



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Educação e Humanidades

Instituto de Psicologia

Camila Menkes

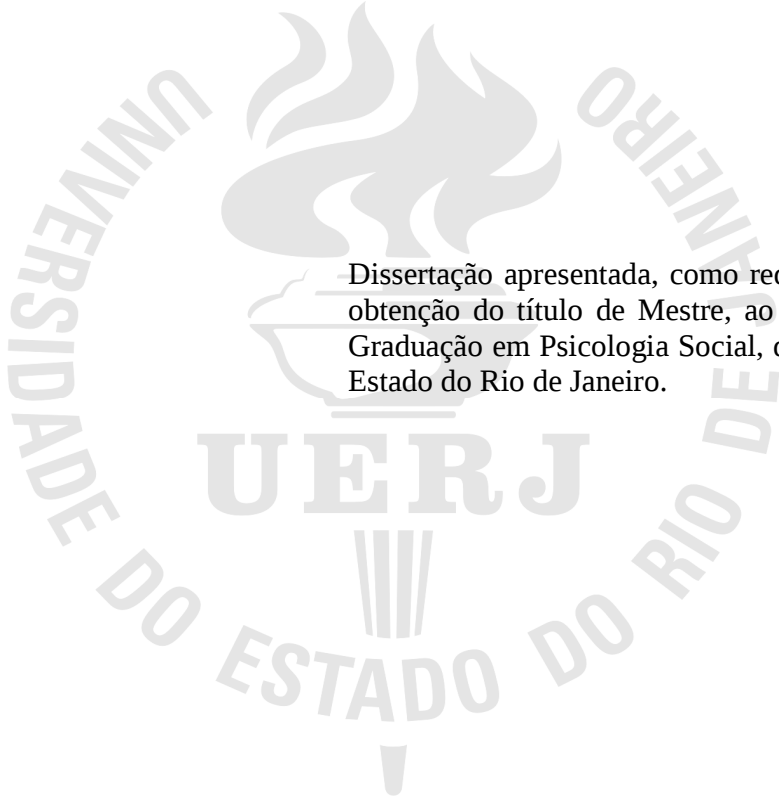
**As relações entre habilidades sociais e estresse ocupacional em submarinistas
na Marinha do Brasil**

Rio de Janeiro

2012

Camila Menkes

As relações entre habilidades sociais e estresse ocupacional em submarinistas na Marinha do Brasil



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora: Prof.^a Dra. Angela Donato Oliva

Rio de Janeiro

2012

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CEH/A

M545

Menkes, Camila.

As relações entre habilidades sociais e estresse ocupacional em submarinistas na Marinha do Brasil / Camila Menkes. – 2012. 68 f.

Orientadora: Angela Donato Oliva.

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia.

1. Stress ocupacional – Teses. 2. Habilidades sociais – Teses. 3. Submarinos – Teses. 4. Militares – Teses. I. Oliva, Angela Donato. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia. III. Título.

nt

CDU 159.9:613.73

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

Camila Menkes

As relações entre habilidades sociais e estresse ocupacional em submarinistas na Marinha do Brasil

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 17 de setembro de 2012.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a. Angela Donato Oliva(Orientadora)
Instituto de Psicologia da UERJ

Prof.^a Dr.^a. Eliane Mary de Oliveira Falcone
Instituto de Psicologia da UERJ

Prof.^a Dr.^a. Eliane Gerk Pinto Carneiro
Universidade Católica de Petrópolis

Rio de Janeiro

2012

AGRADECIMENTOS

A minha mãe, Antônia, sempre disponível, foi capaz de me dar o suporte necessário para a concretização de um sonho – realização do curso de mestrado.

Ao meu pai, Fabio, que sempre incentivou meu desenvolvimento intelectual.

Ao meu marido, Rafael, companheiro de sempre e para sempre, minha eterna gratidão.

Ao meu filho, Bernardo, que me inspira a ser uma pessoa cada vez melhor.

A minha orientadora, professora Angela Donato Oliva, pela condução deste estudo e orientação em meu caminho acadêmico.

Às professoras Eliane Falcone e Eliane Gerk pela aceitação em compor a banca de avaliação desta dissertação de mestrado.

Ao professor Marcos Aguiar pelo apoio na parte estatística.

Aos meus amigos da Marinha do Brasil e, em especial, do Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha, que me apoiaram e incentivaram nessa jornada.

Aos militares dos submarinos Tikuna, Timbira, Tupi, Tapajó e Tamoio, que contribuíram de forma decisiva para a realização desta pesquisa.

RESUMO

MENKES, Camila. *As relações entre habilidades sociais e estresse ocupacional em submarinistas na Marinha do Brasil*. 2012. 68f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

O trabalho em um submarino submete os profissionais a diversas situações geradoras de estresse. É necessário, portanto, que o militar seja capaz de lidar com os estressores presentes de forma a não comprometer seu desempenho profissional, sua saúde e bem-estar. Diversas pesquisas sugerem que as deficiências em habilidades sociais também podem contribuir para o desenvolvimento do estresse. Este estudo buscou identificar as possíveis relações entre habilidades sociais e estresse em submarinistas na Marinha do Brasil. A amostra constituiu-se de 106 militares do sexo masculino, trabalhando em submarinos. Os seguintes instrumentos foram utilizados: (1) Ficha para obtenção de dados demográficos; (2) Inventário de Habilidades Sociais (IHS); (3) Inventário de Empatia (I.E.); e (4) Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL). Os dados foram analisados utilizando o Teste-*t* de Student, o Qui-quadrado e a Correlação de Pearson. Os resultados indicam que os submarinistas apresentaram repertório elaborado de habilidades sociais (assertividade e empatia), além de incidência de estresse compatível com a população em geral. Verificou-se também que não foram identificadas diferenças importantes em habilidades sociais (assertivas e empáticas) nos indivíduos com e sem estresse. Por outro lado, o fato de apresentar deficiências em habilidades sociais (assertivas e empáticas) parece não estar relacionado a maiores níveis de estresse, assim como um bom repertório de habilidades sociais parece não estar relacionado a menores níveis de estresse. Conclui-se, portanto, que as habilidades sociais (assertividade e empatia) parecem não apresentar um papel relevante para o desencadeamento do estresse nos submarinistas. Os resultados aqui obtidos, embora contrariem a literatura, são de grande utilidade na medida em que instigam a realização de novas pesquisas, visando obter melhor compreensão acerca das relações entre estresse e habilidades sociais, especialmente em contextos de trabalho extremos, como o de um submarino.

Palavras chave: Habilidades Sociais. Estresse Ocupacional. Submarinistas. Marinha do Brasil.

ABSTRACT

The work on a submarine exposes professionals to a high amount of stressful situations. It is therefore necessary that the military is able to deal with stressors in order to avoid compromising their professional performance, health and welfare. Several studies suggest that deficiencies in social skills may also contribute to the development of stress. This study sought to identify possible correlations between social skills and stress in submariners in the Brazilian Navy. The sample consisted of 106 male soldiers, working on submarines. The following instruments were used: (1) Demographic Questionnaire, (2) Social Skills Inventory (IHS), (3) Empathy Inventory (IE) and (4) Lipp Stress Symptoms Inventory for Adults (ISSL). The data was analyzed using the Student t-test, Chi-square and Pearson's correlation. The results show that the submariners had a good repertoire of social skills (assertiveness and empathy) and an incidence of stress compatible with the general population. It was also identified that there weren't important differences in social skills (assertive and empathetic) in individuals with and without stress. Moreover, deficiencies in social skills (assertive and empathetic) seems not to be related to higher stress levels, the same way that good social skills don't seem to be related to lower levels of stress. We conclude, therefore, that social skills (assertiveness and empathy) do not seem to have a role in triggering stress in submariners. The results obtained here, although contrary to the literature, are useful in that instigate new research, seeking to obtain better understanding of the relationship between stress and social skills in extreme work contexts, like a submarine.

Keywords: Social Skills. Occupational Stress. Submariners. Brazilian Navy.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Ilustração da parte interna de um submarino	27
Gráfico 1 -	Média dos escores do IHS-Total nos grupos SE, CE e amostra de referência do teste	44
Gráfico 2 -	Média do escore bruto dos Fatores IHS nos grupos SE, CE e na amostra de referência do teste	45
Gráfico 3 -	Média dos grupos SE, CE e amostra do teste nos itens selecionados do IHS	46
Gráfico 4 -	Média dos escores dos fatores do IE nos grupos SE, CE e amostra de referência do teste	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Descrição das características da amostra	40
Tabela 2 –	Descrição dos grupos formados pelos resultados do ISSL	41
Tabela 3 –	Incidência das Fases do Estresse em submarinistas e na amostra de referência do teste	41
Tabela 4 –	Diferenças nas médias obtidas no IHS entre os grupos SE e CE	48
Tabela 5 –	Diferenças nas médias obtidas no IE entre os grupos SE e CE	49
Tabela 6 –	Relação entre níveis de estresse e habilidades sociais	50
Tabela 7 –	Relação entre níveis de estresse e Fatores do IE	50
Tabela 8 –	Correlação entre Fatores IHS e Escore ISSL	51
Tabela 9 –	Correlação entre Fatores IE e Escore ISSL	51

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	8
1	HABILIDADES SOCIAIS	10
1.1	Aspectos gerais	10
1.2	Habilidades sociais: Assertividade e Empatia	13
1.2.1	<u>Assertividade</u>	13
1.2.2	<u>Empatia</u>	15
2	ESTRESSE	17
2.1	Aspectos Gerais	17
2.2	Relações Empíricas entre Estresse e Habilidades Sociais	21
3	SUBMARINO: VIDA E TRABALHO	24
3.1	O Militarismo	24
3.2	O Submarino: Breve Histórico	25
3.3	O Trabalho em Submarino	26
3.4	Estresse e Adaptação em Submarinos: Estudos Empíricos	31
4	PROBLEMA DE PESQUISA, HIPÓTESES DE ESTUDO E OBJETIVOS	34
5	MÉTODOS	35
5.1	Participantes	35
5.2	Instrumentos	35
5.2.1	Ficha para Obtenção de Dados Demográficos	35
5.2.2	Inventário de Habilidades Sociais (IHS)	35
5.2.3	Inventário de Empatia (I.E.)	36
5.2.4	Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)	37
5.3	Cuidados Éticos	37
5.4	Procedimentos	38
5.5	Análise de Dados	38
6	RESULTADOS E DISCUSSÃO	40
6.1	Avaliação do Estresse	40
6.2	Avaliação das Habilidades Sociais	44
6.3	Avaliação da Relação Estresse x Habilidades Sociais	48
6.3.1	<u>Comparação dos Grupos SE e CE quanto às Habilidades Assertivas e Empáticas</u>	48
6.3.2	<u>Verificação das Relações entre os níveis de Habilidades Sociais e Estresse</u>	49
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	56
	ANEXO A – Inventário de Empatia	63
	ANEXO B - Parecer da Comissão de Ética em Pesquisa (COEP)	66
	ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	67

APRESENTAÇÃO

O presente estudo se propõe a identificar possíveis relações entre o repertório de habilidades sociais e o nível de estresse em submarinistas na Marinha do Brasil. O trabalho em um submarino submete os profissionais a diversos riscos e à situação de confinamento, caracterizando-se como um ambiente bastante específico, o qual demanda uma série de requisitos pessoais e profissionais.

O interesse pelo tema está diretamente associado à minha experiência profissional. Desde 2001 trabalhando no Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha (SSPM), lido com a demanda de selecionar, dentre diversos militares, aqueles que, por suas características de personalidade, intelectivas e motivacionais, apresentam melhor prognóstico de adaptação para o trabalho em submarinos.

Recentemente, tem havido por parte da Marinha uma crescente demanda por subsídios que possibilitem um aprimoramento da seleção psicológica de submarinistas. Isso se deve, em especial, à construção de novos submarinos convencionais e de propulsão nuclear, que irão demandar uma grande quantidade de militares com perfil adequado para o exercício da atividade de submarinista. Tal fato proporciona, então, um momento oportuno para ampliar o conhecimento em relação a essa população. Assim, a escolha do tema buscou atender a algumas necessidades organizacionais, de modo a oferecer uma contribuição eminentemente prática para a Marinha do Brasil.

O assunto em questão torna-se foco de particular relevância, uma vez que alguns estudos mostram que o trabalho em submarino proporciona grandes estressores ao militar embarcado. Aliado a isso, outros estudos também indicam que as deficiências em habilidades sociais podem contribuir para o desenvolvimento do estresse. Nesse sentido, um bom repertório de habilidades sociais seria um fator de proteção em relação aos estressores naturalmente presentes nesse contexto profissional.

Este trabalho estrutura-se da seguinte forma. Inicialmente, no capítulo 1 é feita uma exposição geral acerca das habilidades sociais e seus componentes comportamentais e cognitivos, além de serem abordados alguns aspectos do treinamento em habilidades sociais. Também são apresentadas, com especial destaque, as habilidades assertivas e empáticas.

No segundo capítulo são expostos os aspectos mais significativos do estresse, levando-se em conta o contexto do trabalho. São destacados estudos empíricos que verificam a relação entre estresse e habilidades sociais.

No capítulo 3 são apresentadas as peculiaridades relacionadas à carreira militar e ao trabalho em submarino. Também é realizado um breve histórico do submarino e, então, são relatados alguns estudos empíricos realizados nesse ambiente.

Posteriormente, no capítulo 4, é definido o problema de pesquisa, sendo lançadas as duas hipóteses a serem testadas. O objetivo geral e os objetivos específicos são, então, definidos.

Finalmente, apresenta-se o método no capítulo 5, com a descrição dos participantes, instrumentos e procedimentos realizados. Os resultados e principais aspectos a serem discutidos estão no capítulo 6 e, por último, são traçadas as principais considerações finais relacionadas a este estudo.

1. AS HABILIDADES SOCIAIS

1.1. Aspectos Gerais

Diversas são as consequências negativas ligadas às dificuldades de relacionamento interpessoal. Estudos têm demonstrado que os conflitos interpessoais estão relacionados com desempenhos profissionais improdutivos e, por outro lado, que pessoas socialmente competentes apresentam relações profissionais mais satisfatórias, além de proporcionarem clima organizacional mais estimulante e produtivo (Argyle, 1994; Falcone, 2000; Limongi-França & Arellano, 2002; Pereira, 2006; Spector, 2005).

Tett, Jackson e Rothstein (1991) resumiram em uma metanálise os aspectos da personalidade que mais influenciavam o desempenho profissional, destacando a capacidade de ser cortês, flexível, cooperativo e de boa índole como as mais relevantes. Moscovici (1981) em pesquisa realizada com 297 gerentes de cinco organizações brasileiras, relatou a dificuldade de receber *feedback*, de expressar idéias e sentimentos de forma franca, de lidar com conflitos e de resistir às situações de estresse como sendo os principais obstáculos ao desempenho profissional.

Cherniss (2002) ressalta que grande parte das competências ligadas ao desempenho profissional superior são qualidades emocionais ou sociais, como a autoconfiança, a flexibilidade, a empatia e a capacidade de se dar bem com os outros. Topping, Bremmer e Holmes (2002) consideram que aqueles que são socialmente competentes são provavelmente mais capazes de resistir aos estressores e mais capazes de resistir às oportunidades para envolverem-se em comportamentos autodestrutivos.

O estabelecimento de relações interpessoais satisfatórias pressupõe, portanto, um desempenho social competente, o qual requer habilidades sociais específicas. Entretanto, a definição do conceito de habilidades sociais não é uma tarefa simples, uma vez que não há, até o momento, um consenso a respeito do assunto. Alguns autores (Elliot & Ershler, 1990; Gresham, 1992) adotaram um enfoque que prioriza os aspectos comportamentais. Para esses autores as habilidades sociais são comportamentos específicos (verbais e não verbais), adquiridos por meio da aprendizagem, e que geram resultados que atendem a determinadas expectativas sociais.

Entretanto, mais recentemente os aspectos cognitivos também passaram a ser considerados na definição das habilidades sociais, possibilitando uma visão mais abrangente do conceito (Bedell & Lenox, 1997; Hidalgo & Abarca, 2000). Para este estudo será utilizado o conceito de habilidades sociais de Del Prette e Del Prette (1999, 2001), entendido como um constructo amplo, que engloba componentes cognitivos e comportamentais que contribuem para o sujeito lidar de maneira adequada com as diferentes demandas das situações interpessoais.

Caballo (2006), após revisar diversos trabalhos, realiza uma detalhada descrição dos principais componentes comportamentais e cognitivos das habilidades sociais. Segundo o autor, os componentes comportamentais incluem: (a) comportamentos não verbais, como por exemplo, o contato visual, a latência da resposta, sorrisos, gestos, postura e expressão facial e corporal; (b) comportamentos verbais, que inclui realizar pedidos de nova conduta, fazer perguntas, reforçar verbalmente, manifestar empatia, entre outros; (c) componentes paralinguísticos, que se referem, por exemplo, ao volume e tom de voz, tempo de fala e pausas/silêncios na conversação; e (d) componentes mistos mais gerais, como o afeto, a conduta positiva espontânea, tomar e ceder a palavra e saber escutar. Os componentes cognitivos abrangem o modo pelo qual as situações são selecionadas, percebidas e avaliadas pelo sujeito. Envolve a percepção do ambiente, as competências cognitivas, as estratégias de codificação, os conceitos pessoais, as expectativas, os valores subjetivos dos estímulos e os sistemas de autorregulação. Caballo (2006) ainda destaca que há um terceiro componente das habilidades sociais - o aspecto fisiológico – mas relata que há poucos estudos e falta de resultados significativos nessa área.

