnicas seriam digitação, escrita, matemática, leitura e a capacidade de usar programas de software. Já as *soft skills* ou competências transversais seriam aquelas habilidades orientadas para a personalidade, como etiqueta, conviver com os outros, ouvir e se envolver em pequenas conversas.

De maneira geral, é possível identificar três diferentes abordagens que têm orientado os estudos sobre competência: comportamentalista, genérica e cognitiva (Mulder, Weigel, & Collins, 2007).

A abordagem comportamentalista enfatiza a importância de observar pessoas bem-sucedidas e eficazes e determinar o que as diferencia de seus colegas de menor sucesso. É essa a abordagem defendida por McClelland (1973, 1998).

A abordagem genérica tem como foco a identificação das habilidades comuns que explicam as variações de desempenho. Assim, são identificados, também, aqueles que possuem melhor desempenho e as características que promovem a distinção quando consideradas outras pessoas do contexto (Hager, 1998).

A abordagem cognitiva da competência inclui a investigação de todos os recursos mentais que os indivíduos utilizados para adquirir conhecimento e atingir um bom desempenho sendo por isso associada a inteligência e habilidades intelectuais (Mulder, Weigel, & Collins, 2007).

Já Ceitil (2010) considera quatro abordagens no estudo das competências: como atribuições, como qualificações, como comportamentos e como traços. A competência pode ser entendida como atribuições, ao ser dada ênfase ao fato de que a mesma é um elemento formal e está relacionada ao que os indivíduos devem fazer no exercício de um cargo, função ou responsabilidade.

A percepção das competências como qualificações se refere ao entendimento da existência de um aspecto extrapessoal e que está relacionado a um conjunto de saberes adquiridos formal ou informalmente pelo indivíduo ao longo de sua vida. Em geral nesta abordagem está associada a possibilidade de um contexto educativo.

Ao serem consideradas como comportamentos, as competências são compreendidas como sinônimo de ação. Assim, uma competência só se dá em um contexto no qual o indivíduo exerce alguma atividade, atua no ambiente. Para LeBortef (1995), a competência existe quando o indivíduo coloca em prática o que sabe para melhor executar seu trabalho. Assim, ela está relacionada a relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e recursos, entre outros aspectos que caracterizarão o local de trabalho. Finalmente, nas competências consideradas como traços está a ideia de que uma competência é uma característica pessoal, representando capacidades de um indivíduo (Ceitil, 2010).

Se um indivíduo apresenta *hard skills* (conjunto de habilidades e sua capacidade para realizar um determinado tipo de atividade), provavelmente ele será selecionado para um cargo específico ou poderá ser bem-sucedido em uma entrevista de emprego. Porém, para se manter no trabalho ou mesmo para ser promovido, precisará desenvolver as competências transversais (Moura & Zotes, 2015).

Existem, de acordo com Barato (1998), duas correntes principais no estudo das competências. Uma centrada no mercado de trabalho, tendo como objetivo definir aspectos relacionados aos parâmetros de desempenho requeridos pelas organizações. Esta é defendida principalmente por autores ingleses e estadunidenses. A segunda, de origem francesa, tem como foco o vínculo entre educação e trabalho, considerando as competências como resultantes de processos sistemáticos de formação e aprendizagem.

De maneira geral, a discussão sobre as competências se mostra relevante diante da constatação que novas demandas estão constantemente surgindo, requerendo que as organizações, militares ou não, tenham novas atribuições e desenvolvam novas formas de funcionamento. Consequentemente, os trabalhadores nessas organizações se veem diante da necessidade de desenvolver novas formas de atuação.

### **3.2 Histórico do ensino por competências na AMAN**

Durante o século XIX, o ensino e avaliação nas escolas militares esteve voltado para o modelo tradicional e com ênfase na teoria. Após as Missões Militares Francesa (1920-1940) e Americana (a partir de 1940), o ensino começou a receber influências do movimento pedagógico conhecido por Escola Nova, que pregava métodos ativos e centrados no discente. A Missão Francesa teve como suas principais contribuições o trabalho em grupo, por meio de

um Estado-Maior, bem como a resolução de problemas militares a partir de uma metodologia específica (Magalhães, 2011).

Já a Missão Americana apresentou uma pedagogia fundamentada em métodos ativos, com atividades práticas e contextualizadas. Sua metodologia de ensino buscava uma base psicológica, centrando o processo no discente e na maneira com a qual aprende. Na década de 1960, a Força Terrestre foi aos poucos substituindo o viés do Escolanovismo pelo tecnicismo, que foi se propagando a partir das contribuições de Burrhus Frederic Skinner. Assim, passou-se a empregar Tecnicismo Pedagógico, com práticas pedagógicas como o Perfil Profissiográfico e o currículo por objetivos. Esta metodologia foi suficiente para atender as demandas das escolas militares à época, pois o tecnicismo foi congruente com a doutrina militar brasileira vigente à época (Magalhães, 2011).

Após 1989, com o fim da Guerra Fria, com o avanço da globalização e com a rápida transição do mundo da era industrial para a era do conhecimento e da informação, as forças armadas ao redor do planeta passaram a ter que conviver com novas hipóteses de emprego, marcadas pela acentuada evolução tecnológica, em um ambiente complexo e marcado pela imprevisibilidade. Para fazer frente a estes novos desafios, fez-se necessária a preparação de pessoal militar que possuísse capacidade de mobilizar eficazmente conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências para a resolução dos novos problemas militares (Magalhães, 2011).

O Exército Brasileiro esteve atento a estas mudanças e propôs, ainda nos anos 90, uma reforma no ensino que influenciou diretamente a educação militar até 2008, chamada de Processo de Modernização do Ensino (PME). Esta reforma buscava uma educação científica e tecnológica robusta para fazer frente a rápida obsolescência prevista de equipamentos, instrumentos e procedimentos. Ao mesmo tempo, a formação de quadros militares deveria focar-se na preparação de recursos humanos polivalentes, capazes de atuarem em um amplo espectro de atribuições e funções, o que demanda não somente a habilitação técnica, mas principalmente a capacidade de modelar-se frente às novas situações (Magalhães, 2011).

O PME manteve-se contrário ao ensino tradicional e tecnicista. Apontou a necessidade de intercâmbio sistemático com instituições de ensino civis e a busca da equivalência legal dos cursos militares em relação à Educação Nacional. Estabeleceu que o Sistema de Ensino do Exército valorizasse as seguintes atitudes e comportamentos nos concludentes de suas modalidades de ensino: “integração permanente com a sociedade; preservação das tradições nacionais e militares; educação integral; assimilação e prática dos deveres, dos valores e das virtudes militares; condicionamento diferenciado dos reflexos e atitudes funcionais;

atualização científica e tecnológica; desenvolvimento do pensamento estruturado” (Brasil, 1999).

Um aspecto basilar do PME é a categoria pedagógica do aprender a aprender, vinculando o papel do professor ao de facilitador da aprendizagem. O discente deveria então buscar o autoaperfeiçoamento, a partir de uma sólida estrutura cognitiva, afetiva e psicomotora capaz de assegurar o desenvolvimento das habilidades de aprender a aprender (Magalhães, 2011).

Então porque mudar uma metodologia que vinha obtendo sucesso a mais de 200 anos na formação do Oficial de carreira da linha de ensino militar bélico?

Para responder esta pergunta devemos nos transportar para o início do século XXI e entender as transformações que o mundo estava sofrendo no campo social, econômico e tecnológico. Quem não se lembra do Bug do Milênio, onde se achava que teríamos uma catástrofe global nos computadores pessoais e corporativos na virada do ano de 1999 para o ano 2000.

Quem não se lembra do atentado de 11 de setembro, onde o maior ataque terrorista da história foi cometido em pleno território dos Estados Unidos, matando centenas de americanos, levando caos a todos os órgãos do Governo?

No campo econômico, os anos 2000 foram denominados os “anos de ouro”, onde em comparação com a década de 90 que a economia mundial cresceu 11%. Entre os anos 2000 e 2008 a economia mundial cresceu 50% mesmo com duas crises mundiais importantes em 2001 e 2008.

Brandão e Guimarães (2001), apontam que em decorrência do período de grandes transformações sociais, políticas, econômicas e culturais da atual era do conhecimento, torna-se um desafio às organizações, civis ou militares, desenvolver e utilizar instrumentos de gestão que lhes garantam níveis de competitividade atuais e futuros. Assim, as instituições passaram a considerar, no processo de desenvolvimento profissional de seus quadros, não somente questões técnicas, mas também aspectos sociais e comportamentais na gestão de pessoas levando-se em consideração as competências e o desempenho de seus integrantes.

Foi inserido neste contexto de inúmeras transformações que o Exército Brasileiro publicou a Estratégia Nacional de Defesa (2008) onde em suas páginas definia que o combatente contemporâneo devia estar em condições de adaptar-se à realidade de constante mudança. Com base nessas transformações ocorridas no início dos anos 2000, foi reforçada a ideia de que é preciso formar o oficial da linha de ensino militar bélica para o enfrentamento de desafios diversos e complexos, ou seja, o Exército Brasileiro entendeu que precisava de

oficiais e futuros comandantes com flexibilidade de raciocínio e com grande capacidade para tomar decisões oportunas e corretas sob pressão. Tal necessidade é justificada diante da constatação de que o emprego da força militar tem sido necessário em atividades que vão muito além daquelas relacionadas ao conflito bélico tradicional, costumeiramente denominado de guerra convencional.

Foi levando em consideração todas as transformações abordadas acima de um novo contexto, cada vez mais dinâmico, que nasce a ideia da implantação do ensino por competência nas escolas militares, e por consequência na Academia Militar das Agulhas Negras.

A partir de 2008, começaram os estudos e implementação do ensino por competências na AMAN e na EsPCEEx. Para o Sistema de Ensino do Exército, o conceito de competência é a capacidade de mobilizar, ao mesmo tempo, e de maneira inter-relacionada, conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAVE), para decidir e atuar em situações adversas (Brasil, 2014c).

Este processo gerou modificações nos documentos de ensino da AMAN. Foi realizado um mapeamento de competências para a elaboração do novo perfil profissiográfico do concludente, que além das competências profissionais (técnicas) comuns e específicas, passou a receber a inserção do eixo transversal, com os seguintes componentes: atitudes, valores e capacidades cognitivas, morais, físicas e motoras. (Brasil, 2016).

Segundo Magalhães (2011), esta inserção marcou a ruptura com o modelo de ensino tecnicista, voltado para a mera avaliação do comportamento observável e quantificável, próprio do ensino por objetivos. Mais do que isso, o eixo transversal centra-se no processo ensino-aprendizagem, com viés construtivista, com a certeza de que existem operações mentais que mediam a recepção da informação e a emissão do comportamento, induzindo o docente a “enxergar” a correspondência psicológica das competências, aquém e além do comportamento observável.

Ainda segundo a autora, que foi uma das participantes do grupo de trabalho que conduziu o processo de implementação das competências na AMAN, a inserção do eixo transversal no perfil profissiográfico surgiu a partir de contribuições das pesquisas sobre cognição nas últimas décadas, a saber: epistemologia genética, sócio construtivismo e teoria de processamento de informações. Nesse sentido, Magalhães (2011) afirma que o desenvolvimento das competências transversais depende do contexto sociocultural onde o sujeito se encontra e que as atitudes militares são forjadas e modificadas no contexto militar, através das experiências interativas do dia a dia, a partir de ferramentas culturais dinâmicas, tais como os valores, os ritos e as práticas sociais.

Em 28 de fevereiro de 2012, o Estado-Maior de Exército (EME), publicou a nova legislação sobre o tema, no qual podemos destacar a Portaria número 137, que aprova a diretriz para o projeto de implantação do ensino por competência no Exército Brasileiro. Assim, sem abrir mão de uma metodologia que deu certo por mais de 200 anos na formação dos oficiais combatentes, o EB tem procurado melhor preparar o seu Oficial, dando-lhe oportunidade de durante sua formação, desenvolver atitudes como flexibilidade de raciocínio, motivação para a pesquisa e para o autoaperfeiçoamento e a capacidade de melhor empregar os conhecimentos adquiridos em sua formação.

Após inúmeras reuniões de coordenação, estudos e planejamentos, documentações e legislações produzidas, adaptação e adequação de professores e alunos, em 2016, a AMAN concluiu a primeira turma totalmente formada na nova metodologia contando com 5 anos de ensino superior, sendo o primeiro ano de formação na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx) e os outros 4 anos na AMAN.

Com a implantação do ensino por competência na formação do oficial, percebe-se que não foram abandonados os conhecimentos e experiências do ensino por objetivos, que era a metodologia aplicada no ensino acadêmico da AMAN, mas sim utilizados como alicerce na nova proposta metodológica que o ensino militar estava sofrendo. O trabalho em grupo e a pesquisa foram mais valorizados, o que proporcionou ao cadete buscar o conhecimento e habilidades para resolver os desafios apresentados em sala de aula e nas demais atividades constantes do currículo da AMAN. Com isso, o cadete participa mais ativamente do processo ensino-aprendizagem, deixando de ser um mero expectador e se transformando em uma peça ativa dentro do processo.

Com o advento das competências deixou de existir a submissão dos verbos e as instruções e aulas passaram a seguir a lógica dos tipos de conteúdo, que são classificados em: factuais, conceituais, procedimentais e atitudinais que serão abaixo discriminados.

- Conteúdos Factuais: fatos, acontecimentos. Necessitam de memorização, como, por exemplo, saber o alcance de utilização do Fuzil Automático Leve (FAL);
- Conteúdos conceituais: conceitos abstratos. Exigem uma construção pessoal do conhecimento, como, por exemplo, entender o que é uma defesa móvel;
- Conteúdos procedimentais: ações ordenadas para a realização de um determinado fim. Pode-se citar como por exemplo a montagem e desmontagem do FAL; e
- Conteúdos atitudinais: manifestação do indivíduo que envolvem normas de conduta e atitudes. Exigem um modelo, vivência e reflexão como, por exemplo, amor à pátria.

Na AMAN, a Seção responsável por observar, desenvolver e avaliar os conteúdos atitudinais é a Seção Psicopedagógica, subordinada à Divisão de Ensino da AMAN, que é responsável pelo ensino acadêmico dos cadetes.

Com a finalidade de auxiliar a comparação e compreensão da nova metodologia adotada pelo EB, apresenta-se abaixo um quadro comparativo entre os dois métodos, abordando as principais mudanças e evoluções com a adoção das competências.

Tabela 1 – Quadro comparativo entre a metodologia por objetivos e por competências

<b>Metodologia por Objetivos</b>	<b>Metodologia por Competências</b>
Ensino compartimentado	Ensino integrado
Foco na servidão do verbo	Foco no tipo de conteúdo
Avaliação com foco nos objetivos	Avaliação com foco no padrão de desempenho
Formação para a guerra convencional	Formação para o corpo de tropa, guerra, não-guerra e gestão organizacional
Aluno executa	Aluno entende o que está executando
Avaliação da área afetiva	Acompanhamento, desenvolvimento e avaliação da área atitudinal
Problematização interna da disciplina	Contextualização
Insuficiência de tempo para estudo	Tempo à disposição do cadete

Fonte: Seção de Coordenação Pedagógica da AMAN

### 3.3 A Seção Psicopedagógica da AMAN

As escolas de formação militar do Exército Brasileiro, dentre elas a AMAN, têm como preceito a elevada exigência na direção de suas atividades, conduzidas em sua maior parte em regime de internato, com intensa rotina diária, desde o amanhecer, com o “toque da alvorada”, até as 22:00 horas, com o “toque de silêncio”. Ao longo do dia, os discentes recebem diversos encargos e deveres, que devem ser cumpridos sob condições de rígida disciplina e exposição aos riscos inerentes ao treinamento militar (Brasil, 2014a).

As atitudes e os valores próprios dos militares, bem como a capacitação técnico-profissional e desempenho acadêmico são observados, desenvolvidos e avaliados por meio de um cuidadoso e realístico programa de instrução e ensino, que abarca aulas, provas, exercícios e manobras, onde o risco estará muitas das vezes presente. Neste contexto, os cadetes são submetidos a rigorosos testes de avaliação, que medem seu desempenho acadêmico nas áreas cognitiva, afetiva e psicomotora para a carreira militar (Brasil, 2014a).

A AMAN é o único estabelecimento de Ensino Superior que forma militares de carreira combatentes. É subordinada à Diretoria de Educação Superior Militar (DESMil) sediada no Palácio Duque de Caxias (PDC) no centro da cidade do Rio de Janeiro - RJ. Dentre suas funções a AMAN é destinada a: formar o Aspirante-a-oficial das Armas, do Serviço de Intendência e do Quadro de Material Bélico, habilitando-o para o exercício dos cargos de tenente e capitão não aperfeiçoado, previsto nos quadros de organização, em tempo de guerra e paz; formar o bacharel em ciências militares; iniciar a formação do chefe militar; contribuir para o desenvolvimento da doutrina militar na área de sua competência e realizar pesquisas na área de sua competência, inclusive, com a participação de instituições congêneres (Brasil, 2014b).

Na AMAN a Seção responsável pela formação do futuro oficial levando-se em consideração os valores, atitudes e capacidades morais é a Seção Psicopedagógica, que tem por missão, na figura de seu chefe e seus integrantes, assessorar o Chefe da Divisão de Ensino (DE) nos assuntos pertinentes ao desenvolvimento das atitudes do Perfil Profissiográfico, além de inúmeras atividades descritas nos manuais acadêmicos. Ainda é competência da Seção Psicopedagógica apoiar e dar suporte aos diversos seguimentos da AMAN, que concorrem para o desenvolvimento psicopedagógico do aluno, principalmente com a Seção Técnica de Ensino; acompanhar os alunos com avaliação regular e insuficiente nos testes de aptidão, de interesse, de personalidade ou sociométricos, utilizados para acompanhar e apoiar o desenvolvimento educacional e em especial aqueles com baixo rendimento escolar; acompanhar eficientemente os alunos, de forma a auxiliá-los na compreensão de suas possibilidades e limitações; entrevistar os alunos que solicitarem desligamento, emitindo parecer sobre os motivos e consequências da decisão tomada e participar de projetos e pesquisas ligados à área atitudinal do processo educacional (Brasil, 2014b)

Além das atividades constantes nos regulamentos acadêmicos, a Seção Psicopedagógica, vem desenvolvendo inúmeras funções de apoio ao ensino e de suporte aos integrantes da AMAN, sempre visando uma formação holística para seus alunos e apoio psicológico a toda a família acadêmica.

