

Revisão integrativa sobre motivação para missões de paz

Bianca Silveira Rovella  0009-0004-9605-1386

Divisão de Psicologia Operacional Aplicada, Instituto de Psicologia da Aeronáutica, IPA, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Narbal Silva  0000-0003-2841-3440

Diretor Executivo da Pró Reitoria de Extensão da Universidade Federal de Santa Catarina, PROEX, Santa Carina, SC, Brasil

RESUMO

Conhecer os elementos que influenciam o voluntariado de militares para as missões de paz, uma atividade tão relevante para o mundo quanto perigosa para os envolvidos, pode ser essencial para o sucesso dessas operações, visto que a motivação desempenha um papel crucial na determinação do grau de comprometimento, desempenho e resiliência dos envolvidos. Para isso, realizou-se uma revisão integrativa, que pretendeu explorar e analisar artigos relativos às motivações dos militares para participar de missões de paz. A pesquisa consistiu em uma análise sintética de estudos empíricos, teorias relevantes e abordagens práticas adotadas por pesquisadores do assunto, tendo sido analisados cinco artigos sobre a temática. Em síntese, os achados dos estudos apresentados sugerem que os processos de seleção e treinamento para missões de paz devem ser flexíveis, adaptáveis e abordar as motivações, habilidades e necessidades individuais dos militares, além de proporcionar apoio ao longo da missão e oportunidades para refletir sobre as experiências após o retorno. Isso pode contribuir para que as instituições possam elaborar políticas, práticas, estratégias e programas com vistas ao desenvolvimento psicológico desses indivíduos, diminuindo os índices de adoecimento e sofrimento psíquico dos militares e promovendo o sucesso das operações.

Palavras-chave: missão de paz; motivação; peacekeeper.

Integrative review on motivation for peace missions

ABSTRACT

Understanding the elements that influence military volunteering for peacekeeping missions, an activity as relevant to the world as it is dangerous for those involved, can be essential to the success of these operations, as motivation plays a crucial role in determining the degree of commitment, performance, and resilience of those involved. To this end, an integrative review was carried out, aiming to explore and

analyze articles related to the motivations of military personnel to participate in peacekeeping missions. The research consisted of a synthetic analysis of empirical studies, relevant theories, and practical approaches adopted by researchers on the subject, with five articles on the subject being analyzed. In summary, the findings of the studies presented suggest that selection and training processes for peacekeeping missions must be flexible, adaptable, and address the individual motivations, skills, and needs of soldiers. Additionally, providing support throughout the mission and opportunities to reflect on experiences after returning is crucial. This can help institutions develop policies, practices, strategies, and programs aimed at the psychological development of these individuals, reducing the rates of illness and psychological suffering among military personnel and promoting the success of operations.

Keywords: *peace missions; motivation; peacekeeper.*

Revisión integrativa sobre motivación para las misiones de paz

RESUMEN

Conocer los elementos que influyen en el voluntariado militar en misiones de paz, una actividad tan relevante para el mundo como peligrosa para quienes participan, puede ser esencial para el éxito de estas operaciones, ya que la motivación juega un papel crucial al determinar el grado de compromiso, rendimiento y resiliencia de los involucrados. Con este fin, se llevó a cabo una revisión integradora que tuvo como objetivo explorar y analizar artículos relacionados con las motivaciones del personal militar para participar en misiones de mantenimiento de paz. La investigación consistió en un análisis sintético de estudios empíricos, teorías relevantes y enfoques prácticos adoptados por investigadores sobre el tema, con el análisis de cinco artículos relacionados. En resumen, los hallazgos de los estudios presentados sugieren que los procesos de selección y capacitación para las misiones de mantenimiento de la paz deben ser flexibles, adaptables y abordar las motivaciones, habilidades y necesidades individuales de los soldados. Además, es crucial brindar apoyo durante toda la misión y ofrecer oportunidades para reflexionar sobre las experiencias después de regresar. Esto puede ayudar a las instituciones a desarrollar políticas, prácticas, estrategias y programas orientados al desarrollo psicológico de estos individuos, reduciendo las tasas de enfermedad y sufrimiento psicológico entre el personal militar y promoviendo el éxito de las operaciones.

Palabras clave: *misiones de paz; motivación; peacekeeper.*

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, em pleno século XXI, o mundo assistiu, estarrecido, à eclosão das guerras da Rússia contra a Ucrânia, Hamas contra Israel, que têm sido, desde então, as principais manchetes de grande parte dos veículos de imprensa internacionais. Independentemente de suas motivações, esses conflitos militares podem ser considerados os maiores na Europa e no Oriente Médio, desde a Segunda Guerra Mundial, tendo instalado a maior crise de segurança internacional, desde a Guerra Fria.

Com o anúncio subestimado de mortes que ultrapassam os milhares, esses conflitos não são eventos isolados. Se comparados a outros que existem no mundo atualmente, há mais mortes e sofrimento humano causados por outras guerras que recebem menos atenção e ajuda internacional. É o caso de outras 28 nações, que enfrentam guerras entre Estados ou guerras civis entre facções, além dos conflitos internos e das chamadas guerras contra as drogas ou grupos criminosos, de acordo com informações do Conselho de Relações Exteriores e com o levantamento do Projeto de Dados de Localização e Eventos de Conflitos Armados (*Armed Conflict Location and Event Data Project*, 2022).

Esses fenômenos, apesar de estarem em curso, em pleno Século XXI, colocam em xeque o que Sigmund Freud, pai da psicanálise, elucidava, ainda em 1932, em carta endereçada a Albert Einstein, o que entendia ser as duas principais características psicológicas da civilização: “o fortalecimento do intelecto, que está começando a governar a vida instintual, e a internalização dos impulsos agressivos com todas as suas consequentes vantagens e perigos” (Freud, 1932). Em outras palavras, esses sangrentos confrontos remetem aos tempos bárbaros, deflagrando a presença no homem contemporâneo de um dos seus mecanismos mais primitivos: o intenso desejo de poder e o exercício da dominação por meio de instintos heterodestrutivos.

Na esfera do mesmo texto, Freud (1932, p. 13) salienta o seguinte esforço que os seres humanos devem somar ante as Organizações Internacionais, no intuito da coibição dos conflitos armados:

Ora, a guerra se constitui na mais óbvia oposição à atitude psíquica que nos foi inculcada pelo processo de civilização, e por esse motivo não podemos evitar de nos rebelar contra ela. [...]. Porque toda pessoa tem o direito à sua própria vida, porque a guerra põe um término a vidas plenas de esperanças, porque conduz os homens individualmente a situações humilhantes, porque os compele, contra a sua vontade, a matar outros homens e porque destrói objetos materiais preciosos, produzidos pelo trabalho da humanidade.

Foi nesse sentido que a Organização das Nações Unidas foi instituída em 1945, sob três principais pilares: a manutenção da paz e da segurança internacional, a promoção do desenvolvimento das nações e a garantia da observância dos direitos humanos. Entre os instrumentos empregados para sustentação do primeiro pilar, a ONU empreendeu as Missões ou Operações de Paz, que consistem no emprego de força militar, em apoio a esforços diplomáticos, para manter, impor ou construir a paz em um país estrangeiro. As Operações de Paz podem ser divididas em: diplomacia preventiva, promoção da paz, manutenção da paz, consolidação da paz e imposição da paz (Ministério da Defesa, 2013).