Os sujeitos com elevada habilidade social apresentam maior contato visual e quantidade de fala, além de boa fluência verbal e entonação da voz. Em relação às diferenças cognitivas há um elemento básico que aparece na atuação social inadequada, que é a presença de autoverbalizações negativas. Além disso, podem estar presentes pensamentos irracionais, sentimentos de indefesa ou desamparo, autoavaliações negativas da atuação social, fracasso para discriminar ações apropriadas e efetivas das não efetivas e, por fim, padrões de atuação excessivamente elevados (Caballo, 1989).

Embora a probabilidade de ocorrência de uma resposta socialmente competente esteja relacionada com os fatores pessoais descritos, também devem ser levados em consideração os aspectos situacionais e culturais envolvidos (Caballo, 2006; Del Prette & Del Prette, 2008; Rubio & Anzano, 1998). A dimensão situacional compreende os interlocutores e as demandas da

situação, e a dimensão cultural está relacionada aos valores, normas e regras da cultura em que o indivíduo se encontra.

É através de um complexo processo de interações de pessoas, ambientes e culturas que ocorre a aprendizagem das habilidades sociais (Hidalgo & Abarca, 2000). Para a maioria das pessoas as habilidades sociais são aprendidas de forma não sistemática, porém algumas vezes as condições podem não favorecer essa aquisição. Caballo (2006) apresenta algumas explicações para os problemas de natureza interpessoal: (a) as respostas hábeis podem não estar presentes no repertório do indivíduo; (b) o indivíduo pode sentir ansiedade condicionada; (c) o sujeito pode contemplar de maneira incorreta sua atuação social, realizando uma autoavaliação negativa; (d) o indivíduo pode não ter motivação para atuar apropriadamente ou não estar seguro de seus direitos; e, ainda, (e) podem existir obstáculos ambientais que impeçam o sujeito de se expressar apropriadamente.

O Treinamento em Habilidades Sociais (THS) têm se mostrado como uma prática efetiva em promover o desenvolvimento interpessoal (Argyle, 1981; Del Prette & Del Prette, 2003; Hidalgo & Abarca, 2000). Pode ser definido como uma tentativa direta e sistemática de ensinar estratégias e habilidades sociais, de forma que sejam estabelecidas relações socialmente apropriadas, levando-se em consideração os tipos específicos de situações (Caballo, 2006).

Argyle (1981) propôs a inclusão do THS também voltado para o treinamento de profissionais, especialmente para as profissões que se desenvolvem em contextos que demandam maior necessidade de interação social, tais como as áreas de vendas, ensino, supervisão de grupos de trabalho e psicoterapia. Cherniss (2002) também relata experiências de THS com gerentes, médicos e policiais. Para essas e outras atividades profissionais, a *performance* social é de crucial importância e, nesses casos, o THS pode ser utilizado pelas organizações como uma ferramenta efetiva para a melhoria do desempenho social de seus funcionários.

A relevância do THS no contexto profissional é apresentada por Del Prette e Del Prette (2003) em um treinamento com um grupo de dez universitários, visando a promoção de habilidades sociais para a inserção no mercado de trabalho. Os resultados obtidos mostraram que grande parte dos participantes apresentou diminuição no índice de dificuldade em habilidades requeridas para o contexto do trabalho e também em outras que, se deficitárias, poderiam afetar, indiretamente, o desempenho profissional.

Algumas pessoas podem questionar se as habilidades sociais poderiam ser aperfeiçoadas após a idade adulta e o ingresso no mercado de trabalho. Cherniss (2002) defende a visão de que o local de trabalho é um cenário lógico para estas tentativas. Em primeiro lugar, ressalta que as habilidades sociais são críticas para um desempenho eficaz na maioria das ocupações. Além disso, a autora enfatiza que as intervenções no local de trabalho fazem sentido porque muitos empregadores já apresentam os meios e a motivação para proporcionar estas experiências de treinamento e, por último, relata que é no ambiente de trabalho que a maioria dos adultos passa grande parte de seu tempo.

1.2. Habilidades Sociais: Assertividade e Empatia

O estabelecimento de relações interpessoais satisfatórias inclui diferentes classes de habilidades sociais, sendo algumas delas, como as habilidades assertivas e empáticas, consideradas como mais críticas para um desempenho socialmente competente (Del Prette, Falcone & Murta, s.d.). Nesse sentido, para o propósito deste estudo, a assertividade e a empatia serão apresentadas com especial destaque.

1.2.1. Assertividade

A assertividade vem sendo amplamente estudada, e pode ser aplicada em diversos contextos, como o organizacional, o escolar e o clínico (Del Prette & Del Prette, 2003). O conceito de assertividade foi, inicialmente, definido por Wolpe (1976) como a afirmação dos direitos individuais e a expressão de sentimentos e crenças de modo claro, com controle da ansiedade. Segundo Alberti e Emmons (2008), a assertividade deve promover a igualdade nas relações humanas, de forma a possibilitar que o sujeito possa agir de acordo com seus interesses, defendendo suas posições sem ansiedade e expressando sentimentos de maneira honesta e tranqüila, sem negar o direito dos outros.

Lange e Jakubowski (1976) entendem a assertividade de maneira semelhante, como sendo a “capacidade de defender os próprios direitos e de expressar pensamentos, sentimentos e crenças de forma honesta, direta e apropriada, sem violar os direitos da outra pessoa” (p.7). Entre as habilidades sociais que compreendem a assertividade destacam-se as seguintes: defender os próprios direitos e os direitos dos outros, recusar pedidos, lidar com críticas, expressar sentimentos negativos de raiva, desagrado e desconforto, discordar e solicitar mudança de comportamento (Del Prette & Del Prette, 2008).

Vale ressaltar que para muitos teóricos (Caballo, 2006; Falcone, 1999; Lange & Jakubowski, 1976) o comportamento assertivo se diferencia dos comportamentos agressivo e passivo em diversos aspectos. O comportamento agressivo envolve a expressão de pensamentos, sentimentos e crenças de forma hostil e inapropriada, assim, viola os direitos do outro e gera conflitos interpessoais, autoimagem negativa, culpa, frustração, tensão e rejeição dos outros. No comportamento passivo, os próprios direitos e necessidades são desconsiderados em função do outro, promovendo autoimagem negativa, dano a si mesmo, perda de oportunidades, desamparo e solidão. Já o comportamento assertivo permite atingir os objetivos desejados, por meio de uma expressão adequada, facilitando a solução de problemas interpessoais e aumentando a autoconfiança, o senso de autoeficácia e a autoestima.

Entretanto, Falcone (2000, 2001) ressalta que a assertividade nem sempre se apresenta como a melhor conduta na promoção de interações sociais satisfatórias, especialmente em contextos específicos, como na relação com superiores ou em situações de conflito de interesses. A autora afirma que nessas circunstâncias a expressão assertiva é percebida como algo pouco agradável ou amigável. Portanto, agir de forma empática, abrindo mão dos próprios interesses, sentimentos e perspectivas, e dedicando-se a ouvir e compreender, sem julgar, o que a outra pessoa sente, pensa e deseja, tem sido considerado como uma prática mais efetiva (Bedell & Lennox, 1997; Falcone, 2000). A empatia mostra-se então como uma habilidade social relevante para o estabelecimento de relações interpessoais bem sucedidas.

1.2.2. Empatia

A etimologia da palavra empatia vem do grego *em-pathos* e relaciona-se com a capacidade de se colocar no lugar do outro, de compreender seu sentimento sem, no entanto, confundir-se com a outra pessoa (Soar Filho, 1998). O termo originou-se da palavra alemã *eingühlung*, sendo traduzida para o inglês por Titchener, com o nome de *empathy*, significando conhecer a consciência da outra pessoa, através da imitação interior ou esforço da mente (Wispé, 1992).

A literatura mais atual entende a empatia como um constructo multidimensional, que engloba componentes cognitivos, afetivos e comportamentais (Decety & Jackson, 2004; Falcone, 1999; Falcone & cols., 2008). A dimensão cognitiva refere-se à capacidade de compreender de forma acurada a perspectiva e os sentimentos da outra pessoa, sem experimentar necessariamente os mesmos sentimentos desta, sendo também conhecido como tomada de perspectiva. O aspecto afetivo é caracterizado por sentimentos de compaixão e simpatia pela outra pessoa, além de preocupação com o seu bem-estar. O componente comportamental consiste em transmitir um entendimento explícito do sentimento e da perspectiva da outra pessoa, de tal forma que a outra pessoa se sinta compreendida. Assim, a manifestação da empatia desdobra-se em duas etapas (Falcone, 2000). Na primeira etapa ocorre a compreensão empática, que envolve compreender e aceitar os sentimentos e perspectivas da outra pessoa, e na segunda ocorre a comunicação empática, que envolve a verbalização do sentimento apreendido.

A definição de empatia utilizada neste estudo considera este modelo e entende a empatia como “a capacidade de compreender, de forma acurada, bem como de compartilhar ou considerar sentimentos, necessidades e perspectivas de alguém de tal maneira que a outra pessoa se sinta compreendida e validada” (Falcone & cols., 2008, p.323). Pode-se citar como exemplos de habilidades sociais que englobam a empatia: a capacidade para respeitar e aceitar pontos de vista muito diferentes, ouvir sem julgar o outro, aceitar a perspectiva da outra pessoa, confortar o outro e comportar-se de forma altruísta, entre outros.

Sob uma perspectiva evolucionista, a empatia é uma habilidade que envolve a capacidade de reconhecimento emocional nos outros, contribuindo para a sobrevivência das espécies, na medida em que possibilita o estabelecimento de vínculos grupais e facilita a reprodução e a fuga

de predadores (Plutchik, 1992; de Waal, 2010). Vale ressaltar que, na espécie humana, a empatia assumiu outros papéis que extrapolam a questão da própria sobrevivência (de Waal, 2010).

Falcone (1999), em revisão da literatura, identificou a importância da habilidade empática para o homem. Verificou que pessoas empáticas reduzem o conflito social, apresentam efeitos interpessoais mais positivos do que a autorrevelação, além de maior ajustamento e satisfação conjugal. Ainda segundo a autora, pessoas empáticas despertam afeto e simpatia, são mais populares e ajudam a desenvolver habilidades de enfrentamento, bem como reduzem problemas emocionais e psicossomáticos em amigos e familiares. Por outro lado, deficiências na capacidade empática podem gerar prejuízos nos diferentes âmbitos, comprometendo o convívio social e a saúde mental (Falcone & cols., 2008; Goleman, 1995).

Em síntese, pode-se considerar que tanto a empatia como a assertividade apresentam-se como habilidades relevantes para o estabelecimento de relações sociais satisfatórias. Enquanto na empatia o sujeito encontra-se voltado para o outro, na assertividade está voltado para satisfazer seus próprios interesses. Entretanto, ressalta-se que quando o sujeito considera os seus próprios interesses, não está apresentando, necessariamente, uma conduta egoísta, que exclui o cuidado com o grupo. Ao contrário, as habilidades assertivas e empáticas podem ser entendidas como complementares, contribuindo para maior aquisição de ganhos pessoais e melhor qualidade nas relações com os outros (Falcone, 2000, 2001; Hidalgo & Abarca, 2000).

2. ESTRESSE

2.1. Aspectos Gerais

O termo estresse vem sendo utilizado de forma corriqueira para explicar inúmeros acontecimentos que afligem a vida humana moderna, gerando grande confusão conceitual. Este termo originou-se na Engenharia, sendo utilizado para descrever uma força aplicada contra uma resistência, representando a carga que um material pode suportar antes de romper-se (Bauk, 1985). Na área da saúde foi utilizado pela primeira vez por Hans Selye, em 1936, quando definiu a reação do estresse como uma “Síndrome Geral de Adaptação” (Lipp, Pereira & Sadir, 2005).

Segundo Jex (1998), as definições de estresse dividem-se de acordo com três diferentes abordagens. A primeira refere-se a estresse como sendo estímulos do ambiente que exigem respostas adaptativas por parte do sujeito, e que excedem a sua habilidade de enfrentamento. A segunda abordagem entende o estresse como respostas psicológicas, fisiológicas e comportamentais que os indivíduos emitem quando expostos a fatores que excedem sua habilidade de enfrentamento. Por último, tem-se a abordagem que se refere a estresse como um processo geral, em que certas demandas geram impacto nos sujeitos. Apesar das peculiaridades de cada tipo de definição e de diferentes modelos existentes para explicar o estresse, diversos autores têm considerado as percepções individuais como mediadoras do impacto do ambiente sobre as respostas do indivíduo (Edwards & Cooper, 1990; Jex, 1998; Lazarus, 1995; Lipp & Tanganelli, 2002; Malagris, 2003; Rangé, 2003).

O desencadeamento do estresse foi classificado por Selye (1984) em três diferentes fases: alerta, resistência e exaustão. A fase de alerta, considerada uma reação saudável do organismo, ocorre quando o indivíduo entra em contato com o agente estressor, iniciando-se a quebra da homeostase. É caracterizada pela ação da adrenalina, que torna a pessoa mais atenta e motivada. A segunda fase – a da resistência – ocorre quando há a persistência do estressor e o indivíduo tenta se recuperar do desequilíbrio, gerando maior desgaste do organismo. Já a terceira fase – a de exaustão – ocorre quando o indivíduo não consegue retomar a homeostase, os sintomas são agravados, e há um maior comprometimento físico e psicológico, com o surgimento de uma série

de doenças.

Lipp (2003), ao realizar a padronização do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos (ISSSL), observou que a fase de resistência era muito extensa e apresentava intensidade e quantidade diferentes de sintomas. Assim sendo, propôs a inclusão de uma quarta fase, localizada entre a fase de resistência e a de exaustão: a fase de quase-exaustão. Nessa fase a pessoa já apresenta desgaste e outros sintomas, mas ainda consegue trabalhar e atuar na sociedade, uma vez que os problemas ainda não são tão graves quanto na fase de exaustão.

O estresse, então, pode ser considerado uma resposta adaptativa do organismo humano em sua fase inicial, uma vez que certo nível de estresse é necessário para que o sujeito realize esforços para atingir um determinado objetivo. Entretanto, quando suas causas se prolongam e os meios de enfrentamento são escassos, o estresse irá avançar para fases de maior gravidade, tornando o corpo vulnerável a diversas doenças e comprometendo o bem-estar e a qualidade de vida (Murta & Tróccoli, 2004). Nesses casos, o estresse pode apresentar-se relacionado a sintomas de depressão, irritabilidade, apatia, hipersensibilidade emotiva e ansiedade, contribuindo também para a etiologia de doenças como diabetes, psoríase, úlcera, herpes, hipertensão arterial, câncer, entre outros (Lipp, 1996).

Nos últimos anos os estudos sobre estresse foram conduzidos em diversos contextos e tem sido observada uma crescente preocupação com a investigação acerca da relação entre estresse e trabalho. Tal fato ocorre porque muitos prejuízos são ocasionados pelo estresse ocupacional, levando-se em consideração a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como o funcionamento eficiente da organização (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

O impacto negativo do estresse se apresenta na saúde dos trabalhadores por meio de uma série de indicadores, tais como: licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais, relações afetivas conturbadas, divórcios, doenças físicas variadas, depressão, ansiedade e infelicidade na esfera pessoal (Lipp, 2005). Também pode ocorrer um decréscimo da concentração e atenção, aumentando o número de erros, além de uma deterioração das memórias de curto e longo prazo, comprometendo a capacidade de organização e planejamento (Lipp, Romano, Covolan & Nery, 1986).

Os altos níveis de estresse também geram consequências para a organização, acarretando perda de produtividade, diminuição da qualidade dos produtos e serviços prestados e grande prejuízo financeiro (Yarker, Donaldson-Feilder & Flaxman, 2007). Estima-se que as empresas

americanas gastem por ano 200 bilhões de dólares com custos que incluem salários de funcionários enfermos, despesas de hospitalização e cuidados ambulatoriais, além dos custos ligados à queda de produtividade (Greenberg, 2002). No Brasil, embora existam poucos estudos sobre o custo do estresse para as organizações, as estatísticas revelam gastos relativos ao estresse no valor de U\$ 412 por funcionário (no ano de 1995), extrapolando para U\$ 1850 em 2000 (Polito & Bergamaschi, 2002).

O estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo avalia as demandas do trabalho como excessivas para a sua habilidade de enfrentamento, provocando nele reações físicas e/ou psicológicas (Lazarus, 1995). Esse conceito opera com a ideia de que a percepção pessoal e a interpretação da situação é que conferem ao estímulo o efeito estressor. Por esse motivo, os indivíduos reagem de formas diferentes às diversas fontes de estresse presentes em seu cotidiano profissional, e isso ocorre mesmo quando os estressores são semelhantes. Lipp (2009) argumenta que algumas pessoas têm maior resistência ao estresse, ou seja, são mais resilientes e apresentam maior capacidade para lidar com as adversidades.