Dentre todas as funções pode-se elencar as de maior destaque a Avaliação Atitudinal (AA) dos cadetes, apoio às demais Divisões/Seções acadêmicas, apoio às demais escolas e centros de instrução do Exército, Marinha e Força Aérea; apoio às entidades estaduais de segurança pública, participação em congressos nacionais e internacionais; participação como membro permanente do conselho de ensino, dentre outras.

A AA é uma importante ferramenta no desenvolvimento atitudinal dos cadetes, e como faz parte deste trabalho como uma das variáveis estudadas, será abordada com mais profundidade dando maior ênfase na autoavaliação.

Além de dar todo o suporte para uma melhor adaptação e formação dos cadetes, a Seção Psicopedagógica realiza um importante trabalho que abrange todas as Divisões e Seções Acadêmicas contribuindo para que o ambiente organizacional seja o mais adequado para as necessidades dos cadetes.

Nos últimos anos a Seção Psicopedagógica vem fazendo um trabalho pioneiro e de forma inédita apoiando a Seção de Instrução Especial (SIEsp) em um trabalho sinérgico com a Seção de Liderança e membros dos cursos da AMAN. O trabalho em conjunto visa possibilitar que o cadete se conheça e consiga desenvolver ferramentas para transpor os obstáculos proporcionados nos quatro estágios durante o ano de formação. Tendo sido iniciado em 2018 com reuniões e dinâmicas de grupo com a equipe de instrutores da SIEsp, possibilitando dentro de uma equipe altamente especializada, um maior entrosamento entre a equipe a Seção Psicopedagógica e a Seção de Liderança.

Paralelamente a todas as atividades que já realiza, a Seção Psicopedagógica também auxilia o Batalhão Agulhas Negras em relação à saúde mental de seus integrantes. O Batalhão é uma Organização Militar (OM) criada com a finalidade de dar suporte a todas as atividades Acadêmicas, com independência administrativa e comandantes próprios. Esse suporte se faz presente nos atendimentos psicológicos e palestras realizados pelos profissionais de psicologia aos Oficiais e Praças, independente de demandas apresentadas. Tal suporte acaba possuindo uma abrangência tamanha que se espalha a todos os militares e funcionários civis que diariamente possuem contato com os cadetes e que direta (professores e instrutores) ou indiretamente (funcionários) participam da formação profissional do cadete.

A participação em congressos e atividades de ensino tornou-se uma importante ferramenta na capacitação dos integrantes da Seção Psicopedagógica. O envio de trabalhos acadêmicos e os debates realizados nos eventos nacionais e internacionais tem possibilitado um amadurecimento pessoal e profissional aos seus integrantes, abrindo portas para novas interações interpessoais e novos temas a serem estudados mais profundamente em mestrados e doutorados de interesse da Seção e da AMAN, tendo sempre como foco principal o apoio e suporte para os cadetes.

Atualmente todos os integrantes da Seção Psicopedagógica ou possuem ou estão realizando mestrado/doutorado em psicologia em instituições públicas do Estado do Rio de

Janeiro, mantendo seus membros sempre qualificados buscando sempre as informações mais atuais e prontos para possibilitar ao cadete o melhor suporte e acolhimento.

Devido ao grande número de congressos e pós-graduações realizados por seus oficiais, nos últimos anos muitos foram os temas estudados, onde podemos destacar como centrais os seguintes: locus de controle, estresse percebido, autoeficácia, motivação, liderança, satisfação no trabalho, satisfação com a vida, personalidade, autoestima dentre outros. Fruto dessa gama de temas estudados, em 2018 foi lançado o livro “Instrumentos de Medida em contexto militar, que foi organizado pelo Coronel George Hamilton de Souza Pinto, antigo Chefe da Seção nos anos de 2016 a 2019. O livro conta com estudos realizados por psicólogos, doutores e mestres em psicologia que se interessam pelo assunto e perceberam a oportunidade de estudar uma profissão ainda pouco desbravada.

Em seu prefácio escrito por André Luis Novaes Miranda, antigo Comandante da AMAN, e ainda militar da ativa, fica evidente a importância do tema e a relevância desse tipo de obra.

Este livro vai apresentar, também de maneira pioneira, como diversos estudiosos congregaram conhecimentos diversos e muita pesquisa científica para a melhor compreensão de fenômenos presentes no desenvolvimento humano, particularmente na formação do líder militar. Dentre os autores, figuram pesquisadores, professores universitários, doutorandos e mestrados, alguns deles militares que servem na AMAN, que souberam enfrentar todas as dificuldades típicas dos precursores, num país no qual ainda é escassa a produção de conteúdos advindos desse ambiente organizacional.

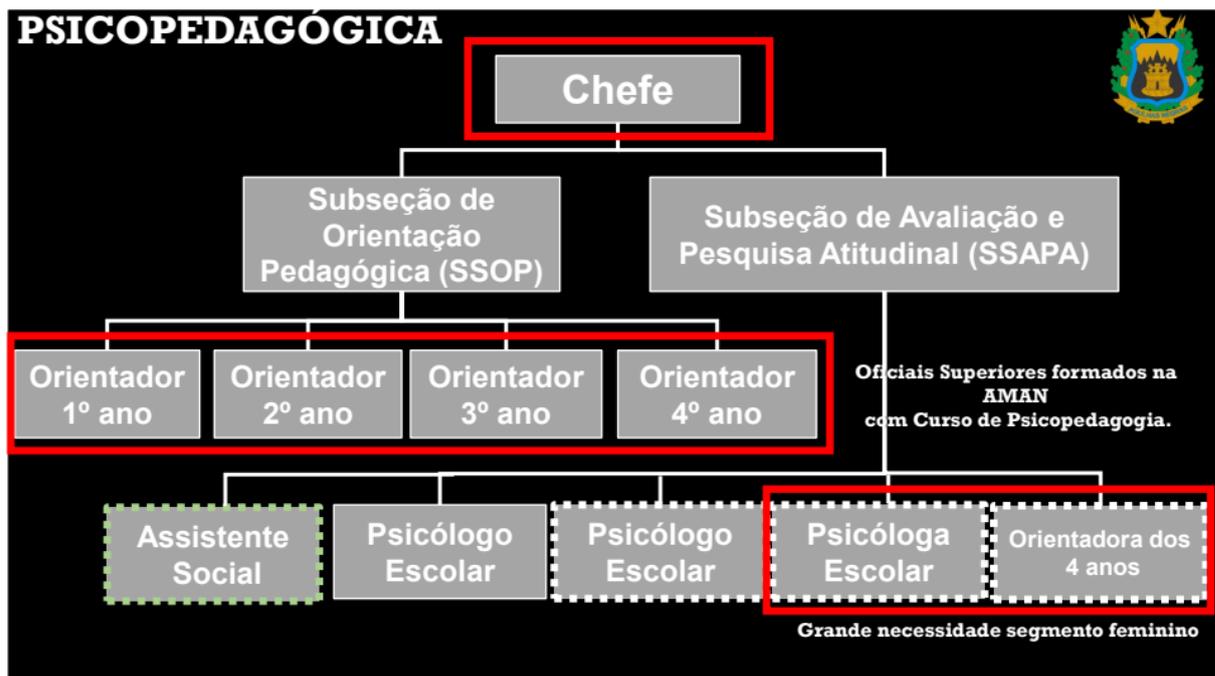
A obra está na vanguarda por transitar por um campo ainda rico em descobertas. Isso é inovador! Para aqueles que, de certa forma, trabalham ou se relacionam com indicadores organizacionais, o conteúdo deste livro pode ser atraente e surpreendente. A obra traz ao público um corte desconhecido sobre um ambiente profissional tão antigo quando a chegada da Família Real Portuguesa ao Brasil, e, mais ainda, sobre um assunto no qual a AMAN se encontra no estado da arte: o desenvolvimento atitudinal de seus cadetes.

Este primeiro livro é o início de um projeto de anos que visa dar publicidade aos estudos referentes à carreira militar e suas peculiaridades, tendo seu principal universo estudado o cadete das Agulhas Negras. O livro procurou focar nos instrumentos de medida que mensuram as principais variáveis estudadas pelos integrantes da Seção Psicopedagógica, tendo como principal tutor o Doutor em Psicologia e antigo militar da Arma de Artilharia Marcos Aguiar da Silva.

Um segundo livro está sendo produzido pelo Major de Artilharia Atílio Sozzi de Oliveira, experiente oficial e integrante da Seção Psicopedagógica da AMAN desde 2015, doutorando em psicologia pela UFRJ e que pretende focar na intervenção, aproveitando as ferramentas levantadas no primeiro livro citado.

Hoje a Seção Psicopedagógica possui seu organograma distribuído da seguinte forma:

Figura 1: Organograma Seção Psicopedagógica



Fonte: Seção Psicopedagógica da AMAN

De acordo com a figura 1, a Seção Psicopedagógica é dividida em duas subseções. A Subseção de Orientação Pedagógica (SSOP), é composta pelos orientadores de ano, que na prática, são os psicopedagogos que possuem a missão de acompanhar o desenvolvimento dos cadetes sob sua responsabilidade. Atualmente cada psicopedagogo tem a responsabilidade de acompanhar o desenvolvimento acadêmico e atitudinal de aproximadamente 480 cadetes, o que corresponde a uma turma de formação da AMAN.

Para ser psicopedagogo da AMAN, estes orientadores de ano devem possuir, obrigatoriamente, o curso de psicopedagogia para oficiais que é realizado no Centro de Estudos de Pessoal/Forte Duque de Caxias, como formação básica, além de ser oficial de carreira que também tenha passado pelos bancos escolares da AMAN. Essa peculiaridade proporciona a *expertise* que a Seção não abre mão de possuir. Tal habilidade visa proporcionar ao cadete um "norte", um modelo a ser seguido, uma figura na qual possa se

espelhar e para o oficial orientador serve de termômetro para discernir sobre as demandas e dificuldades apresentadas pelos cadetes.

Todos os orientadores de ano são oficiais superiores (atualmente, todos majores), o que lhes assegura muita experiência e total conhecimento sobre a formação acadêmica da AMAN. Cabe salientar também que para participar da equipe de instrutores da AMAN, o militar indicado recebe um convite e somente após um severo estudo de seu currículo e um criterioso escrutínio, ele é aceito.

A Subseção de Avaliação e Pesquisa Atitudinal (SSAPA) é constituída pelos psicólogos e psicólogas, assistente social e uma orientadora de ano, todos com a responsabilidade principal de ajudar na formação do futuro oficial. Possuem como principal função a observação, desenvolvimento e avaliação atitudinal dos cadetes.

Os psicólogos e psicólogas integrantes desta subseção possuem um papel fundamental dentro da Seção Psicopedagógica. São profissionais altamente especializados e experientes e são fundamentais na avaliação, confirmação e no diagnóstico de possíveis transtornos.

O profissional de assistência social não pertence diretamente à Seção. Dependendo do caso e da demanda, o apoio é solicitado ao comando Hospital Militar de Resende (HMR) e o cadete é encaminhado para os cuidados desse profissional. Após ser atendido por esse profissional um relatório com os dados básicos da demanda resolvida é encaminhado à Seção para o arquivamento.

Com a inserção do sexo feminino na Academia, fato que se concretizou em 2018, a Seção mais uma vez, teve que se adaptar a uma nova realidade. Com os ajustes necessários para receber essas novas cadetes foi verificado a necessidade de possuir uma orientadora de ano, com a mesma função dos orientadores. Essa orientadora é responsável pelas cadetes de todos os anos, que por algum motivo não se sintam confortáveis em procurar atendimento com o orientador do sexo masculino.

O cadete possui acesso à Seção Psicopedagógica de três formas. O aluno pode ser encaminhado pelo seu comandante de pelotão, que é um tenente, ou pelo seu comandante de companhia, um capitão, quando um de seus dois comandantes diretos, acima citados, percebe a necessidade de apoio especializado da Seção. Por ter essa possibilidade de acesso à Seção, anualmente, uma instrução é ministrada pelos orientadores de ano aos comandantes dos cadetes. Essa instrução visa orientar esses oficiais a importância de ter um olhar mais criterioso e chamar a atenção para alguns sinais que os cadetes acabam deixando quando estão tendo algum tipo de sofrimento psicológico.

Outra possibilidade de acesso é ser chamado pelo seu orientador psicopedagógico, quando esse necessita de um retorno do cadete, ou quando o orientador, utilizando toda a gama de informação que ele possui dos cadetes percebe a necessidade de uma orientação a determinado aluno, em particular. Cabe salientar que são inúmeros os sistemas de informática utilizados para realizar o acompanhamento dos cadetes.

A última forma, e mais comum de acesso à Seção, é o procura voluntária pelo cadete independente do assunto ou demanda a ser abordado. No início de todo ano letivo, os cadetes do primeiro ano da AMAN são reunidos no auditório e lhes é explicado essas 3 formas de acesso aos orientadores de ano.

Ao dar entrada na Seção, o cadete passa obrigatoriamente pelo seu orientador de ano, que verifica os dados disponíveis do cadete e com isso o mesmo já possui um perfil de quem está atendendo. Após esse atendimento inicial, e com a experiência do orientador, a demanda é verificada. De acordo com a necessidade apresentada o cadete pode ser encaminhado para o atendimento com o psicólogo da Seção, que dará seu diagnóstico. Com o diagnóstico fechado pelo psicólogo, o cadete pode ser encaminhado para uma consulta com o psiquiatra ou dependendo da complexidade do caso, diretamente para o hospital militar de Resende.

Semanalmente uma importante reunião é realizada com todos os oficiais de Seção, onde são expostos e discutidos os principais atendimentos realizados pelos orientadores de ano. Essa reunião tem uma importância vital, pois todos os integrantes discutem os casos mais delicados, e decidem a melhor forma de abordar o tema com os cadetes.

### **3.4 A Avaliação Atitudinal dos Cadetes da AMAN**

Em suas diretrizes a Estratégia Nacional de Defesa (Brasil, 2008) especifica que cada militar, independente do posto que ocupa, deve ser treinado de forma a enfrentar os desafios com flexibilidade em um sistema rígido com normas e regras bem delimitadas. Deve ser adaptável a todas as situações e possuir a habilidade de encontrar as melhores soluções para os problemas encontrados. Esse militar será, ao mesmo tempo, um comandante disciplinado e um comandante que na ausência de ordens claras e diretas, em meio às incertezas do combate, também será uma fonte de iniciativa e audácia extremamente necessárias para o sucesso da missão.

Antes de abordar o assunto em si, faz-se necessário identificar o que representa a avaliação atitudinal na AMAN. A avaliação atitudinal está inserida entre um dos principais processos de responsabilidade da Seção Psicopedagógica. Surgiu com a inserção do ensino por competências no Exército e seu eixo transversal é definido por uma lista de componentes de relevância para o desempenho profissional, englobando atitudes, valores e capacidades cognitivas, morais, físicas e motoras que são observadas durante todo o processo de formação (Brasil, 2017).

Em linhas gerais, o eixo transversal e seus componentes correspondem ao conceito de competências transversais, ou *Soft Skills, terminologia* utilizada no meio acadêmico. Estas referem-se, segundo Swiatkiewicz (2014), as habilidades não diretamente relacionadas com a formação ou ao cargo técnico desempenhado. São traços de personalidade, objetivos, preferências e motivos de ação que são ao mesmo tempo genéricas e específicas, transferíveis e adaptáveis.

A Seção Psicopedagógica da AMAN conduz uma das principais formas de avaliação das competências transversais do Exército Brasileiro, servindo de modelo para várias outras escolas e centros de instrução do EB e de Forças Auxiliares. Tomando como base as referências contidas nas Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA), que estabeleceu a sistemática para a observação, desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais por intermédio da avaliação atitudinal (Brasil, 2017).

A Avaliação Atitudinal realizada na AMAN, está inserida no contexto do desenvolvimento atitudinal, que possui três premissas básicas: a observação, o desenvolvimento e a avaliação (Brasil, 2020).

A observação sistemática, das atitudes, comportamentos, ações e opiniões do cadete ocorre o tempo todo. Diariamente do nascer ao pôr do sol, os cadetes estão sendo observados por instrutores, professores e pelos próprios companheiros durante as atividades formais presentes no currículo acadêmico. Observações estas que são lançadas em sistemas internos de controle desenvolvidos pelos integrantes da Divisão de informática da AMAN.

De forma assistemática, a observação ocorre inclusive fora dos limites da chamada cidade acadêmica, em horários fora do expediente de trabalho. Tal observação acontece pois o cadete vive em regime de internato, sendo liberado somente aos finais de semana, convivendo com seus companheiros mais próximos. Cabe salientar que esses companheiros serão avaliadores laterais, fato esse que abordaremos dentro da avaliação atitudinal lateral dos cadetes.