Nos últimos 72 anos, mais de 1 milhão de homens e mulheres, de 125 distintos países, serviram, sob a bandeira da ONU, em mais de 71 operações de manutenção da paz. Por meio do serviço dos *peacekeepers* (soldados da paz), frequentemente sob condições duras e perigosas, algumas das pessoas mais vulneráveis do mundo têm tido a chance de encontrar a paz. Segundo o atual secretário-geral da ONU, Antonio Guterres (2018), desde que a ONU abriu sua primeira missão, mais de 3,7 mil forças militares, policiais e civis perderam a vida em serviços. Para ele, os *peacekeepers* deram a vida deles para proteger a dos outros, o que denota a



dívida dessa organização com esses soldados, sendo necessário um apoio mais forte de toda a comunidade internacional, “primeiro do Conselho de Segurança, com mandatos claros e focalizados, por ser impossível para os pacificadores fazerem tudo o que lhes é pedido ou se espera que façam” (Organização das Nações Unidas, 2018).

As missões de manutenção da paz ajudam os países a alcançarem uma paz duradoura, apoiam processos políticos, protegem centenas de milhares de civis e auxiliam a garantir o cessar-fogo. A variedade de objetivos em uma missão desse tipo, contudo, pode implicar certa ambiguidade, culminando na confusão de papéis e identidade do soldado da paz, que ora deve desempenhar função de combatente, ora de pacificador, ou seja, deve demonstrar prontidão para combate e, ao mesmo tempo, atingir os objetivos de suas missões com o uso mínimo da força, se não completamente sem o recurso às armas. Tal fato fica explícito na emblemática e paradoxal afirmação de Dag Hammarskjöld, secretário-geral da ONU de 1953 até 1961: “Manutenção da paz não é um trabalho para o militar, mas apenas o militar pode fazê-lo”. Esse conflito de papéis, que está na raiz de uma das principais fontes de estresse para o *peacekeeper*, é expresso por sentimentos de impotência, tédio e sujeição a ameaças e perigos.

Tamanhos são os desafios enfrentados pelos *peacekeepers*, que já se reconhece o diagnóstico da Síndrome do Estresse em Soldados da ONU (*UN Soldier Stress Syndrome*), característico de uma angústia gerada pela vivência de situações violentas, em que o indivíduo se vê impossibilitado de reagir de forma combativa. Adler, Litz e Bartone (2003) descrevem, pelo menos, três questões estressoras com que os militares envolvidos em missões de paz devem lidar: o distanciamento do convívio social e doméstico; o cumprimento das funções de manutenção da paz em si; e a perda dos referenciais culturais. Essas questões, entre outras, podem configurar-se como obstáculos de adaptação às Missões de Paz, pois, além de comprometerem o desempenho da missão, podem colocar em perigo a saúde física e mental do militar.

Conhecer os elementos que influenciam a decisão do voluntariado para as missões de paz, uma atividade tão relevante para o mundo quão perigosa para os envolvidos, é essencial para que as instituições militares possam elaborar políticas, práticas, estratégias e programas com vistas ao desenvolvimento psicológico desses indivíduos, diminuindo os índices de adoecimento e sofrimento psíquico.

Além disso, entende-se que a motivação desempenha um papel central na determinação do grau de comprometimento, desempenho e resiliência dos militares envolvidos em missões de paz. Entender os fatores que influenciam a motivação dos militares é, portanto, crucial para o sucesso dessas operações, uma vez que a eficácia dessas operações depende em grande parte da motivação dos militares que participam delas.

Em que pese tal relevância social, busca-se com esta pesquisa averiguar a importância que a comunidade científica, em especial a de psicólogos, tem dedicado ao assunto. Assim, esta revisão integrativa pretende explorar e analisar artigos relativos às motivações dos militares para participar de missões de paz. Para o alcance desse objetivo, a revisão está baseada em uma análise sintética de estudos empíricos, teorias relevantes e abordagens práticas adotadas por pesquisadores do assunto.

Ao examinarem-se os fatores que influenciam as motivações dos militares, tanto intrínsecos quanto extrínsecos, bem como seu impacto na eficácia das operações de paz, nesta revisão,

pretende-se fornecer *insights* valiosos para os tomadores de decisão, gestores de operações de paz e pesquisadores interessados no tema.

1.1 AS MISSÕES DE PAZ

Após a eclosão da II Guerra Mundial, a ineficiência da então Liga das Nações (criada pelo Tratado de Versalhes, em 28 de julho de 1919, ao fim da Primeira Guerra Mundial, com o objetivo de servir de espaço para discussões entre as nações e assim evitar guerras) foi evidenciada e culminou na sua dissolução. Diferenciando-se desta, cuja premissa era a da segurança coletiva, instituiu-se a ONU em 1945, após a vitória dos países aliados e o fim do grande conflito, com o objetivo da manutenção da paz. Os Capítulos VI e VII de sua Carta Magna legitimam a atuação de forças militares multinacionais na solução pacífica ou coercitiva das crises e conflitos. Dessa forma, as Resoluções do Conselho de Segurança são dotadas de poder e credibilidade internacionais, que as capacitam para ações e decisões muito além da perspectiva de segurança coletiva da Liga das Nações (Lannes, 1998).

No intuito de minimizar os efeitos devastadores dos conflitos armados, a ONU empreende as Missões de Paz, que consistem no emprego de força militar, em apoio a esforços diplomáticos, para manter, impor ou construir a paz em um país estrangeiro (Ministério da Defesa, 2013).

O emprego de forças militares em Operações de Paz engloba ações de três naturezas: a) militar - observação de armistícios e de cessar fogo; supervisão de retirada das forças antagônicas; monitoramento de zonas desmilitarizadas; aquartelamento e desmobilização; prevenção de ingerência de terceiros; retirada de minas; proteção da infraestrutura econômica de países, entre outras; b) política - garantia da lei e da ordem; assistência para o estabelecimento de instituições democráticas; assunção da administração transitória de países sob a intervenção da Organização das Nações Unidas (ONU); organização, coordenação e monitoramento de eleições, entre outras; e c) de assistência à população civil - ajuda humanitária e outras formas de cooperação (Comando da Aeronáutica, 2015).

Entre as formas de emprego das forças militares, constituem-se as Missões Individuais, compostas por observadores militares, oficiais de estado-maior não vinculados a tropa brasileira e pessoal especializado, e as Missões de Contingente de Tropa, nas situações em que os militares, com autorização do Congresso Nacional, integram um contingente armado, reunidos em módulo de emprego operacional (Ministério da Defesa, 2013).

Composta por 193 países membros, que avaliam a iminência do risco à paz e à segurança internacionais, a ONU detém o poder, por meio de seu Conselho de Segurança de determinar a instituição de uma Operação de Paz em determinada região. Nesse intento, convidam-se os Estados-membros a participarem, em bases voluntárias, mediante a cessão de pessoal e(ou) equipamento.

Dotado de um perfil político pacifista, o Brasil é partícipe de Operações de Paz desde 1948, ocasião em que Observadores Militares brasileiros foram enviados à Comissão Especial das Nações Unidas para os Bálcãs (UNSCOB). Posteriormente, em 1956, houve a participação pioneira com o envio de tropas, na missão da Força de Emergência das Nações Unidas (UNEF), criada para evitar conflitos entre egípcios e israelenses e pôr fim à Crise de Suez. Desde então



até os dias de hoje, o Brasil já se envolveu em mais de 50 operações de paz e missões similares, tendo contribuído com quase 58 mil militares, policiais e civis (Daróz, 2020).

Atualmente, os brasileiros estão presentes em 7 das 12 missões sob a égide da ONU, distribuídos em 9 contingentes de tropa, 18 militares observadores e 4 policiais, resultando em um total de 72 *peacekeepers* empregados. De acordo com o Itamaraty, a prioridade é participar de operações em países com os quais os brasileiros mantêm laços históricos e culturais, como nas missões realizadas em Angola, Moçambique e Timor-Leste, e, mais recentemente, no Haiti e no Líbano (Brasil, 2021).