Um evento estressor pode ser entendido como qualquer situação geradora de um estado emocional intenso, que leve à quebra da homeostase interna, e que exija adaptação (Lipp & cols., 2005), e pode ser classificado como sendo de natureza interna ou externa. As fontes internas de estresse são decorrentes da maneira pela qual o indivíduo encara as situações e reage a elas, ou seja, seu modo de ver o mundo, suas crenças e valores e suas características pessoais, como por exemplo: ansiedade, pessimismo, pensamentos disfuncionais, padrão de comportamento de pressa, competitividade, falta de assertividade, entre outros (Brasio, 2004; Lazarus, 1995; Lipp, 2004; Rangé, 2003). Já os estressores externos estão relacionados aos acontecimentos da vida cotidiana, que ocorrem independentemente da vontade do sujeito, e podem ser caracterizados pelas condições ambientais e sociais como, por exemplo, as dificuldades financeiras, o nascimento de um filho ou a ocupação profissional exercida. (Furtado, Falcone & Clark, 2003; Lipp, 2004).

Dentre os estressores externos destacam-se os estressores organizacionais, que por sua vez, subdividem-se como sendo de natureza física – como temperatura, esforço físico, ruídos, poluição ou iluminação deficiente – ou de natureza psicossocial, conforme destacados a seguir:

- (1) Fatores intrínsecos ao trabalho: repetições de tarefas, sobrecarga de trabalho, condições desfavoráveis à segurança no trabalho (Chiavenato, 1999; Lipp, Malagris & Novais, 2007);
- (2) Papel do indivíduo na organização: inclui conflito de papéis (quando informações advindas de um membro entram em conflito com as informações advindas de outro membro) e ambiguidade de papéis (as informações associadas ao papel que o empregado deve desempenhar são pouco claras) (Carayon, Smith & Haims, 1999; Glowinkowski & Cooper, 1987; Murta & Trócolli, 2009).
- (3) Carreira e realização: abrange a falta de estabilidade, poucas perspectivas de promoção, indisponibilidade de treinamento e orientação (Glowinkowski & Cooper, 1987; Paschoal & Tamayo, 2004; Sadir & cols., 2010);
- (4) Controle e autonomia no trabalho: baixo nível de autonomia ou controle sobre a tarefa, tomada de decisão e escolha de métodos de trabalho (Carayon & cols., 1999; Edwards & Cooper, 1990).
- (5) Relacionamento interpessoal: representam os conflitos interpessoais, relação abusiva entre superiores e subordinados e retaliações (Chiavenato, 1999; Lipp & cols., 2007; Murta & Trócolli, 2009; Paschoal & Tamayo, 2004; Sadir & cols., 2010).

Como visto, diversos agentes estressores podem estar presentes e influenciar o trabalhador. Entretanto, para o propósito deste estudo será dado especial enfoque ao item (5) dos estressores de natureza psicossocial. Eles estão ligados às relações interpessoais que se estabelecem no ambiente de trabalho e dependem, criticamente, das habilidades de relacionamento e da competência social dos envolvidos nessas relações.

De fato, as circunstâncias do trabalho podem impor uma alta demanda a ser enfrentada, principalmente nas atividades profissionais que envolvem maior necessidade de interação social. Quando os trabalhadores não apresentam as habilidades necessárias, essas interações podem resultar em conflitos, ocasionando então uma nova fonte de estresse, além das demais já presentes no contexto (Glowinkowski & Cooper, 1987; Jex, 1998).

2.2. Relações Empíricas entre Estresse e Habilidades Sociais

Nos últimos anos alguns estudos passaram a investigar a relação entre estresse e habilidades sociais, sugerindo que as habilidades sociais são um fator de vulnerabilidade para o desenvolvimento do estresse (Ayres, 1996; Furtado & cols., 2003; Segrin, Hanzal, Donnerstein, Taylor & Domschke, 2007; Vinnick & Erickson, 1994). Nesse sentido, as deficiências em habilidades sociais contribuiriam para o desenvolvimento do estresse e, em contrapartida, pessoas com habilidades sociais teriam maior resiliência ao se deparar com agentes estressores, apresentando menor chance de desenvolvimento do estresse (Segrin, 2001). Mas, quais seriam as razões pelas quais as pessoas com elevado desempenho social teriam maior resistência ao estresse?

Os mecanismos pelos quais tal relação se estabelece ainda não estão muito claros. Murta e Tróccoli (2009) sugerem que pessoas socialmente habilidosas teriam mais recursos cognitivos e comportamentais, reduzindo a probabilidade de ativação fisiológica e, por conseguinte, apresentando menos reações de estresse. Alguns autores (Carvalho, 2003; Cole & Milstead, 1989; Riggio & Zimmerman, 1991) sugerem que as pessoas com poucas habilidades sociais são mais propensas ao estresse pois encontram pouco suporte social, ao passo que pessoas socialmente competentes teriam maior apoio social, especialmente pelo fato de apresentar grande capacidade para atrair e manter o suporte social, o que seria de especial relevância para favorecer a adaptação a situações de estresse. Outra hipótese, defendida por Segrin (2001), seria de que pessoas que apresentam poucas habilidades sociais experimentam maior quantidade de eventos negativos ao longo da vida e, em consequência, tornam-se mais vulneráveis ao desenvolvimento do estresse.

Diversos estudos têm sido realizados no intuito de melhor compreender a relação entre habilidades sociais e estresse. A associação entre bem-estar subjetivo, estresse e habilidades sociais foi corroborada em um estudo conduzido por Segrin e colaboradores (2007) com 500 estudantes universitários. De fato, quanto maior o nível de habilidades sociais, menor era o nível de estresse percebido e maior era a sensação de bem-estar subjetivo.

Hideo e Shotaro (2006) investigaram o impacto das habilidades sociais sobre os acontecimentos da vida de 429 estudantes universitários. Verificaram que algumas habilidades

sociais, como as de resolução de problemas, afetavam significativamente a vivência de experiências de estresse, sendo relevantes para minimizar o impacto do agente estressor. Baker (2003) explica que a habilidade de resolução de problemas estaria relacionada à implementação de estratégias efetivas de enfrentamento das demandas encontradas no cotidiano, contribuindo dessa forma para menores níveis de estresse.

Caballo (2006) relata que a assertividade também pode contribuir para menores níveis de estresse. O autor explica que a pessoa que se comporta assertivamente, facilita a solução de problemas interpessoais, aumenta o senso de autoeficácia e a autoestima e, ainda, melhora a qualidade dos relacionamentos, o que contribui para menor incidência de estresse.

Furtado e colaboradores (2003) verificaram em uma pesquisa realizada com 178 estudantes universitários do curso de medicina, que altos níveis de assertividade estavam associados a baixa incidência de estresse apenas no grupo masculino. No grupo feminino, ter um elevado nível de assertividade estava associado com maior nível de estresse. Os autores levantaram a hipótese de que o comportamento assertivo exibido por mulheres resultaria em avaliações sociais negativas, o que poderia ter contribuído para a alta incidência de estresse.

Tomaka e colaboradores (1999) realizaram um estudo para verificar como as mulheres com alto nível de assertividade reagem mediante a necessidade de realização de um discurso improvisado, em comparação com mulheres com baixo nível de assertividade. Identificaram que as mulheres com elevada assertividade avaliaram o estressor como um desafio, demonstrando menor nível de estresse e de emoções negativas, além de maior quantidade de emoções positivas do que as mulheres com pouca assertividade, que avaliaram o estressor como uma ameaça.

Em pesquisa realizada com 2064 adolescentes holandeses verificou-se que a assertividade e o autocontrole apresentavam-se inversamente relacionados com o nível de estresse (Bakker, Ormel, Lindenberg, Verhulst & Oldehinkel, 2010). Assim, a apresentação de poucas habilidades assertivas (nos homens) e baixo autocontrole (nas mulheres) estava relacionado a um maior nível de estresse.

Outros estudos investigaram a relação entre estresse e empatia. Michie (2002) sugeriu que as pessoas tornam-se menos estressadas em seus ambientes de trabalho quando praticam a empatia em suas interações. Shanafelt e colaboradores (2005) confirmaram essa relação em um estudo com 83 residentes do curso de medicina. Verificaram que um alto grau de bem-estar estava associado com o aumento da empatia nos estudantes, possibilitando a melhoria dos

cuidados médicos ao paciente. Em contrapartida, em outra pesquisa verificou-se que o erro médico elevava o nível de estresse nos residentes e comprometia a capacidade de empatia, contribuindo então para novos erros, como em um ciclo de reciprocidade (West & cols., 2006)

Ono, Fujita e Yamada (2009) realizaram uma pesquisa com 18 estudantes universitárias do sexo feminino no Japão. Concluíram que o simples fato de partilhar uma experiência com o outro se apresentou como um fator chave na redução do estresse.

Em estudo realizado com 100 crianças escolarizadas, Ceconello e Koller (2000) demonstraram que as crianças mais empáticas tendem a ser mais competentes socialmente do que as outras. De um modo geral, os dados obtidos enfatizam a importância da empatia como fator de proteção, contribuindo para maior resiliência e melhor adaptação.

Os dados apresentados apontam cada vez mais para as relações entre os comportamentos sociais saudáveis e a diminuição dos níveis de estresse. As consequências da exposição prolongada ao estresse parecem estar relacionadas com estratégias individuais para lidar com a situação, sendo as deficiências em habilidades sociais relatadas como relevantes para o desenvolvimento do estresse.

3. SUBMARINO: VIDA E TRABALHO

3.1. O Militarismo

O Militarismo apóia-se em dois pilares básicos: a hierarquia e a disciplina. A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. Já a disciplina consiste na rigorosa observância e acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar (Estatuto dos Militares, Título I, Capítulo III, Art.14 §1º e §2º). As normas de conduta adquirem uma grande importância nas forças armadas, na medida em que visam a prontidão de seus homens para o combate.

Nas instituições militares as atribuições de cada cargo são reguladas por leis e disposições, devendo ser as obrigações inerentes ao cargo militar compatíveis com o correspondente grau hierárquico (Estatuto dos Militares, Título I, Capítulo IV, Art.20 §2º). O oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção. Já as praças auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego de meios, quer na instrução e na administração (Estatuto dos Militares, Título II, Capítulo II, Seção III, Arts.36 e 37).

A convivência entre militares deve ser restringida de acordo com o seu círculo hierárquico e, por isso, os dormitórios, ranchos e lugares de recreação são separados de acordo com o círculo em questão. O oficialato é constituído do círculo de oficiais gerais, de oficiais superiores, de oficiais intermediários e de oficiais subalternos. Na guarnição tem-se o círculo de suboficiais e sargentos e o de cabos e soldados/marinheiros.

Apesar de estarem submetidos às rígidas regras que enfatizam a hierarquia e a disciplina, em que a autoridade emana do posto, outras bases de influência associadas à liderança militar foram identificadas por Williams (1983). O autor reforça que a autoridade moral, fundamentada em valores compartilhados, tais como as noções de dever, honra e pátria, atribuem legitimidade às ações e ordens do chefe. A capacidade técnica e o carisma, que abrangeria o magnetismo

pessoal e o conhecimento acerca das relações humanas, também são apresentados como um importante fator de influência no ambiente militar.

O Militarismo apresenta-se, portanto, como uma atividade profissional bastante diferenciada, na qual os militares estão submetidos a uma cultura que apresenta características peculiares. Bennis (1997) enumera algumas destas características como, por exemplo, o relacionamento humano estruturado hierarquicamente; o controle através de regras, leis, recompensas e punições; a fonte de poder superior e a orientação das autoridades como base para as decisões; a finalidade de obediência, com uma tendência para seguir a ordem estabelecida e evitar discordâncias das determinações dadas. Esses aspectos da cultura são fortalecidos a partir do exercício das atividades cotidianas, e acabam por conferir a seus membros características específicas que os distinguem dos demais.

3.2. O Submarino: Breve Histórico

O primeiro submarino do mundo utilizado em combate foi criado em 1775, nos Estados Unidos, por David Bushnell. O submarino - denominado *Turtle*, por sua semelhança com o formato de uma tartaruga – foi utilizado como um meio de prender cargas explosivas nos navios inimigos da Marinha Real Britânica, que ocupavam portos Norte-Americanos durante a Guerra da Independência (Harris, 1997).

No Brasil, somente a partir de 1891 começou-se a realizar uma ativa campanha para aquisição de submarinos. Diversos trabalhos foram publicados em periódicos da época, o que acabou por despertar o interesse público e motivar a Alta Administração Naval para tal aquisição. Em 1914 foi criada a Força de Submarinos, então nomeada como Flotilha de Submersíveis, quando foram incorporados três submarinos. Atualmente, o Comando da Força de Submarinos é uma Organização Militar que exerce as funções de diretoria técnica de submarinos e de controle operativo dos submarinos no mar (Comando da Força de Submarinos, 2012).

Nos dias atuais a Marinha do Brasil conta com cinco submarinos convencionais –Tikuna, Tapajó, Timbira, Tamoio e Tupi. Além dos já existentes, o Programa de Desenvolvimento de Submarinos (Prosub) da Marinha do Brasil prevê a construção de mais quatro submarinos

convencionais da classe *Scorpène*, de tecnologia francesa. O Prosub também contempla a construção de um submarino com propulsão nuclear, de um estaleiro e de uma base naval para abrigar as embarcações. Nota-se, portanto, uma crescente valorização do submarino como meio naval.

De fato, o submarino é considerado uma arma poderosa, com importante papel na defesa das fronteiras marítimas para a defesa da soberania do Estado. Segundo o Comandante da Marinha, Almirante-de-Esquadra Julio Soares de Moura Neto (Marinha do Brasil, 2012) o submarino é o meio que, dentre todos, apresenta a melhor razão custo/benefício no contexto da guerra naval, devido a sua grande capacidade de ocultação. Em termos bélicos, significa surpresa, um dos grandes fatores de força em qualquer confronto.

3.3. O Trabalho em Submarino

Os submarinistas são um grupo profissional que vive e trabalha em um ambiente extremamente restrito, estando expostos a diversos tipos de estressores. Estes militares são preparados para executar as funções administrativas e operativas a bordo de um submarino e desempenham seu exercício profissional em um ambiente bastante específico.

O espaço físico em um submarino é bastante limitado (figura 1). Internamente, o navio apresenta por volta de 50 metros de comprimento, e apenas 6 metros de largura. A tripulação pode chegar a setenta militares, mas quando em viagem embarcam somente 42 militares, dos quais nove oficiais e 33 praças. Todos são do sexo masculino, pois não é permitido às militares do sexo feminino servirem embarcadas. É nesse espaço que os submarinistas realizam suas refeições, atividades profissionais, descanso, higiene pessoal e lazer. Além do espaço restrito, os submarinistas também estão expostos a iluminação e ventilação artificiais, ruídos e odores intensos.



Figura 1 – Ilustração da parte interna de um submarino

Nota. A divulgação do interior do submarino não pode ser realizada por uma questão de confidencialidade. Por isso, a Força de Submarinos disponibilizou a presente ilustração.

Os submarinos brasileiros têm autonomia para ficar submersos por até 50 dias, mas normalmente ficam entre 10 e 15 dias, e dificilmente extrapolam 26 dias submersos. Considerando as condições de conforto e habitabilidade desses navios, esse é um período bastante longo. Acrescenta-se a isso o fato de que, quando submersos, não há contato com o mundo externo, o militar não tem notícias da família (nem mesmo sobre o nascimento de um filho ou o falecimento de um parente), não tem acesso a jornais e televisão, além de ficar privado da liberdade de ir e vir. Assim, quando ocorre um desentendimento normal de trabalho, não é possível retornar para casa, “esfriar” a cabeça e voltar ao trabalho com novo fôlego.

Outro aspecto a ser considerado é a reduzida tripulação dos submarinos. Tal fato acaba por gerar certa sobrecarga de trabalho nos profissionais, especialmente nas viagens. Isso ocorre porque, além das suas tarefas cotidianas, algumas atividades devem ser desempenhadas por todos os militares e precisam ser guarnecidas 24 horas, o que é denominado de “serviço”. Para isso, existe uma escala a que todos os oficiais concorrem, e outra específica para as praças. Assim, as 24 horas do dia são divididas em períodos que variam de 3 a 4 horas, detalhados da seguinte forma: 00:00-04:00, 04:00-08:00, 08:00-11:00, 11:00-15:00, 15:00-18:00, 18:00-21:00 e 21:00-24:00.

De forma geral, as praças dão um serviço em um desses períodos (que pode ser em qualquer um dos horários descritos) e descansam pelos dois períodos seguintes. Daí assumem novamente por um período de 3 ou 4 horas, descansando por mais 2 períodos. Já para os oficiais,

essa escala é menos cansativa, uma vez que trabalham um período e descansam por mais seis ou sete períodos. Vale ressaltar que o período relacionado como de “descanso”, na verdade, também inclui a realização de tarefas profissionais, de alimentação, higiene pessoal, lazer, entre outras. Assim, na maior parte do tempo os militares encontram-se em atividade, restando pouco tempo para o efetivo descanso.

