

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA — UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

DANIELA FALIGUSKI

**UM OLHAR SOBRE O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA
FORMAÇÃO DE PRAÇAS E OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE
SANTA CATARINA**

FLORIANÓPOLIS

2024

DANIELA FALIGUSKI

**UM OLHAR SOBRE O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA
FORMAÇÃO DE SOLDADOS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA
CATARINA**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas-Esag da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.
Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues

FLORIANÓPOLIS

2024

**Ficha catalográfica elaborada pelo programa de geração automática da
Biblioteca Universitária Udesc,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

Faliguski, Daniela

Um olhar sobre o desenvolvimento do capital psicológico na formação de praças e oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina / Daniela Faliguski. -- 2025.
150 p.

Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues
Dissertação (mestrado) -- Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas - ESAG, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2025.

1. Capital psicológico. 2. Psycap. 3. Cursos de formação militar. 4. Bombeiros. I. Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas - ESAG, Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

DANIELA FALIGUSKI

**UM OLHAR SOBRE O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA
FORMAÇÃO DE SOLDADOS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA
CATARINA**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado
em Administração do Centro de Ciências da
Administração e Socioeconômicas-Esag da
Universidade do Estado de Santa Catarina
(UDESC), como requisito parcial para a
obtenção do grau de Mestre em Administração.
Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ana Paula Grillo, Dra. (Presidente)
PPGA/ESAG-UDESC

Membros:

Prof. Patricia Vendramini, Dra. (Membro)
PPGA/ESAG-UDESC

Prof. Narbal Silva, Dr. (Membro Externo)
PPGP/UFSC

Florianópolis, 25 de novembro de 2024.

Dedico este trabalho a todos os profissionais que integram e aos que já integraram o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina pela contribuição ao engrandecimento desta corporação que presta serviço tão essencial à população.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que participaram de tantas formas desta jornada transformadora e desafiadora. Não apenas as contribuições acadêmicas, mas também as palavras de incentivo e apoio foram fundamentais para a concretização deste projeto.

Agradeço especialmente aos docentes da UDESC que participaram do meu percurso e que, cada um ao seu modo, me despertaram para profundas reflexões sobre a Ciência.

Agradeço à minha orientadora Ana Paula Grillo por ter desempenhado papel fundamental nas escolhas que culminaram neste trabalho.

Agradeço a UDESC e a todos e a todos que colaboram para que ela cumpra sua missão (alunos, servidores, terceirizados e toda a comunidade que a fortalece).

Agradeço a todos os colegas que compartilharam deste período tão especial e que também tanto me ensinaram.

E, com um imenso carinho, agradeço à colega e querida amiga Renata Biana, que me amparou quando pensei em não avançar e que me inspirou tantas vezes com sua autenticidade e ternura.

Minha gratidão aos profissionais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina por tornarem possível este estudo que traz apenas vislumbres do imenso trabalho que é desenvolvido em prol da sociedade com total zelo e profissionalismo.

A todos os integrantes do CBMSC que contribuíram e contribuem para o trabalho do Centro de Ensino (CEBM). À Tenente-Coronel Juliana Kretzer por ter articulado todas as etapas da aplicação da pesquisa e ao Capitão Diego Medeiros Franz, ao Sargento BM Rodrigo Jair Lapa e sargento André Francisco Pugas pelos relatos representando todo o empenho dos monitores e instrutores do CEBM.

Especialmente agradeço aos praças e cadetes entrevistados por compartilharem percepções acerca deste momento tão singular de suas vidas.

Por fim, agradeço a todos os meus familiares que colocaram tijolos para que eu aqui chegasse. Também aos meus guias e mentores por me acompanharem e me iluminarem nesta jornada.

ORAÇÃO DO BOMBEIRO MILITAR

Toma-me Senhor, por instrumento da tua misericórdia. Fazes tuas minhas mãos e orienta meus passos, para que eu possa levar, no momento preciso, a quantos estejam em perigo, o ansiado salvamento. Multiplica, como fizestes aos pães e peixes, meu vigor físico e minha agilidade, para que eu nunca esmoreça ante os maiores obstáculos, e para que eu possa vencê-los sempre que disso dependa a missão de salvar os que clamam por socorro. Faz-me potente, para resgatar da morte, aqueles que a ela se entregam. Abençoa minha boca, para que eu possa soprar no peito dos moribundos, o alento vital que lhes foge. Faz-me paciente, perseverante, inteligente, abnegado, e ensina-me a amar o próximo, mais ainda que a mim mesmo, para que eu nunca falhe no cumprimento dos deveres de bombeiro. Dá-me sobretudo, Senhor, total desprendimento, para que eu jamais hesite no ato de salvar, em sacrificar pelo meu semelhante, a minha própria vida.