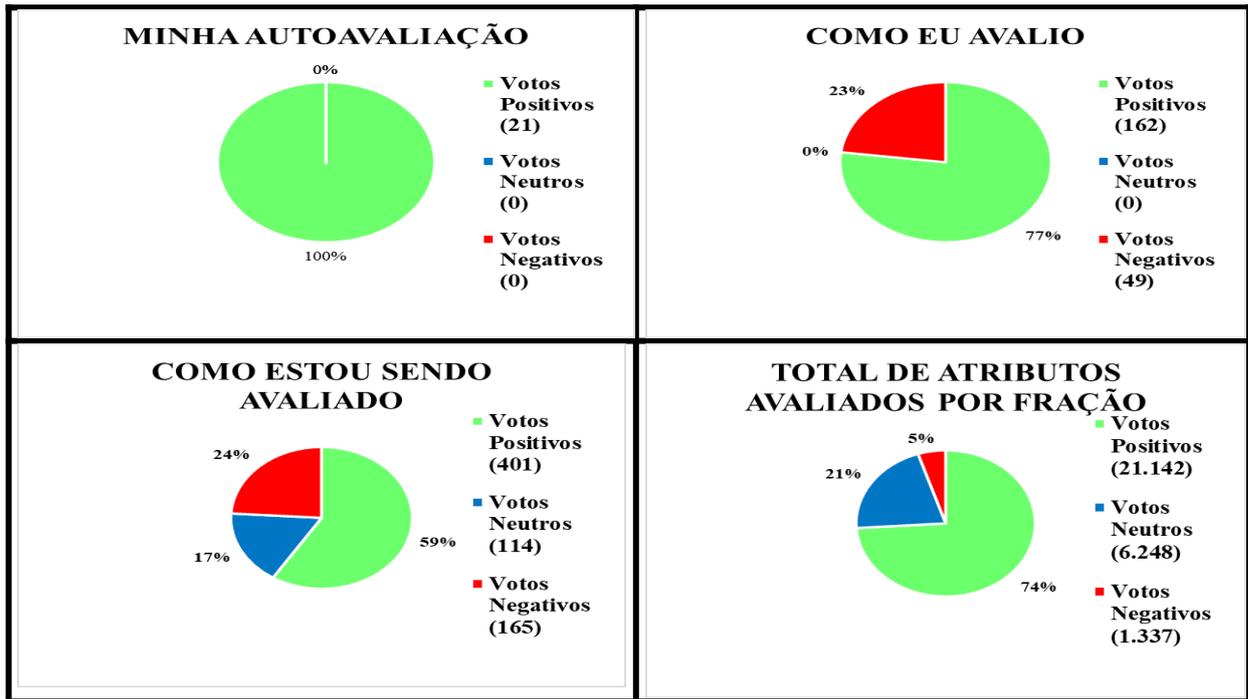
Um dos sistemas de lançamento eletrônico de observação do cadete é o Sistema de Observação do Cadete (SOC), que é uma ferramenta acessada pela internet interna da AMAN e possibilita o lançamento de observações positivas, negativas e neutras realizadas por qualquer instrutor ou professor na AMAN. O SOC proporciona também a coleta e arquivamento de dados relevantes nas áreas cognitiva, atitudinal e psicomotora, assim como toda e qualquer orientação recebida de seus superiores nos quatro anos de formação. Cabe salientar que os cadetes não possuem acesso direto às informações lançadas no sistema.

Outro sistema utilizado no lançamento das observações é o Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal, mais conhecida por P4A. Segundo Teixeira Junior e Moreira (2017), idealizadores e implementadores do instrumento, o P4A é uma ferramenta que sistematiza não somente a observação, mas também a avaliação do campo atitudinal dos cadetes, permitindo o acompanhamento do desenvolvimento atitudinal e pedagógico do cadete.

O P4A é um sistema informatizado, que pode ser acessado por celular ou computador, por instrutores e por cadetes, importante diferença do SOC, que visa o registro e acompanhamento de evidências de conteúdos atitudinais demonstrados pelos cadetes nas diversas atividades realizadas em grupo. Por ser um sistema que é acessado e utilizado por instrutores e cadetes, possibilita uma avaliação na perspectiva 360° (autoavaliação, avaliação lateral e avaliação vertical), permitindo a avaliação de si mesmo e dos companheiros, promovendo de imediato a autorreflexão a partir das diferenças entre a autoavaliação e a avaliação realizada pelos outros.

O sistema gera também a análise gráfica quantitativa das observações recebidas, indicando parâmetros de comparação com a fração a que pertence ou em relação ao efetivo total de cadetes da AMAN. (Teixeira Júnior & Moreira, 2017). Cabe destacar que as informações contidas nos bancos de dados do sistema são formativos, não impactando na nota da avaliação atitudinal do cadete ou na esfera disciplinar acarretando qualquer tipo de punição.

Figura 2: Gráficos fornecidos pelo P4A



Fonte: o autor

Acima temos exemplos de gráficos fornecidos pelo P4A, que o aluno e os instrutores possuem acesso. No primeiro gráfico "minha autoavaliação" representa como o cadete se vê em relação aos seus companheiros. No segundo gráfico "como eu avalio" representa como o cadete avalia os companheiros de seu pelotão. No terceiro gráfico "como estou sendo avaliado" representa como o cadete é observado pelos seus companheiros e no quarto e último gráfico "total de atributos avaliados por fração", representa a quantidade total de votos dos cadetes de cada fração o que possibilita uma comparação imediata com o terceiro gráfico.

O desenvolvimento, assim como a observação, acontece o tempo todo e de forma sistemática. Atividades constantes do calendário acadêmico, competições desportivas, aulas, instruções, atividades físicas, serviços de escala e exercícios de campanha são oportunidades oferecidas pela AMAN para que o cadete tenha a melhor formação.

Concomitantemente, o desenvolvimento também ocorre de forma não sistemática, através do chamado currículo oculto, ou seja, devido a interações sociais com os cadetes dos outros anos, com instrutores e monitores e nas confraternizações realizadas entre os cursos.

A atividade da avaliação atitudinal na AMAN, ocorre de forma holística e integrada, buscando mensurar o desenvolvimento da identidade militar ao longo da formação avaliando as 18 atitudes contidas no perfil profissiográfico. Tal avaliação é sintetizado em formas de

notas, que para aprovação o cadete deve possuir no mínimo a nota 5 (Brasil, 2017). Em suas normas internas as atitudes avaliadas estão em seu Artigo 37 das NIDACA.

Art. 37º Atitudes:

I – Foram estabelecidos no Perfil Profissiográfico do concludente do Curso de Formação e Graduação de Oficiais da AMAN as atitudes constantes do eixo transversal a serem desenvolvidas pelos Cadetes desta Academia.

II – As 18 (dezoito) atitudes avaliadas durante a formação na AMAN são as seguintes: ABNEGAÇÃO, ADAPTABILIDADE, AUTOCONFIANÇA, CAMARADAGEM, COMBATIVIDADE, COOPERAÇÃO, DECISÃO, DEDICAÇÃO, DISCIPLINA, DISCRICÃO, EQUILÍBRIO EMOCIONAL, HONESTIDADE, INICIATIVA, ORGANIZAÇÃO, PERSISTÊNCIA, RESPONSABILIDADE, RUSTICIDADE e SOCIABILIDADE.

O desempenho do cadete, integrado ao processo de meritocracia, fornece subsídios para decisões, a partir de uma visão mais completa do perfil atitudinal dos cadetes. Nesse sentido, o ato de avaliar as competências contribui para a detecção de possíveis dificuldades no desenvolvimento atitudinal, fornecendo a orientação e correção de atitudes com o apoio dos comandantes diretos e orientadores da Seção Psicopedagógica (Brasil, 2017).

Tecnicamente falando, consta nos manuais escolares do Exército, três tipos de avaliação: a diagnóstica, a formativa e a somativa. A primeira avaliação é realizada pelo chefe imediato, na chegada do cadete na AMAN. É feita tendo como base, informações colhidas no ano anterior na EsPCEX e busca possibilitar um melhor conhecimento sobre o novo aluno que acaba de chegar no ambiente acadêmico. Outra possibilidade de realização da avaliação diagnóstica é no início do segundo ano, quando o cadete escolhe a sua especialização, dentre os sete cursos oferecidos pela AMAN, e conseqüentemente passa a conviver com outros instrutores. Uma característica importante desse tipo de avaliação é que o resultado não participa do computo da nota da avaliação atitudinal.

A avaliação formativa é o acompanhamento diário e contínuo do processo de avaliação, o que proporciona a mudança imediata de rumo. A principal característica desse tipo de avaliação é a sua similaridade com a somativa, o que proporciona o aprendizado para o cadete em realizar a avaliação, proporciona um *feedback* instantâneo dando a real noção de como está seu desempenho perante seus instrutores e companheiros. Essa avaliação também não interfere na nota da avaliação atitudinal. É realizada no primeiro semestre de cada ano e ao final da avaliação o cadete recebe sua nota. Aqueles cadetes identificados com alguma

dificuldade nessa avaliação são encaminhados à Seção Psicopedagógica onde uma estratégia de intervenção é montada pelo orientador de ano para que esse aluno tenha êxito na avaliação somativa.

A terceira e última avaliação é a somativa, e visa verificar se o cadete atingiu as capacidades do conteúdo atitudinal de forma satisfatória, ou seja, teve nota superior a cinco para ser aprovado. Com o término da avaliação somativa, fica caracterizado o fim do processo de avaliação que será reiniciado no próximo ano.

Quanto ao tipo de avaliação é dividida em autoavaliação, avaliação lateral e vertical. A primeira é realizada pelo próprio cadete e possui caráter formativo e possibilita a coleta de dados auxiliando os orientadores de ano em possíveis intervenções e diagnósticos. Essa avaliação é considerada como uma das variáveis neste trabalho.

Na Seção II, Das modalidades da avaliação, do capítulo V, Da avaliação dos cadetes, a NIDACA deixa explícita os tipos de avaliação atitudinal que são desenvolvidas na AMAN.

**Art.19º A Avaliação Vertical é aquela realizada pelos instrutores e gera a Nota de Conceito Vertical (NCV).**

**Art. 20º A Avaliação Lateral é aquela realizada pelos discentes e gera a Nota de Conceito Lateral (NCL).**

**Art. 21º A Autoavaliação é realizada pelos discentes e terá sempre caráter formativo, auxiliando no acompanhamento do desenvolvimento atitudinal.**

A avaliação somativa atitudinal (nota de conceito vertical e lateral - NCV e NCL) tem impacto direto no grau do cadete, proporcionando a perda ou ganho de classificações dentro da turma devido a meritocracia. O impacto na nota está expresso nas NIDACA conforme a tabela abaixo.

Tabela 2 - Percentual do conceito sobre a nota anual dos cadetes da AMAN

Ano	Percentual do NCV na nota anual	Percentual do NCL na nota anual
1º	5%	5%
2º	5%	5%
3º	5%	5%
4º	10%	10%

Fonte: Brasil (2020)

A nota do conceito vertical é composta da média aritmética entre as avaliações das 18 atitudes, constantes do perfil profissiográfico, realizado pela comissão de avaliação composta pelos comandantes de subunidade e comandantes de pelotão. Já a nota do conceito lateral, é a média aritmética das 18 atitudes realizadas pelos demais cadetes integrantes da mesma seção/pelotão. Importante ressaltar que a avaliação lateral e a avaliação vertical são provas distintas e o cadete que obtiver nota inferior a 5,0 em qualquer umas das avaliações será considerado reprovado e deverá ser submetido à apreciação do conselho de ensino que ratificará ou retificará sua reprovação.

Buscando sempre o aprimoramento do processo de avaliação da AMAN, entende-se que se faz necessário a busca permanente de variáveis que possam auxiliar os cadetes a superar os desafios que a formação militar oferece e a ajudar os instrutores a entender melhor o componente humano.

### **3.5 Satisfação com a vida**

Em 1946, a Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu saúde como “um estado de completo bem-estar físico, e não a mera ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 1946).

Após um dos períodos mais conturbados da história que ficou conhecido como a II Guerra Mundial, a psicologia focou toda a sua atenção na recuperação e remediação de défices e patologias que advieram do conflito. Com o passar dos tempos, foi-se focalizando tendencialmente nos défices humanos, nas fraquezas e aspectos negativos da vida das pessoas, ignorando quase por completo, os outros dois objetivos da sua missão (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

No final da década de 1990, Martin Seligman, então presidente da Associação Psicológica Americana, produziu uma série de editoriais e artigos exortando a comunidade psicológica a atuar com maior foco nos aspectos positivos do desenvolvimento humano e suas potencialidades. Fenômenos como felicidade, otimismo, altruísmo, esperança, alegria, satisfação, entre outros, deveriam ser tratados com a mesma importância que a ansiedade, a depressão, a angústia ou a agressividade. A esta postura, que não nega os problemas humanos, mas concentra-se nos seus aspectos virtuosos e no desenvolvimento do ótimo, deu-se o nome de psicologia positiva (Linley et al., 2006).

Na psicologia positiva, de maneira geral, há uma busca pela compreensão dos aspectos positivos da experiência humana. No contexto do trabalho, os pesquisadores têm se esforçado

para construir conhecimentos que tragam evidências científicas sobre a qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho transformando-os em temas, cujo propósito é a compreensão de fatores psicológicos que constroem e compõem uma vida saudável (Siqueira & Padovam, 2008).

O construto felicidade apresenta como base o conceito de bem-estar. Autores como Diener (1984) definem o bem-estar como o conjunto de julgamentos e reações emocionais emitidas pelos seres humanos acerca do grau em que avaliam suas vidas, ou diversos aspectos dela como a família e o trabalho, de forma positiva e satisfatória. O conceito de bem-estar esteve inicialmente associado aos estudos da área econômica, relacionado ao significado de bem-estar material, mas nos anos 1960 a concepção transcendeu à dimensão do bem-estar econômico e se constituiu a partir de uma dimensão global. Dessa forma, passou-se a considerar o bem-estar para além das condições materiais de existência, avaliando-se o bem-estar na vida como um todo, o que inclui aspectos mais subjetivos, repercutindo diretamente no aumento dos estudos sobre o bem-estar subjetivo entre os anos de 1960 e 1980 (Galinha, 2008).

Segundo Boehs e Silva (2016), o conceito de bem-estar tem sido estudado na psicologia positiva, a partir de distintas perspectivas de análise, as quais podem ser classificadas em quatro áreas: bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar social e bem-estar no trabalho. O bem-estar subjetivo se relaciona com a perspectiva hedônica e é composto por três elementos, sendo eles: a satisfação com a vida, a presença de emoções positivas e ausência de emoções negativas (Ryan & Deci, 2001).

No presente trabalho será dado prioridade à satisfação com a vida, que integra o campo da psicologia positiva interessada nos fenômenos que contribuem para o funcionamento de pessoas, grupos ou instituições num estado ótimo (Gable & Haidt, 2005).

Os estudos sobre satisfação com a vida são bastante recentes na pesquisa científica em psicologia, caso se considere a tese de Wilson (1960) como origem deste campo de conhecimento. Por ser incipiente, e pelas traduções nem sempre fiéis à versão original, o conceito de satisfação é apresentado em diferentes formas, ora como qualidade de vida, condições de vida, estilo de vida e ora como bem-estar subjetivo (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

Satisfação com a vida, qualidade de vida, bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo. São muitos os temas que se confundem, sendo mais comum a confusão entre bem-estar subjetivo e satisfação com a vida.

O bem-estar subjetivo está diretamente ligado ao aspecto cognitivo dos indivíduos. Refere-se à percepção e ao julgamento que os mesmos têm em relação a sua vida, quando comparado com o meio social, cultural e histórico no qual está inserido. De modo geral, abrangendo dois componentes: (1) avaliações afetivas que estão relacionadas aos aspectos emocionais e (2) avaliações cognitivas relativas aos aspectos intelectuais a respeito da satisfação com a vida (Scorsolini-Comin, 2011; Diener & Biswas Diener, 2000; Diener, 1984).

Ainda com Pavot e Diener (1993), a satisfação com a vida é um construto que o indivíduo desenvolve pelo julgamento consciente de sua vida. Assim, pode se referir à vida de uma maneira geral ou, de forma mais específica, ser avaliada a partir de diferentes dimensões como: saúde, trabalho, moradia, relações sociais e autonomia (Joia, Ruiz, & Donalisio, 2007; Bastug, & Duman, 2010).

Entende-se que a satisfação com a vida é o grau em que uma pessoa avalia a qualidade geral de sua vida de forma positiva, ou seja, o quanto uma pessoa gosta da vida que está levando (Freire & Tavares, 2011). Para um indivíduo estar satisfeito com sua vida, o mesmo deve avaliar de forma positiva tanto os fatores cognitivos quanto os afetivos, e os acontecimentos negativos devem ser incorporados apenas como ensinamentos (Diener & Biswas Diener, 2000).

Satisfação com a vida não é sinônimo de felicidade. Uma diferença do termo satisfação com a vida sobre a palavra felicidade é que ela enfatiza o caráter subjetivo do conceito, se refere a uma avaliação global da vida e é considerada uma dimensão de natureza mais cognitiva. A satisfação com a vida reflete, ainda, a distância percebida pelo indivíduo em relação às suas aspirações, sendo assim, uma avaliação crítica de longo prazo. Já a felicidade pode ser considerada de carga afetiva e que se reporta as experiências emocionais imediatas, sendo o resultado de um equilíbrio entre os afetos negativos e positivos (Pavot & Diener, 1993; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002).

Para os jovens adultos, idade dos cadetes da AMAN, a satisfação com a vida está intimamente relacionada à possibilidade de emprego, crescimento intelectual, situação pessoal e financeira. A forma de atingir essa satisfação é a busca do seu lugar na sociedade por meio dos estudos e do trabalho, contudo os jovens adultos devido à insegurança sobre o futuro tendem constantemente a desenvolverem sentimentos negativos com relação a suas próprias vidas (Loewenstein, Read & Baumeister, 2003; Lichtenstein & Slovic, 2006; Marans & Stimson, 2011).

Segundo Bruni (2008), espera-se que os jovens que se encontram em idade universitária apresentem maior satisfação com a vida, pois percebem que terão mais capacidade de ter suas necessidades pessoais atendidas em diferentes áreas, além do desenvolvimento intelectual, da perspectiva de trabalho, da ampliação das relações sociais e de maiores possibilidade de lazer.

A satisfação com a vida tem sido amplamente investigada no contexto da Psicologia Positiva e define a avaliação subjetiva que o indivíduo faz de sua vida, podendo considerar tanto uma avaliação global, como diferentes aspectos da vida. De qualquer maneira, não é adequado considerar tal satisfação a partir de um avaliador externo. É, portanto, uma impressão geral do indivíduo. Em virtude disto que, neste trabalho, a satisfação com a vida está sendo relacionada com a autoavaliação dos Cadetes, que é a percepção de cada indivíduo sobre as 18 atitudes constantes do perfil profissiográfico do concludente do curso de oficiais da AMAN.