As tarefas desenvolvidas envolvem alto grau de risco, nas quais situações de emergência podem ocorrer a qualquer momento. No período de 2000 a 2010 ocorreram 22 acidentes e incidentes de maior relevância envolvendo diversos submarinos, dos quais 9 eram americanos, 5 russos, 4 britânicos, 1 chinês, 1 canadense, 1 australiano e 1 francês. De todos esses eventos, a maior parte estava relacionado a colisões com outros submarinos. Isso ocorre porque os modernos submarinos operam secretamente, da forma mais silenciosa possível, sendo quase impossíveis de serem detectados. A distância de detecção do sonar de submarinos contra alvos silenciosos é tão pequena que o submarino só pode encontrar um alvo na iminência de uma colisão (Varella, 2010).

É notório que estes militares estão expostos a um ambiente extremo, entendido como qualquer configuração em que há extraordinárias exigências físicas, psicológicas e interpessoais, que necessitam de significativa adaptação humana para a sobrevivência e o desempenho (*The Society for Human Performance in Extreme Environments*, 2011). Sendo assim, diversos desafios se apresentam do ponto de vista pessoal, como a necessidade de interação em pequenos grupos, comunicação restrita com o mundo externo, trabalho realizado em compartimentos limitados, monotonia, falta de privacidade, tensão constante e redução das atividades sociais. (Sandal, 1999; Sandal, Leon & Palinkas, 2006).

Sendo assim, o militar que deseja ser submarinista deve submeter-se a um rigoroso processo para verificar sua condição médica e psicológica. O exame médico leva em consideração diversos indicadores de saúde estabelecidos em legislação específica. O exame psicológico, realizado pelo Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha, avalia a adequação do perfil psicológico do candidato com o perfil obtido por meio da análise do trabalho do submarinista. Para tanto, são realizadas entrevistas coletivas e aplicados testes psicológicos específicos para a avaliação dos requisitos personalógicos, intelectivos e motivacionais necessários a esta atividade profissional. Após a aprovação nesses exames, o militar ainda realiza curso de formação específico para o trabalho em submarinos.

Levando-se em consideração as peculiaridades do trabalho em um submarino, algumas vantagens são oferecidas a quem se dispõe a trabalhar embarcado. Os submarinistas recebem moradia gratuita, e ganham um adicional de 20% sobre o salário. Além disso, quando em viagem, ao chegar aos portos, os militares são direcionados para um hotel, garantindo-lhes um conforto razoável, o que não ocorre com os militares embarcados em navios de superfície.

Mas o trabalho em submarino não é atrativo somente pelas vantagens financeiras. A questão do relacionamento interpessoal é uma variável constantemente relatada como relevante para a escolha dessa profissão. Embora a disciplina e a hierarquia sejam pilares básicos do militarismo, percebe-se que nos submarinos há um achatamento da hierarquia, produzindo um menor distanciamento do comandante (topo da pirâmide) ao marinheiro (base da pirâmide). Tal fato poderia ser explicado, entre outros fatores, pelo reduzido número da equipe e a alta especialização profissional dos militares, gerando uma percepção de maior qualidade no contato interpessoal.

Outro aspecto frequentemente relatado como um diferencial dos submarinistas é a valorização profissional. As atividades são interdependentes e cada integrante, sem exceção, depende do outro para o sucesso da tarefa, de forma que a função de todos é considerada importante. O caráter altamente técnico do trabalho elevou a necessidade de qualificação dos militares e valorizou o trabalho de equipe nos submarinos. Essa interdependência e o ambiente confinado a que estão expostos favorecem o estabelecimento de vínculos de grupo, fundamentais para suportar as adversidades da profissão.

Assim, o objetivo dos comandantes deixa de ser a manutenção de uma disciplina autoritária, visando apenas a obediência incondicional. Nobre (1998) relata que o fato de dar mais responsabilidade a cada soldado, em troca de certa perda de controle pelos oficiais, implica em uma relativa descentralização de poder, e nesse contexto a inteligência e a iniciativa dos subordinados ganham relevância e passam a ser mais estimulados.

Na descrição da atividade profissional dos submarinistas fica claro que as relações interpessoais permeiam a qualidade da sua execução e estabelecem um papel de especial destaque:

A interdependência aliada ao ambiente confinado em que os submarinistas realizam suas atividades estimula o companheirismo entre toda a tripulação. O bom relacionamento entre Oficiais e Praças aparece com frequência nas seleções de submarinistas, como uma das motivações que levam as Praças a escolher esta atividade como profissão. A qualidade do relacionamento entre os submarinistas é muito importante porque funciona como um suporte para enfrentar o ambiente adverso a que são expostos (Herkenhoff, 2008, p.53).

Vale ressaltar que o estabelecimento de vínculos sociais nem sempre ocorre de forma simples, sem a presença de conflitos. Muitas vezes podem surgir problemas decorrentes da convivência e, para enfrentá-los, é necessário o desenvolvimento de alguns padrões de comportamentos sociais (de Waal, 2001). Isso se aplica mesmo aos grupos sociais que fazem parte de uma cultura com regras de conduta extremamente rígidas, como é o caso dos militares. Assim, mesmo submetidos à hierarquia e à disciplina, a vida em grupo exige desses militares habilidades sociais específicas, as quais contribuirão para a conquista de interações gratificantes e duradouras no contexto profissional.

Exemplos rotineiros ilustram diferentes situações que demandam a utilização das habilidades sociais nesse contexto profissional. Em cargos de comando, por exemplo, a capacidade de coordenação de grupos é de grande relevância, exigindo habilidades como expressar disposição e bom humor, incentivar ou parafrasear. As situações de conflito interpessoal são outro exemplo prático, em que os problemas podem ser bem resolvidos quando as pessoas apresentam um comportamento empático, sendo capazes de controlar as próprias emoções e validar os sentimentos e perspectivas do outro. Outra habilidade importante é a capacidade para agir de acordo com seus interesses e expressar seus sentimentos, mesmo quando inserido em um grupo, sem, no entanto, desconsiderá-lo. Pode-se verificar, portanto, que o desenvolvimento das habilidades sociais mostra-se como um conjunto de ferramentas essenciais para os profissionais que trabalham embarcados em submarino.

3.4. Estresse e Adaptação em Submarinos: Estudos Empíricos

Existem na literatura científica nacional estudos sobre o estresse em diversas ocupações como, por exemplo, em policiais militares (Romano, 1989), em policiais civis (Tamayo & Tróccoli, 2002), em executivos (Soares, 1990), em psicólogos (Covolán, 1989), em bancários (Ferreira, 2001; Pinheiro, Tróccoli & Paz, 2002; Silva, 1992), em atletas (Maciel, 1996), em professores (Codo, 2000; Reinhold, 1996), em jornalistas (Proença, 1998), em médicos (Lipp, Sassi & Batista, 1997) e em enfermeiros (Stacciarini & Tróccoli, 2002). No entanto, não foram identificados até a presente data, no Portal de Periódicos da CAPES, estudos no Brasil que investiguem os níveis de estresse em submarinistas.

Na Marinha do Reino Unido, Brasher, Dew, Kilminster e Bridger (2010), investigaram os principais fatores que apresentaram correlação com o estresse em 219 submarinistas. Os fatores que estavam mais fortemente relacionados com o estresse foram os seguintes: comprometimento excessivo com a função desempenhada, labilidade emocional, o ambiente físico de trabalho, a pouca idade dos militares e, ainda, o pouco suporte de pares e de líderes.

Alguns estudos relatam que o suporte da família e o apoio de pares e de líderes estão associados à maior facilidade para lidar com o estresse do trabalho em condições isoladas (Kanas & cols., 2007; Limbert, 2004; Rotter & Boveja, 1999). Entretanto, a procura por suporte dos pares em missões submarinas - como um mecanismo para lidar com o estresse - está relacionado com a pouca capacidade de adaptação psicológica (Sandal, Endresen, Vaernes & Ursin, 1999). Palinkas (2003) relata que pessoas que precisam de muito apoio dos pares são mais suscetíveis a tensões no grupo, enquanto aqueles que têm pouca necessidade de suporte dos pares parecem se adaptar melhor a este tipo de ambiente.

Bridger, Brasher, Dew e Kilminster (2011) em pesquisa realizada na Marinha do Reino Unido com 2596 militares embarcados, concluíram que a insatisfação com as condições de conforto e habitabilidade nos submarinos, em especial a falta de privacidade, era forte preditor de estresse no futuro e não apenas uma questão de conforto e conveniência. Outros estressores ocupacionais, tais como pouca autonomia e controle da tarefa, também mostraram afetar a saúde mental da amostra estudada.

A alta sensibilidade interpessoal e a utilização de estratégias diretas de enfrentamento de problemas também parecem favorecer a habilidade de lidar com as dificuldades encontradas neste tipo de ambiente, minimizando a quantidade de sintomas de estresse (Chidester, Helmreich, Gregorich & Geis, 1991; Sandal & cols., 1999; Sandal & cols., 2006). Outras pesquisas sugerem que altos níveis de extroversão e baixo neuroticismo (Steel, 1997), baixa agressividade interpessoal e baixa competitividade (Chidester & cols., 1991) parecem favorecer a habilidade de lidar com ambientes extremos e isolados. Sandal (1999) relata que pessoas muito competitivas e com alto senso de autoeficácia parecem não se adaptar tão bem às demandas sociais de ambientes extremos, apresentando comprometimentos na saúde e no desempenho, e gerando tensão e hostilidade no ambiente.

O alto risco de estresse a que os submarinistas estão submetidos demonstra que fazem parte de um grupo ocupacional que necessita de programas de manejo de estresse. Diversos modelos de intervenção têm sido elaborados para minimizar ou prevenir o estresse ocupacional (Murphy, 1996; Stokols, 1992). Alguns modelos focam as intervenções nas mudanças do ambiente organizacional, produzindo modificações na estrutura organizacional, condições de segurança, treinamento, autonomia, etc (Murta, Laros & Tróccoli, 2005). Outros utilizam estratégias focadas no trabalhador, com o desenvolvimento de modos de enfrentamento a agentes estressores no ambiente de trabalho e hábitos de vida, possibilitando que o trabalhador proteja sua saúde ao se engajar em comportamentos de enfrentamento que amenizem o impacto do estresse (Steffy, Jones & Noe, 1990).

As intervenções focadas no trabalhador objetivam, usualmente, a redução de tensão e de pensamentos disfuncionais, aumento de habilidades comunicativas, de solução de problemas, de manejo do tempo e de autocontrole, a fim de minimizar o impacto dos estressores ocupacionais (Van der Heck & Plomp, 1997). Este enfoque no indivíduo parece apresentar maior viabilidade, uma vez que é uma estratégia menos invasiva à rotina organizacional, além de apresentar menor custo de implementação (Murta & cols., 2005). Entretanto, em contextos com baixo controle e baixo poder de decisão por parte do trabalhador as intervenções organizacionais seriam as mais indicadas (Hawe, Degeling & Hall, 1990).

Embora já tenham sido realizadas algumas pesquisas no sentido de verificar as características que estariam mais fortemente associadas ao risco de desenvolvimento do estresse, fica evidente que ainda é necessária a realização de estudos mais aprofundados, que evidenciem, de forma mais

clara, a associação entre habilidades sociais e estresse no contexto profissional dos submarinistas. Fica também evidente a necessidade de realizar estudos no Brasil. Minimizar a chance de ocorrência de problemas de saúde mental no futuro demanda maior conhecimento sobre este contexto específico e as relações que o permeiam, permitindo, dessa forma, contribuir para o desenvolvimento social e profissional destes militares.

4. PROBLEMA DE PESQUISA, HIPÓTESES DE ESTUDO E OBJETIVOS

O problema de pesquisa deste estudo foi proposto considerando que: (1) os submarinistas estão expostos a elevados níveis de estresse – constituindo-se um grupo de risco; (2) o contexto do trabalho em submarino cria demandas de habilidades sociais (3) os problemas de relacionamento interpessoal estão associados a maiores níveis de estresse; e (4) há poucos estudos investigando as relações entre habilidades sociais e estresse. Nesse sentido, o grande desafio deste estudo consiste em responder ao seguinte questionamento: Habilidades sociais e estresse estão relacionados em submarinistas na Marinha do Brasil?

As hipóteses deste estudo são as seguintes:

- (1) Os submarinistas com sintomas de estresse apresentam diferenças em habilidades sociais quando comparados aos submarinistas sem sintomas de estresse; e
- (2) Há uma relação inversamente proporcional entre o desempenho em habilidades sociais e o nível de estresse em submarinistas na Marinha do Brasil.

Considerando tais aspectos, o presente estudo tem como objetivo geral verificar as relações entre o repertório de habilidades sociais e o nível de estresse em submarinistas na Marinha do Brasil. Como objetivos específicos estão definidos:

- (1) Verificar se existem diferenças em habilidades assertivas e empáticas no grupo de submarinistas que apresenta sintomas de estresse em relação ao grupo de submarinistas que não apresenta sintomas de estresse;
- (2) Identificar se há relação entre o nível de habilidades sociais (assertividade e empatia) e de estresse para os submarinistas.

5. MÉTODO

5.1. Participantes

A amostra do estudo foi composta de 106 militares da Marinha do Brasil (Oficiais e Praças), do sexo masculino, embarcados em submarino. Os participantes foram selecionados por conveniência, facilidade de acesso e de maneira não probabilística

5.2. Instrumentos

Para a coleta dos dados foram utilizados os seguintes instrumentos:

5.2.1. Ficha para obtenção de dados demográficos

Destinado a caracterizar a amostra em relação à idade, nível de escolaridade, estado civil e patente.

5.2.2. Inventário de Habilidades Sociais (IHS)

Instrumento de autorrelato elaborado por Del Prette e Del Prette (2001), que tem por objetivo caracterizar o desempenho social em diferentes situações. É composto por 38 questões que descrevem situações de interação social e possíveis reações a elas. O respondente faz uma estimativa da frequência com que reage da forma descrita em cada item, que pode variar de nunca ou

raramente a sempre ou quase sempre. O instrumento produz um escore total e mais cinco escores fatoriais:

(F1) Habilidades de enfrentamento e autoafirmação com risco: capacidade de lidar com situações que demandam a afirmação e defesa de direitos e autoestima, com risco de reação indesejável por parte do interlocutor. É um indicador de assertividade e controle da ansiedade;

(F2) Habilidades de autoafirmação na expressão de sentimento positivo: capacidade de lidar com demandas de expressão de afeto positivo e de afirmação da autoestima que envolvem um risco mínimo;

(F3) Habilidades de conversação e desenvoltura social: capacidade de lidar com situações sociais neutras de aproximação, com risco mínimo de reação indesejável;

(F4) Habilidades de autoexposição a desconhecidos ou a situações novas: inclui a abordagem a pessoas desconhecidas. Semelhante a F3, mas com maior risco de reação indesejável do outro;

(F5) Habilidades de autocontrole da agressividade em situações aversivas: capacidade de reagir a estimulações aversivas do interlocutor com razoável controle da agressividade.

É importante ressaltar que alguns itens do teste não foram incluídos em nenhum fator, entretanto eles contabilizam o escore total. A interpretação do escore total e dos escores fatoriais ocorrerá por meio da comparação da posição do respondente, em termos de percentis, em relação ao seu grupo de referência.

Ao examinar os itens que compõem o IHS observa-se que eles, em sua maioria, enfatizam habilidades ligadas à assertividade. É plausível dizer, portanto, que a assertividade é o que de fato está sendo verificado com esse instrumento.

5.2.3. Inventário de Empatia (I.E.)

É um instrumento de autorrelato elaborado por Falcone e colaboradores (2008), composto de 40 itens, alocados em quatro fatores, que avaliam os aspectos cognitivo, afetivo e comportamental da empatia (Anexo A). Os fatores são os seguintes:

Fator 1 – Tomada de Perspectiva (TP) – 12 itens - capacidade de entender a perspectiva e sentimentos da outra pessoa, mesmo em situações nas quais ocorre conflito de interesses, podendo ser entendida como acuidade empática;

Fator 2 – Flexibilidade Interpessoal (FI) – 10 itens – capacidade em aceitar perspectivas, crenças e valores muito diferentes, além de tolerância à frustração provocada pela atitude do interlocutor;

Fator 3 – Altruísmo (AL) – 9 itens – capacidade de sacrificar temporariamente as próprias necessidades, em benefício de outra pessoa;

Fator 4 – Sensibilidade Afetiva (SA) – 9 itens – tendência a experimentar sentimentos de compaixão e de interesse pelo estado emocional de outra pessoa.