Amém.

RESUMO

Este estudo aborda o capital psicológico, construto que integra o campo do comportamento organizacional positivo e que é composto pelas dimensões do otimismo, esperança, resiliência e autoeficácia. Sendo estas quatro dimensões passíveis de desenvolvimento, a pesquisa realizada buscou identificar as relações que o curso de formação militar de Praças e de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CMBSC) possui com o capital psicológico dos alunos participantes. A verificação destas relações permitiu um maior entendimento acerca de como a formação reflete nestas dimensões, já que o capital psicológico pode repercutir em fatores como desempenho, cidadania organizacional e redução de estresse destes profissionais, podendo impactar no bem estar destes, assim como no serviço prestado à sociedade. A abordagem metodológica utilizada foi a mista, tendo sido aplicado o Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) junto a todos os pelotões situados em Florianópolis que integraram o curso de formação de Praças e de Oficiais do CBMSC iniciado em 2023. Os resultados tiveram como base a análise dos escores médios obtidos pelo ICPT aplicado em dois momentos junto aos grupos investigados, e a análise temática feita a partir das entrevistas, também realizadas em dois momentos do curso, tendo como ferramenta o uso do software Atlas TI Web. Os principais resultados de pesquisa indicaram uma maior interferência positiva das formações na dimensão da autoeficácia e esperança, havendo resultados mais variáveis em relação às dimensões da resiliência e do otimismo.

Palavras-chave: Capital Psicológico; *Psycap*; Cursos de Formação Militar; Bombeiros.

ABSTRACT

This study addresses psychological capital, a construct that integrates the field of positive organizational behavior and is composed of the dimensions of optimism, hope, resilience, and self-efficacy. Since these four dimensions are subject to development, the research aimed to identify the relationships that the military training course for enlisted personnel and officers of the Santa Catarina Military Fire Department (CMBSC) has with the psychological capital of the participating students. The verification of these relationships allowed for a greater understanding of how the training reflects on these dimensions, as psychological capital can impact factors such as performance, organizational citizenship, and stress reduction for these professionals, potentially affecting their well-being as well as the service provided to society. The methodological approach used was mixed, with the Psychological Capital at Work Inventory (ICPT) applied to all the platoons located in Florianópolis that participated in the training course for enlisted personnel and officers of the CBMSC that began in 2023. The results were based on the analysis of the average scores obtained from the ICPT applied at two different times to the investigated groups, and the thematic analysis conducted from interviews, also carried out at two moments during the course, using the Atlas TI Web software as a tool. The main research results indicated a greater positive influence of the training on the dimensions of self-efficacy and hope, with more variable results concerning the dimensions of resilience and optimism.

Keywords: Psychological Capital; Psycap; Cursos de Formação Militar: Military Training Courses; Firefighters.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Duração do CFP e do CFO e os períodos de realização das entrevistas e aplicação do ICPT	49
Quadro 2 — Itens do ICPT-25 e as dimensões correspondentes.	50
Quadro 3 — Estrutura de análise das etapas de pesquisa.....	52
Quadro 4 — Índices por questão na dimensão autoeficácia na primeira e segunda aplicação do ICPT.	54
Quadro 5 — Índices por questão na dimensão esperança na primeira e segunda aplicação do ICPT	55
Quadro 6 — Índices por questão na dimensão otimismo na primeira e segunda aplicação do ICPT	56
Quadro 7 — Índices por questão na dimensão resiliência na primeira e segunda aplicação do ICPT no CFO.....	57
Quadro 8 — Índices por questão na dimensão autoeficácia na primeira e segunda aplicação do ICPT	58
Quadro 9 — Índices por questão na dimensão esperança na primeira e segunda aplicação do ICPT	59
Quadro 10 — Índices por questão na dimensão otimismo na primeira e segunda aplicação do ICPT	61
Quadro 11 — Índices por questão na dimensão resiliência na primeira e segunda aplicação do ICPT	62
Quadro 12 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a autoeficácia.....	67
Quadro 13 — Itens relativos ao desenvolvimento da autoeficácia com base nas entrevistas ..	70