Devido a uma característica bem peculiar da formação do Oficial do EB, os cadetes não possuem uma relação positiva com a AMAN e conseqüentemente com a cidade de Resende. Muitos são os desafios, os sofrimentos as dificuldades encontradas por esses jovens voluntários. Geralmente são jovens, homens e mulheres, que muito cedo, deixam suas casas e o convívio com parentes e amigos, a procura de um sonho e de realização profissional, demonstrando uma maturidade e uma grande carga de responsabilidade para enfrentar esse desafio.

Outro fator importante da formação militar é a rotina de trabalho enfrentado por esses cadetes. Estudar, trabalhar, ser praticamente um atleta de alto rendimento em um sistema de internato, não é o sonho de vida da maioria dos jovens nesta idade (17 a 26 anos), em consequência muitos não se adaptam a rotina e acabam solicitando o trancamento de sua matrícula, não retornando para o término do curso. Este fato acaba sendo bem comum, principalmente durante o primeiro ano de formação e é uma das principais demandas encontradas pelo orientador de ano da Seção psicopedagógica.

Uma característica muito importante da formação e que acaba dando suporte e equilíbrio aos cadetes é a questão do voluntariado para prestar o concurso público para ingressar na AMAN. Em um estudo longitudinal com 2389 americanos, Calvo, Haverstick e Sass (2009), verificaram que o voluntariado, no momento da aposentadoria, tinha uma relação direta e positiva com a satisfação com a vida diferentemente dos profissionais que não eram voluntários ou participaram de programas de aposentadorias forçadas.

Com relação à avaliação da satisfação com a vida, existem vários instrumentos de medida, porém o *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), desenvolvido por Diener, Emmons, Larsen & Griffin, (1985), se destaca por estabelecer objetivos globais para o julgamento a respeito da própria vida e não em definir objetivos específicos (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; Pavot & Diener, 1993).

O instrumento utilizado na pesquisa será o *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) que é composto por 5 itens em modelo tipo Likert de cinco pontos com avaliação somatória. Os resultados podem ser absolutos ou relativos, com ponto neutro no escore 20. As faixas de classificação levando-se em consideração a pontuação são as seguintes: a) 35-31 extremamente satisfeito, b) 30-26 satisfeito, c) 25-21 moderadamente satisfeito, d) 20 neutro, e) 19-15 moderadamente insatisfeito, f) 14-10 insatisfeito e g) 9-5 extremamente insatisfeito.

### **3.6. *Mindfulness***

*Mindfulness* é um estado que pode ser treinado, no qual aprende-se a perceber pensamentos, sensações corporais e emoções no exato momento em que ocorrem, sem reagir de maneira impulsiva ou automática como normalmente se percebe. Com isso, o praticante aprende a fazer escolhas mais conscientes e funcionais, influenciando diretamente e de forma positiva na maneira como lidar com os desafios do cotidiano.

O conceito de *mindfulness* tem raízes nas tradições e nas práticas contemplativas budistas tradicionais, tendo como objetivo primário o desenvolvimento do bem-estar psicológico, podendo melhorar experiências psicológicas positivas, incluindo atenção, consciência, alegria e compaixão (Kabat-Zinn & Hanh 2009). Mesmo com suas origens tradicionais, Kabat-Zinn e outros estudiosos, buscam compreender a técnica e não a apresentam como uma meditação comum de práticas religiosas, mas sim como uma forma de prevenção e redução de estresse e melhora de desempenho nas mais diversas atividades laborais.

Na *Pali*, língua original dos ensinamentos budistas, o conceito *mindfulness* tem como origem a palavra *sati* que significa recordar-se continuamente do objeto de atenção. Assim, durante todo estado de *mindfulness* a pessoa está atenta, presente e consciente ao objeto de atenção, tanto na realidade externa, quanto na realidade interna (Siegel, Germer & Olendzky, 2009).

Mesmo sabendo do vínculo incontestável com a religião budista, este não é o foco desenvolvido neste trabalho. O objetivo é tratar a Atenção Plena de forma científica e de maneira que possa ser difundida como uma ferramenta de auxílio e de autoconhecimento para toda a população acadêmica.

*Mindfulness* é um tema ainda pouco familiar tanto para a população em geral quanto para a comunidade acadêmica brasileira. Ainda não há uma tradução consensual para este termo na língua portuguesa. Com isso, geralmente a própria palavra inglesa é utilizada ou ela é referida por meio das expressões, “observação vigilante”, “mente aberta” e “consciência plena” dentre outras (Hirayama, 2014).

Kabat-Zinn (2003) definiu *mindfulness*, que passa a ser referido no presente estudo como atenção plena, como a consciência que emerge da capacidade de prestar atenção, com propósito, no momento presente, sem julgamento, à experiência que acontece momento a momento.

A atenção plena é frequentemente descrita como uma sensação de estar totalmente presente e consciente no momento atual (Vandenberghe & Assunção, 2009; Siegel, Germer & Olendzky, 2009). Apesar de ser referida como característica que diferenciam as pessoas, a mesma pode ser treinada, sendo encontrados na literatura diversos programas com o intuito de oferecer treinamento em consciência plena, buscando benefícios para o bem-estar individual de maneira geral (Maddock, Hevey, & Eidenmueller, 2016; Khouryet al., 2013; Hülsheger, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013).

Ao melhorar substancialmente a qualidade da atenção das pessoas, as práticas de *mindfulness* tornam-se mais hábeis para encontrar respostas apropriadas em função das particularidades de cada situação, isto porque a sua premissa básica consiste no fato de que viver sob o comando do piloto automático não permite lidar de maneira flexível com a maioria dos aspectos relacionados com a vida, pelo contrário promove modos rígidos e altamente limitados de reagir ao ambiente (Kabat-Zinn, 1990). Assim, ao ficar a pessoa cada vez menos presa na teia dos comportamentos automáticos, melhora-se a regulação comportamental, que se relaciona normalmente com elevados níveis de bem-estar (Ryan & Deci, 2000).

Langer (2014), por sua vez, refere-se à consciência plena como um estado não automático de funcionamento cognitivo e comportamental, o que seria diferente de ser guiado por um modo automático (condição padrão), necessitando ser, por isso intencionalmente “ativado” durante as atividades cotidianas. Para essa autora, o fenômeno é explicado a partir dos estados *mindful* e *mindless*. *Mindful* é como um estado de pleno engajamento com o

momento presente, com o ambiente e com a atividade que se realiza, condição que leva à maior sensibilidade e se opõe ao estado *mindless*, sendo esse um estado de “modo de funcionamento automático”.

Atualmente, a consciência plena tem sido empregada de maneira central em diversas abordagens psicoterapêuticas. Como exemplos tem-se a Terapia Cognitiva-Comportamental baseada em *mindfulness* e aceitação (Lizabeth e Orsillo, 2010), a Terapia Comportamental Dialética (Linehan, 2015), a Terapia de Aceitação e Compromisso (Hayes, Strosahl & Wilson, 2012), o Programa *mindfulness* para redução de estresse (MBSR) (Kabat-Zinn, 2013), a terapia de Prevenção de Recaída Baseada em *Mindfulness* (MBRP) (Bowen, Chawla & Marlatt, 2010), a Terapia da Compaixão (Gilbert 2010) e mais recentemente a integração com abordagens psicodinâmicas (Stewart, 2014).

As pesquisas sobre a aplicação desta prática no contexto escolar são mais recentes, porém, promissoras. Zenner, Herrnleben-Kurz e Walach (2014) apontam importantes benefícios da aplicação da consciência plena no contexto escolar como a melhora da performance cognitiva e o aumento da resiliência ao estresse.

Em 2020, foi realizada pela Seção Psicopedagógica, em um de seus encontros com os cadetes do terceiro ano, uma dinâmica de grupo que foi explorado pela primeira vez na história da AMAN um exercício baseado na atenção plena. Os cadetes tiveram a oportunidade de durante 10 minutos, dentro de sala de aula, exercitar e aprender os benefícios da prática do *Mindfulness*. Mesmo sem ter o domínio da prática realizada, e sem uma pesquisa de satisfação feita com os cadetes, ficou claro através do *feedback* deixado pelos alunos na Seção Psicopedagógica, a satisfação em conhecer e utilizar a nova ferramenta apresentada em sala de aula.

É importante enfatizar também o que não é consciência plena. Willian e Penman (2015) destacam seis mal entendidos comuns quando se fala em consciência plena: (1) apesar de ter se desenvolvido principalmente dentro de tradições milenares como o Budismo, a Ioga e o Taoismo, a consciência plena não é uma religião, mas sim um método de treinamento mental e um modo de ser momento a momento; (2) não é complicado ou obscuro (o que não quer dizer que seja fácil) e não tem a ver com “sucesso” ou “fracasso” por chegar em algum estágio ou estado; (3) não vai entorpecer a mente nem atrapalhar seus objetivos de vida fazendo você adotar uma postura passiva ou resignada diante da vida; (4) não implica em aceitar o inaceitável, mas sim, ver o mundo com clareza para ser capaz de tomar atitudes mais sábias, para mudar o que precisa ser mudado; (5) não é uma técnica de distração visto que

trabalha justamente o oposto, a atenção ao momento presente; (6) e também não é uma busca por relaxamento apesar deste acontecer como subproduto da prática.

Para O'Morain (2015), a prática da consciência plena ajuda a manter a “cabeça fria” no ambiente e trabalho, e isso pode ser feito sem interferir nas suas funções e sem que ninguém perceba. Os benefícios serão notados em interações, planejamentos, criatividade e muitos outros aspectos da vida profissional. E mais: esses benefícios vão se refletir na sua vida social.

No contexto militar, alguns estudos foram realizados relacionando o *Mindfulness*. Destacam-se os estudos de Jonhson (2014), que pesquisou o fenômeno em fuzileiros navais Americanos da ativa com a proposta de minimizar os déficits cognitivos em relação a atenção e capacidade de memória de trabalho, atribuídos aos ambientes crônicos de estresse. Resultados indicaram que os fuzileiros que participaram do programa melhoraram seu desempenho funcional.

Como a atenção plena é uma atividade que pode ser aprendida ou desenvolvida pelos cadetes, foi verificado que existe uma grande quantidade de programas de celular disponibilizados gratuitamente, em todas as plataformas, no idioma inglês e português, que servem de apoio ao praticante. Essa realidade proporciona ao cadete acesso à informação, autodesenvolvimento e o transforma em um polo disseminador do *mindfulness*, auxiliando companheiros ou simplesmente por curiosidade em conhecer uma nova atividade.

Da mesma forma que possuímos os meios eletrônicos mais modernos para auxiliar os praticantes da atenção plena, temos ainda a forma tradicional, ou seja, livros publicados abordando o tema. Vasta é a literatura sobre atenção plena, e na língua portuguesa isso não é diferente. Um excelente exemplo é o livro “Atenção Plena, como encontrar a paz em mundo frenético de Mark Willians e Danny Penman (2015), da editora Sextante. Em suas 160 páginas, os autores de forma simples e direta orientam o leitor como realizar e a entender melhor a prática da atenção plena em poucos minutos diários. A maioria dos exercícios propostos no livro são realizadas no máximo em quinze minutos, característica muito importante, principalmente para o cadete, que possui uma vida extremamente corrida e atribulada.

No Brasil, ainda temos poucos estudos relacionados à atenção plena em contexto militar. A maior parte dos estudos realizados aborda a experiência vivida por policiais militares em ambientes estressores e como a prática da consciência plena está ajudando a diminuir as taxas de afastamento do serviço. Esse dado mostra a relevância em estudar e

aprofundar os conhecimentos no assunto, principalmente em um momento de transformação na formação o Oficial do Exército Brasileiro.

### **3.7 Escala de avaliação das competências transversais.**

Com a definição do perfil profissiográfico e conseqüentemente a definição das atitudes que seriam avaliadas durante a formação dos oficiais, muitos estudos foram realizados com o intuito de conhecer e validar cientificamente todos os processos realizados pela Seção Psicopedagógica, tornando a Seção um polo de desenvolvimento de tecnologia e de desenvolvimento humano na Região Sul Fluminense e no âmbito das Forças Armadas uma das principais instituições com o pendor para o desenvolvimento atitudinal de seus alunos.

Um importante estudo realizado foi a Escala de Avaliação de competências transversais do oficial do Exército Brasileiro. Estudo desenvolvido por militares experientes do EB que serviram na AMAN e conhecem com profundidade a Seção Psicopedagógica. O General Novaes, antigo comandante da AMAN, os Coronéis Sgnaolin e Hamilton ex chefes da Seção Psicopedagógica e o Major Sozzi, orientador da Seção, utilizando a ferramenta P4A desenvolveram um instrumento de autoavaliação com base nas 18 atitudes.

Participaram do estudo 694 cadetes do segundo e terceiro ano do curso da AMAN, com faixa etária de 18 a 25, sendo 358 do segundo ano, representando 51,6% do efetivo total e 326 cadetes do terceiro ano que representa 48,4%.

Os conteúdos atitudinais foram avaliados utilizando o P4A e cada cadete realizou a autoavaliação respondendo de 1 a 5 o grau em que acreditava ser na referida competência, independente da atividade realizada. Para atingir os objetivos do estudo foram utilizados os programas SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e AMOS (*Analysis of Moment Structures*).

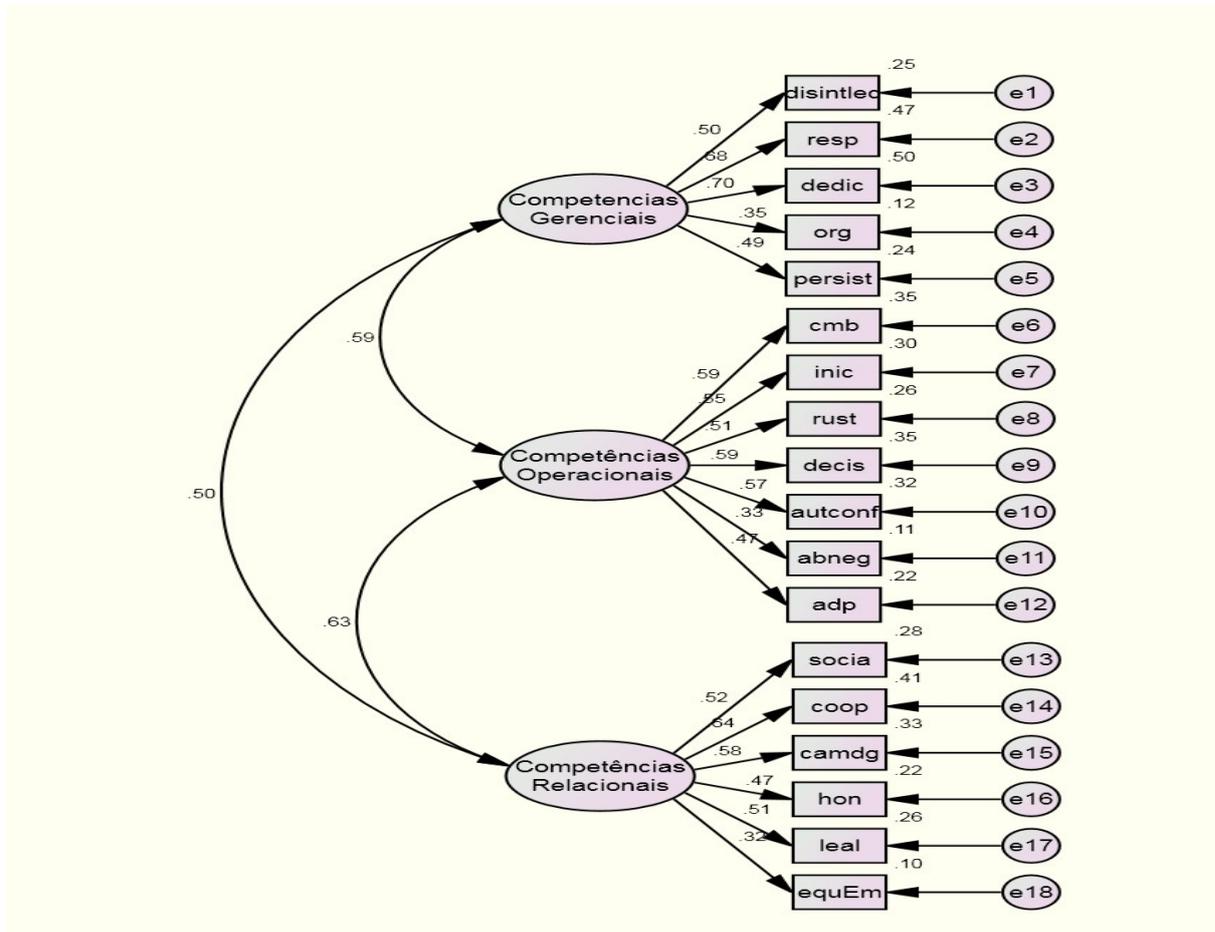
Como resultado do estudo foram obtidos três fatores. O primeiro fator foi constituído por cinco competências e foram relacionadas às atividades administrativas contendo as seguintes atitudes (disciplina intelectual, organização, dedicação, responsabilidade e persistência). O referido fator foi nomeado de **Competências Gerenciais**.

O segundo fator foi formado por sete itens que se referem às competências relacionadas ao aspecto operacional vivenciado pelos militares ao longo da carreira (combatividade, rusticidade, autoconfiança, iniciativa, decisão, abnegação e adaptabilidade). O fator recebeu o nome de **Competências Operacionais**.

O terceiro fator foi constituído por seis itens que estão relacionados às competências voltadas para o relacionamento interpessoal (camaradagem, sociabilidade, lealdade, honestidade, cooperação e equilíbrio emocional). O fator recebeu o nome de **Competências Relacionais**.

Foi realizada também a análise fatorial confirmatória (AFC), visando obter maior confiabilidade do instrumento, sendo que a sua estrutura ficou assim esquematizada.