Para o Comando da Aeronáutica (COMAER), a ampliação do emprego da Força Aérea Brasileira nas Operações de Paz é um valioso instrumento para fazer-se presente no terreno dos conflitos. Dessa forma, vislumbra, por meio do desdobramento de seus militares, benefícios à doutrina operacional, bem como o aperfeiçoamento da dinâmica do apoio administrativo e logístico voltado para operações no exterior. O COMAER entende ainda que, para obtenção do “efeito desejado, agregando valor significativo à participação nestas operações, de forma segura e eficiente, faz-se necessário que o seu pessoal envolvido esteja devidamente preparado” (COMAER, 2015).

As missões de paz, contudo, ocorrem tanto em cenários, em que estão presentes as vontades políticas de ambas as partes em restabelecer a paz, quanto em ambientes caracterizados pela incerteza, hostilidade e pelas mais diversas condições desfavoráveis ao bem-estar dos indivíduos. Ao compartilharem o comum propósito da proteção a comunidades vulneráveis e o fornecimento de apoio a países que lutam pela saída do conflito para a paz, os *peacekeepers* se arriscam no voluntariado, levando ao extremo o compromisso precípua da caserna. “Pedimos aos *peacekeepers* e suas famílias que façam grandes sacrifícios. Eles servem com grande risco pessoal e em condições adversas. Tragicamente, alguns fazem o sacrifício final: mais de 3.500 *peacekeepers* perderam suas vidas pela causa da paz” (ONU, 2021). Entre estes, 42 brasileiros.

O risco fatal não é a única adversidade a que se submetem os militares desdobrados. Segundo Souza (2007), uma grande variedade de problemas psiquiátricos e outras condições psicológicas têm sido relatadas após missões de paz. Como exemplos dos sofrimentos psíquicos que acometem os *peacekeepers* estão o transtorno de estresse agudo, depressão, alcoolismo, abuso de substâncias e, especialmente, o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT). Este último ocorre quando o indivíduo é exposto a um evento traumático com sério risco de morte ou ameaça à integridade física e responde à situação com intenso medo, impotência ou horror.

Na literatura internacional (Langholtz, 1998; Britt & Adler, 2003), é confirmada a existência de diversos fatores no contexto de trabalho de uma Missão de Paz, como as condições climáticas, as longas jornadas de trabalho, o tédio, as condições físicas locais adversas, a falta de privacidade, a precariedade da infraestrutura de acomodação e a ausência do cônjuge ou parceiro, que podem influenciar o bem-estar dos militares desdobrados. Pode-se dizer que as Missões de Paz envolvem desafios psicossociais que poderão estar na origem de complexas situações de desconforto psicológico. Estes podem configurar-se como obstáculos de adaptação às Missões de Paz, pois, além de comprometerem o desempenho da missão, afetam a motivação e colocam em perigo a saúde física e mental do militar.

Na Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) 35-14, de 2015, p. 12, são apresentados os principais fatores motivadores por incentivarem os oficiais da FAB a participarem de Operações de Paz, tais sejam:

- a) promover a paz mundial; b) contribuir para a ajuda humanitária, prestando assistência a refugiados e deslocados; c) trabalhar e conviver com militares de diversas nações; d) participar de uma operação militar; e) adquirir experiência em planejamento e execução de tarefas de um comando combinado; f) representar o país e a FAB perante a comunidade internacional; g) conhecer a diversidade cultural de outros países; h) difundir o conhecimento adquirido no âmbito da FAB; e i) amadurecer pessoal e profissionalmente, pela experiência adquirida.

Sendo esses os principais benefícios identificados pela ONU, falta ainda saber que fatores motivadores são considerados pelos próprios militares nessa escolha. Para isso, considera-se relevante compreender o entendimento que se tem a respeito de motivação.

1.2 A MOTIVAÇÃO

A motivação pode ser entendida como um processo psicológico que favorece a compreensão das diferentes ações e escolhas individuais. Entre essas escolhas, uma das mais importantes que o sujeito realiza ao longo da vida refere-se à profissional. Segundo Soares (2002, p. 15), “embora a escolha profissional seja responsabilidade de cada um, as consequências da decisão têm inúmeras implicações sociais. Uma pessoa que exerce sua profissão com motivação está não só se realizando como também prestando um serviço de melhor qualidade à sociedade”.

De maneira geral, pode-se entender a motivação como um conjunto de fatores que determinam o comportamento persistente e dirigido para uma finalidade almejada (Cabral & Nick, 2003). É na motivação que as necessidades individuais se transformam em objetivos, planos e projetos, fazendo com que o sujeito busque ativamente formas de interação com o intuito da sua realização (Doron & Parot, 2000).

Pela Teoria da Autodeterminação (TAD), de Ryan e Deci (2000), a motivação refere-se aos processos internos que direcionam, sustentam e energizam o comportamento, envolvendo o impulso interno que leva as pessoas a agirem de certas maneiras e buscarem a realização de metas. Ela impulsiona as ações das pessoas e determina o esforço e a persistência que elas dedicam a uma atividade ou objetivo. Nessa teoria são destacados três tipos de motivação: motivação intrínseca (movida pelo interesse e pela satisfação interna, fazer algo por ser inerentemente atraente ou agradável), motivação extrínseca (influenciada por recompensas externas, realizar uma ação com vistas a um resultado) e desmotivação (falta de motivação).

Para esses autores, a motivação pode ser influenciada por uma variedade de fatores, como valores, necessidades psicológicas, recompensas externas, interesses pessoais, objetivos e expectativas (Ryan & Deci, 2017).

Os valores, por exemplo, são princípios ou crenças duradouras que guiam as preferências, escolhas e comportamentos de uma pessoa. Eles refletem o que é considerado importante e desejável em diferentes áreas da vida, como relações sociais, carreira, saúde, espiritualidade,



entre outras. Os valores são relativamente estáveis e influenciam as decisões e ações de uma pessoa ao longo do tempo. Eles têm uma dimensão avaliativa, ou seja, são julgamentos de importância e significado (Schwartz, 1992).

Já as necessidades psicológicas básicas referem-se a três componentes essenciais que, quando satisfeitos, contribuem para o bem-estar e o desenvolvimento saudável de uma pessoa. Essas necessidades são autonomia, competência e relacionamento social. A autonomia envolve a sensação de escolha, autonomia e autodireção em relação às próprias ações. A competência está relacionada à busca de desafios, aprimoramento e domínio de habilidades. O relacionamento social refere-se à necessidade de conexão, intimidade e pertencimento a grupos sociais (Ryan & Deci, 2017).

Para ambos os autores, quando as necessidades psicológicas básicas são satisfeitas, as pessoas tendem a experimentar maior motivação intrínseca. Já quando essas necessidades são frustradas, a motivação extrínseca pode tornar-se predominante, resultando em menor engajamento e satisfação.

Em síntese, entende-se que os valores representam princípios ou crenças duradouras que orientam as preferências e ações de uma pessoa, enquanto as necessidades psicológicas básicas são componentes essenciais para o bem-estar e o desenvolvimento humano. A motivação, por sua vez, é o impulso interno que direciona e sustenta o comportamento, sendo influenciada por valores, necessidades e outros fatores.

Dessa forma, percebe-se que o nível de bem-estar das pessoas e o seu comprometimento com as atividades têm uma relação direta com seus determinantes motivacionais. Isto é, a depender do que esteja motivando o indivíduo, sua implicação com a tarefa e o prazer dela emanado pode ser maior ou menor.

Em 1990, Perry e Wise (p. 368) cunharam a expressão “Motivação para o Serviço Público (MPS)”, no sentido da “predisposição de um indivíduo para responder a motivos fundamentados principalmente ou exclusivamente em instituições públicas e organizações”. Essa definição buscou enfatizar motivações, como dever cívico e compaixão, que são comumente associados a organizações públicas, como orientadoras dos comportamentos dos sujeitos.