5.2.4. Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)

Instrumento de autorrelato elaborado por Lipp (2000). É composto de 53 itens, divididos em três quadros. O primeiro quadro indica sintomas experimentados nas últimas 24 horas, sendo doze sintomas físicos e três psicológicos. O segundo indica sintomas experimentados na última semana, sendo dez sintomas físicos e cinco psicológicos. O terceiro quadro indica sintomas experimentados no último mês, sendo doze sintomas físicos e onze psicológicos. O instrumento evidencia a existência ou não de stress, identificando a fase de estresse na qual a pessoa se encontra – alerta, resistência, quase exaustão ou exaustão – e indica a área de maior manifestação dos sintomas, se físicos ou psicológicos. O diagnóstico de estresse pode ser feito se qualquer dos escores brutos atingirem os limites determinados (maior que 6 no quadro 1, maior que 3 no quadro 2 ou maior que 8 no quadro 3).

5.3. **Cuidados Éticos**

A coleta de dados foi iniciada após a aprovação do projeto de pesquisa pela Comissão de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - COEP/UERJ, por meio do

Parecer nº 046/2011 (Anexo B). A participação no presente estudo não envolveu riscos, não havendo nenhum tipo de pagamento ou benefício direto. A participação foi voluntária e pôde ser interrompida a qualquer momento. Foi garantido aos participantes, por meio da entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo C), o anonimato, a confidencialidade e o uso exclusivo das informações para o cenário científico.

5.4. Procedimentos

Foi realizado contato com a Força de Submarinos, que autorizou o início da pesquisa, e incluiu militares de todos os submarinos: Tamoio, Tapajó, Timbira, Tikuna e Tupi. Os militares foram liberados para a participação na pesquisa de acordo com a disponibilidade avaliada pelo comando. Apesar da coleta de dados ter sido realizada em diferentes momentos, foi executada de forma semelhante em todos os grupos, estando a pesquisadora sempre presente. Os instrumentos foram aplicados pela pesquisadora, de forma coletiva e a duração média dos encontros foi de 3 horas. A ordem de aplicação dos instrumentos foi a seguinte: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Ficha para obtenção de dados demográficos, Inventário de Habilidades Sociais, Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp e Inventário de Empatia. A aplicação dos instrumentos ocorreu em dois locais distintos, no Auditório da Escola Técnica do Arsenal de Marinha (ETAM) e na sala de aula do Centro de Instrução e Adestramento Almirante Átilla Monteiro Aché (CIAMA), localizados respectivamente no centro do Rio de Janeiro e em Niterói. Ressalta-se que, tanto na ETAM quanto no CIAMA, os participantes usufruíram de estrutura semelhante, com boas condições de conforto.

5.5. Análise de Dados

Após a tabulação dos dados, foi realizada estatística descritiva (média e desvio padrão) e uma medida de associação (frequência) para caracterizar a amostra quanto aos dados

demográficos. Para atender ao objetivo 1 deste trabalho (ver p.40) - verificar se existiam diferenças significativas em habilidades assertivas e empáticas no grupo de submarinistas com sintomas de estresse em relação ao grupo de submarinistas sem sintomas de estresse, foi utilizado o Teste-*t* de *Student*. Para atender o objetivo 2 (ver p.40) - verificar as relações entre o nível de habilidades sociais (assertividade e empatia) e de estresse nos submarinistas, foram utilizados o Qui-Quadrado e a Correlação de Pearson. As análises foram feitas com o auxílio do programa estatístico S.P.S.S. 8.0 para Windows.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A tabela 1 apresenta as características da amostra estudada. A maior parte dos militares foi constituída por Praças (90,6%), sendo pouco expressivo o número de Oficiais (9,4%). A média de idade dos participantes ficou em 32,3 anos. Os participantes, em sua maioria (67%), eram casados e apresentavam ensino médio completo (63,2%).

Tabela 1 – Descrição das características da amostra

Patente	N 106	Oficial 10 (9,4%)	Praça 96 (90,6%)			
Idade	N 106	Média 32,3	DP 5,965	Mínimo 23	Máximo 47	
Estado Civil	N 106	Solteiro 28 (26,4%)	Casado 71 (67%)	Divorciado 6 (5,7%)	Viúvo 1 (0,9%)	
Escolaridade	N 106	EM Incompleto 1 (9%)	EM 67 (63,2%)	SUP Incompleto 18 (17%)	SUP 18 (17%)	Pós-Graduação 2 (1,9%)

Nota. N= número de participantes; DP= Desvio Padrão; EM= Ensino Médio; SUP= Superior.

A seguir serão apresentados os dados obtidos a partir dos instrumentos utilizados no estudo.

6.1. Avaliação do Estresse

Com relação ao nível de estresse, o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) mostrou que 36% dos militares têm sintomas de estresse. Dentre estes, a maioria (33%) encontra-se na fase de resistência, enquanto apenas 3% encontram-se nas demais fases. O estresse está ausente em 64% dos militares (Tabela 2).

Tabela 2 – Descrição dos grupos formados pelos resultados do ISSL

Nível de Estresse	Frequência	Percentual
Grupo I – Sem Estresse	68	64%
Grupo II – Fase de Alerta	01	1%
Grupo III – Fase de Resistência	35	33%
Grupo IV – Fase de Quase-Exaustão	01	1%
Grupo V – Fase de Exaustão	01	1%

Na tabela 3 pode-se comparar os dados obtidos no ISSL pelos submarinistas com os dados da amostra de referência do teste (Lipp, 2000). Verifica-se que os resultados são bastante semelhantes, apresentando maior concentração nas categorias sem estresse e na fase de resistência. Percebe-se também que os submarinistas apresentaram incidência um pouco menor de estresse do que a amostra de referência.

Tabela 3 – Incidência das Fases do Estresse em submarinistas e na amostra de referência do teste.

Nível de Estresse	Submarinistas	Amostra Teste
Sem Estresse	64%	57%
Fase de Alerta	1%	1%
Fase de Resistência *	34%	41%
Fase de Exaustão	1%	1%

*À época da aplicação na amostra de referência o ISSL ainda não contemplava a divisão da fase de resistência em duas - resistência e quase exaustão.

Levando-se em consideração os diversos agentes estressores a que os submarinistas estão expostos, era de se esperar que a incidência de estresse fosse bastante elevada, o que não ocorreu. Algumas razões podem ser oferecidas para explicar esse resultado. Em primeiro lugar, supõe-se que a população de submarinistas poderia apresentar maior capacidade de resiliência e, por isso, quando voluntários para o trabalho em condições extremas, estariam naturalmente protegidos do impacto negativo desse tipo de trabalho.

Para melhor ilustrar essa ideia destaca-se a pesquisa realizada por Zimbardo (1971), que aponta para a flexibilidade em assumir diferentes papéis sociais, de acordo com o contexto/grupo em que se está inserido. O estudo consistia em uma simulação de encarceramento, tendo sido patrocinado pela Marinha Americana para melhor compreender os conflitos no sistema prisional da Corporação. Foram formados dois grupos de igual número de "prisoneiros" e "guardas". O experimento ficou rapidamente fora de controle, e durou apenas seis dias, apesar de ter sido planejado para durar duas semanas. Ao fim do experimento, os prisioneiros sofriam - e aceitavam - tratamentos humilhantes e sádicos por parte dos guardas e, como resultado, começaram a apresentar severos distúrbios emocionais. Muito rapidamente, a prisão tornou-se um local insalubre, sem condições de higiene e hostil.

Assim como os prisioneiros e guardas comportaram-se de acordo com as expectativas para o papel que desempenharam, pode-se supor que o mesmo ocorreu com os submarinistas. Os militares, ao optarem pelo trabalho como submarinistas, provavelmente moldam seu comportamento para atender às expectativas de seu novo papel social. É esperado destes militares que apresentem alta capacidade de adaptação para enfrentar este ambiente de trabalho adverso. Nesse sentido, as dificuldades encontradas na atividade do submarinista, a princípio encaradas pela grande maioria da população como fortes estressores, ganham uma nova dimensão, e suas complicações passam a ser minimizadas.

Outra explicação que pode ser complementada à anterior, ou mesmo explicar de maneira independente esses resultados, baseia-se no fato de que o trabalho em um submarino é uma ocupação altamente especializada, que envolve certo grau de prestígio, o que talvez possa ajudar esses militares a lidar melhor com os aspectos negativos do trabalho. Acrescenta-se a isso o fato dos militares estarem, de forma persistente, sendo treinados para lidar com possíveis acidentes das mais variadas naturezas. O treinamento possibilita o conhecimento acerca das rotinas e procedimentos a serem adotados em casos de emergência. Portanto, os problemas estão, em grande parte, mapeados. Um segundo fator positivo do treinamento refere-se ao fato de que estar constantemente envolvido em simulações de situações de emergência talvez contribua para minimizar a percepção em relação ao real perigo que o trabalho em submarino proporciona, diminuindo, desta forma, o impacto do estressor. Essa hipótese vai ao encontro da questão levantada por diversos autores (Edwards & Cooper, 1990; Jex, 1998; Lazarus, 1995; Lipp &

Tanganelli, 2002; Malagris, 2003; Rangé, 2003) de que a percepção pessoal e a interpretação da situação é o que confere ao estímulo o efeito estressor.

Voltando à análise dos resultados do ISSL, observou-se a predominância de sintomas físicos do estresse (57,9%), dos quais os mais relatados foram: *sensação de desgaste físico constante* (94%) e *cansaço constante* (88%). Os sintomas psicológicos estavam presentes em 31,6% dos sujeitos, sendo *pensar constantemente em um só assunto* (60%) e *sensibilidade emotiva excessiva* (58%) os mais relatados. Houve um equilíbrio entre os sintomas psicológicos e físicos em 10,5% da amostra.

Os altos níveis percentuais relacionados aos sintomas *sensação de desgaste físico constante* e *cansaço constante* precisam ser destacados. Supõe-se que tais sintomas possam estar relacionados à sobrecarga de trabalho presente nos submarinos, especialmente quando em viagem. Tais sintomas parecem ser de alguma forma respostas adaptativas, na medida em que não comprometem de forma decisiva o trabalho desses militares, como poderia acontecer caso predominassem outros sintomas do estresse, como por exemplo, diarreia frequente, insônia ou problemas com a memória.

A prevalência do estresse na fase de resistência indica que os submarinistas são capazes de suportar, até determinado ponto, os agentes estressores. Apesar de poucos militares terem atingido fases mais graves de estresse (quase exaustão e exaustão), é importante ressaltar que, mesmo na fase de resistência, já há um comprometimento da produtividade. De acordo com a teoria, quando as causas do estresse se prolongam ou se novos estressores se acumulam, a resistência física e emocional pode vir a se quebrar, avançando para fases de maior gravidade do estresse (Lipp, 2000).

É importante reconhecer que os estressores existem e que podem prejudicar o desempenho profissional e comprometer a segurança nas operações submarinas. Nesse sentido, torna-se importante que a Marinha do Brasil contribua para a assistência psicológica aos submarinistas, incluindo também programas de manejo do estresse ocupacional. Além de possibilitar mudanças no ambiente organizacional, esses programas podem auxiliar o militar a desenvolver modos de enfrentamento em relação aos agentes estressores, possibilitando maior proteção à sua saúde (Murta & cols., 2005).

6.2. Avaliação das Habilidades Sociais

- Inventário de Habilidades Sociais (IHS - Del Prette & Del Prette, 2001)

Para o propósito deste estudo, a amostra foi dividida em dois grupos - *sem estresse* (SE) e *com estresse* (CE). O grupo SE englobou os sujeitos do grupo I descrito na tabela 2 (ver p. 47), e o grupo CE foi composto pelos componentes dos grupos II, III, IV e V da mesma tabela.

No gráfico 1 observa-se que o escore total do IHS, tanto no grupo SE quanto no grupo CE, encontra-se acima da média em relação à amostra de referência do teste (Del Prette & Del Prette, 2001). Nos fatores F1- *enfrentamento e autoafirmação com risco*, F2 - *autoafirmação na expressão de sentimento positivo*, F3 - *conversação e desenvoltura social* e F5 - *autocontrole da agressividade em situações aversivas*, os dois grupos também apresentaram escores acima da média em relação à amostra do teste (Gráfico 2). O único fator que se revelou abaixo da média de referência foi o F4 - *autoexposição a desconhecidos ou a situações novas*, somente para o grupo CE. Del Prette e Del Prette (2001) ressaltam que os maiores desvios padrão ocorreram exatamente no Fator 4, indicando maior variabilidade no repertório associado a esse fator, o que talvez explique o resultado encontrado.

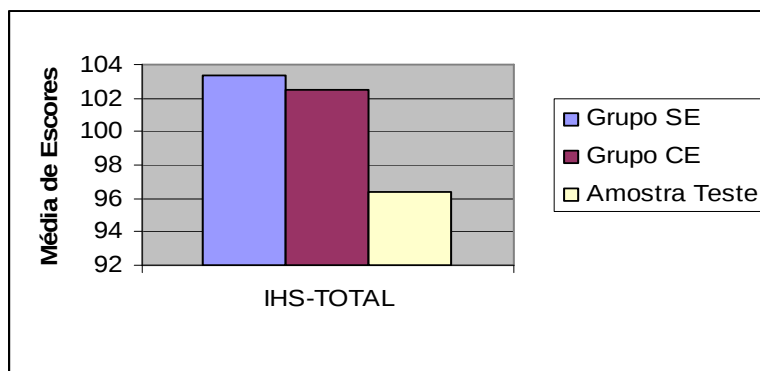


Gráfico 1 – Média dos escores do IHS-Total nos grupos SE, CE e amostra de referência do teste.

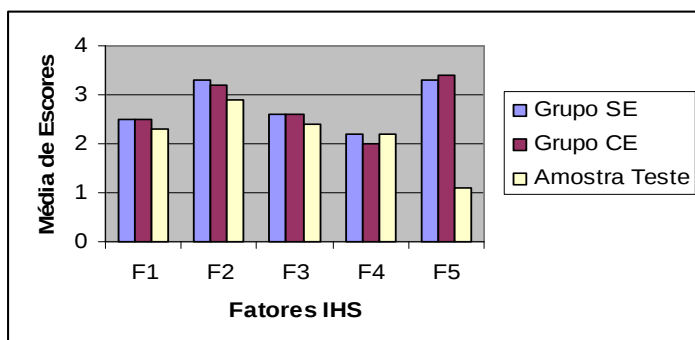


Gráfico 2 – Média do escore bruto dos Fatores IHS nos grupos SE, CE e na amostra de referência do teste.

Assim, os resultados encontrados no IHS revelam que os submarinistas apresentaram repertório bastante elaborado de habilidades sociais (assertividade). Os comportamentos assertivos seriam importantes no ambiente do submarino, pois permitem a preservação das noções de individualidade e privacidade na medida em que ressaltam a diferenciação do indivíduo em relação aos demais.

Destaca-se que, em ambos os grupos (SE e CE) o fator F5 - *autocontrole da agressividade em situações aversivas* apresenta média dos escores bastante superior em relação à amostra de referência, evidenciando alta capacidade para reagir a estimulações aversivas do interlocutor, com bom controle da agressividade. Alguns estudos (Bartholomeu, Nunes & Machado, 2008; Bueno, Oliveira & Oliveira, 2001) demonstraram correlação significativa entre esse fator e traços de socialização e de confiança nas pessoas. Vale ressaltar que a questão do autocontrole apresenta-se como uma característica fundamental para o trabalho em submarino, configurando-se, nesse contexto, como uma resposta mais vantajosa para o grupo do que a resposta impulsiva, assim como o comportamento assertivo apresenta-se como mais adaptativo do que os comportamentos passivo ou agressivo.

Ainda em relação ao IHS, foram selecionados para análise detalhada aqueles itens que se encontravam mais diretamente relacionados com a área profissional. Os seguintes itens foram analisados: 2 (pedir mudança de conduta), 8 (participar de conversação), 10 (expressar sentimento positivo), 11 (discordar de autoridade), 15 (lidar com críticas injustas), 16 (discordar do grupo), 19 (abordar autoridade), 22 (recusar pedidos abusivos), 25 (lidar com críticas justas), 26 (pedir favores a desconhecidos), 29 (fazer pergunta a conhecidos), 30 (defender outrem em grupo), 34 (recusar pedido abusivo), 37 (pedir favores a colegas), 38 (lidar com chacotas).

Conforme ilustração do gráfico 3, os escores dos grupos que ficaram **abaixo** da média em relação à amostra de referência foram os seguintes: item 2 - Pedir mudança de conduta; item 15 - Lidar com críticas injustas; e item 16 - Discordar do grupo. Talvez a questão dos valores básicos do militarismo – hierarquia e disciplina – tenha de certa forma afetado o desempenho nesses itens. Em um ambiente de trabalho hierarquizado e submetido à regras rígidas de conduta, lidar com situações que demandam a afirmação de direitos e implicam em um risco de reação indesejável do outro aparecem como uma dificuldade para a maioria dos submarinistas.