Figura 3: AFC da Escala de Competência



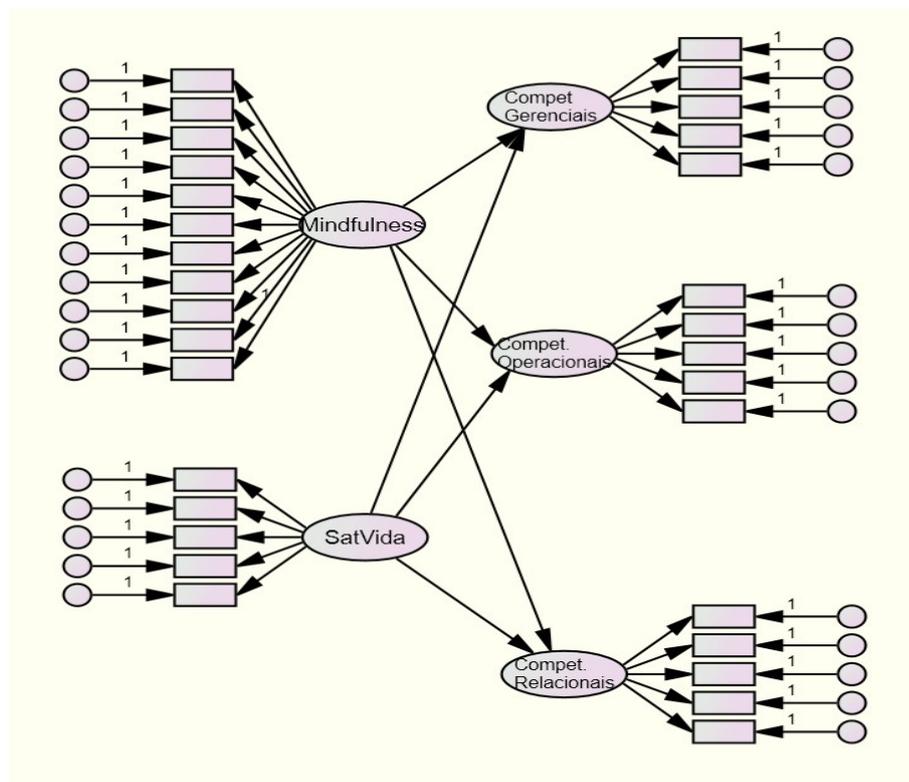
Fonte: Instrumentos de Medida em Contexto Militar

Com os dados obtidos do estudo foi possível afirmar que as competências utilizadas na investigação e conseqüentemente utilizadas na avaliação dos cadetes podem ser consideradas a partir de um instrumento de autoavaliação.

Este estudo, pela importância demonstrada, foi publicado no livro " Instrumentos de Medida em Contexto Militar" nas páginas 231 a 242 e hoje serve de base para inúmeros outros estudos onde o perfil profissiográfico é levado em consideração.

Tendo por base o estudo feito com as atitudes acima exposto, será relacionado com as duas variáveis presentes neste trabalho, a satisfação com a vida e a atenção plena, ficando assim estruturado de acordo com a figura abaixo.

Figura 4: Influência da Satisfação com a vida e *Mindfulness* sobre as competências



Fonte: O autor

## 4 Método

### 4.1 Participantes

Com relação aos participantes, o presente estudo foi marcado por 3 fases distintas de coleta. Havia a possibilidade de um cadete participar de uma e não estar presente nas demais fases. A divisão ocorreu devido à adequação da pesquisa ao tempo destinado à Seção Psicopedagógica.

A primeira fase teve por objetivo a coleta de dados referentes à escala de Satisfação com a Vida (anexo "A"). Ocorreu no primeiro semestre de 2019, com a participação de 315 cadetes do terceiro ano. A faixa etária dos participantes variou entre 19 e 26 anos com integrantes de ambos os sexos. A pesquisa foi identificada e a participação voluntária através do preenchimento de formulários impressos contendo o instrumento de pesquisa e tabulados eletronicamente através de escâner.

A segunda fase se caracteriza pela coleta de dados referentes à Atenção Plena (anexo "B") e teve a participação de 315 cadetes de todas as especializações oferecidas pela AMAN. Em relação à faixa etária, preenchimento da pesquisa e tabulação foi idêntica à primeira fase e ocorreu no segundo semestre de 2019.

A terceira fase foi a coleta de dados das autoavaliações de todos os 315 cadetes participantes do terceiro ano de 2019. Tal coleta se fez com os dados inseridos no sistema de avaliação do cadete, constantes da Ficha de Conceito Anual, que anualmente é utilizado para a realização da avaliação atitudinal. A coleta foi realizada por meio eletrônico a partir de bancos de dados da própria Seção Psicopedagógica da AMAN. Os dados coletados nesta fase foram utilizados exclusivamente para fins deste estudo e a identidade de todos os avaliadores e avaliados foi preservada, tendo em vista o sigilo necessário com estas informações pessoais que tem por característica a geração de direitos.

A aplicação dos instrumentos em nada mudou a rotina acadêmica, com isso o cadete que estava envolvido em outra atividade ou serviço de escala, no dia da coleta dos dados, não compôs a amostra da pesquisa. Fato esse que justifica a diferença no número de participantes entre as distintas fases de coleta de dados.

Importante salientar que a pesquisa foi uma das primeiras a possuir integrantes do sexo feminino respondendo o instrumento. Fato este que torna a pesquisa apenas o início da nova realidade da inserção do sexo feminino na AMAN.

## 4.2 Instrumentos

Para mensuração do *mindfulness* (anexo "B") foi utilizada a escala de *Mindfulness* composta por 16 itens em sua versão inicial, desenvolvida pela doutoranda em psicologia Daniela Vergueiro pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, que foi apresentada no IX Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (IX CBPOT) em 2020.

Para mensuração da satisfação com a vida do cadete foi utilizada a Escala de Satisfação com a vida (anexo "A") desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen & Griffin, (1985). Trata-se de um instrumento composto por cinco itens em formato Likert de cinco pontos: 1 “Nunca”, 2 “Quase nunca”, 3 “Às vezes”, 4 “Com alguma frequência” e o 5 “Muito frequentemente”. Tal instrumento tem sido amplamente utilizado em diversas populações e culturas com o objetivo de avaliar o quanto as pessoas estão satisfeitas com suas vidas.

A escala de satisfação com a vida foi projetada pautando-se no componente cognitivo de bem-estar subjetivo com a finalidade de avaliar o julgamento global da pessoa sobre a satisfação com a vida, apresentando itens de natureza global que se mantêm unidos em uma única dimensão (Pavot & Diener, 1993).

## 4.3 Procedimentos

Durante todo o processo de preenchimento dos instrumentos sobre *Mindfulness* e Satisfação com vida os cadetes foram orientados por membros da Seção Psicopedagógica, onde os participantes foram contatados em sala de aula e orientados a preencherem os questionários impressos disponibilizados.

Os questionários foram respondidos individualmente e foi facultada a participação ou não em ambas as atividades. Todos os que participaram forma voluntários e assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme Anexo "C"

Os dados referentes aos resultados de avaliações atitudinais que constam das Fichas de Conceito Anual dos cadetes foram extraídos de forma direta da intranet da AMAN, pela Seção Psicopedagógica.

## 5 Resultados e Discussões

O presente trabalho almejou o aprimoramento do curso de formação de oficiais da linha combatente ao trazer ferramentas para que os cadetes promovam a melhoria de seus desempenhos durante sua formação, promovendo e contribuindo nos índices de qualidade de vida e saúde mental dos alunos.

Os dados encontrados serão disponibilizados com os integrantes da Seção Psicopedagógica, para que seus orientadores possam entender e aprimorar seus atendimentos melhorando assim o apoio fornecido aos cadetes que venham a procurar a Seção. Ao mesmo tempo, os dados serão fornecidos ao comando da AMAN e da EsPCEX com vistas a auxiliar as duas instituições na formação do futuro oficial do Exército Brasileiro.

Para a análise dos dados, foi necessário verificar as qualidades psicométricas dos instrumentos com os participantes do estudo, pois validade e fidedignidade são aspectos que dizem respeito não ao instrumento em si, mas aos dados coletados com um determinado instrumento, em uma dada amostra e em um determinado período de tempo.

No caso dos instrumentos que já contam com validação para amostras brasileiras, é recomendado que seja feita a análise fatorial confirmatória (AFC) dos dados coletados, como é o caso da Escala de satisfação com a vida e da escala de *mindfulness* utilizadas neste estudo.

A análise fatorial confirmatória (AFC) é um método de análise que pertence à família das técnicas de modelagem de equações estruturais (SEM). Esta técnica permite a verificação de ajustes entre os dados observados e um modelo hipotetizado, o qual é baseado na teoria que especifica as relações causais hipotéticas entre fatores latentes (variáveis não observáveis) e suas variáveis indicadoras (observáveis).

### 5.1 Análise fatorial confirmatória da escala de Satisfação com Vida.

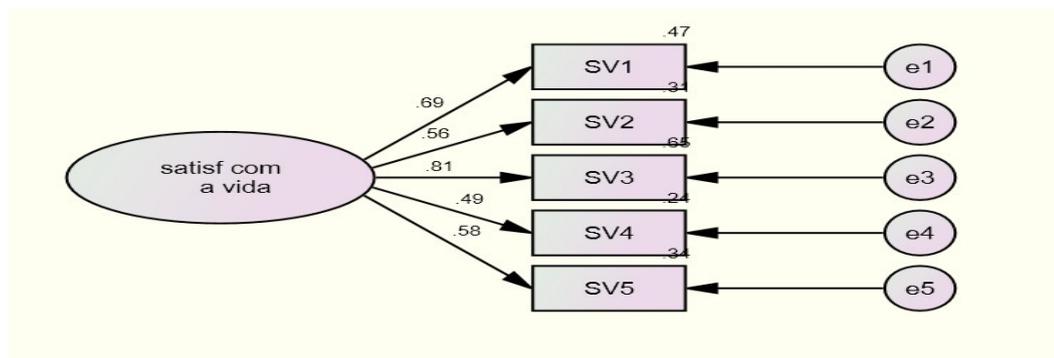
Os resultados da análise fatorial confirmatória (AFC) apontaram para a adequação do uso da escala de satisfação com a vida no contexto dos cadetes da AMAN. A AFC permite ao pesquisador a reprodução do processo com vistas a verificar e confirmar as relações entre as variáveis estudadas. Dessa forma, os dados coletados são inseridos no modelo e é avaliado o seu grau de adequação. Uma das bases desta ferramenta estatística encontra-se na verificação do CAIC (*Consistent Akaike's Information Criterion*), que é um indicador que ajuíza a

adequação de um instrumento em relação ao outro. Desta forma, quanto menor for o valor do CAIC mais alta é a adequação de um instrumento em relação ao comparado.

O modelo está representado na Figura 5 e os resultados indicam pela sua adequação para fins de pesquisa e diagnóstico para o universo estudado, mostrando assim que a escala pode ser utilizada nas fileiras das Forças Armadas Brasileiras em futuros estudos com a mesma temática.

Para os procedimentos de análise fatorial confirmatória da escala de satisfação com a vida foi considerado o modelo original com 5 itens. Tal estratégia foi adotada tendo em vista que o modelo original, obteve melhores valores nos índices utilizados em Ciências Humanas e Sociais (GFI, AGFI, CFI, RMSEA e CAIC), conforme Tabela 3, sem necessidade de ajustes.

Figura 5: análise fatorial confirmatória da escala de Satisfação com a vida



Fonte: o autor

A análise fatorial confirmatória corroborou para o modelo unifatorial da escala de satisfação com a vida, que reflete a forma como o indivíduo consegue perceber a satisfação com a vida que o mesmo possui.

Como pode ser visto na Tabela 3, foram obtidos índices satisfatórios nos principais indicativos utilizados em Ciências Humanas e Sociais. Não foram necessários ajustes no modelo obtido.

Tabela 3- Índices esperados e observados em relação ao modelo do estudo da satisfação com a vida

Indicadores	Valor obtido	Valor ideal
CAIC	89,070	-
RMR	0,037	Menor que 0,05
GFI	0,979	Acima de 0,80
AGFI	0,938	Acima de 0,80
CFI	0,967	Próximo a 1
RMSEA	0,088	Menor que 0,10

Fonte: o autor

Na Tabela 3 os índices da escala de satisfação com a vida estão dentro dos parâmetros aceitáveis. O RMR (*Root Mean Square Residual*) é um índice que compara o modelo teórico com os dados pesquisados. Valores abaixo de 0,08 configuram índices aceitáveis na validação de uma ferramenta avaliativa. No estudo em questão, a escala obteve **0,037**, valor atendível de acordo com as medidas de referência (Hooper; Coughlan & Mullen, 2008).

O GFI (*Goodness-of-Fit Index*) e o AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*) são índices considerados de "bom ajuste", avaliam o quão próximos estão o modelo de hipótese a matriz de covariância. Valores igual a 1 são ajustes perfeitos, instrumentos ajustados estão acima de 0,8. Na escala, os valores do GFI e do AGFI foram de **0,979** e **0,938**, respectivamente, indicadores de instrumento regulado (Baumgartner & Hombur,1996).

O *Comparative Fit Index* (CFI), assim como os GFI e AGFI, é um índice de ajustamento. O CFI avalia as discrepâncias entre os dados e o modelo de hipótese. Valores do CFI variam de 0 a 1, porém quanto mais próximos de 1 é um indicativo de modelo bem ajustado. Na escala unidimensional, o valor do CFI foi de **0,967**. (Baumgartner & Hombur,1996).

O RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) contrário do RMR testa o desajustamento do modelo, valores altos resultam em instrumentos desadaptados. Índices aceitáveis variam de 0,05 a 0,08, apesar de ser toleráveis valores abaixo de 0,10. A escala obteve **0,088**, resultado dentro do intervalo aceitável. (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008).

Assim, conclui-se que as análises realizadas apontam para uma adequação do instrumento proposto para a investigação ao contexto dos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras e conseqüentemente em escolas ou instituições com as mesmas características.

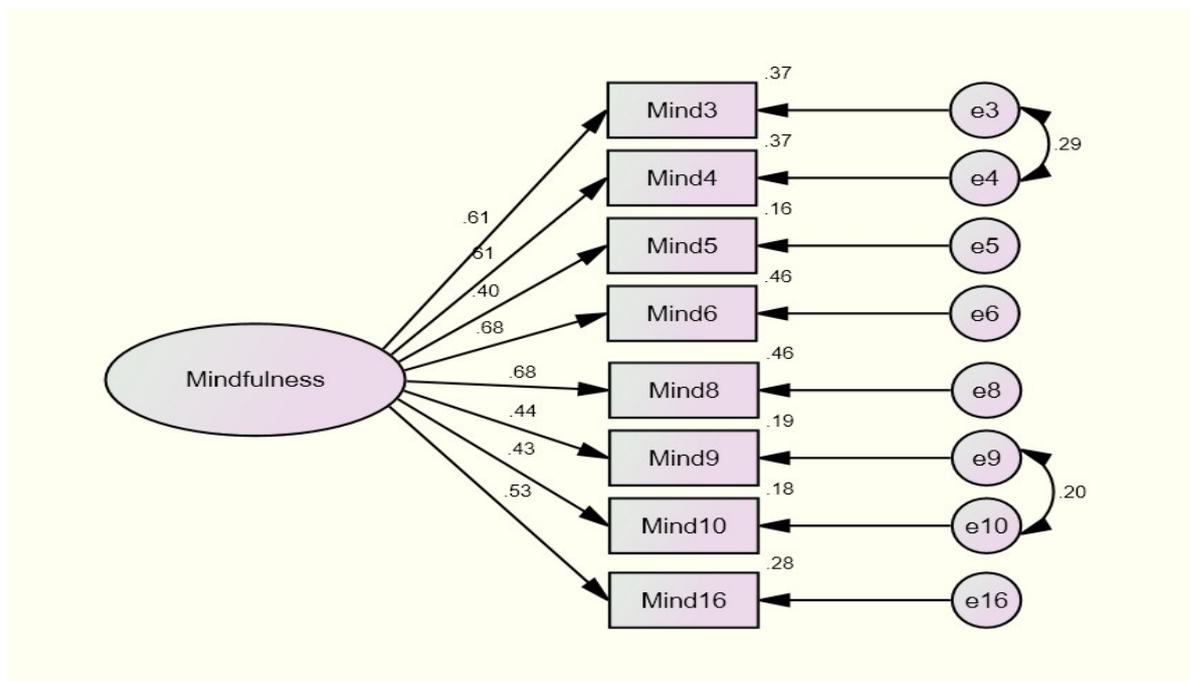
## 5.2 Análise fatorial confirmatória da escala de *Mindfulness*

Assim como foi realizado com a escala de satisfação com a vida, a escala de *mindfulness* também foi procedida da AFC que foi sustento para a adequação e consequente uso da escala no contexto dos cadetes da AMAN.

O modelo está representado na figura 6 e os resultados corroboram o que foi acima descrito, que a escala está adequada para pesquisa e diagnóstico para o universo estudado.

Para os procedimentos da AFC foi considerado inicialmente o modelo original com 16 itens reunidos em um único fator. Entretanto após a análise estatísticas dos dados, optou-se por um modelo alternativo com apenas 8 itens (3, 4, 5, 6, 8, 9, 10 e 16). Tal estratégia foi adotada tendo em vista que o modelo original, após a retirada dos itens 1, 2, 7, 11, 12, 13, 14 e 15, obteve melhores valores nos índices utilizados em Ciências Humanas e Sociais (GFI, AGFI, CFI, RMSEA), sem a necessidade de ajustes. Além disso, os itens retirados apresentaram carga fatorial baixo de 0,30.

Figura 6: Análise Fatorial confirmatória da escala de *Mindfulness*



Fonte: o autor

A análise fatorial confirmatória, após a retirada dos itens 1, 2, 7, 11, 12, 13, 14 e 15, corroborou para o modelo unifatorial " *Mindfulness*", conforme a figura 6 de fonte do próprio

autor. A escala completa utilizada na coleta de dados pode ser analisada e observada no anexo "B".