Os referidos autores, juntamente com Hondeghem (2010), empreenderam uma revisão de literatura, considerando os vinte anos subsequentes, sobre as bases motivacionais para o serviço público e encontraram mais de 125 artigos publicados, em mais de doze países. Nessa revisão, apresentaram as definições adotadas por diferentes autores para a MPS, como a de Rainey e Steinbauer (1999, p. 682), mais genérica e associada ao conceito de altruísmo, “motivação altruísta para servir aos interesses de uma comunidade de pessoas, um estado, uma nação ou humanidade”; assim como a de Brewer e Selden (1998, p. 685): “força motivacional que induz os indivíduos a performar significativamente, em serviços públicos, comunitários e sociais”; e, por fim, a mais recente até então, de Vandenberg (2007, p. 686), que caracteriza a MPS como “as crenças, valores e atitudes que vão além do interesse próprio e organizacional, a qual compreende o interesse por uma entidade política maior e que motiva os indivíduos a agirem em conformidade sempre que apropriado”.

Nos estudos em que se comparou a motivação das pessoas para seguirem carreira no serviço público ou em organizações sem fins lucrativos com a motivação daquelas que optam

pelo setor privado, identificou-se que as primeiras apresentam valores mais elevados de MPS, sentindo-se motivadas por fatores como “serviço público significativo” (Rainey, 1982, p. 682), bem como por fatores intrínsecos de motivação, tais como: a importância de seu trabalho na sociedade. Em contraste, os indivíduos do setor privado apresentam maior dependência em aspectos motivacionais extrínsecos para o desempenho da sua função (Houston, 2000).

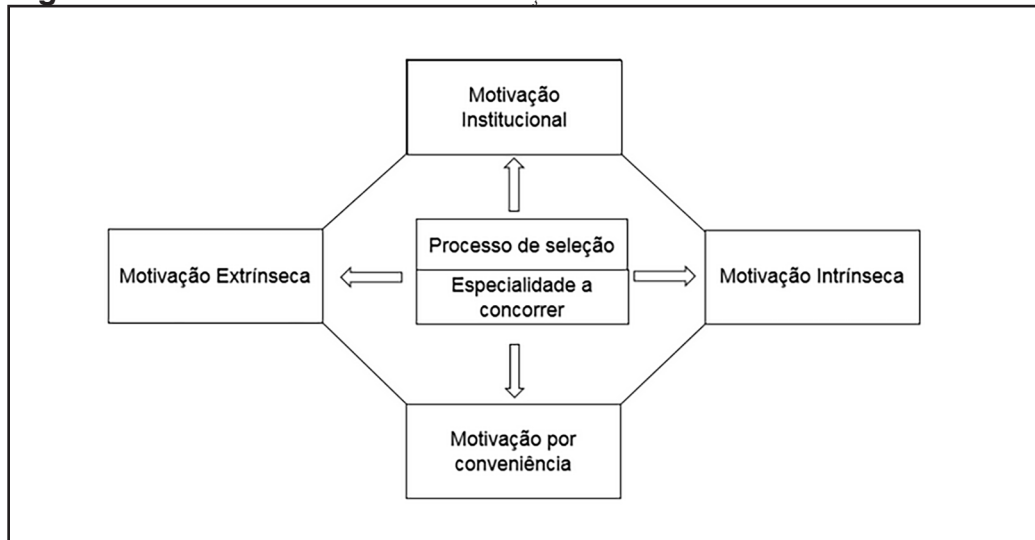
Merece destaque o trabalho desenvolvido por Kim (2011), que propôs quatro dimensões para a MSP: Atração para o serviço público, que refere a necessidade dos indivíduos em participarem da formação de normas públicas e outras atividades de caráter social; Comprometimento com os valores públicos, no qual é medida a extensão do interesse do indivíduo no serviço público, derivado da interiorização de valores como igualdade e ética; Compaixão, na preocupação do indivíduo em relação a pessoas específicas ou grupos; e Autossacrifício, relacionado a altruísmo.

Essas quatro dimensões apresentaram correlação positiva com os valores institucionais, também chamados de intrínsecos pelos autores, em estudo conduzido por Taylor *et al.* (2013) acerca dos motivos que levam um indivíduo a concorrer à vida militar.

Inicialmente, os estudos sobre as orientações profissionais dentro das forças armadas propunham o modelo dos valores Institucional/Ocupacional (I/O), em que o primeiro era assemelhado aos fatores intrínsecos, bem como ao dever cívico sentido pelas pessoas, enquanto o segundo era referente aos fatores extrínsecos, como remuneração ou benefícios adquiridos (Moskos, 1993; Ginexi, Miller & Tarver, 1994; Eighmey, 2006). Posteriormente, verificou-se que a maioria dos candidatos à vida militar apresentava uma junção de valores institucionais e ocupacionais para justificar a sua escolha (Woodruff, Kelty & Segal, 2006; Eighmey, 2006), o que contribui para a ideia de que esses valores não são oponentes, visto que se complementam e contribuem para a melhor compreensão da temática da motivação (Stahl, McNichols & Manley, 1980).

Dessa forma, Martinez (2016) propôs o seguinte modelo conceitual para avaliar a motivação para a carreira militar:

Figura 1 - Modelo Conceitual de Motivação



Fonte: Martinez (2016, p.27).



Em seu estudo, Martinez concluiu que os fatores relativos à motivação institucional e intrínseca são considerados como razão predominante para seguir-se uma carreira militar, como a vontade de servir à pátria ou mesmo a necessidade de autodesenvolvimento. Quanto aos fatores relacionados à componente extrínseca da motivação e por conveniência, a exemplo dos benefícios salariais e materiais, entendeu-se que exercem influência na decisão, embora a sua importância seja suplantada pelas componentes anteriores. Esses resultados corroboraram os diversos estudos (Ginexi, Miller & Tarver, 1994; Lourenço & Vítor, 2011; Wrzesniewski et al., 2014) encontrados na revisão de literatura daquele autor.

Para alguns autores (Huffman, Vernoy & Vernoy, 2003; Steuer, 1989; apud Silva, 2015), a motivação está relacionada aos fatores que mantêm e direcionam o comportamento dos seres humanos para o alcance de determinados objetivos. Já a satisfação (atitude/ disposição), segundo eles, está relacionada às sensações e sentimentos decorrentes do atendimento parcial ou total de necessidades e expectativas.

Neves (2022) buscou compreender a forma como o militar avalia uma missão de paz e a relação que esse militar estabelece com ela, ou seja, que tipo de atitude e que comportamentos demonstra na missão. Sua revisão de literatura evidenciou que as atitudes podem ser negativas e positivas, sendo que essa direção pode ou não ser dependente das experiências prévias de participação em outras missões de paz. A revisão da autora trouxe ainda indícios de que a visão negativa estaria associada ao estresse psicológico e ao tipo de motivação pessoal para realizá-la.

Percebe-se, assim, como já preconizavam Ryan e Deci, que a relação estabelecida com determinada atividade pode ser sugerida pelo tipo de motivação que levou à sua execução. Essa relação impactará, conseqüentemente, o bem-estar dos envolvidos e o seu engajamento com a tarefa, algo fundamental em um trabalho que envolve riscos e demanda altos níveis de comprometimento.

2 MÉTODO

Os procedimentos adotados nesta revisão integrativa foram elaborados com o objetivo de realizar-se uma análise abrangente e rigorosa dos estudos relevantes sobre a motivação dos militares para missões de paz. A abordagem integrativa permite a inclusão de uma variedade de estudos empíricos, teóricos e práticos, a fim de fornecer uma compreensão holística dos fatores motivacionais envolvidos nesse contexto.