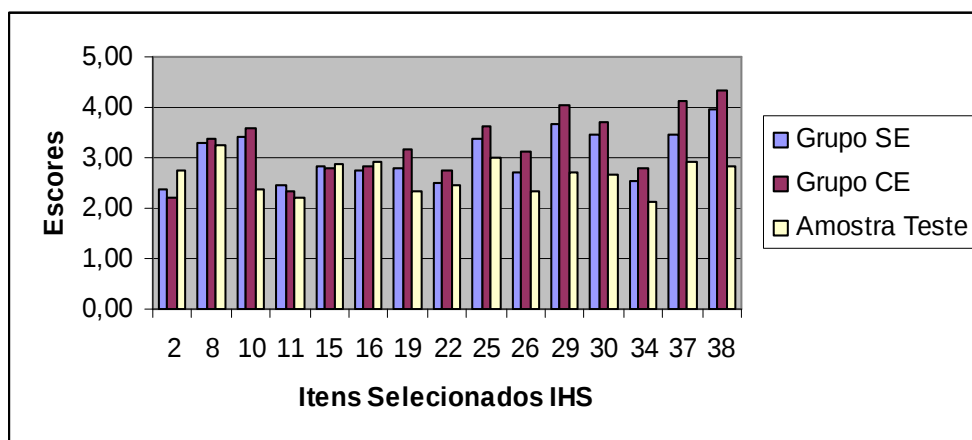


Gráfico 3 – Média dos grupos SE, CE e amostra do teste nos itens selecionados do IHS.

- Inventário de Empatia (Falcone & cols., 2008)

No gráfico 4 observa-se que os grupos SE e CE apresentaram desempenho superior em relação à média da amostra de referência do teste (Falcone & cols., 2008). Isso ocorreu nos seguintes fatores: *Tomada de Perspectiva*, *Altruísmo* e *Sensibilidade Afetiva*. Tal fato revela que a amostra estudada apresenta boa capacidade de entender a perspectiva e sentimentos da outra pessoa, mesmo em situações de conflito de interesses; boa capacidade de sacrificar temporariamente as próprias necessidades, em benefício de outra pessoa, além de tendência a experimentar sentimentos de compaixão e de interesse pelo estado emocional de outra pessoa. Pode-se considerar que estas sejam habilidades importantes em qualquer situação de interação

social, porém tornam-se imprescindíveis para a sobrevivência do grupo, principalmente quando são consideradas as situações de risco a que esses militares estão expostos.

O único fator que se revelou um pouco abaixo da média de referência (gráfico 4) foi a *Flexibilidade Interpessoal*. Talvez esses resultados indiquem certa fragilidade dessa população na capacidade para tolerar comportamentos, atitudes e pensamentos dos outros, que sejam muito diferentes ou provocadores de frustração. Uma possível explicação para os escores mais baixos nesse fator seria a questão da própria rigidez inerente à cultura militar, que coloca a obediência, a capacidade de seguir normas e evitar discordâncias como valores estabelecidos, os quais, provavelmente, afetam de forma notável as maneiras de pensar e agir de seus membros.

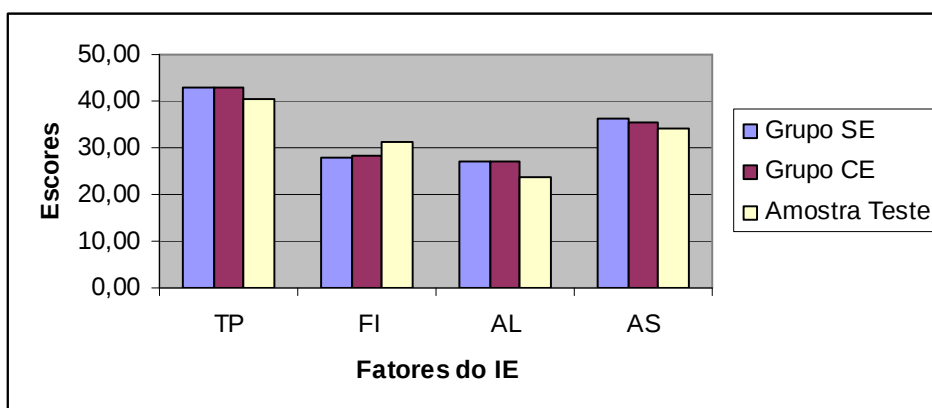


Gráfico 4 - Média dos escores dos fatores do IE nos grupos SE, CE e amostra de referência do teste.

Os resultados do IHS e IE demonstraram que os submarinistas apresentaram elevado nível de habilidades sociais, especialmente de assertividade e empatia, independentemente do fato de ter sintomas de estresse ou não. Algumas razões podem ser oferecidas para esses achados. Primeiramente, destaca-se que o homem está inserido em um grupo social e depende deste para sobreviver, sendo necessário, portanto, o estabelecimento de vínculos sociais (Alcock, 2005). Nesse sentido, as habilidades de relacionamento, em especial a assertividade e a empatia, apresentam-se como essenciais para a vida em grupo, logo, tornam-se indispensáveis também para os submarinistas.

Vale ressaltar que um bom nível de assertividade é importante, pois possibilita a preservação da individualidade, assim como um bom nível de empatia contribui para maior qualidade na relação com o outro. Essas são habilidades importantes em qualquer situação de interação social,

porém tornam-se imprescindíveis quando são consideradas as situações de risco a que esses militares estão expostos.

Além disso, é importante ressaltar que todos os militares que participaram da pesquisa já haviam passado por um extenso processo seletivo, que inclui exames médico e psicológico, além da própria realização do curso de formação. Pode-se deduzir, portanto, que o processo está sendo capaz de alocar as pessoas que apresentam o perfil necessário para a atividade.

Outro aspecto a ser ressaltado é o fato de que há determinados valores que são incentivados pela Instituição, permeando o cotidiano de trabalho dos militares, tais como o companheirismo, a camaradagem e o espírito de corpo. Tais valores, no ambiente de submarino, acabam por ser ainda mais arraigados, pois há maior necessidade de estabelecimento de relações interpessoais satisfatórias, considerando especialmente as condições de trabalho e o reduzido contingente. Assim, a ideia de que ao assumirmos determinados papéis sociais passamos a nos comportar, pensar e sentir de acordo com as expectativas para esses papéis é corroborada (Zimbardo, 1971).

6.3. Avaliação da Relação Estresse x Habilidades Sociais

6.3.1. Comparação dos grupos SE e CE quanto às habilidades assertivas e empáticas

Os grupos SE e CE apresentaram resultados bastante semelhantes em relação aos escores do IHS (total e fatores), não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas (Tabela 4).

Tabela 4 - Diferenças nas médias obtidas no IHS entre os grupos SE e CE

	SE Média (DP)	CE Média (DP)	p-valor (Teste t)
IHS-Total	103,4 (17,5)	102,5 (13,0)	0,793
IHS-F1	27,7 (7,9)	27,7 (6,1)	0,983
IHS-F2	23,2 (3,8)	22,9 (3,2)	0,688
IHS-F3	18,5 (4,5)	18,6 (4,0)	0,928
IHS-F4	9,0 (3,2)	8,2 (3,5)	0,273
IHS-F5	10,1 (1,7)	10,2 (1,4)	0,770

No Inventário de Empatia as médias dos fatores nos dois grupos (SE e CE) também foram semelhantes (Tabela 5), não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 5 - Diferenças nas médias obtidas no IE entre os grupos SE e CE

	SE Média (DP)	CE Média (DP)	p-valor (Teste t)
Tomada de Perspectiva (TP)	42,9 (7,8)	42,9 (5,6)	0,981
Flexibilidade Interpessoal (FI)	27,8 (6,4)	28,4 (6,0)	0,660
Altruísmo (AL)	27,1 (5,6)	27,1 (4,6)	0,961
Sensibilidade Afetiva (SA)	36,1 (4,2)	35,3 (4,8)	0,387

Também foi realizada uma comparação dos grupos SE e CE em relação às características demográficas da amostra. Verificou-se que os submarinistas com estresse não apresentaram diferenças significativas em relação à idade ($p=0,261$), estado civil ($p=0,455$), escolaridade ($p=0,321$) ou patente ($p=0,598$) quando comparados com o grupo de submarinistas sem estresse.

Considerando os resultados obtidos, pode-se inferir que os submarinistas sem sintomas de estresse não apresentaram níveis significativamente mais altos de habilidades sociais (assertividade e empatia) em relação aos indivíduos com sintomas de estresse. Portanto, para essa amostra, não existem diferenças importantes em habilidades assertivas e empáticas nos indivíduos com e sem estresse.

6.3.2. Verificação das relações entre os níveis de habilidades sociais e estresse

Os resultados do IHS-Total foram agrupados em “Repertório Deficiente de Habilidades Sociais” (até percentil 20) e “Repertório Bastante Elaborado de Habilidades Sociais” (acima do percentil 80), de acordo com os dados normativos do teste, e comparados com os grupos SE e CE por meio do teste estatístico Qui-quadrado. Não houve relação significativa entre os níveis de estresse (obtidos pelo ISSL) e de habilidades sociais - assertividade (obtidos pelo IHS-Total), $p=0,558$. Assim, a maior parte dos sujeitos que apresentou um repertório elaborado de habilidades

sociais (assertividade) não tinha sintomas de estresse, bem como a maioria dos sujeitos com déficits em habilidades sociais (assertividade) também não tinham estresse (Tabela 6).

Tabela 6 – Relação entre níveis de habilidades sociais e estresse

	Sem Estresse	Com Estresse	Total
Repertório Deficiente de HS	13 (72,2%)	5 (27,8%)	18 (100%)
Repertório Elaborado de HS	31 (64,6%)	17 (35,4)	48 (100%)

Os resultados do IE foram avaliados de forma semelhante. Cada fator foi agrupado em “baixo nível” (até percentil 20) e “alto nível”(acima do percentil 80), de acordo com os dados normativos do teste, e comparados com os sujeitos com e sem estresse através da utilização do Qui-quadrado. Também não foi encontrada relação significativa entre os níveis de estresse (obtidos pelo ISSL) e os níveis de tomada de perspectiva ($p=0,905$), flexibilidade interpessoal ($p=0,845$), altruísmo ($p=0,600$) e sensibilidade afetiva ($p=0,739$), obtidos pelo IE. A maior parte dos sujeitos que apresentou alto nível de empatia (tomada de perspectiva, flexibilidade interpessoal, altruísmo e sensibilidade afetiva) não apresentou estresse, assim como a maioria dos que apresentaram baixo nível de empatia também não apresentaram estresse (Tabela 7).

Tabela 7 – Relação entre níveis de estresse e Fatores do IE

	Sem Estresse	Com Estresse	Total
Baixo Nível de TP	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14 (100%)
Alto Nível de TP	25 (62,5%)	15 (37,5%)	40 (100%)
Baixo Nível de FI	24 (68,6%)	11 (31,4%)	35 (100%)
Alto Nível de FI	10 (71,4%)	4 (28,6%)	14 (100%)
Baixo Nível de AL	5 (71,4%)	2 (28,6%)	7 (100%)
Alto Nível de AL	38 (61,3%)	24 (38,7%)	62 (100%)
Baixo Nível de SA	10 (71,4%)	4 (28,6%)	14 (100%)
Alto Nível de SA	30 (66,7%)	15 (33,3%)	45 (100%)

Considerando que os dados obtidos por meio do ISSL são categóricos, optou-se também por realizar uma verificação da associação entre o número total de sintomas de estresse encontrados no ISSL e os escores obtidos no IHS e IE. A partir da análise de Correlação de Pearson foi verificado que não houve relação significativa entre o escore total obtido no ISSL e os escores do IHS e do IE (Tabelas 8 e 9), corroborando o fato de que as habilidades sociais (assertividade e empatia) não estão relacionadas com o estresse nessa amostra. Com base nos resultados expostos, pode-se inferir que, para a amostra estudada, não foi encontrada uma relação inversa significativa entre o nível de habilidades sociais (assertividade e empatia) e o nível de estresse.

Tabela 8 – Correlação entre Fatores IHS e Escore ISSL

	IHS Total	Enfrentamento com risco (F1)	Autoafirmação na expressão do afeto positivo (F2)	Conversação e desenvoltura social (F3)	Autoexposição a desconhecidos ou situações novas (F4)	Autocontrole da agressividade a situações aversivas (F5)
(r)	0,007	0,018	0,066	0,025	-0,110	-0,009
P	0,472	0,427	0,251	0,398	0,130	0,463
N	106	106	106	106	106	106

Tabela 9 – Correlação entre Fatores IE e Escore ISSL

	Tomada de Perspectiva	Flexibilidade Interpessoal	Altruísmo	Sensibilidade Afetiva
(r)	-0,073	-0,011	-0,016	-0,094
P	0,228	0,456	0,436	0,169
N	106	106	106	106

Conclui-se então que, por um lado, não foram identificadas diferenças importantes em habilidades assertivas e empáticas nos indivíduos com e sem estresse. Por outro lado, o fato de apresentar deficiências em habilidades sociais não se encontra relacionado a maiores níveis de estresse, assim como um bom repertório de habilidades sociais não está relacionado a menores níveis de estresse.

Estes resultados vão de encontro aos achados da literatura. Diferentemente do que foi observado com os submarinistas, diversas pesquisas sugerem relação entre estresse e habilidades sociais (Bakker & cols., 2010; Carvalho, 2003; Cecconello & Koller, 2000; Furtado & cols., 2003; Hideo & Shotaro, 2006; Michie, 2002; Ono & cols., 2009; Segrin, 2001; Segrin & cols., 2007; Shanafelt & cols., 2005; West & cols., 2006).

Uma possível explicação para tal discrepância pode estar relacionada ao fato de que os estudos que corroboram a relação entre habilidades sociais e estresse referem-se, em sua maioria, a amostras de estudantes universitários (Furtado & cols., 2003; Hideo & Shotaro 2006; Segrin & cols., 2007) ou médicos e enfermeiros (Shanafelt & cols., 2005; West & cols., 2006), não havendo estudos realizados especificamente na população de submarinistas. Pode-se entender, portanto, que as especificidades do trabalho em submarino e as variáveis intrínsecas dos sujeitos podem ter contribuído para esta divergência nos resultados. Apesar disso, deve-se considerar que os resultados aqui obtidos são de grande utilidade para aqueles que se interessam pelo estudo do estresse e das habilidades sociais. No Brasil não há pesquisas que investiguem essa relação em ambientes extremos de trabalho, o qual demandam significativa capacidade de adaptação. Faz-se, portanto, necessário que novos estudos sejam realizados, de forma a possibilitar maior compreensão sobre o assunto.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar as relações entre habilidades sociais e estresse ocupacional em submarinistas na Marinha do Brasil. As dificuldades presentes no cotidiano profissional dos submarinistas e o impacto que as mesmas podem exercer em seu desempenho, saúde e bem-estar, têm sido objeto de alguns estudos, principalmente em países como o Reino Unido (Brasher & cols., 2010; Bridger & cols., 2011), Noruega (Sandal & cols., 1999) e Estados Unidos (Palinkas 2003).

Um primeiro resultado demonstrou que os submarinistas da Marinha do Brasil, embora estejam expostos a diversos agentes estressores, apresentaram níveis de estresse compatíveis com os da população em geral. Uma vez que esses militares estão expostos a grandes estressores, esperava-se que a incidência de estresse fosse mais elevada. Algumas razões foram apresentadas. Primeiramente, ressalta-se o fato de que, talvez, esses profissionais apresentem maior capacidade de resiliência do que a população em geral. Outra suposição estaria relacionada ao fato de que se espera que esses militares apresentem alta capacidade de adaptação. Assim, ao optarem pelo trabalho como submarinistas, provavelmente moldam seu comportamento para atender às expectativas desse papel social, passando a apresentar de fato maior capacidade de adaptação. O prestígio inerente à atividade também pode estar funcionando como mais um fator de proteção. Por último, pode-se considerar que o constante treinamento para evitar os riscos de acidente possa contribuir para diminuir a percepção do estressor como tal.

Um ponto importante do estudo consistiu na verificação de que os submarinistas - tanto os com sintomas de estresse quanto os sem sintomas - apresentaram um elevado nível de habilidades sociais, especialmente, de assertividade e de empatia, o que talvez explique a percepção de que há nesse ambiente maior qualidade no contato interpessoal. Tal fato confirma a importância dessas habilidades para o estabelecimento de vínculos e para a vida em grupo, aspectos essenciais para o trabalho em submarino. Pode-se destacar também que, é possível, que militares com níveis mais elevados de assertividade e empatia tenham obtido maior sucesso ao longo do extenso processo seletivo ao qual são submetidos. Além disso, destaca-se a influência de valores inerentes à cultura militar (companheirismo, camaradagem e espírito de corpo) nas características

personais dos submarinistas, corroborando os resultados obtidos por estudos em Psicologia Social (Zimbardo, 1971) que apontam para o fato de que os comportamentos, pensamentos e sentimentos podem ser influenciados pelas expectativas relacionadas aos papéis sociais que são assumidos.

Uma limitação desta pesquisa e de outras pesquisas realizadas em psicologia encontra-se na utilização de instrumentos de autoinforme, que podem dificultar uma avaliação mais eficaz das variáveis estudadas. Muitas vezes o autodesconhecimento ou a tendência a querer se apresentar de forma positiva podem gerar um viés nos resultados de uma medida de autorrelato. Dessa forma, sugere-se a realização de outros estudos em que, além dos instrumentos de autoinforme, os participantes também possam ter seu desempenho social observado.