Pode-se observar na tabela 4, que foram obtidos índices satisfatórios nos principais indicativos utilizados em Ciências Humanas e Sociais.

Tabela 4- Índices esperados e observados em relação ao modelo do estudo do *Mindfulness*

Indicadores	Valor obtido	Valor ideal
RMR	0,043	Menor que 0,05
GFI	0,966	Acima de 0,80
AGFI	0,932	Acima de 0,80
CFI	0,950	Próximo a 1
RMSEA	0,070	Menor que 0,10

Fonte: o autor

Assim, conclui-se que as análises realizadas apontam para a adequação do instrumento proposto para a investigação no contexto dos cadetes da AMAN.

### 5.3 Correlação entre as variáveis do estudo

O coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ), também conhecido de correlação linear ou simplesmente  $r$  de Pearson, é o grau de relação entre duas variáveis quantitativas e apresenta o grau de correlação através de valores situados entre -1 e +1. Quando este coeficiente se aproxima de 1, quando uma variável aumenta a outra também aumenta (correlação positiva). Já quando o coeficiente se aproxima de -1, quando uma aumenta a outra diminui (correlação negativa).

Tabela 5: Coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo

Variáveis	1	2	3	4
1. Satisfação com a vida	-			
2. <i>Mindfulness</i>	0,343**	-		
3. Dimensões gerenciais	0,177**	0,258**	-	
4. Dimensões operacionais	0,248**	0,147**	0,549**	-
5. Dimensões sociais	0,302**	0,305**	0,601**	0,587**

Fonte: Análises geradas pelo software SPSS com os dados da presente pesquisa

Antes de iniciar as interpretações das correlações, cabe lembrar que está sendo abordado no estudo a autoavaliação, ou seja, a forma como o cadete percebe e interpreta a si mesmo. A autoavaliação é a própria opinião dividida nas 3 grandes dimensões (operacional, gerencial e social).

Quanto à **satisfação com a vida** verifica-se que houve uma forte correlação positiva e significativa com o *mindfulness*, conforme hipotetizado pela teoria. As correlações em relação às 3 grandes dimensões da autoavaliação da avaliação atitudinal, também foram positivas e significativas tendo como destaque a correlação com a dimensão social que possuiu maior destaque.

O *mindfulness* correlacionou-se com a satisfação com a vida de forma forte, positiva e significativa, também hipotetizado pela teoria. Em relação à avaliação atitudinal levando-se em consideração a autoavaliação, as correlações foram fortes positivas, tendo também como destaque principal a correlação com a dimensão social.

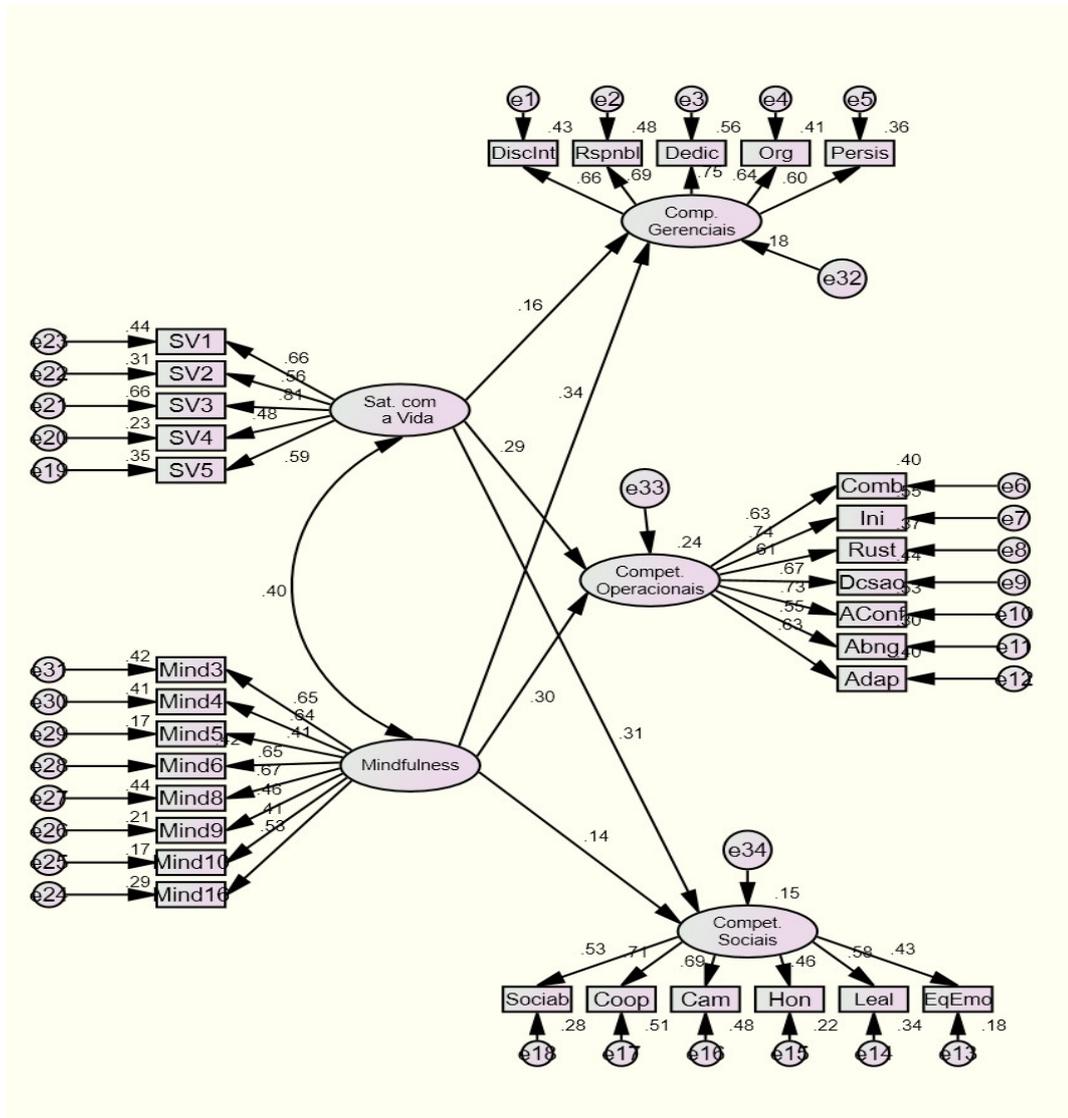
Por fim, as correlações **entre as três dimensões da autoavaliação** da avaliação atitudinal tiveram uma correlação fortíssima e positiva, tendo como destaque a correlação entre as dimensões gerencial e social. Tais correlações fortíssimas confirmam o estudo realizado pela Seção Psicopedagógica quando do início da implementação da avaliação atitudinal para os cadetes.

#### 5.4 Modelo geral do Estudo

Com o objetivo de apresentar um modelo contendo as variáveis do estudo, foi elaborado um modelo explicativo da associação entre a satisfação com a vida, *mindfulness* e as competências presentes no perfil profissiográfico do oficial combatente da AMAN.

O modelo abaixo (Figura 7 – Modelo geral do estudo), buscou apresentar graficamente, a correlação entre as variáveis.

Figura 7 – Modelo Geral do Estudo



Fonte: o autor

Como pode ser observado na tabela 6, contendo os índices de ajustes do modelo geral do estudo, foram obtidos índices satisfatórios nos principais indicativos utilizados em Ciências Humanas e Sociais.

Tabela 6 – Índices de ajuste do modelo geral do estudo

Índices	Valor ideal	Valor obtido sem ajustes	Valor obtido com ajustes
$X^2/gl$	Abaixo de 0,05	2,818	2,318
GFI	Acima de 0,80	0,803	0,832
AGFI	Acima de 0,80	0,771	0,803
CFI	Acima de 0,80	0,757	0,826
RMSEA	Abaixo de 0,1	0,076 (0,071-0,081)	0,064 (0,059-0,070)

Fonte: o autor

### 5.5 Comparação entre os 3 tipos de avaliação das competências transversais

Para atingir o terceiro objetivo específico do presente estudo, foi utilizado o coeficiente de correlação linear de Pearson entre os três tipos de avaliação das competências transversais realizados: autoavaliação, avaliação por pares (lateral) e avaliação por superiores (vertical).

Como pode ser observado na tabela 7, o cálculo correlacional revelou resultados significativo entre os 3 tipos de avaliação, à exceção da autoavaliação, que mesmo possuindo uma correlação positiva não possuiu resultados expressivos como os encontrados entre as avaliações vertical e lateral. Entretanto, uma grande questão surge a partir da análise dos dados: as avaliações lateral e vertical se aproximam bastante, enquanto que a autoavaliação se apresenta como uma análise bastante diferenciada. Dito de outra maneira, um mesmo fenômeno está sendo avaliado de maneira bastante distinta.

Tabela 7 - Coeficiente de Correlação Linear de Pearson entre as 3 avaliações das competências transversais.

Avaliação		1	2	3	4	5	6
	1. Gerencial	-					
Vertical	2. Operacional	0,860**	-				
	3. Social	0,757**	0,759**	-			
	4. Gerencial	0,697**	0,677**	0,713**	-		
Lateral	5. Operacional	0,580**	0,590**	0,707**	0,887**	-	
	6. Social	0,667**	0,733**	0,681**	0,908**	,902**	-
	7. Gerencial	0,239**	0,211**	0,139*	0,314**	0,222**	0,247**
AutoAval.	8. Operacional	0,058 <sup>n.s.</sup>	0,067 <sup>n.s.</sup>	0,128*	0,201**	0,296**	0,224**
	9. social	0,193**	0,240**	0,113*	0,223**	0,244**	0,337**

n.s. – não significativa; \* - significativa ao nível de 0,05; \*\* - significativa ao nível de 0,01.

Fonte: Autor, análises geradas pelo software SPSS com os dados da presente pesquisa

Da interpretação da Tabela 7, acima, pode-se tirar algumas conclusões que auxiliam no entendimento do fenômeno que se descortinou exposto em números.

É notório que a autoavaliação se distanciou da avaliação lateral e vertical e uma das prováveis respostas é que a autoavaliação possui componentes que não devem ser desprezados, como o autoconhecimento, de um jovem que está iniciando sua profissão, na imaturidade da pouca idade, revelando um aspecto correlato ao dito “ego”.

O ego e a vaidade, provenientes do mesmo, acabam influenciando sua autopercepção, e refletindo diretamente na sua autoavaliação, representada em números (notas dadas para as atitudes avaliadas). Como o aluno se vê e se percebe, perante seus superiores, pares e subordinados, sendo essa, uma característica importante e com um potencial bastante elevado e relevante que leva aos resultados obtidos nas correlações na tabela 7.

Outro ponto que deve ser levantado, principalmente levando-se em consideração as diferenças entre as avaliações, é que a autoavaliação não entra no computo para a formação da nota final da avaliação atitudinal do cadete, em outras palavras, ela acaba sendo uma avaliação que possui seu foco voltado para o autoconhecimento e a autopercepção do cadete, entretanto, acaba não influenciando na aprovação ou reprovação do aluno. A não interferência na nota do cadete acaba revelando outra importante característica dessa avaliação da carreira militar, que é a meritocracia. Para os alunos da AMAN, a meritocracia se resume a uma importante fase acadêmica que é a primeira escolha de Unidade da sua carreira, que logo se

inicia. Essa escolha acontece no último ano de formação, e as notas das avaliações atitudinais (lateral e vertical) dos quatro anos, possuem a capacidade de alterar a classificação final do cadete e conseqüentemente mudar a primeira escolha de unidade da sua carreira.

Abordando agora a avaliação lateral e vertical em suas semelhanças, assim como foi constatado nas correlações entre as duas, na tabela 7, deve-se levantar alguns pontos. As duas avaliações são as responsáveis pela aprovação, reprovação ou mesmo o jubramento dos cadetes durante todo o período de formação. Possuem uma importante característica em comum, as duas avaliações são auditadas minuciosamente pelos orientadores de ano da Seção Psicopedagógica, para que as mesmas não sofram erros de avaliação, constantes do Anexo H, evitando com isso, que alguns cadetes sejam prejudicados em relação a aprovação ou reprovação, acarretando com isso prejuízo em relação à meritocracia.

Outra característica relacionando as avaliações vertical e lateral referem-se aos avaliadores. Nestas avaliações, os responsáveis por observar e avaliar não possuem acesso à avaliação recebida pelos subordinados no caso da avaliação vertical, ou pelos companheiros no caso da avaliação lateral, ou seja, a avaliação vertical não influencia a lateral. Abordando a forte correlação entre as duas avaliações pode-se concluir que o processo de formação atitudinal da AMAN está funcionando da maneira como o Exército pretende. A forte correlação mostra que o mesmo evento está sendo observado da mesma maneira pelos instrutores e alunos envolvidos no processo.

Ainda analisando a forte correlação, pode-se fazer a seguinte conclusão: como os dados foram coletados com os cadetes do terceiro ano da AMAN, ou seja, quarto ano de formação, é natural que o amadurecimento profissional e pessoal já seja observado, visto que, os alunos já ultrapassaram a metade do período de formação. Em virtude dessa característica pode-se concluir que os cadetes do terceiro ano estão observando e avaliando as competências da mesma forma que seus instrutores, que já possuem experiência de no mínimo 3 anos de formados. Essa análise mostra o nível de excelência do trabalho realizado pela Seção Psicopedagógica e pelos instrutores da AMAN, que possuem a tarefa de "FORJAR" o espírito militar em cada cadete.

Pode-se também concluir que devido à semelhança das avaliações vertical e lateral, o fenômeno, mesmo sendo observado por militares distintos e com experiências diversas, demonstra ser a avaliação mais próxima do real e sem emoções, ou seja, o fenômeno está sendo observado e avaliado pelos participantes do processo sem filtro, de forma correta e proporcionando assim mais segurança, fidedigna a todo o processo de avaliação do futuro oficial do Exército Brasileiro.

## 6 Conclusão

Este estudo apresenta a profissionais de saúde (psicólogos), instrutores da AMAN, psicopedagogos e futuros leitores, informações relevantes sobre as Forças Armadas, sobre a AMAN e principalmente sobre a Seção Psicopedagógica da AMAN no que tange o desenvolvimento atitudinal dos seus cadetes.

A conclusão deste estudo é um momento ao mesmo tempo empolgante e desafiador, pois mostra o aumento do interesse dos militares por estudar as suas características e ampliar o conhecimento sobre a instituição que desde muito cedo integrou. Tem conferido aos envolvidos na formação do futuro Oficial do Exército um papel central, a mais de dois séculos, de assegurar que os jovens oficiais estejam prontos para conduzir suas funções e se conhecendo um pouco melhor, tendo a real noção de suas potencialidades e oportunidade de melhorias.

O presente estudo teve por objetivo geral investigar os fenômenos da Atenção Plena e Satisfação com a Vida nos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras, assim como a possível associação destas variáveis com os resultados da Avaliação Atitudinal (autoavaliação). A intenção da pesquisa foi a busca de variáveis que auxiliassem os cadetes em seu desempenho e desenvolvimento das atitudes, componentes do perfil profissiográfico e servissem de suporte para ultrapassar as agruras e desafios da formação militar.

A carreira militar caracteriza-se por ser uma profissão em que os desafios e a prontidão são sempre demandados de seus integrantes. Militares mais preparados física e psicologicamente, conhecedores de suas limitações e potencialidades se tornam imprescindíveis. Situações de alta complexidade e o perigo constante são a rotina destes profissionais. Por esse motivo a necessidade de novos estudos relacionados ao desenvolvimento atitudinal e psicológico devem ser incentivados.

A satisfação com a vida e o *Mindfulness*, atuam como medidas potencializadoras para que os jovens militares e futuros oficiais do Exército Brasileiro, possam ter ferramentas viáveis e eficazes para essas novas demandas que a profissão e a sociedade demandam destes profissionais. Também são belas opções no auxílio aos cadetes durante o período de formação, com duração de cinco anos, para que foquem no período presente e percebam o real motivo pelo qual escolheram a carreira das armas.

Os estudos na área militar sobre satisfação com a vida e *mindfulness* são praticamente nulos no âmbito da Força Terrestre, um número maior de pesquisas abrangendo estas duas variáveis encontra-se relacionados com os profissionais de saúde e em escolas respectivamente. A pesquisa buscou validar e adaptar instrumentos voltados para a realidade

da caserna, por entender que suas características e peculiaridades não estão presentes no público civil.

A Seção Psicopedagógica da AMAN tem como uma de suas principais missões aconselhar e acompanhar psicopedagogicamente os cadetes que, por algum motivo, estão apresentando comportamentos e reações disfuncionais. Durante os quatro anos como psicopedagogo, foi possível observar o conflito gerado entre militares que não se adaptaram à nova realidade. Os cadetes, em sua maioria, não sabendo lidar com as exigências do Curso de Formação e a frustração, apresentava a desmotivação com a profissão escolhida. A validação destes instrumentos vão auxiliar em futuras intervenções psicopedagógicas e otimizar a ação para a melhoria do processo ensino-aprendizagem.

Os estudos de satisfação com a vida e *mindfulness*, conciliados com as outras pesquisas realizadas pela Seção Psicopedagógicas, permitirão uma possível depuração e adequação do perfil profissiográfico do Oficial combatente do Exército, permitindo assim futuras ações no ensino, com o objetivo de adaptar os militares em formação ao duro e extenuante perfil exigido para a nobre missão de ser oficial do Exército Brasileiro.

A adaptação da escala de *Mindfulness* para o universo estudado obteve resultados ajustados e adequados para um instrumento avaliativo, contudo, perdeu alguns itens (1,2,7,11,12,13,14 e 15). A escala foi reduzida para 8 itens e permaneceu com um fator, *mindfulness*. A validação possibilitará futuros estudos e acompanhamento daqueles já avaliados.

A escala de satisfação com a vida não sofreu processo de adaptação para a amostra de militares, a aplicação foi direta e demonstrou bons resultados, significativos nas correlações com os demais instrumentos utilizados no presente estudo. Por ser uma escala com apenas 5 itens poderá ser aplicada junto a outros instrumentos dentro de uma dinâmica da Seção Psicopedagógica sem onerar o tempo destinado a aula e a atenção do participante.