Quadro 14 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a esperança.	75
Quadro 15 — Relações entre o CFO e os fatores de desenvolvimento do otimismo com base nas entrevistas.....	77
Quadro 16 — Relações entre o CFO e as questões do ICPT envolvendo o otimismo com base nas entrevistas.....	78
Quadro 17 — Relações entre o CFO e os fatores de desenvolvimento do otimismo com base nas entrevistas.....	83
Quadro 18 — Relações entre o CFO e as questões do ICPT envolvendo a resiliência com base nas entrevistas.....	92
Quadro 19 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a autoeficácia.....	100
Quadro 20 — Itens relativos ao desenvolvimento da autoeficácia com base nas entrevistas	105
Quadro 21 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a esperança	110
Quadro 22 — Itens relativos ao desenvolvimento da dimensão esperança com base nas entrevistas	114
Quadro 23 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre o otimismo	121
Quadro 24 — Itens apontados pelos entrevistados relativos ao desenvolvimento do otimismo	122
Quadro 25 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a resiliência.....	123
Quadro 26 — Itens relativos ao desenvolvimento da resiliência com base nas entrevistas. — Itens relativos ao desenvolvimento da resiliência com base nas entrevistas.....	129

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	19
1.2 OBJETIVO GERAL	19
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.4 JUSTIFICATIVA	19
2. CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA: A FORMAÇÃO MILITAR E O CONTEXTO HISTÓRICO DO CBMSC	24
2.1 As especificidades da formação militar	24
2.2 História e constituição do CBMSC.....	25
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	27
3.1 Psicologia positiva	27
3.2 Comportamento organizacional positivo	28
3.3 CAPITAL PSICOLÓGICO (PsyCap)	29
3.3.1 Autoeficácia	31
3.3.2 Esperança	33
3.3.3 Otimismo.....	35
3.3.4 Resiliência.....	36
3.4 Aspectos emergentes nos estudos relativos ao Capital Psicológico (<i>PsyCap</i>).....	37
3.4.1 Relações entre o Psycap e as atitudes	38
3.4.2 Relações do PsyCap com os comportamentos	38
3.4.3 Relações do PsyCap com o desempenho	40
3.4.4 O potencial de desenvolvimento do <i>PsyCap</i>	41
4. METODOLOGIA.....	44
4.1 Contexto específico do estudo de caso	46
4.1.1 Curso de Formação de Soldados – CFSd.....	46

4.1.2	Curso de Formação de Oficiais – CFO	47
4.2	Detalhamento referente à execução da etapa qualitativa e quantitativa	48
4.2.1	O Inventário de Capital Psicológico no Trabalho	49
5.	RESULTADOS DAS ETAPAS QUANTITATIVA E QUALITATIVA	52
5.1	Análise do resultados obtidos com base na aplicação do Inventário do Capital Psicológico no Trabalho (ICPT).....	53
5.1.1	Análise dos resultados do ICPT aplicado no CFO por dimensão do capital psicológico	53
5.1.2	Análise dos resultados do ICPT aplicado no CFP por dimensão do capital psicológico.	58
5.2	AS RELAÇÕES DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS (CFO) E DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS (CFP) E CAPITAL PSICOLÓGICO DOS PARTICIPANTES COM BASE NAS ENTREVISTAS	62
5.2.1	Análise das dimensões do capital psicológico com base nas entrevistas realizadas no CFO	63
5.2.2	Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão autoeficácia com base nas entrevistas	63
5.2.3	Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão esperança com base nas entrevistas.....	70
5.2.4	Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão otimismo com base nas entrevistas.....	77
5.2.5	Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão resiliência com base nas entrevistas	84
5.3	Análise das dimensões do capital psicológico com base nas entrevistas realizadas no CFP	92
5.3.1	Análise das relações entre o CFP e a dimensão autoeficácia com base nas entrevistas	93
5.3.2	Análise das <i>relações entre o CFP e a dimensão esperança com base nas entrevistas</i>	105

5.3.3	Análise das relações entre o CFP e a dimensão otimismo com base nas entrevistas.	115
5.3.4	Análise das relações entre o CFP e a dimensão resiliência com base nas entrevistas	123
5.4	Análise das relações entre os resultados obtidos na aplicação do ICPT, nas entrevistas realizadas e o desenvolvimento do capital psicológico no CFO e no CFP	129
5.4.1	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão da autoeficácia	130
5.4.2	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão da esperança.....	130
5.4.3	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão do otimismo	131
5.4.4	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão da resiliência	132
5.4.5	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão da autoeficácia no CFP.....	132
5.4.6	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão da esperança no CFP	134
5.4.7	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão do otimismo no CFP.....	134
5.4.8	Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão da resiliência no CFP	135
5.5	OUTRAS POSSIBILIDADES relativas ao desenvolvimento do capital psicológico nos cursos de formação bombeiril.	136
6.	CONCLUSÕES.....	137
6.1	Considerações finais acerca das dimensões do <i>Psycap</i> e as formações analisadas	139
6.2	CONTRIBUIÇÕES DA DISSERTAÇÃO	142
6.3	TRABALHOS FUTUROS	142
	REFERÊNCIAS.....	144