A seleção dos estudos foi conduzida por meio de uma pesquisa sistemática em bases de dados acadêmicas, amplamente reconhecidas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação, que engloba 353 bases de dados, estando entre elas as fontes fundamentais de pesquisa de artigos nas áreas da psicologia, ciências da saúde e administração (principais campos de aplicação da TAD), como a Biblioteca Virtual em Saúde: BVS (BIREME), a Scientific Electronic Library Online (SciELO), os Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), o Directory of Open Access Journals (DOAJ), a Encyclopedia of Social Measurement (Elsevier), o Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS), entre outros.

Na estratégia de busca, objetivou-se identificar uma ampla gama de estudos relevantes para a revisão, por meio dos seguintes termos de busca: “Missão de Paz”, “Manutenção da Paz”, “Operação de Paz”, “Peacekeeping”, “Peacekeeper” e suas variantes no plural e em inglês, sem delimitação de conceito do periódico, tampouco de período de publicação (que variou de 1992 a 2022).

Como critério de inclusão, aplicou-se o filtro de “Área do conhecimento” para “Psicologia”, de forma a serem selecionados estudos que abordassem diretamente a motivação dos militares em missões de paz. Foram incluídos estudos empíricos, teóricos e revisões de literatura que discutissem os fatores que influenciam a decisão dos militares em participar dessas operações. Estudos que exploraram fatores intrínsecos e extrínsecos foram considerados relevantes. Foram excluídos estudos que não apresentavam uma relação direta com a motivação dos militares em missões de paz, bem como aqueles que se concentravam em outros aspectos não relacionados ao escopo da revisão, conforme demonstrado na Figura 2.

A busca inicial resultou em 88 artigos que puderam ser relacionados à área da psicologia, sendo a grande maioria relativa ao Transtorno de Estresse Pós-Traumático (18), ao Suicídio (10) ou a outros componentes de saúde mental (25), e apenas 7 sobre motivação, os quais estão exibidos na seguinte tabela:

Tabela 1 - Artigos sobre Motivação para Missão de Paz

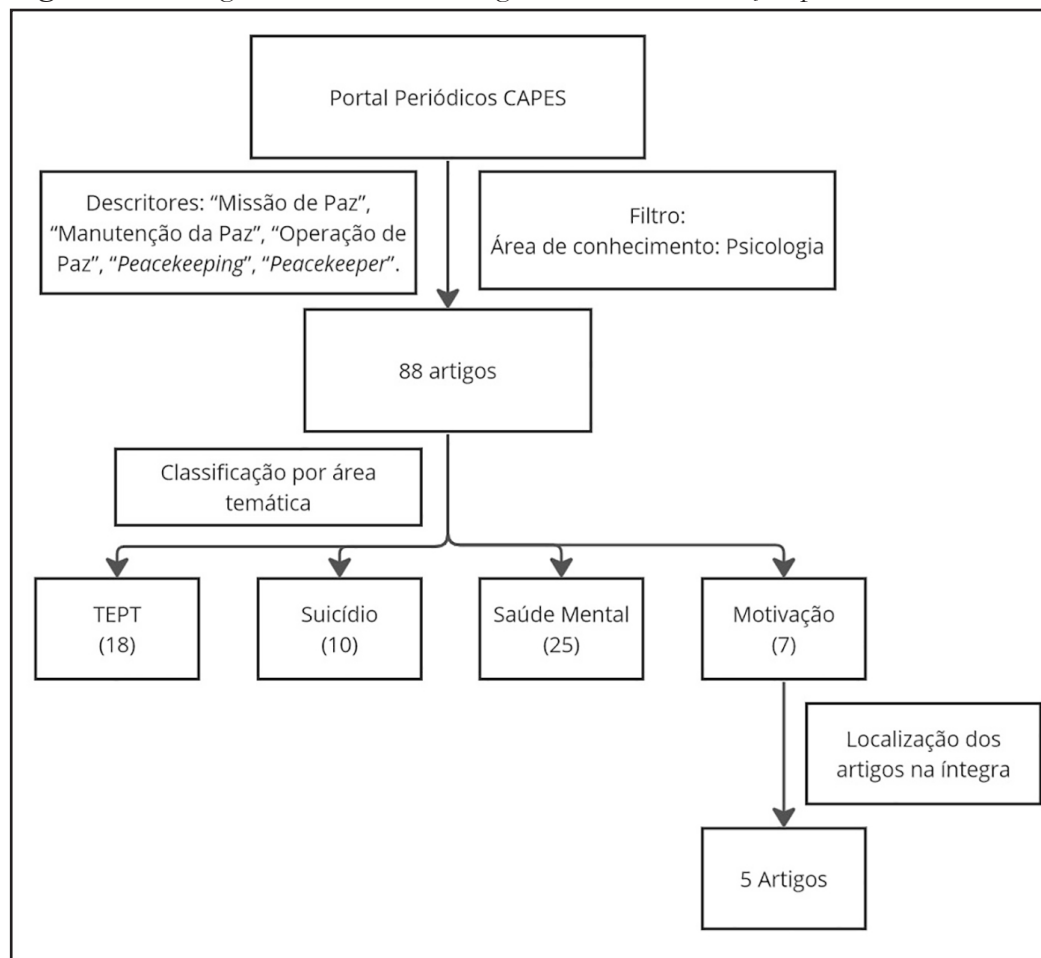
Título	Autores	Revista	País	Ano
<i>What Motivates Slovenian 'Peacekeepers'?</i>	Juvan, J. & Vuga, J.	<i>International Peacekeeping</i>	Eslovênia	2011
<i>The international assignments of peacekeepers: What drives them to seek future expatriation?</i>	Emmerik, I. & Euwema, M.	<i>Human Resource Management</i>	Holanda	2009
<i>Motivation for Peace Operations</i>	Jelusic, L.	<i>International Review of Sociology</i>	Eslovênia, Alemanha e Suíça	2007
<i>Motivation and self-image among German peacekeepers</i>	Tomforde, M.	<i>International Peacekeeping</i>	Alemanha	2005
<i>Aspects of Identity Predict Engagement in Work Under Adverse Conditions</i>	Britt, T.	<i>Self and Identity</i>	EUA	2003
<i>Le motivazioni professionali dei peacekeepers</i>	Galantino, M.	<i>Quaderni Di Sociologia</i>	Itália	2003
<i>Peacekeeping and the Postmodern Soldier</i>	Battistelli, F.	<i>Armed Forces and Society</i>	Itália	1997

Fonte: A autora.

Entre esses, o de Britt (2003) foi excluído por não estar disponível para leitura na íntegra e o de Galantino (2003), por não possuir tradução nos idiomas de domínio da pesquisadora.



Figura 2 - Fluxograma da Revisão Integrativa sobre Motivação para Missões de Paz



Fonte: A autora.

Após a busca inicial, os títulos e resumos dos estudos identificados foram examinados para determinar a relevância em relação aos critérios de inclusão. Os estudos selecionados foram então avaliados na íntegra para verificação de sua aderência aos objetivos da revisão. Com base nos estudos incluídos, informações relevantes sobre fatores motivacionais e principais resultados foram extraídos e são apresentados.

A compilação dos resultados foi realizada por meio de uma análise sintética dos estudos incluídos. As informações sobre os fatores motivacionais foram agrupadas e discutidas separadamente, com exemplos dos estudos relevantes, citados para respaldo das discussões. Além disso, foram destacados os principais achados relacionados ao impacto da motivação na eficácia das missões de paz.

3 RESULTADOS

A Tabela 2 apresenta os artigos organizados, cronologicamente, e contempla os métodos utilizados em cada estudo e os principais resultados encontrados de maneira sintética. Na sequência, as pesquisas e seus achados são apresentados de modo mais descritivo.