Neste estudo não foram identificadas relações significativas entre o repertório de habilidades sociais, avaliado pelo Inventário de Habilidades Sociais (IHS- Del Prette & Del Prette, 2001) e pelo Inventário de Empatia (IE – Falcone & cols., 2008) e o nível de estresse, apontado pelo Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL - Lipp, 2000) em submarinistas na Marinha do Brasil.

Sendo assim, a hipótese de que indivíduos com sintomas de estresse apresentam diferenças em habilidades sociais quando comparados aos indivíduos sem sintomas de estresse não foi corroborada. As diferenças entre as médias dos grupos *sem estresse* (SE) e *com estresse* (CE) não foram estatisticamente significativas no IHS (score total e fatores) e no IE. Esses dados sugerem que os submarinistas com estresse não apresentaram níveis significativamente mais baixos de assertividade e empatia do que o grupo sem estresse.

A outra hipótese de que existiria uma relação inversamente proporcional entre o desempenho em habilidades sociais e o nível de estresse também não foi corroborada. Não houve relação significativa entre os níveis de estresse e de habilidades sociais – assertividade e empatia. Sendo assim, para a amostra estudada, um baixo nível de habilidades sociais (assertividade e empatia) não se encontra relacionado com a apresentação de sintomas de estresse, assim como um alto nível de habilidades sociais (assertividade e empatia) não se apresenta relacionado a menores níveis de estresse.

Os resultados encontrados nesta pesquisa contrariam as evidências relatadas na literatura e as expectativas que originaram esta dissertação. Provavelmente, as especificidades do trabalho em submarino e as suas consequências para os sujeitos possam ter contribuído para essa

divergência. Some-se a isso o fato de que a maior parte dos estudos é constituída por estudantes ou, ainda, por profissionais que não exercem atividade que demande significativa capacidade de adaptação. Contudo, há a possibilidade de que esses resultados possam ser apontados como um “cisne negro” das pesquisas que relacionam habilidades sociais e estresse. Lembrando Popper (1985) as evidências positivas não acrescentam informação ao conhecimento, porém, uma única instância negativa seria suficiente para refutar uma teoria. Desse modo, os inesperados resultados do presente estudo constituem informação relevante para a área. Entende-se que provocar novos estudos que possibilitem melhor explicar a relação entre estresse e habilidades sociais é um ganho acadêmico. Reside aí a importância dos resultados aqui obtidos.

Por fim, espera-se que esse trabalho tenha contribuído para estimular a realização de novas pesquisas sobre a relação entre habilidades sociais e estresse, especialmente em condições de trabalho extremas. Se por um lado esta pesquisa apresentou resultados surpreendentes, por outro, instigou a busca de novas investigações sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (2008). *Como se tornar mais confiante e assertivo*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Alcock, J. (2005). *Animal behavior: an evolutionary approach*. (8th ed.). Massachusetts: Sunderland.
- Argyle, M. (1981). *Social skills and work*. London: Methuen & Co. Ltd.
- Argyle, M. (1994). *Psicologia del comportamiento interpersonal*. Madrid: Alianza.
- Ayres, A. M. M. (1996). Stress e afetividade nos hipertensos. In M. E. N. Lipp (Org.), *Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco* (pp.71-81). São Paulo: Papirus.
- Baker, S. R. (2003). A prospective longitudinal investigation of social problem-solving appraisals on adjustment to university, stress, health, and academic motivation and performance. *Personality and Individual Differences*, 35, 569-591.
- Bakker, M. P., Ormel, J., Lindenberg, S., Verhulst, F. C., & Oldehinkel, A. J. (2010). Peer stressors and gender differences in adolescents' mental health. *Journal of Adolescent Health*, 46, 444-450.
- Bartholomeu, D., Nunes, C. H. S. S., & Machado, A. A. (2008). Traços de personalidade e habilidades sociais em universitários. *Psico-USF*, 13(1), 41-50.
- Bauk, D. A. (1985). Stress. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 13(50), 28-36.
- Bedell, J. R., & Lennox, S. S. (1997). *Handbook for communication and problem-solving skills training: A cognitive-behavioral approach*. New York: Wiley.
- Bennis, W. (Org.). (1997). *Líderes e Liderança*. Rio de Janeiro: Campus.
- Brasher, K. S., Dew, A. B. C., Kilminster, S. G., & Bridger, R. S. (2010). Occupational stress in submariners: The impact of isolated and confined work on psychological well-being. *Ergonomics*, 53(3), 305-313.
- Brasil. (2004). *Estatuto dos Militares*. Rio de Janeiro: Serviço de Documentação da Marinha.
- Brasio, K. M. (2004). O treino de controle do stress aplicado a retocolite ulcerativa inespecífica. In M. E. N. Lipp (Org), *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: Teoria e aplicações clínicas* (pp.193-198). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bridger, R. S., Brasher, K, Dew, A., & Kilminster, S. (2011). Job stressors in naval personnel serving on ships and in personnel serving ashore over a twelve month period. *Applied Ergonomics*, 42, 710-718.
- Bueno, J. M. H., Oliveira, S. M. S. S., & Oliveira, J. C. S. (2001). Um estudo correlacional entre habilidades sociais e traços de personalidade com universitários. *PsicoUSF*, 6, 31-38.
- Caballo, V. E. (1989). Diferencias conductuales, cognoscitivas y emocionales entre sujetos de alta y baja habilidad social. *Revista de Análisis del Comportamiento*, 4, 1-19.
- Caballo, V. E. (2006). *Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais*. São Paulo: Livraria Santos Editora.
- Carayon, P., Smith, M. J., & Haims, M. C. (1999). Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. *Human Factors*, 41, 644-663.
- Carvalho, V. A. (2003). Personalidade e câncer. In: M. M. M. J. Carvalho (Coord.), *Introdução à psiconcologia* (pp.250-278). Campinas: Editora Livro Pleno.
- Cecconello, A. M., & Koller, S. H. (2000). Competência social e empatia: Um estudo sobre resiliência com crianças em situação de pobreza. *Estudos de Psicologia*, 5 (1), 71-93.

- Cherniss, C. (2002). Competência social e emocional no local de trabalho. In R. Bar-On & J. D. Parker (Orgs), *Manual de inteligência emocional: Teoria e aplicação em casa, na escola e no trabalho* (pp.315-328). Porto Alegre: Artmed.
- Chiavenato, I. (1999). *O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus
- Chidester, T. R., Helmreich, R. L., Gregorich, E., & Geis, C. E. (1991). Pilot personality and crew coordination: implications for training and selection. *The International Journal of Aviation Psychology*, 1, 25-44.
- Codo, W. (Org.). (2000). *Educação: Carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Cole, D. A., & Milstead, M. (1989). Behavioral correlates of depression: Antecedents or consequences? *Journal of Consulting Psychology*, 36, 408-416.
- Comando da Força de Submarinos (2012). *Histórico*. Recuperado em 10 de maio, 2012, de <http://www.mar.mil.br/forsub/historico>
- Covolán, M. A. (1989). *O stress ocupacional do psicólogo clínico: seus sintomas, suas fontes e as estratégias utilizadas para controlá-lo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Decety, J., & Jackson, P. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3, 71-100.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2003). No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: Treinamento de habilidades sociais com universitários. *Estudos de Psicologia*, 8, 413-420.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2008). *Psicologia das relações interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo* (7ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (1999). *Psicologia das habilidades sociais: Terapia e educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2001). *Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette): Manual de aplicação, apuração e interpretação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, Z. A. P., Falcone, E. M. O., & Murta, S. G. (s.d.). Contribuições do campo das habilidades sociais para a compreensão, prevenção e tratamento dos transtornos de personalidade. In L. F. Carvalho & R. Primi (Orgs.), *Perspectivas em Psicologia dos Transtornos da Personalidade: Teoria e Prática*. São Paulo: Casa do Psicólogo, no prelo.
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 293-307.
- Elliott, S. N., & Ershler, J. (1990). Best Practices in Preschool Social Skills Training. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best Practices in School Psychology* (2nd ed.)(pp. 591-606). Washington, DC: NASP.
- Falcone, E. M. O. (1999). A avaliação de um programa de treinamento da empatia com universitários. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, (1) 1, 23-32.
- Falcone, E. M. O. (2000). Habilidades sociais: Para além da assertividade. In R. C. Wielenska (Org.), *Sobre comportamento e cognição: questionando e ampliando a teoria e as intervenções clínicas e em outros contextos* (pp.211-221). São Paulo: SET Editora Ltda.
- Falcone, E. M. O. (2001). Uma proposta de um sistema de classificação das habilidades sociais. In H. J. Guilhardi., M. B. B. P. Madi, P. P. Queiroz & M. C. Scoz (Orgs.), *Sobre comportamento e cognição: Expondo a variabilidade* (pp. 195-209). Santo André: ESEtec.

- Falcone, E. M. O., Ferreira, M. C., da Luz, R. C. M., Fernandes, C. S., Faria, C. A., D'Augustin, J., Sardinha, A., & Dordron, P. V. (2008). Inventário de empatia (I.E.): Desenvolvimento e validação de uma medida brasileira. *Avaliação Psicológica*, 7, 321-334.
- Ferreira, M. C. P. (2001). Bancários portadores de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e identidade profissional. *Estudos*, 28, 749-781.
- Furtado, E. S., Falcone, E. M. O., & Clark, C. (2003). Avaliação do estresse e das habilidades sociais na experiência acadêmica de estudantes de medicina de uma universidade do Rio de Janeiro. *Interação em Psicologia*, 7(2), 43-51.
- Glowinkowski, S. P., & Cooper, C. L. (1987). Managers and professionals in business industrial settings: The research evidence. In J. M. Ivanovich & D.C. Ganster (Orgs.), *Job stress: from theory to suggestion* (pp. 177-194). New York: Haworth.
- Goleman, D. (1995). *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Greenberg, L. S. (2002). *Emotion-focused therapy: Coaching clients to work through their feelings*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gresham, F. M. (1992). Social skills and learning disabilities: Causal, concomitant or correlacional? *School Psychological Review*, 21, 348-360.
- Harris, B. (1997). *Book of submarines: A political, social and military history*. New York: Berkley Publishing Group.
- Hawe, P., Degelin, D. & Hall, J. (1990). Evaluating health promotion: A health worker's guide. Sydney: MacLennan & Petty.
- Herkenhoff, A. T. (2008). *Práticas e representações sociais do trabalho em equipe na Marinha do Brasil*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Hidalgo, C. G., & Abarca, M.N. (2000). *Comunicacion interpersonal. Programa de entrenamiento em habilidades sociales* (5ª ed.). Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Hideo, T., & Shotaro, K. (2006). Effects of social skills on undergraduates' life event experiences. *Japanese Journal of Social Psychology*, 22(2), 116-125.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Londres: Sage.
- Kanas, N. A., Salnitskiy, V. P., Boyd, J. E., Gushin, V. I., Weiss, D. S., Saylor, S. A., Kozerenko, O. P., & Marmar, C. R. (2007). Crewmember and mission control personnel interactions during international space station missions. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 78(6), 601-607.
- Lange, A. J., & Jakubowski, P. (1976). *Responsible assertive behavior*. Illinois: Research Press.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Orgs.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 3-14). Washington: Taylor & Francis.
- Limbert, C. (2004). Psychological well-being and job satisfaction amongst military personnel on unaccompanied tours: The impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology*, 16(1), 37-51.
- Limongi-França, A. C., & Arellano, E. B. (2002). Qualidade de vida no trabalho. In M. T. L. Fleury (Org.), *As pessoas nas organizações* (pp. 295-306). São Paulo, SP: Gente.
- Lipp, M. E. N. (1996). *Stress: mitos e verdades*. São Paulo: Editora Contexto.
- Lipp, M. E. N. (2000). *Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (2003). O modelo quadrifásico do stress. In M. E. N. Lipp (Org.), *Mecanismos neurofisiológicos do stress: Teoria e aplicações clínicas* (pp.17-21). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Lipp, M. E. N. (Org.). (2004). *Stress no Brasil: Pesquisas avançadas*. Campinas: Ed. Papirus.
- Lipp, M. E. N. (2005). Stress no trabalho: Implicações para a pessoa e para a empresa. In F. P. N. Sobrinho & I. Nassaralla. *Pedagogia institucional: Fatores humanos nas organizações* (pp.214-236). Rio de Janeiro: Zit.
- Lipp, M. E. N. (Org.). (2009). *Sentimentos que causam stress: como lidar com eles*. Campinas: Papirus.
- Lipp, M. E. N., Malagris, L. E. N., & Novais, L. E. (2007). *Stress ao longo da vida*. São Paulo: Ícone.
- Lipp, M. E. N., Pereira, M. B., & Sadir, M. A. (2005). Crenças irracionais como fontes internas de stress emocional. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 1(1), 29-34.
- Lipp, M. E. N., Romano, A. S. P. F., Covolan, M. A., & Nery, M. J. G. S. (1986). *Como enfrentar o estresse*. Campinas: Ed. da Universidade de Campinas.
- Lipp, M. E. N., Sassi, L., & Batista, I. (1997). Stress ocupacional na equipe cirúrgica. *Cadernos de Pesquisa*, 1(3), 57-64.
- Lipp, M. E. N., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: Diferenças entre homens e mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548.
- Maciel, S. V. (1996). Atleta juvenil feminina: Correlação entre características psicológicas, stress e lesões osteomusculares. In M. E. N. Lipp (Org.), *Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco* (pp. 211-224). São Paulo: Papirus.
- Malagris, L. E. N. (2003). A influência da diátese personológica. In: M. E. N. Lipp (Org), *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: Teoria e aplicações clínicas* (pp.71-74). São Paulo: Casa do Psicólogo
- Marinha do Brasil (2012). *A importância da construção do submarino de propulsão nuclear brasileiro*. Recuperado em 13 de junho, 2012, de http://www.mar.mil.br/menu_h/noticias/cm/Aimportanciadaconstrucaodosubmarinodepropulsaonuclearbrasileiro/Aimportanciadaconstrucaodosubmarinodepn.htm.
- Michie, S. (2002). Education: Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72.
- Moscovici, F. (1981). Competência interpessoal no desenvolvimento de gerentes. *Revista de Administração de Empresas FGV*, 2, 17-25.
- Murphy, R. I. (1996). Stress management in work settings: A critical review of the health effects. *Stress Management*, 11, 112-135.
- Murta, S. G., Laros, J. A., & Tróccoli, B. T. (2005). Manejo de estresse ocupacional na perspectiva da área de avaliação de programas. *Estudos de Psicologia*, 10(2), 161-176.
- Murta, S. G., & Tróccoli, B. T. (2004). Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e pesquisa*. 20 (1), 39-47.
- Murta, S. G., & Troccoli, B. T. (2009). Intervenções psicoeducativas para manejo de estresse ocupacional: um estudo comparativo. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 11, 25-42.
- Nobre, E. B. (1998). *Crenças de Superiores e Subordinados sobre o Perfil do Líder Militar-Naval Brasileiro neste Final de Século*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Ono, M., Fujita, M., & Yamada, S. (2009). Physiological and psychological responses to expressions of emotion and empathy in post-stress communication. *J Physiol Anthropol.*; 28(1), 29-35.

- Palinkas, L. (2003). The psychology of isolated and confined environments: Understanding human behavior in Antarctica. *American Psychologist*, 58, 353-363.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9, 45-52.
- Pereira, C. S. (2006). *Habilidades sociais em trabalhadores com e sem deficiência física: Uma análise comparativa*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil.
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B., & Paz, M. G. T. (2002). Aspectos psicossociais dos distúrbios osteomusculares (Dort/LER) relacionados ao trabalho. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp.65-85). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Plutchik, R. (1992). Bases evolucionistas de la empatía. In N. Eisenberg, & J. Strayer (Orgs.), *La empatia y su desarrollo* (pp. 49-57). Bilbao: Desclée de Brower.
- Polito, E., & Bergamaschi, C. E. (2002). *Ginástica laboral – teoria e prática*. Rio de Janeiro: Sprint.
- Popper, K. R. (1985). *Lógica da pesquisa científica*. São Paulo: EDUSP.
- Proença, I. M. (1998). *Stress ocupacional e qualidade de vida de jornalistas da mídia impressa diária*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Rangé, B. (2003). A influência das cognições na vulnerabilidade ao stress. In: M. E. N. Lipp (Org), *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: Teoria e aplicações clínicas* (pp. 75-78). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Reinhold, H. H. (1996). Stress ocupacional no professor. In M. E. N. Lipp (Org.), *Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco* (pp. 169-194). São Paulo: Papirus.
- Riggio, R. E., & Zimmerman, J. (1991). Social skills and interpersonal relationships: Influences on social support and support seeking. In W. H. Jones, & D. Perlman (Eds.), *Advances in Personal Relationships* (Vol. 2, pp. 133-155). London: Jessica Kingsley.
- Romano, A. S. P. F. (1989). *Levantamento das fontes de stress ocupacional de soldados da polícia militar e o nível de stress por ela criado: uma proposta de curso de controle de stress específico para a polícia militar*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Rotter, J., & Boveja, M. (1999). Counselling military families. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 7, 379-382.
- Rubio, J. M. L., & Anzano, S. M. (1998). Aproximación conceptual a las habilidades sociales. In F. Gil, & J. M. León (Orgs), *Habilidades sociales. Teoría, investigación e intervención* (pp.22-50). Madrid: Sintesis Psicologia.
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: Influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20(45), 73-81.
- Sandal, G. M. (1999). The effects of personality and interpersonal relations on crew performance during space simulation studies. *Journal of Human Performance in Extreme Environments*, 4(1), 43-50
- Sandal, G. M., Endresen, I. M., Vaernes, R., & Ursin, H. (1999). Personality and coping strategies during submarine missions. *Military Psychology*, 11(4), 381-404.
- Sandal, G. M., Leon, G. R., & Palinkas, L. A. (2006). Human challenges in polar and space environments. *Reviews in Environmental Science and Biotechnology*, 5, 281-296.