A correlação entre as variáveis do estudo confirma a associação entre a satisfação com a vida e o *mindfulness* mostrando assim que essas duas variáveis podem ser importantes ferramentas durante a formação do futuro oficial, sugerindo assim que as duas variáveis atuam como fator protetor, a medida que a instituição anualmente proporciona novos desafios para que os cadetes consigam superá-los.

Cabe ressaltar que a satisfação com a vida e o *mindfulness* são conceitos pouco difundidos entre a população brasileira e conseqüentemente pouco difundida no meio militar. Com o estudo, foi verificado que é totalmente possível passar tais conhecimentos aos cadetes, tirando assim a teoria contida nos livros e estudos e passá-los para a prática.

Mais estudos abordando outras variáveis devem ser realizados, com o objetivo de encontrar variáveis centrais na adaptação dos novos cadetes à rotina da AMAN, proporcionando uma melhoria no processo de avaliação atitudinal.

Com a inserção do sexo feminino na AMAN, estudos devem levar em consideração essa nova realidade, levando em consideração as peculiaridades tanto física quanto psicológicas das novas cadetes, e servir como base para novas abordagens por parte da Seção Psicopedagógica.

Em relação as análises entre os tipos de avaliação atitudinal praticadas na AMAN, pode-se concluir que a IDEALIZAÇÃO (autoavaliação) X REALIDADE (avaliação vertical e lateral) proporcionam ao cadete uma excelente oportunidade de desequilíbrio, fazendo com que o aluno reflita a diferença dos resultados obtidos em suas avaliações agregando assim mais maturidade, ferramentas para a correção de atitudes e autoconhecimento.

Tendo em vista a semelhança da AMAN e as outras academias das outras duas Forças Armadas (Escola Naval e Academia da Força Aérea), este estudo poderá servir de ponto de partida para novas pesquisas e ainda favorecer a aplicação dos instrumentos estudados nestes centros de formação.

O estudo acabou por levantar novas questões: será que as duas variáveis estudadas ajudariam o cadete a entender melhor a sua real situação durante o período de formação? A Atenção plena poderia ser aplicada na diminuição dos acidentes ocorridos dentro da AMAN? A Psicologia Positiva deveria ser melhor abordada pela Seção Psicopedagógica em suas dinâmicas de grupo? Sendo a AMAN uma escola de líderes, os cadetes com mais características relacionadas à psicologia positiva seriam melhores líderes para seus pares e subordinados? Com esses questionamentos fica claro que esse estudo foi um marco inicial com novas colaborações e novas pesquisas possibilitarão atendimentos e intervenções no dia a dia do funcionamento da Seção Psicopedagógica.

Finalizando, é interessante considerar que é possível a realização de treinamento em *mindfulness*, bem como em variáveis relacionadas. Nos Estados Unidos tem sido amplamente utilizado o programa de treinamento CSF – *Comprehensive Soldier Fitness*. Conforme definido na própria página de apresentação, o CSF marca uma nova era para o Exército ao equipar e treinar de forma abrangente seus soldados, familiares e civis que trabalham no Exército para maximizar seu potencial e enfrentar os desafios físicos e psicológicos em operações. Representa assim um modelo de prevenção direcionado a toda a força, visando o aumento da resiliência e das habilidades de enfrentamento (disponível em

<https://www.usar.army.mil/CSF/#:~:text=WHAT%20IS%20COMPREHENSIVE%20SOLDIER%20FITNESS,members%20and%20Army%20Civilians%20need>).

Em termos do Exército Brasileiro, é possível pensar em programas de treinamento similares, talvez não tão abrangente como o CSF, mas que possa ser desenvolvido no contexto da Formação do oficial combatente do EB.

## REFERÊNCIAS

- Barret, G. V. & Depinet, R. L. (1991) . A Reconsideration of Testing for Competence Rather Than for Intelligence . *American Psychologist*, 46 (10), 1012-1024.
- Bastug, G., Duman, S. (2010). Examining life satisfaction level depending on physical activity in Turkish and German societies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), p.4892-4895.
- Baumgartner, H., & Hombur, C. (1996). Aplicações da modelagem de equações estruturais em marketing e pesquisa de consumo: uma revisão. *Revista Internacional de Pesquisa em Marketing*, 13, 139-161.
- Bowen, S.; Chawla, N.; Marlatt, G. A. (2010). *Mindfulness-Based Relapse Prevention for Addictive Behaviors: A Clinician's Guide*. New York: Guilford Press.
- Boyatzis, R.E. (1982), *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. John Wiley & Sons, New York, NY.
- Brasil. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. (2003). *Constituição 1988* (Vol. 31). Centro de Documentação e Informação, Coordenação de Publicações.
- Brasil. Portaria nº 012 - EME, de 29 de janeiro de 2014. (2014a). *Manual de Fundamentos EB20-MF-10.101 O Exército Brasileiro*. Estado-Maior do Exército, Brasília, DF.
- Brasil. Portaria nº 1.357, de 6 de novembro de 2014. (2014b). *Regulamento da Academia Militar das Agulhas Negras (EB10-R-05.004)*. Comando do Exército, Brasília, DF.
- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. *Portaria nº 280-Departamento Geral do Pessoal, de 17 de dezembro de 2014*. (2014c). Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do Exército (EB30-IR-60.007) e dá outras providências. Recuperado de <http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=231&act=sep>.
- Brasil. Boletim Interno nº 18, de 12 de março de 2015. (2015). *Regimento Interno da Academia Militar das Agulhas Negras*. Diretoria de Educação Superior Militar (DESMil), Rio de Janeiro, RJ.
- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. (2016). *Aditamento ADAE Nº 003/2016 ao Boletim DECEX Nr 32, do Chefe do DECEX, de 5 de maio de 2016*. (2016). Aprova os perfis profissiográfico dos cursos da Academia Militar das Agulhas Negras da Diretoria de Educação Superior Militar.
- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. (2017). *Portaria nº 074 - Departamento de Educação e Cultura do Exército, de 7 de março de 2017*. Aprova as Normas para a Construção de Currículos - 3ª Edição (NCC - EB60-N-06.003). Recuperado de <http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=491&act=sep>

- Brasil. Boletim Interno nº 36, de 16 de julho de 2020. (2020). Normas Internas para o Desenvolvimento e Avaliação dos conceitos atitudinais - AMAN. Diretoria de Educação Superior Militar (DESMil), Rio de Janeiro, RJ.
- Bruni, L. (2008). *Reciprocidade, altruísmo e sociedade civil*. routledge,
- Calvo, E., Haverstick, K., & Sass, S. A. (2009). *Gradual Retirement, Sense of Control, and Retirees' Happiness. Research on Aging, 31(1), 112–135.*  
<https://doi.org/10.1177/0164027508324704>
- Ceartil, M. (2010). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. Lisboa: Sílabo.
- Chouhan, V. S. & Srivastava, S. (2014) . Understanding Competencies and Competency Modeling - A Literature Survey. *Journal of Business and Management, 16 (1), 14-22.*
- Diener E. (1984). Subjective well-being. *Psychol Bull.* 95(3), 542-95.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology, 27(1), 21-33.*
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49(1), 71–75.*  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. C. C. (2004). Alinhando estratégia e competências. *RAE-Revista De Administração De Empresas, 44(1), 44–57.* Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37321>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? Review of General Psychology, 9, 103-110.<https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Galinha, I. C. (2008). Bem-estar subjectivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais. Quarteto.
- Galinha, & Pais Ribeiro, J. (2005). Contribuição para o estudo de uma versão portuguesa da Positive Negative Affect Schedule (PANAS): II estudo psicométrico. *Análise Psicológica. 23 (2), 219-227.*
- Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy: Distinctive features*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203851197>
- Hager, P. (1998). Recognition of informal learning: Challenges and issues. *Journal of Vocational Education and Training, 50(4), 521-535.*  
<http://dx.doi.org/10.1080/13636829800200064>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: the process and practice of mindful change*. Guilford Press.
- Hirayama, M. S., Milani, D., Rodrigues, R. C. M., Barros, N. F. & Alexandre, N. M. C. (2014). *A percepção de comportamentos relacionados à atenção plena e a versão*

*brasileira do Freiburg Mindfulness Inventory*. *Ciência & Saúde Coletiva*. 3899-3914. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014199.12272013>.

- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, MR (2008). Modelagem de equações estruturais: diretrizes para determinar o ajuste do modelo. *Journal of Business Research Methods*, 6, 53–60.
- Joia, L. C., Ruiz, T. & Donalisio, M. R. (2007). Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. *Revista de Saúde Pública*. 131-138. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102007000100018>.
- Johnson, D. C., Thom, N. J., Stanley, E. A., Haase, L., Simmons, A. N., Shih, P. A., Thompson, W. K., Potterat, E. G., Minor, T. R., & Paulus, M. P. (2014). Modifying resilience mechanisms in at-risk individuals: a controlled study of mindfulness training in Marines preparing for deployment. *The American journal of psychiatry*, 171(8), 844–853. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2014.13040502>
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. Delacorte.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living (Revised Edition): using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. Bantam Books.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Langer, E.J. (2014). *Mindfulness Forward and Back*.
- LeBortef, G. (1995). *De la compétence*. Editions d'Organisations.
- Lichtenstein, S., & Slovic, P. (Eds.). (2006). *The construction of preference*. Cambridge University Press.
- Linehan, M. (2015). *DBT? Skills training manual*. Guilford Publications.
- Lizabeth, R. & Orsillo, S. M. (2010). *A prática da terapia cognitivo-comportamental baseada em mindfulness e aceitação*. Artmed.
- Loewenstein, G., Read, D., & Baumeister, R.F. (2003). Time and Decision: Economic and Psychological Perspectives of Intertemporal Choice.

- Lumague, E. A. A. (2017). Relative value of hard skills and soft skills for hiring employees in manufacturing sector. *Journal of Business & Management Studies*.
- Marans, R. W., & Stimson, R. J. (Eds.). (2011). *Investigating quality of urban life: Theory, methods, and empirical research* (Vol. 45). Springer Science & Business Media.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American psychologist*, 28(1), 1.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological science*, 9(5), 331-339.
- Moura, D., & Zotes, L. P. (2015). Competências Transversais e Desempenho Empresarial: Uma Análise Conceitual Comparativa. *Sistemas & Gestão*, 10(2), 254–269. <https://doi.org/10.7177/sg.2015.V10.N2.A4>
- Mulder, M., Weigel, T., & Collins, K. (2007) The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis, *Journal of Vocational Education & Training*, 59:1, 67-88, DOI: [10.1080/13636820601145630](https://doi.org/10.1080/13636820601145630)
- O`Morain, P. (2015). *Consciência plena, mindfulness. O plano que libertou milhões de pessoas do estress e da ansiedade do dia a dia*. Fundamento.
- Organização Mundial de Saúde. (1946). Constituição. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Robbins, S.P. (2005) *Comportamento Organizacional*. 11th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Scorsolini-Comin F. & Santos, M. A. (2011). Satisfação com a vida e satisfação diádica: correlações entre construtos de bem-estar. *Psico-USF*, 15(2), 249-255. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000200012>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.5>
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Nawa Journal of Communication*.

- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 24*(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Soderquist, K.E., Papalexandris, A., Ioannou, G.D., & Prastacos, G.P. (2010). From task-based to competency-based. *Personnel Review, 39*, 325-346. <https://doi.org/10.1108/00483481011030520>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Stewart, J. M. (2014). *Mindfulness, acceptance, and the psychodynamic evolution: Bringing values into treatment planning and enhancing psychodynamic work with Buddhist psychology*. New Harbinger Publications, Inc
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR, 12*(3), 663-663. <https://doi.org/10.1590/1679-395112337>
- Teixeira Junior, J. C. & Moreira J. S. (2017). O desenvolvimento atitudinal do oficial formado pela AMAN.
- Willians, M. & Penman, D. (2015). *Consciência plena: como encontrar paz em um mundo frenético*. Sextante.
- Zenner, C., Herrnleben-Kurz, S., & Walach, H. (2014). Mindfulness-based interventions in schools-a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology, 5*, 603. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00603>

**Anexo A – Escala de Satisfação com a Vida**

1. Na maioria dos aspectos, a minha vida é perto do meu ideal.
2. As condições de minha vida são excelentes.
3. Estou completamente satisfeito com minha vida.
4. Até agora, tenho obtido as coisas mais importantes que quero na vida.
5. Se eu pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria nada.

## Anexo B – Escala de *Mindfulness*

### Versão inicial

1. Quando estou em formaturas, costumo ficar alheio ao que está acontecendo, pensando na vida.
2. Várias atividades que desempenho diariamente no quartel são feitas de forma automática.
3. Me perco pensando no futuro sem dar atenção às minhas ações e decisões no momento presente.
4. Distraio-me enquanto estou realizando atividades rotineiras relacionadas à minha função.
5. Quando participo de reuniões ou palestras é comum ficar pensando em outros assuntos.
6. Constantemente fico pensando em coisas que aconteceram no passado não dando importância ao que está acontecendo no momento presente.
7. Durante a participação em atividades operacionais, não costumo notar as sensações de tensão física ou de desconforto até que elas realmente chamem a minha atenção.
8. Durante a prática de atividades físicas e operacionais, não percebo as sensações de tensão física ou de desconforto.
9. Tenho dificuldade de permanecer atento a detalhes durante o exercício de minha função.
10. É difícil conseguir me concentrar em minha atividade quando estou em ambiente operacional e cenários complexos.
11. Preocupo-me excessivamente com a possibilidade de ocorrerem alterações em situações rotineiras que perco a noção do que está acontecendo agora.
12. Costumo agir automaticamente em situações adversas e/ou sob a ação de estresse intenso.
13. Realizo atividades repetitivas sem prestar atenção no que realmente estou fazendo.
14. Não consigo identificar quando emoções e pensamentos influenciam meu comportamento.
15. Durante minha rotina militar, não tenho consciência de minhas reações emocionais e sentimentos.
16. Costumo ficar pensando em meus problemas no meu dia a dia de trabalho

### Versão final

3. Me perco pensando no futuro sem dar atenção às minhas ações e decisões no momento presente.
4. Distraio-me enquanto estou realizando atividades rotineiras relacionadas à minha função.
5. Quando participo de reuniões ou palestras é comum ficar pensando em outros assuntos.
6. Constantemente fico pensando em coisas que aconteceram no passado não dando importância ao que está acontecendo no momento presente.
8. Durante a prática de atividades físicas e operacionais, não percebo as sensações de tensão física ou de desconforto.
9. Tenho dificuldade de permanecer atento a detalhes durante o exercício de minha função.
10. É difícil conseguir me concentrar em minha atividade quando estou em ambiente operacional e cenários complexos.
16. Costumo ficar pensando em meus problemas no meu dia a dia de trabalho

### **Anexo C – Termo de Consentimento Livre Esclarecido**

Pesquisa:

#### **SATISFAÇÃO COM A VIDA/*MINDFULNESS* DO CADETE E SUA RELAÇÃO COM A AVALIAÇÃO ATITUDINAL**

Prezado Cadete

O Sr está convidado a participar das pesquisas SATISFAÇÃO COM A VIDA/*MINDFULNESS* DO CADETE E SUA RELAÇÃO COM A AVALIAÇÃO ATITUDINAL.

A pesquisa dos temas acima citados é de interesse da AMAN para melhorar o processo ensino aprendizagem.

O objetivo da pesquisa é conhecer o perfil de SATISFAÇÃO COM A VIDA dos cadetes, mapear o *mindfulness* dos cadetes e relacionar com a avaliação atitudinal no contexto militar.

A sua participação é muito importante e ela consistirá em preencher dois questionários, contendo, aproximadamente, 20 questões objetivas que levarão em média 15 minutos para serem respondidas.

Sua participação é voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa, podendo, no máximo, gerar ansiedade.

As informações serão utilizadas para os fins acadêmicos (compor o banco de dados da Seção Psicopedagógica, melhoria do sistema ensino-aprendizagem da AMAN e utilização em TCC, dissertação e tese de cadetes e oficiais da AMAN).

As pesquisas serão identificadas. As informações serão tratadas com sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a identidade dos respondentes. Os benefícios desta pesquisa referem-se à ampliação do conhecimento da autoestima, locus de controle e anomia dos cadetes.

Este termo deverá ser preenchido, devidamente assinado.

Resende, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_.

Alan Dias ROSSINI - Maj  
Adj Seção Psicopedagógica

### Anexo D – Competências Transversais constantes do Perfil Profissiográfico

<b><u>ATITUDES:</u></b>	
<p>- Tendências de atuação relativamente estáveis diante de situações ou objetos que envolvem a presença de três componentes: a) afetivo: maneira como a pessoa se sente em relação a uma norma ou valor; b) cognitivo: ideias e opiniões que determinam o posicionamento racional de uma pessoa em relação a uma norma ou valor; e c) comportamental: expressão do comportamento ou ação relativa a uma atitude.</p>	
<b>ATITUDE</b>	<b>DEFINIÇÃO (NDACA)</b>
<b>Abnegação</b>	Agir, renunciando aos interesses pessoais, integridade física e conforto, em favor da Instituição, grupos e/ou pessoas, no sentido do cumprimento da missão.
<b>Adaptabilidade</b>	Ajustar-se apropriadamente a quaisquer mudanças de situações.
<b>Autoconfiança</b>	Agir com segurança e convicção nas próprias capacidades e habilidades, em diferentes circunstâncias. Está relacionada à atitude de iniciativa.
<b>Camaradagem</b>	Agir, relacionando-se de modo solidário, cordial e desinteressado com superiores, pares e subordinados, por meio da escuta empática e prestação de serviços.
<b>Combatividade</b>	Atuar sem esmorecer, e defender as ideias e causas em que acredita ou aquelas sob a sua responsabilidade.
<b>Cooperação</b>	Contribuir espontaneamente para o trabalho de alguém e/ou de uma equipe.
<b>Decisão</b>	Optar pela alternativa mais adequada, em tempo útil e com convicção, evitando a omissão, a inação ou a ação intempestiva.
<b>Dedicação</b>	Realizar as atividades necessárias ao cumprimento da missão com empenho e entusiasmo.
<b>Disciplina Intelectual</b>	Adotar e defender a decisão superior e/ou do grupo mesmo tendo opinado em contrário.
<b>Discrição</b>	Manter reserva sobre fatos de seu conhecimento que não devam ser divulgados.
<b>Equilíbrio Emocional</b>	Agir, controlando as próprias reações emocionais e sentimentos, para se conduzir de modo apropriado, nas diferentes situações.
<b>Honestidade</b>	Agir no sentido de reconhecer os direitos de propriedade de outrem. A honestidade se relaciona também com as atitudes de sinceridade e transparência na expressão de ideias e sentimentos, enfatizando a expressão da verdade. A honestidade, na cultura militar, exprime-se também no cumprimento da palavra dada.
<b>Iniciativa</b>	Agir de forma adequada e oportuna, em conformidade com as demandas da missão, sem depender de ordem ou decisão superior.
<b>Lealdade</b>	Agir, sendo fiel a pessoas e grupos, considerando as necessidades da Instituição, de modo a inspirar confiança.
<b>Organização</b>	Desenvolver atividades profissionais de forma sistemática e metódica.
<b>Persistência</b>	Manter-se em ação continuamente, a fim de executar uma tarefa, vencendo as dificuldades encontradas.