Tabela 2 - Artigos sobre Motivação para Missão de Paz, Método e Principais Resultados

Artigo	Método	Principais Resultados
Juvan, J. & Vuga, J. (2011). <i>What Motivates Slovenian Peacekeepers?</i>	Pesquisa longitudinal com soldados eslovenos que participaram de missões de paz, de 2003 a 2009.	A motivação foi considerada maior em soldados que não haviam participado anteriormente de missões de paz e foram voluntários para a operação atual. A maioria dos <i>peacekeepers</i> eslovenos foi descrita como motivados principalmente por razões Modernas, como oportunidade de carreira, ganho financeiro, ganho de novas experiências militares, etc. e que, por outro lado, perde seus ideais altruístas durante sua implantação.
Emmerik, I. & Euwema, M. (2009). <i>The international assignments of peacekeepers: What drives them to seek future expatriation?</i>	Questionários aplicados a 745 <i>peacekeepers</i> alemães.	Considera que a preparação, o gosto pela aventura e a empatia cultural são fatores importantes na vontade de expatriar novamente. Os <i>peacekeepers</i> com pontuações mais elevadas em autoeficácia parecem mais dispostos a se voluntariar novamente para missões de paz.
Jelusic, L. (2007). <i>Motivation for Peace Operations</i>	Estudo longitudinal com soldados eslovenos que participaram em missões de paz na Bósnia e Herzegovina, de 2002 a 2005.	Diferentes operações, com diferentes mandatos, atraem diferentes tipos de personalidade de voluntários. Missões com baixa intensidade, não perigosas, estáveis atraem os novatos; enquanto as mais arriscadas e distantes atraem os veteranos.
Tomforde, M. (2005). <i>Motivation and self-image among German peacekeepers</i>	Observação participante, entrevistas e questionários aplicados a 1200 soldados alemães que participaram de missões de paz.	Enfatiza que existem diferenças de motivação antes e durante a implantação. Estas diferenças são explicadas e ligadas aos resultados da avaliação da autoimagem dos soldados durante o destacamento.
Battistelli, F. (1997). <i>Peacekeeping and the Postmodern Soldier</i>	Entrevistas, observações participantes e questionários aplicados a 246 soldados italianos que serviram na Albânia, em 1993; e questionários aplicados a 808 soldados italianos que serviram na Somália, em 1994.	Oferece uma nova tipologia de motivações – Pré-moderna, Moderna e Pós-moderna – para dar conta dos dados observados e mostra como uma variedade de atitudes em relação às missões de manutenção da paz varia de acordo com estes tipos motivacionais. Considera brevemente as implicações destes fatos para a organização militar.

Fonte: A autora.



No mais antigo dos artigos, o de Batistelli (1997), foi avaliada a motivação de 213 *peacekeepers* italianos que atuaram na Albânia e 730 na Somália, com base em modelo tricotômico, com foco nas experiências subjetivas e atitudes dos militares. A primeira dimensão, chamada de Pré-moderna, enfatizava os compromissos normativos e institucionais, como ser útil para os outros ou para o fortalecimento do país; a segunda, Moderna, caracterizava-se pela vertente instrumental ou utilitária, como ganhar dinheiro ou aprimorar-se profissionalmente; a última, Pós-moderna, focava no desejo da aventura, novidade e experiência pessoal significativa. Em sua pesquisa, os três tipos de motivação foram encontrados nos *peacekeepers* (soldados da paz) italianos, sendo o segundo e terceiro mais prevalentes, que se caracterizavam por uma tendência mais egóica. Nota-se, ainda, que enquanto a primeira e a terceira dimensões eram inspiradas por fatores que eram satisfeitos, especificamente, nesse tipo de missão, a segunda envolvia uma racionalidade do tipo custo-benefício, cuja visão materialista pôde ser correlacionada a índices mais baixos de satisfação com as missões.

No artigo de Tomforde (2005) é chamada atenção para a ambiguidade de papéis exercida pelo soldado da paz, que é chamado a desenvolver um novo senso de autoimagem, marcada pela multiplicidade e complexidade de tarefas intelectualmente desafiadoras em países estrangeiros. Assim, ao estudar *peacekeepers* alemães, Tomforde (2005) buscou compreender como se dá a motivação daqueles que, ao mesmo tempo, são voluntários a arriscarem sua vida em uma possível batalha e a integrarem-se, socialmente, e exercerem papéis políticos em uma sociedade civil estrangeira.

Em seu estudo, Tomforde (2005) percebeu que a motivação dos militares diminuía ao longo da missão, mas voltava a aumentar quando retornavam para o país de origem, o que era representado pelo fato de muitos militares se voluntariarem novamente para missões de paz. Segundo o autor, alguns fatores poderiam explicar o enfraquecimento da motivação durante a missão: (1) a falsa expectativa quanto às tarefas, posto que o treinamento, muitas vezes, enfoca o combate e estratégias para lidar com a violência e hostilidade da população local, enquanto, na realidade, podem encontrar tarefas mais administrativas e rotineiras; (2) a separação da família e amigos, clima hostil, dificuldades no ambiente de trabalho, falta de privacidade, perigos latentes, questões culturais; e (3) os problemas com superiores e colegas. Por outro lado, os fatores que mais influenciavam a recandidatura seriam: (1) a percepção da importância das missões de paz; (2) a camaradagem; (3) os bons salários; e (4) um período de duração razoável da missão.

Por fim, Tomforde (2005) concluiu que a autoimagem dos *peacekeepers* alemães diferia da autoimagem dos ingleses, italianos, franceses e americanos, que costumam enxergar-se como soldados combatentes com valores de poder e masculinidade. Segundo o pesquisador, os alemães se viam mais como: (1) “ajudantes uniformizados”, mais voltados à paz que ao combate; (2) líderes ou educadores, engajados com a sociedade civil; (3) um “carreirista”, em missão de paz por oportunidade de crescimento na Força Armada; (4) aventureiros, enfocando o gosto por novas experiências; e, afinal, (5) o “guerreiro”, aí sim orientado para as tarefas de combate e a forte imagem masculina.

Ainda sobre a ambiguidade de papéis do soldado da paz, o mote do estudo de Jelusic (2004) traz o seguinte ponto: se o enfoque da motivação de militares recai sobre o “porquê do

desejo para o combate”, quando se trata de soldados da paz, a pergunta deve ser em torno do “porquê do desejo de pacificar, mas sem deixar de combater”. Assim, ao buscar compreender a motivação de *peacekeepers* eslovenos, a pesquisadora considerou quatro categorias de fatores que podem influenciá-la: (1) o contexto doméstico, como o incentivo de familiares e amigos, da opinião pública, da mídia e políticos; (2) o contexto externo da missão, como ameaças e perigos locais, população local, unidades militares multinacionais; (3) o contexto interno da missão, como coesão da unidade militar, qualidade da preparação para a missão, equipamentos, logística, infraestrutura e organização do tempo livre; e (4) identidade pessoal cognitiva com a missão, relacionada ao nível de confianças que os soldados demonstram com os objetivos e sucesso da missão, benefícios materiais e aplicabilidade da experiência adquirida para a carreira.

Jesulic (2004) observou que algumas fontes de estresse podem atuar, inicialmente, como geradoras de motivação. Como exemplo, a proximidade e apoio familiar que, em princípio, podem ser percebidos como incentivadores da participação do soldado na missão, podem vir a tornar-se um desafio quando do sentimento de isolamento durante a missão. Por isso, compreender o que motivos influenciam o voluntariado dos militares a esse tipo de trabalho torna-se importante para pensar-se em estratégias protetivas de saúde mental. Além desses fatores, a autora identificou que o momento em que a motivação é avaliada (antes, durante ou após a missão) também exerce influência sobre os resultados encontrados.