APÊNDICE	147
-----------------------	------------

1. INTRODUÇÃO

Vivenciamos um período de mudanças significativas que impactam em várias dimensões da sociedade, inclusive nos contextos organizacionais. Estas transformações da sociedade contemporânea influenciam nos mais diversos setores profissionais, motivando um processo contínuo de análise e, muitas vezes, a implementação de mudanças pelas organizações em fatores que vão desde questões no âmbito operacional, chegando, em alguns casos, a exigir até mesmo um redirecionamento estratégico.

No que tange às organizações militares, se observa uma atenção crescente ao desenvolvimento de seus membros, sendo reconhecido o papel crucial da capacidade de mobilização das forças individuais e coletivas dos seus integrantes para a adequada prestação de serviço à população. Embora corporações militares possuam uma cultura enraizada, mantendo-se fortes por meio de ritos, símbolos, da valorização da sua história, as mudanças na sociedade observadas nas últimas décadas suscitam reflexões e renovação de alguns costumes e valores. Esse quadro instiga a realização de análises variadas acerca tanto das práticas realizadas, como dos desdobramentos delas decorrentes.

As transformações em andamento (como a evolução tecnológica contínua e as demandas cada vez mais complexas apresentadas pela população), exigem profissionais capazes de responderem adequadamente a este contexto. Tal cenário impacta no processo de formação dos militares que, sem deixar de adotar como balizadores a hierarquia e a disciplina, consideram novas formas de aprendizagem e desenvolvimento de competências. Estes impactos decorrem tanto da necessidade permanente de que a formação atenda aos preceitos tradicionais da profissão, como da necessidade de se considerar os anseios da sociedade atual em relação à atuação destes profissionais.

No que diz respeito às organizações militares bombeiras, soma-se a este panorama as diversas especificidades decorrentes, sobretudo, da natureza do trabalho desempenhado, cujas características, como exposição a riscos, necessidade de treinamento de elevado grau de especialização, entre outras, exigem investigações que considerem tal contexto. Considerando este ambiente desafiador, cada vez se torna mais premente analisar outras dimensões que poderão afetar não apenas o desempenho destes profissionais, mas que poderão também resultar em impactos de diversos outros aspectos, como engajamento, cidadania organizacional, prevenção de estresse, entre outros.

No que se refere à promoção de mecanismos de bem-estar e do desenvolvimento saudável do ser humano, observa-se um aumento dos estudos, sobretudo após os anos 2000, que demonstram a vinculação de um panorama positivo com a minimização de variáveis negativas no contexto organizacional (Baumeister, 2001). Esse quadro fica evidenciado no surgimento da Psicologia Positiva, cujos estudos se voltam aos aspectos positivos presentes em indivíduos, grupos e nos diferentes contextos da sociedade, como o de trabalho em organizações (Seligman; Csikzentmihalyi, 2000), e buscam ampliar e proteger as forças, as virtudes e as condições de vida saudável.

Nesta vertente da Psicologia Positiva, Luthans (2002) sugere a criação de uma adaptação no âmbito do comportamento organizacional propondo um campo denominado “Comportamento Organizacional Positivo” (COP), sendo por ele definido como “[...] o estudo e aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas que podem ser medidas, desenvolvidas e de maneira eficaz geridas para incrementar o desempenho no trabalho” (Luthans, 2002, p. 59).

Tendo como premissa a concepção do potencial humano e incorporando a atenção aos facilitadores (processos, capacidades, estruturas, métodos), às motivações (abnegação, altruísmo, contribuições) e aos resultados (vitalidade, significado, relacionamento de alta qualidade) associados aos fenômenos positivos, as investigações no âmbito da COP abrangem um elevado potencial de estudos em relação aos diversos elementos organizacionais (Nelson; Cooper, 2007).

No âmbito dos estudos de COP, o conceito de “Capital Psicológico” (*PsyCap*) surge como a representação de quatro dimensões que podem ser mensuráveis, desenvolvidas e podem afetar positivamente o desempenho: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Destaca-se que o *PsyCap* consiste em um construto positivo superior, sendo constituído da junção destas dimensões e resultando em um fator composto maior e sinérgico (Avey; Avolio; Luthans, 2011; Luthans; Youssef, 2007).