- Segrin, C. (2001). Social skills and negative life events: Testing the deficit stress generation hypothesis. *Current Psychology*, 20(1), 19-35.
- Segrin, C., Hanzal, A., Donnerstein, C., Taylor, M., & Domschke, T. J. (2007). Social skills, psychological well-being, and the mediating role of perceived stress. *Anxiety, Stress e Coping*, 20(3), 321-329.
- Selye, H. (1984). History and present status of the stress concept. In L. Goldberger & M. Breznit (Eds.), *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects* (pp. 7-20). London: Free Press.
- Shanafelt, T. D., West, C., Zhao, X., Novotny, P., Kolars, J., Habermann, T., & Sloan, J. (2005). Relationship between increased personal well-being and enhanced empathy among internal medicine residents. *Journal of General Internal Medicine*, 20(7), 559-564.
- Silva, A. C. A. (1992). *Estresse, estressores, e qualidade de vida de bancários: um estudo exploratório com uma amostra de funcionários do Banco do Brasil*. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Soar Filho, E. J. A. (1998). Interação médico-cliente. *Revista Associação Médica Brasileira*, 44(1), 35-42.
- Soares, D. S. M. (1990). *O stress do executivo brasileiro: diferenças e similaridades entre homens e mulheres*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Spector, P. (2005). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Stacciarini, J. M. R., & Tróccoli, B. (2002). Estresse Ocupacional. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp.185-205). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Steel, G. D. (1997). People in high latitudes: The "big five" personality characteristics of the circumpolar sojourner. *Environment and Behavior*, 29, 324-347.
- Steffy, B. D., Jones, J. W., & Noe, A. W. (1990). The impact of health habits and life-style on the stressor-strain relationship: An evaluation of three industries. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 217-229.
- Stokols, D. (1992). Establishing and maintaining health environments: Toward a social ecology of health promotion. *American Psychologist*, 47, 6-22.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. (2002). Burnout no trabalho. In A. M. Mendes, L. O. Borges & M. C. Ferreira (Orgs.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp. 43-63). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- The Society for Human Performance in Extreme Environments (2011). *What is an extreme environment?* Recuperado em 10 de setembro, 2011, de <http://www.hpee.org>.
- Tomaka, J., Palacios, R., Schneider, K. T., Colotla, M., Concha, J. B., & Herrald, M. M. (1999). Assertiveness predicts threat and challenge reactions to potential stress among women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(6), 1008-1021.
- Topping, K., Bremner, W., & Holmes, E.A. (2002). Competência social: A construção social do conceito. In R. Bar-On & J. D Parker (Orgs.), *Manual de inteligência emocional* (pp.85-102). Porto Alegre: Artmed.
- Van der Heck, H., & Plomp, H. N. (1997). Occupational stress management programmes: A practical overview of published effect studies. *Occupational Medicine*, 47, 133-141.
- Varella, F. W. (2010). Colisão com submarinos. Por que ocorrem? *O Periscópio*, 63, 58-62.

- Vinnick, L. A., & Erickson, M. T. (1994). Social skill in third and sixth grade children: A moderator of lifetime stressful life events and behavior problems? *Journal of Child and Family Studies*, 3, 263-282.
- Yarker, J., Donaldson-Feilder, E., & Flaxman, P. (2007). *Management competencies for preventing and reducing stress at work: Identifying and developing the management behaviours necessary to implement the HSE management standards*. Recuperado em 22 de outubro, 2011, de <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr553.pdf>.
- de Waal, F. B. M. (2001). *The ape and the sushi master: cultural reflections of a primatologist*. New York: Basic Books.
- de Waal, F. B. M. (2010). *A era da empatia. Lições da natureza para uma sociedade mais gentil*. São Paulo: Companhia das Letras.
- West C. P., Huschka, M. M., Novotny, P. J., Sloan, J. A., Kolars, J. C., Habermann, T. M., & Shanafelt, T. D. (2006) Association of perceived medical errors with resident distress and empathy: A prospective longitudinal study. *The Journal of the American Medical Association*, 296, 1071–1078.
- Williams, J. A. (1983). A Influência pessoal e as bases da liderança militar. *Military Review*, 113 (3), 2-11.
- Wispé, L. (1992). Historia del concepto de empatía. In N. Eisenberg & J. Strayer (Orgs.), *La empatia y su desarrollo* (pp. 27-48). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Wolpe, J. S. (1976). *A prática da terapia comportamental*. São Paulo: Brasiliense.
- Zimbardo, P. G. (1971). *Stanford Prison Experiment*. Recuperado em 28 de julho, 2012, de <http://www.prisonexp.org>.

ANEXO A - Inventário de Empatia

332 E. Falcone, M. Ferreira, R. Luz, C. Fernández, C. Faria, J. D'Augustin, A. Sorlieto, V. Pinho

Inventário de Empatia (IE)

Abaixo você encontrará uma série de afirmações que descrevem reações em diversas situações sociais. Por favor, leia cada uma delas e responda com que frequência essas afirmações se aplicaram a você, marcando o número de acordo com a escala abaixo. Caso nunca tenha passado por alguma dessas situações, tente imaginar como você reagiria ao enfrentá-la. **Responda a todas as perguntas.**

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Regularmente	Quase sempre	Sempre

- Quando faço um pedido, procuro me certificar de que este não irá trazer incômodo à outra pessoa. 1 2 3 4 5
- Eu adiaría a decisão de terminar um relacionamento se percebesse que o meu par está com problemas. 1 2 3 4 5
- Se estiver com pressa e alguém insistir em continuar conversando comigo, encerro imediatamente o assunto dizendo apenas que tenho que ir. 1 2 3 4 5
- Quando alguém faz algo que me desagrada, demonstro livremente a minha raiva. 1 2 3 4 5
- Quando alguém está me confidenciando um problema, exponho minha opinião objetivamente, apontando os seus erros e acertos. 1 2 3 4 5
- Costumo me colocar no lugar da outra pessoa quando estou sendo criticado, para tentar perceber os sentimentos e razões dela. 1 2 3 4 5
- Ao ter que fazer um pedido a uma pessoa que está ocupada, declaro o meu reconhecimento do quanto ela está atarefada, antes de fazer o pedido. 1 2 3 4 5
- Quando recebo uma crítica, costumo me defender imediatamente. 1 2 3 4 5
- Quando percebo que minha opinião contrasta com a do meu interlocutor, procuro me expor de forma mais incisiva. 1 2 3 4 5
- Antes de pedir a uma pessoa para mudar um comportamento que me incomoda, procuro me colocar no lugar dela para entender o que a leva a ter tal atitude. 1 2 3 4 5
- Tenho facilidade de entender o ponto de vista de outra pessoa, mesmo quando ela me critica. 1 2 3 4 5
- Antes de apontar um comportamento que me incomoda em alguém, procuro demonstrar que considero seus sentimentos e que compreendo suas razões. 1 2 3 4 5
- Ao fazer um pedido incompatível com os interesses de outra pessoa, procuro ser persuasivo até conseguir o que desejo. 1 2 3 4 5
- Ao acabar de ouvir um amigo que está com problemas, evito comentar sobre minhas conquistas. 1 2 3 4 5
- Eu abriria mão de fazer um pedido importante se este causasse incômodo considerável à outra pessoa. 1 2 3 4 5
- Quando pretendo terminar uma relação, procuro por em prática a minha decisão em vez de ficar pensando muito a respeito. 1 2 3 4 5

17. Quando recebo uma crítica, esforço-me para identificar as razões que levaram a outra pessoa a me criticar.	1	2	3	4	5
18. Quando discordo do meu interlocutor, procuro ouvi-lo e, em seguida, demonstro compreender o seu ponto de vista antes de expressar o meu.	1	2	3	4	5
19. Quando alguém expõe uma opinião contrária à minha, sinto-me incomodado e procuro logo demonstrar o meu ponto de vista.	1	2	3	4	5
20. Se alguém me deve algo, cobro-lhe a dívida imediatamente, mesmo que ele possa ter motivos que justifiquem o não pagamento.	1	2	3	4	5
21. Antes de expressar a minha opinião sobre algo com que não concordo, eu procuro compreender o lado de todas as pessoas envolvidas.	1	2	3	4	5
22. É melhor terminar logo uma relação com uma pessoa do que ficar adiando, mesmo que naquele dia ele (a) não esteja bem.	1	2	3	4	5
23. Se eu fizer um pedido e receber uma negativa, procuro entender as razões do outro, mesmo me sentindo frustrado(a).	1	2	3	4	5
24. Quando alguém age comigo de maneira hostil, respondo da mesma forma.	1	2	3	4	5
25. Quando recebo uma crítica procuro expressar para a outra pessoa a minha compreensão do que ela disse, para me certificar de que a entendi.	1	2	3	4	5
26. Quando alguém me faz um pedido que não posso ou não quero atender, digo "não" sem rodeios.	1	2	3	4	5
27. Evito revelar meus problemas pessoais quando percebo que a outra pessoa não está bem.	1	2	3	4	5
28. Consigo compreender inteiramente os sentimentos e razões de outra pessoa que se comportou comigo de forma hostil ou prejudicial.	1	2	3	4	5
29. Antes de desabafar meus problemas com um amigo procuro me certificar de que ele está receptivo a me ouvir.	1	2	3	4	5
30. Não consigo ficar calado quando ouço alguém falar um absurdo.	1	2	3	4	5
31. Antes de expressar minhas opiniões em uma conversa procuro compreender as opiniões da outra pessoa, especialmente quando estas são diferentes das minhas.	1	2	3	4	5
32. Eu sou do tipo que não leva desaforo pra casa.	1	2	3	4	5
33. Costumo me colocar no lugar de uma pessoa que está me revelando um problema para ver como me sentiria e o que pensaria se a situação fosse comigo.	1	2	3	4	5
34. Durante uma conversação procuro demonstrar interesse pela outra pessoa, adotando uma postura atenta.	1	2	3	4	5
35. Quando percebo que alguém se comporta de um modo que me incomoda, expesso imediatamente a minha insatisfação para deixar as coisas bem claras.	1	2	3	4	5
36. Antes de encerrar um relacionamento, eu me coloco no lugar da outra pessoa para avaliar como ela irá se sentir.	1	2	3	4	5
37. Ao fazer um pedido conflitante com os interesses de outra pessoa, procuro expressar meu reconhecimento sincero do incômodo que estou lhe causando.	1	2	3	4	5

334 E. Falcão, M. Ferreira, R. Luz, C. Fernández, C. Faria, J. D'Augustin, A. Sardinha, V. Pinho

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 38. Quando alguém não paga o que me deve, fico muito irritado e não hesito em cobrar a dívida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Deixo de revelar uma experiência de sucesso se percebo que a outra pessoa está triste ou com problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Se decidir recusar um pedido, vou direto ao ponto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO B – Parecer da Comissão de Ética em Pesquisa (COEP)



Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Sr2

Comissão de Ética em Pesquisa – COEP

Rua São Francisco Xavier, 524, bloco E, 3º andar, sala 3018 - Maracanã

CEP 20550-900 – Rio de Janeiro, RJ.

E-mail: etica@uerj.br - Telefone: (21) 2334 2180

PARECER COEP 046/2011

A Comissão de Ética em Pesquisa – COEP, em sua 7ª Reunião Ordinária em 11 de agosto de 2011, analisou o protocolo de pesquisa nº.035.3.2011, segundo as normas éticas vigentes no país para pesquisa envolvendo sujeitos humanos e emite seu parecer.

Projeto de pesquisa: *“Habilidades Sociais e estresse ocupacional em submarinistas”*

Pesquisador Responsável: Ângela Donato Oliva

Mestranda: Camila Menkes

Instituição Responsável: Instituto de Psicologia - UERJ

Área do Conhecimento: 7:00 Ciências Humanas 7:07 Psicologia

Palavras-chave: Habilidades Sociais, estresse ocupacional, submarinistas

Sumário: O presente projeto quer avaliar o repertório de habilidades sociais dos submarinistas da Marinha do Brasil, buscando identificar possíveis relações entre as medidas de habilidade e o nível de estresse ocupacional. A constante necessidade de interação social observada nas tripulações da submarinistas pode ser considerada um fator de risco, visto que pode gerar ocorrência de problemas interpessoais. Para a coleta de dados serão selecionados 120 militares (60 embarcados e 60 não embarcados).

Objetivo geral: Ajudar a identificar as habilidades sócias que possam favorecer a adaptação dos submarinistas a um ambiente extremo e confinado, de forma a facilitar o enfrentamento de eventos estressores naturais a este ambiente de trabalho.

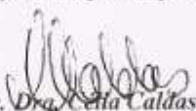
Considerações Finais: Após debate entre os membros a COEP concluiu que o presente projeto de pesquisa possui clareza, concisão, objetividade e boa fundamentação no que se refere aos objetivos, justificativa. A metodologia se mostra adequada aos objetivos propostos. O cronograma é adequado ao estudo proposto.

Ante o exposto, a COEP deliberou pela **aprovação** do projeto, visto que não há implicações éticas.

Faz-se necessário apresentar Relatório Anual - previsto para agosto de 2012, para cumprir o disposto no item VII. 13.d da RES. 196/96/CNS. Além disso, a COEP deverá ser informada de fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo, devendo o pesquisador apresentar justificativa, caso o projeto venha a ser interrompido e/ou os resultados não sejam publicados.

Situação: Projeto Aprovado

Rio de Janeiro, 18 de agosto de 2011.


Prof.ª Dra. Celia Caldas

Coordenadora da Comissão de Ética em Pesquisa/UERJ
Mat 32.359-2

ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1. OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA

Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que está sendo conduzida pela Capitão-Tenente(T) Camila Menkes, designada pelo Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha a realizar o Curso de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). A pesquisa tem como objetivo avaliar o repertório de habilidades sociais dos submarinistas, buscando identificar possíveis relações entre suas habilidades sociais e seu nível de stress ocupacional. A escolha do tema busca contribuir de forma eminentemente prática para a Marinha do Brasil, na medida em que possibilita melhor planejamento das seleções psicológicas, além de fornecer maiores subsídios para o desenvolvimento de programas de intervenção, possibilitando, desta forma, uma melhor adaptação dos submarinistas aos estressores naturais deste ambiente de trabalho.

2. PROCEDIMENTOS

O procedimento de coleta de dados consiste na aplicação de uma Ficha para obtenção de dados demográficos, do Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette), do Inventário de Empatia (I.E.-Falcone & cols.) e do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL). Os testes serão aplicados num único dia, com duração prevista de 2 horas. Participarão da pesquisa aproximadamente 120 militares, todos deverão estar embarcados em submarino. Em qualquer fase da pesquisa você poderá ter acesso a maiores esclarecimentos sobre a metodologia.

3. RISCOS E DESCONFORTO

O desenvolvimento da pesquisa está dentro dos princípios éticos, que garantem a integridade física e emocional, a dignidade e o bem-estar de todos os participantes. A participação nesta pesquisa não envolve riscos e desconforto.

4. CONFIDENCIALIDADE

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente os pesquisadores terão acesso a elas. Os dados da pesquisa serão identificados com um código, e não com o seu nome. Os dados obtidos serão para uso exclusivo nesta pesquisa e apenas os resultados gerais poderão ser apresentados e discutidos em eventos ou revistas científicas, guardando o sigilo em relação à identificação dos participantes.

5. PAGAMENTO

Você não terá nenhum tipo de despesa ou receberá pagamento por participar desta pesquisa.

6. ENVOLVIMENTO NA PESQUISA

Sua participação é voluntária. Você tem total liberdade para recusar a participação neste estudo, ou para retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem que isso lhe traga qualquer prejuízo. Para que você participe desta pesquisa é necessário somente autorizar tal participação através deste consentimento.

7. DÚVIDAS

Em caso de dúvidas você poderá entrar em contato com as pesquisadoras responsáveis por este estudo:

Camila Menkes / Ângela Donato Oliva - Universidade do Estado do Rio de Janeiro UERJ

Rua São Francisco Xavier, 524, sala 10025, 10º andar, Maracanã, Rio de Janeiro, RJ

Email: cmenkes@gmail.com / Telefone: (21) 9153-1466

“Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa da UERJ: Rua São Francisco Xavier, 524, sala 3018, bloco E, 3º andar, - Maracanã - Rio de Janeiro, RJ, e-mail: etica@uerj.br / Telefone: (21) 2334-2180.”

Tendo em vista as informações acima apresentadas, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2011.

Participante

Pesquisador responsável