Já Emmerki e Euwema (2009) focaram em compreender o que influencia um *peacekeeper* a voluntariar-se, novamente, para uma missão de paz, após já ter participado de uma. Em seu artigo, reforçam a literatura, citando os inúmeros desafios que os militares enfrentam ao estarem desdobrados e o quanto esses desafios podem influenciar negativamente o desejo pela expatriação. Alguns desses fatores seriam o fato de trabalharem em um ambiente altamente perigoso e propenso a conflitos, estando submetidos a normas operacionais e administrativas multinacionais, das Nações Unidas (ONU) ou União Europeia (UE); a ambiguidade profissional, decorrente do fato de serem esses militares treinados para a guerra, mas, momentaneamente, atuarem pela coibição da mesma, aumentando o risco de perigos físicos e gerando impacto no senso de autodefesa; além de outras questões sociais, a exemplo do distanciamento familiar, isolamento e tédio.

Os pesquisadores avaliaram, então, 745 *peacekeepers* alemães e concluíram quais seriam alguns dos motivos que estimulam a aspiração por participarem novamente de uma missão desse tipo, embora já tenham vivido os desafios. Os resultados encontrados apresentaram relação positiva entre: (1) a preparação para a missão realizada, sendo considerada um processo de aprendizagem social, com base em observações e treinamentos práticos, em que o militar adquire habilidades sociais necessárias à missão, como idioma, comportamentos típicos de outra cultura, além de leitura de mapas, condução de veículos, reconhecimento de minas, segurança, primeiros socorros, controle de multidões e outras habilidades de combate; (2) competências interculturais, como predisposição pela aventura (tendência a buscar e explorar novas situações e avaliá-las como um desafio) e empatia cultural (atitude de abertura frente a diferenças culturais, como normas e valores); e (3) autoeficácia elevada, uma vez que os indivíduos tendem a estar mais motivados ao desempenho de determinadas tarefas, por considerarem possuir habilidade



para tal. Assim, bons índices de autoeficácia afetam a forma como a pessoa enfrenta seus desafios e a quantidade de esforço que despende em um empreendimento

O estudo de Emmerki e Euwema (2009) concluiu ainda que a autoeficácia tem relação direta com a preparação, isto é, indivíduos que se percebem mais hábeis tendem a ter um melhor aproveitamento durante as atividades de preparação. Assim, o estudo demonstra que, na expectativa de os militares recandidatarem-se para as missões de paz, o primeiro passo seria investir no desenvolvimento da autoeficácia, que, conseqüentemente, traria um impacto positivo também na preparação. Da mesma forma, concluem os autores que os treinamentos transculturais deveriam ser contínuos, enfatizando o desenvolvimento da autoeficácia em trabalhos interculturais, como é o caso das missões de paz. Por fim, ressaltam a importância de que, no retorno das missões, sejam trabalhadas as percepções que os militares tiveram de suas experiências, a fim de torná-las positivas e fortalecer a autoeficácia.

Por fim, o mais recente dos artigos levantados por esta revisão integrativa, o de Juvan e Vuga (2011), remete ao modelo tricotômico apresentado no primeiro estudo (Batistelli, 1997) para entender-se a motivação de *peacekeepers* eslovenos de maneira longitudinal. Para isso, compararam os soldados que participavam de missões de paz de maneira voluntária àqueles que foram obrigados e os que participavam pela primeira vez aos veteranos.

Seus resultados mostraram que os novatos apresentavam uma atitude mais positiva quanto às missões do que aqueles que já tinham participado outras vezes. Além disso, a motivação dos que participavam voluntariamente era, significativamente, mais alta que a motivação dos que ali estavam por obrigação. Em ambos os casos, o tipo de motivação Moderna pela teoria de Batistelli (1997) foi o mais presente, seguido pela Pré-moderna. Da mesma forma que Tomforde (2005), Juvan e Vuga (2011) também perceberam que os índices de motivação eram mais altos antes do desdobramento e que diminuía ao longo da missão, voltando a crescer após o regresso, mas nunca nos mesmos níveis iniciais. Os casos em que os militares apresentavam menores índices de desapontamento eram os de tipo de motivação Pós-moderna.

As autoras concluíram que o *peacekeeper* esloveno típico pode ser descrito, em sua maioria, como alguém motivado por razões Modernas, como oportunidade de carreira, dinheiro extra, ganho de experiências militares, etc.; por outro lado, alguém que perde seus ideais altruístas durante o desdobramento. As motivações Pré e Pós-modernas, contudo, não devem ser rejeitadas, pois que também apareceram significativamente, em especial, nos voluntários. As autoras chamam a atenção ainda para o fato de que as diferenças motivacionais entre os grupos devem variar conforme as culturas nacionais, organizacionais e individuais, bem como em relação ao período em que a pesquisa é feita - antes, durante ou após o desdobramento, como já tinha observado Jesulic (2004).

São notórios, pelas pesquisas apresentadas, os desafios com os quais os *peacekeepers* devem lidar e o quanto podem impactar, negativamente, em sua motivação, em especial, durante as missões. Considerando-se que a eficácia dessas operações depende, diretamente, da motivação e atitude dos soldados da paz, entende-se que a elaboração de estratégias que amenizem os efeitos deletérios de tais desafios e desenvolvam o desejo de militares para a participação em missões desta natureza é essencial.



4 DISCUSSÃO

Os resultados encontrados nos artigos sobre motivação para missões de paz oferecem uma visão abrangente das complexidades envolvidas na motivação dos peacekeepers.

Primeiramente, é interessante notar que a dimensão motivacional, relacionada a motivos utilitários, apareceu associada a menor satisfação com as missões, sugerindo que a motivação financeira ou profissional pode não ser suficiente para a manutenção do ânimo dos peacekeepers. Isso sugere que os processos de seleção podem ser benéficos nessa diversidade de motivações, sendo importante identificar o que motiva cada um, no sentido da garantia de que os candidatos tenham as motivações adequadas para cada tipo de missão.

Além disso, os estudos ressaltam a importância da preparação para a missão, incluindo o desenvolvimento de habilidades sociais e competências interculturais. Isso destaca a necessidade de treinamentos contínuos e eficazes para os militares antes de serem implantados em missões de paz. Os processos de treinamento devem enfatizar não apenas as habilidades técnicas, mas também as habilidades sociais e a empatia cultural.

Outro aspecto importante abordado nos estudos é que a motivação dos militares tende a diminuir ao longo da missão, mas pode aumentar novamente após o retorno. Isso sugere a importância de apoiar os militares durante a missão e proporcionar oportunidades para refletirem sobre suas experiências após o retorno. Os processos de treinamento também devem incluir preparação para o enfrentamento e a superação das dificuldades e dos desafios que surgem durante a missão.

Além disso, nos estudos, observa-se que as motivações e as mudanças na motivação variam de acordo com as culturas nacionais, organizacionais e individuais dos militares. Os processos de seleção e treinamento devem, portanto, levar em consideração essas diferenças e ser adaptados para o atendimento às necessidades específicas dos militares de diferentes origens culturais e individuais.

Por fim, os achados dos estudos destacam a importância da autoeficácia na motivação dos militares. Assim, os processos de treinamento devem incluir estratégias para o desenvolvimento da autoeficácia dos militares, o que pode aumentar sua motivação e seu desempenho em missões de paz.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta revisão integrativa, foram apresentados estudos relacionados às experiências de militares em missões de paz, com foco nas motivações, mudanças na motivação ao longo da missão e fatores que influenciam a decisão de voluntariar-se, novamente, para tais missões. Esses achados podem ser relacionados aos processos de seleção e treinamento para missões de paz de várias maneiras.