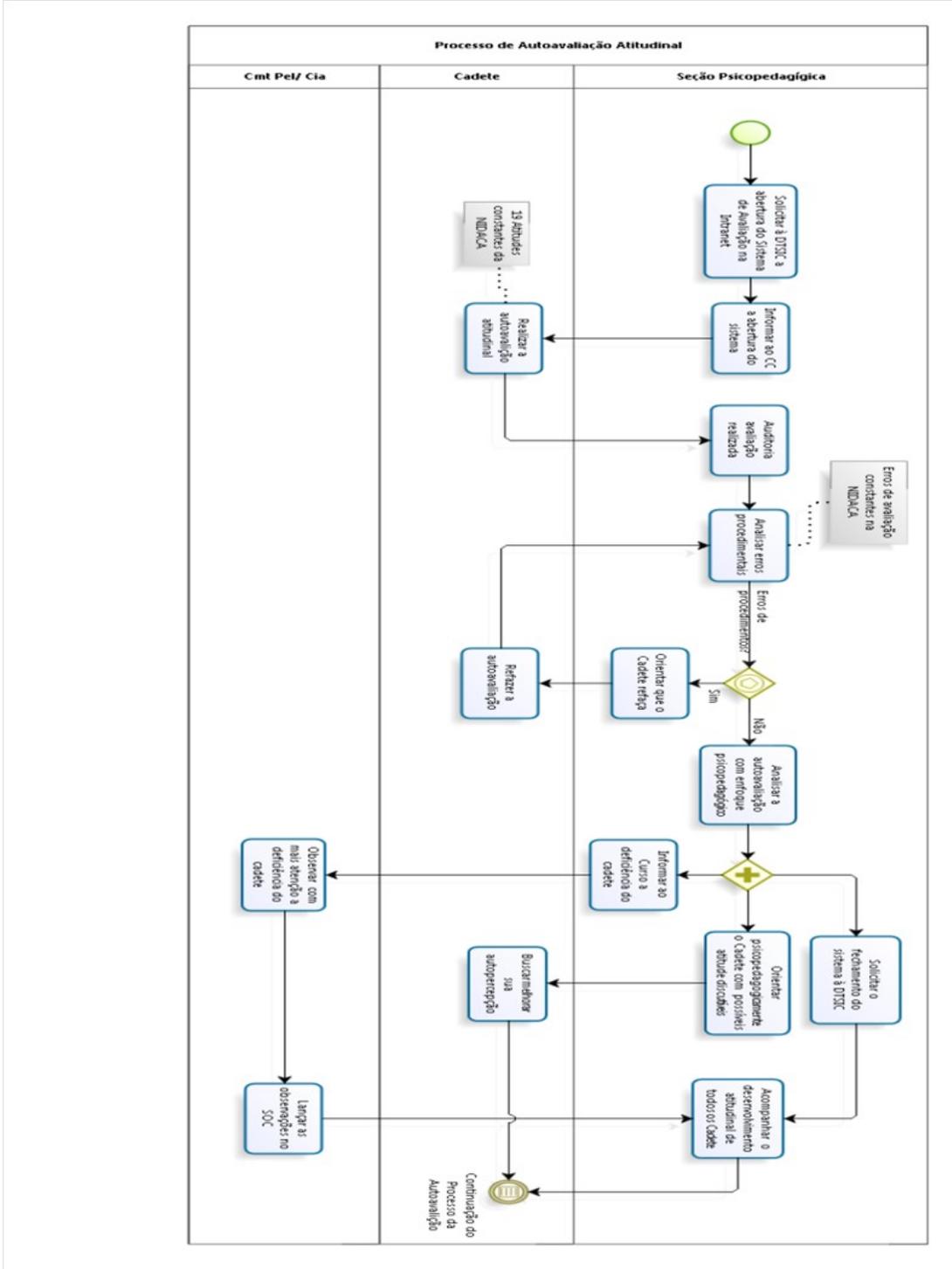
<b>Responsabilidade</b>	Cumprir adequadamente as atribuições de seu cargo, função e posto, assumindo e enfrentando as consequências de suas atitudes e decisões.
<b>Rusticidade</b>	Adaptar-se a situações de restrição e/ou privação, mantendo a eficiência.
<b>Sociabilidade</b>	Agir, relacionando-se com outros por meio de ideias e ações de modo adequado, considerando os seus sentimentos e ideias, sem ferir suscetibilidades.

<b><u>CAPACIDADES MORAIS:</u></b>	
- Habilidades de o indivíduo estabelecer julgamentos morais ou éticos sobre situações conflituosas.	
<b>CAPACIDADE MORAL</b>	<b>DEFINIÇÃO (NDACA)</b>
<b>Coragem Moral</b>	Agir de forma firme e destemida, expondo-se perante o superior, pares ou subordinados, com a possibilidade de sofrer algum prejuízo pessoal, no sentido do cumprimento da missão.
<b>Disciplina Consciente</b>	Capacidade que permite ao discente agir em conformidade com normas, leis e regulamentos que regem a Instituição, voluntariamente, sem necessidade de coação externa.
<b>Julgamento Moral</b>	Capacidade que permite reconhecer e refletir sobre situações que apresentam relação com valores. Permite ainda julgar a situação com isenção de ânimo, sem se envolver emocionalmente, a partir de determinados valores, parâmetros técnicos e dos objetivos estabelecidos para a atividade ou missão.

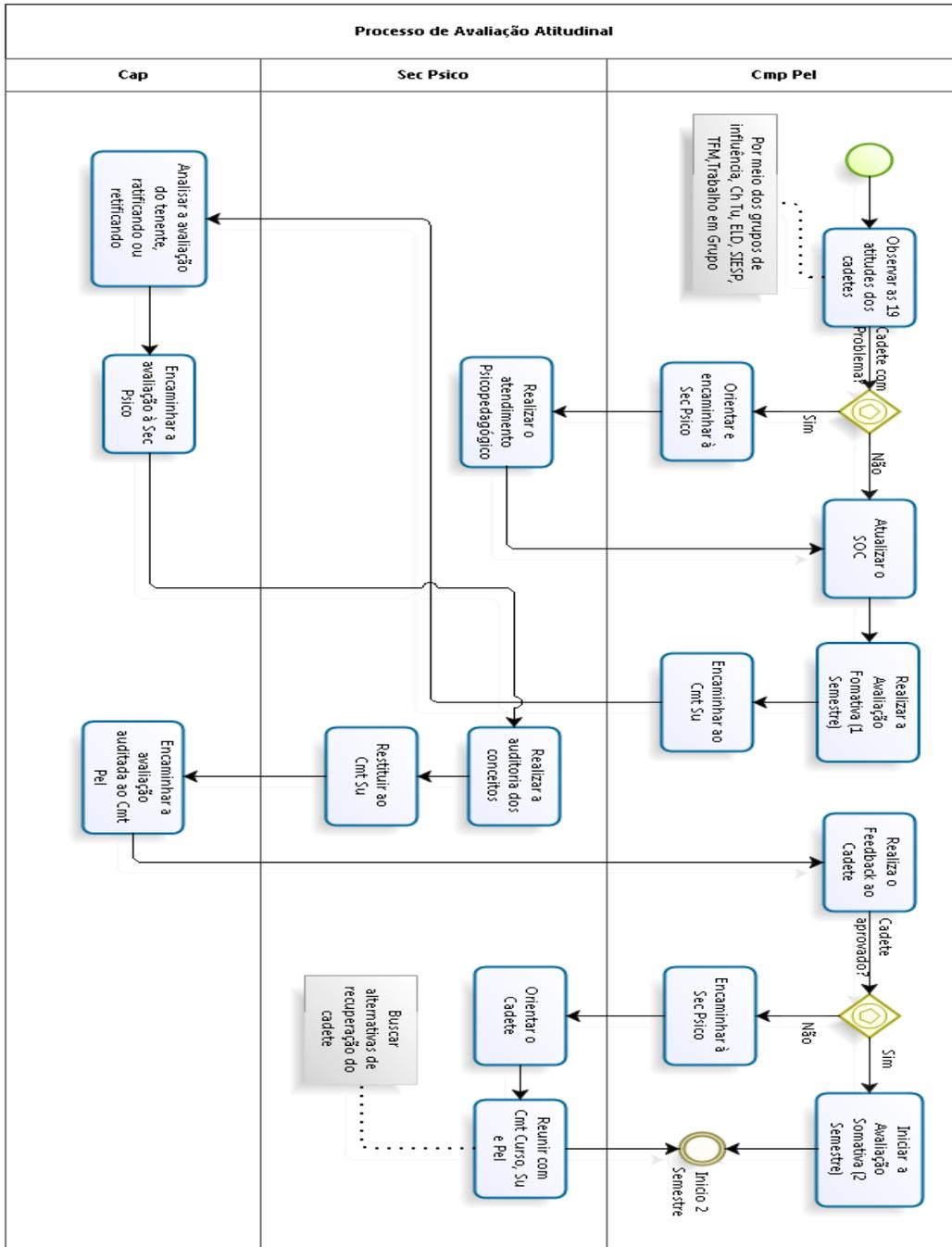
<b><u>VALORES:</u></b>	
- Princípios éticos a partir dos quais as pessoas julgam as situações e as condutas e experimentam determinados sentimentos e emoções.	
<b>VALOR</b>	<b>DEFINIÇÃO (NDACA)</b>
<b>Amor à Profissão</b>	É a demonstração da satisfação por pertencer à Instituição, externada pela demonstração cotidiana de culto de valores como o entusiasmo, a motivação profissional, a dedicação integral ao serviço, o trabalho por prazer, a irretocável apresentação individual, a consciência profissional, o espírito de sacrifício, o gosto pelo trabalho bem feito, a prática consciente dos deveres e da ética militares e a satisfação do dever cumprido. Explica o jargão militar de: “Vibrar” com as “coisas” do Exército.
<b>Disciplina (dever do militar)</b>	A disciplina é a rigorosa obediência às leis, aos regulamentos, normas e disposições. Pressupõe a correção de atitudes na vida pessoal e profissional. Exige a pronta obediência às ordens dos superiores e o fiel cumprimento do dever.
<b>Entusiasmo Profissional</b>	Capacidade de evidenciar disposição para o desempenho de atividades profissionais.
<b>Espírito de Corpo</b>	É o orgulho inato aos homens de farda por integrar o Exército Brasileiro, atuando em uma de suas Organizações Militares, exercendo suas atividades profissionais, por meio de suas

	competências, junto aos seus superiores, pares e subordinados. Deve ser entendido como um “orgulho coletivo”, uma “vontade coletiva”.
<b>Hierarquia</b> (dever do militar)	A hierarquia é traduzida como a ordenação da autoridade em diferentes níveis. É alicerçada no culto da lealdade, da confiança e do respeito entre chefes e subordinados, na compreensão recíproca de seus direitos e deveres e na liderança em todos os níveis.
<b>PATRIOTISMO</b>	O patriotismo pode ser entendido como o amor incondicional à Pátria. Esse amor impele o militar a estar pronto a defender sua soberania, integridade territorial, unidade nacional e paz social. Caracteriza-se pela vontade inabalável do cumprimento do dever militar, mesmo que isto prescinda o sacrifício da sua própria vida. Pode ser resumido pelo lema: “Servir à Pátria”

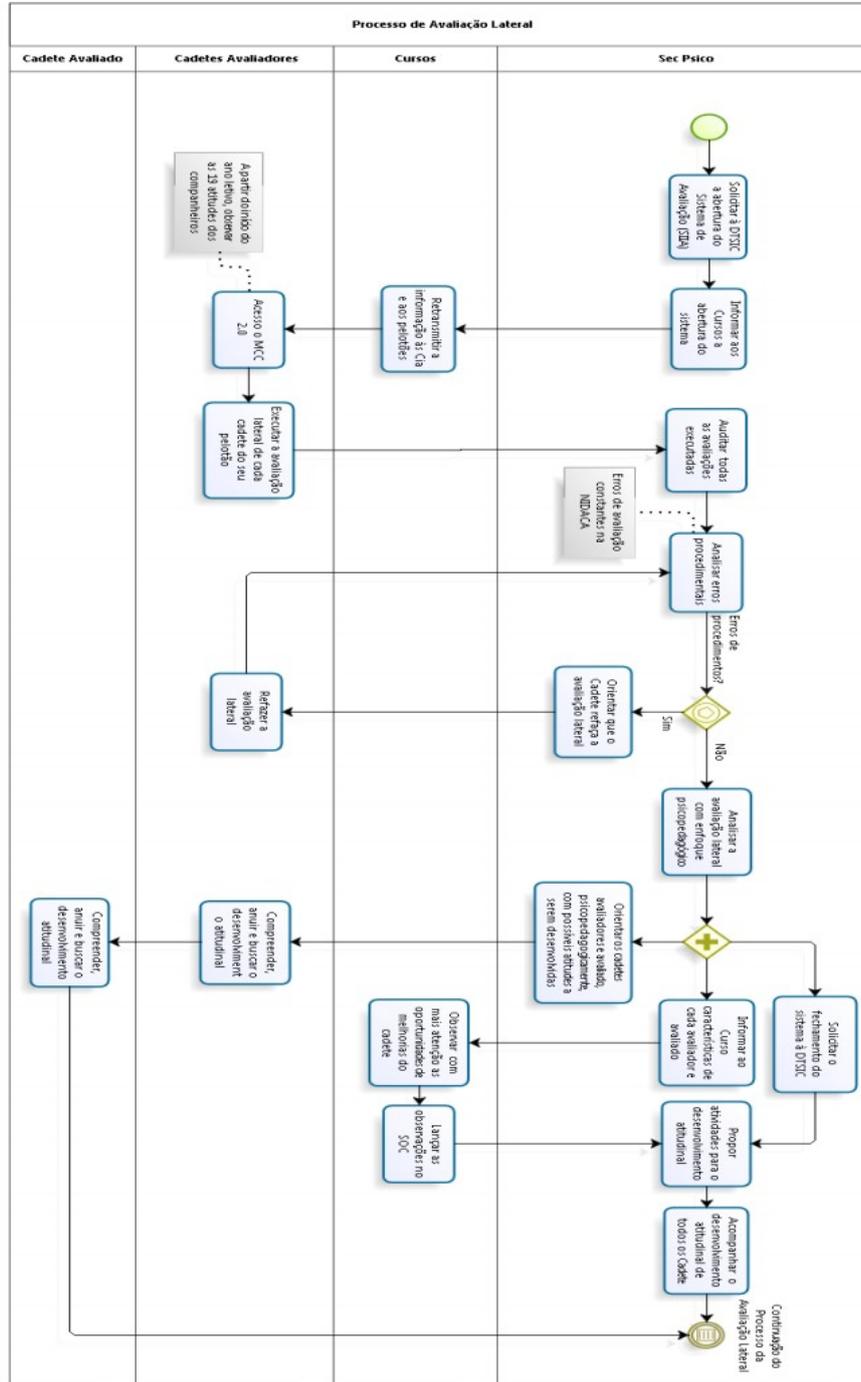
Anexo E – Esquema do Processo da Autoavaliação



Anexo F – Esquema do Processo da Avaliação Vertical



### Anexo G – Esquema da Avaliação Lateral



### Anexo H – Erros de avaliação mais comuns

1. <b>Efeito Halo:</b> avaliar segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado.
2. <b>Leniência:</b> avaliar com excessiva benevolência, atribuindo pauta situada em faixa de desempenho acima da efetivamente apresentada pelo avaliado.
3. <b>Severidade:</b> avaliar com rigor extremo, atribuindo pauta situada em faixa de desempenho abaixo da efetivamente apresentada pelo avaliado.
4. <b>Tendência Central:</b> atribuir ao avaliado somente a pauta média.
5. <b>Lógico:</b> o avaliador estabelece ligações errôneas entre aspectos avaliados, acreditando que possuem correlação, e atribui a mesma nota a esses aspectos.
6. <b>Contraste:</b> partir da percepção que tem de si mesmo como padrão de referência para observar o desempenho do avaliado, considerando-o em direção oposta à maneira como ele se percebe.
7. <b>Força do hábito:</b> não constatar variações no comportamento do avaliado.
8. <b>Descaso:</b> não se empenhar em realizar uma avaliação criteriosa e justa do avaliado.
9. <b>Padronização:</b> padronizar a avaliação, ao atribuir ao avaliado as mesmas menções em diferentes aspectos.
10. <b>Viés:</b> levar em consideração aspectos ou situações extremas ao solicitado na Ficha de Avaliação para efetivar a avaliação.
11. <b>Incongruência:</b> atribuir uma pauta descritiva que não corresponde ao nível de desempenho efetivamente observado.