Em síntese, os achados dos estudos apresentados sugerem que os processos de seleção e treinamento para missões de paz devem ser flexíveis, adaptáveis e abordar as motivações, habilidades e necessidades individuais dos militares, além de proporcionar apoio ao longo da missão e oportunidades para refletir sobre as experiências após o retorno. Isso pode contribuir para o sucesso e a motivação dos militares em missões de paz.



É importante reconhecer que essa revisão integrativa está sujeita a algumas limitações. A inclusão de estudos baseou-se nas palavras-chave e nas bases de dados selecionadas, o que pode ter levado à omissão de alguns estudos relevantes. Além disso, as limitações inerentes aos próprios estudos, como parcela de amostragem e falta de generalização, podem afetar a validade das conclusões. Salienta-se, contudo, que os estudos a respeito da motivação para missões de paz ainda são incipientes e a escassez de pesquisas sobre o tema avulta a importância do trabalho evidenciado.

Informações sobre os autores:

Bianca Silveira Rovella

<https://orcid.org/0009-0004-9605-1386>

<http://lattes.cnpq.br/9001188328304238>

biarovella@hotmail.com

Telefone: (11) 99619-0472

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Mini-currículo: Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2010), Especialista em Psicologia Hospitalar pelo Faculdade de Medicina da USP (2011), em Saúde Mental e em Saúde da Família pela Faculdade de Medicina do ABC (2014). Mestranda em Psicologia Organizacional pela Universidade Federal de Santa Catarina (2022 – atual). Formada como Oficial no Centro de Instrução e Adaptação da Aeronáutica (2016) e pelo Curso de Psicologia da Aviação, pelo Instituto de Psicologia da Aeronáutica (2017). Atuou como psicóloga em Unidade Básica de Saúde (2012-2015) e, atualmente, é chefe da Divisão de Psicologia Operacional Aplicada e ViceDiretora, do Instituto de Psicologia da Aeronáutica (2016-atual).

Narbal Silva

<https://orcid.org/0000-0003-2841-3440>

<http://lattes.cnpq.br/3161681615777689>

narbal.silva@ufsc.br

Telefone: (48) 99111-3214

Mini-currículo: Graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (1984), Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (Título conferido pelo Conselho Federal de Psicologia), Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (1990) e Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2001). Pós-Doutorado em Psicologia Positiva nas Organizações, no Trabalho e em outros Espaços de Vida, no Programa de Pós Graduação em Psicologia -Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Laboratório de Mensuração/Divisão de Psicologia Positiva - Atualmente é professor Titular do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação



em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e Diretor Executivo da Pró-Reitoria de Extensão da Universidade Federal de Santa Catarina (PROEX). Também é Editor-Chefe da Revista Extensio da Pró-Reitoria de Extensão da Universidade Federal de Santa Catarina.

Contribuições dos autores:

A autora Bianca Silveira Rovella atuou na etapa de conceituação do artigo, a partir da apresentação de ideias, formulação e evolução de metas e objetivos de pesquisa relevantes; na investigação, pela condução do processo de pesquisa, que envolveu a revisão de literatura; na aplicação da Metodologia utilizada; e na escrita, desde o rascunho original, com preparação, criação e apresentação do trabalho publicado, até as etapas de revisão do mesmo.

O autor Narbal Silva contribuiu na etapa de conceituação, a partir da sugestão de ideias e apontamentos quanto aos objetivos de pesquisa relevantes; propôs a metodologia a ser utilizada; atuou na escrita, especificamente a partir de revisão crítica, comentário ou revisão; e teve a responsabilidade de supervisão e liderança para o planejamento e execução da atividade de pesquisa, incluindo orientação para autora principal.

Como citar este artigo:

ABNT

ROVELLA, B. S., SILVA, N. Revisão integrativa sobre motivação para missões de paz. **Revista da UNIFA**, Rio de Janeiro, v. 37, p. 1-21, 2024.

APA

ROVELLA, B. S., SILVA, N. (2024, Outubro) Revisão integrativa sobre motivação para missões de paz. *Revista da UNIFA*, Rio de Janeiro, 37 (1), P. 1-21.

REFERÊNCIAS

ADLER, A. B.; LITZ, B. T.; BARTONE, P. T. **The nature of peacekeeping stressors.** In: BRITT, T. W.; ADLER, A. B. (org.). *The psychology of the peacekeeper: lessons from the field.* Connecticut: Praeger Publishers, 2003.

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. **Manual para mapeamento de competências no Comando da Aeronáutica; ICA 35-14.** Brasília:



COMAER, 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Manual de Operações de Paz**. Brasília: 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. **Caderno de teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior**. Catálogo de Teses e Dissertações. Brasília: 2021.

BRASIL. **Tropas de paz das Forças Armadas passam por inspeção da ONU**. Governo do Brasil, 15 jul. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/justica-e-seguranca/2021/07/tropas-de-paz-das-forcas-armadas-passam-por-inspecao-da-onu>. Acesso em: 12 jun. 2024.

CABRAL, A.; NICK, E. **Dicionário técnico de psicologia**. São Paulo: Cultrix, 2003.

DARÓZ, C. R. C. **A pesquisa científica sobre missões de paz: panorama atual e possibilidades epistemológicas na história**. In: CELESTINO, S.; NEVES, A. N. (org). *Missões de paz: teoria e dimensão humana*. Curitiba: Appris, 2020.

DORON, R.; PAROT, F. **Dicionário de psicologia**. São Paulo: Ática, 2000.

EINSTEIN, A.; FREUD, S. **Por que a guerra?: Indagações entre Einstein e Freud (cartas)**. Paris: Instituto Internacional para Cooperação Intelectual (Liga das Nações), 1932. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/psicoeduc/psicanalise/por-que-a-guerra/>

LANGHOLTZ, H. J. **The psychology of peacekeeping**. Londres: Greenwood Publishing Group, 1998.

LANNES, U. L. P. **O Brasil e as Operações de Manutenção da Paz**. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, 1998. Disponível em: www.iea.usp.br/artigos. Acesso em: 12 jun. 2024.

MARTINEZ, B. M. M. **Motivação para ser militar: ingresso na Academia da Força Aérea**. 2016. Dissertação (Mestrado em Aeronáutica Militar) - Academia da Força Aérea, Sintra, 2016.

NEVES, A. N. **Ser da paz não é fácil: análise das atitudes dos militares brasileiros em relação às missões de paz a partir de uma perspectiva microdinâmica**. 2022. Dissertação (Mestrado em Segurança Internacional e Defesa) – Escola Superior de Guerra, Rio de Janeiro, 2022.

PERRY, J. L.; HONDEGHEM, A.; WISE, L. R. Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. **Public Administration Review**, v. 70, p. 681-690, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02196.x>. Acesso em: 12 jun. 2024.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. **Contemporary Educational Psychology**, v. 25, n. 1, 2000b.



RYAN, R. M.; DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, 2000a.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness**. Guilford Publications, 2017.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, p. 1-65. Academic Press, 1992.

SILVA, N. **Motivação e satisfação no trabalho**. In: Bendassolli, P.; Borges-Andrade, J. (org). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casapsi Livraria e Editora Ltda, 2015.

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. Porto Alegre: Summus Editorial, 2002.

SOUZA, W. F. **Sintomas de estresse pós-traumático em militares brasileiros em Missão de Paz no Haiti**. 2007. Dissertação (Mestrado em Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2007.

UNITED NATIONS. **What is peacekeeping**, 2021. Disponível em: <https://peacekeeping.un.org/en/what-is-peacekeeping>. Acesso em: 12 jun. 2024.

Recebido: 27 Nov 2023

Aceito: 12 Jun 2024