Tendo em vista que, desde o ingresso para treinamento para a carreira de bombeiros, os praças e oficiais são exigidos significativamente em termos psicológicos e físicos, entender se este percurso formativo impacta em diferentes dimensões destes profissionais é aspecto a ser analisado. Esta compreensão permitirá que seja verificado o alinhamento entre as diferentes atividades propostas durante os cursos e os resultados esperados, considerando elementos que possuem papel relevante no que concerne à atuação positiva dos alunos.

Para a análise acerca das dimensões que integram o *PsyCap*, a autoeficácia é entendida como a “crença que o indivíduo tem em relação a sua capacidade de mobilizar a motivação,

recursos cognitivos e o curso de ação necessários para realizar com êxito uma tarefa específica em um dado contexto” (Bandura, 1997, p. 3); o otimismo é a crença que o indivíduo detém de que os acontecimentos positivos são atribuídos a causas individuais, permanentes e universais (Seligman, 2002); a esperança se refere à crença que o indivíduo possui de que dispõe de força de vontade e caminhos para alcançar seus objetivos (Snyder; Irving; Anderson, 1991); e a resiliência é a crença do indivíduo de que é capaz de se recuperar de situações conflituosas e adversas, mantendo equilíbrio e responsabilidade (Avey et al., 2011).

Com base no exposto, verifica-se que as dimensões que integram o Psycap podem apresentar significativos desdobramentos em relação à formação do bombeiro militar. No que se refere ao otimismo, consistindo na confiança de que os objetivos serão alcançados, mesmo em situações desafiadoras e difíceis, ao ser desenvolvido no curso de formação poderá agir em contraposição aos comportamentos de desistência e passividade. Isso proporcionará que os soldados ampliem a capacidade de não associar os eventos negativos a eles próprios, fator fundamental para o contexto profissional em questão.

Sobre a autoeficácia, estando diretamente relacionada à confiança do indivíduo na capacidade de organizar e executar diversos cursos de ações, é tida como um preditor de sucesso superior à própria habilidade do indivíduo em realizar algo. Neste sentido, havendo inúmeras atividades que os praças e oficiais precisarão estar aptos a desempenhar ao final do curso, tal dimensão será necessária para que eles não apenas tenham o conhecimento teórico e prático, mas, sobretudo, percebam-se capazes de mobilizá-los.

Em relação à esperança, ao estar associada à capacidade do indivíduo de traçar caminhos para alcance de determinado objetivo, assim como vislumbrar as motivações para a definição de cada rota, possui implicações diretas no potencial de execução do que é proposto. No curso de formação o desenvolvimento desta dimensão favorece tanto a execução das atividades propostas, como a percepção dos fatores que determinaram cada rota definida, apoiando a consolidação das competências esperadas para estes profissionais.

No que tange à resiliência, o curso de formação, sendo o primeiro contato com a profissão, apresenta inúmeros desafios, fazendo com que a capacidade de retorno ao equilíbrio ao longo do processo seja aspecto relevante. Ao estar associada a uma flexibilidade interna, a resiliência permite ao indivíduo permanecer interagindo com êxito, por meio de adaptações, mesmo em situações difíceis (Ralha-Simões, 2001).

Com base no exposto, destaca-se a importância de identificar como a resiliência, a autoeficácia, a esperança e o otimismo dos ingressantes na carreira estão relacionadas às diferentes atividades, dinâmicas e vivências dos cursos de formação de praças e oficiais.

Especialmente, considerando a complexidade de tarefas para as quais os bombeiros militares necessitam estar aptos, assim como as inúmeras adversidades as quais estarão expostos no desempenho de suas atividades.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Tendo em vista os desafios inerentes ao desempenho da profissão bombeiril e o fato do desenvolvimento do capital psicológico ser aspecto relevante para o enfrentamento destes, este estudo analisará quais as relações entre os Cursos de Formação de Praças (CFP), Formação de Oficiais (CFO) do CBMSC e o desenvolvimento do capital psicológico dos alunos participantes.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar quais as relações do Curso de Formação de Praças (CFP) e do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do CBMSC e o desenvolvimento do capital psicológico dos alunos participantes.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Comparar os resultados obtidos a partir da aplicação do Inventário do Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) nos dois momentos em que foram respondidos pelos alunos do CFP e do CFO;
- b) Verificar a percepção dos alunos entrevistados do CFP e CFO acerca das alterações ou não nas dimensões do capital psicológico decorrentes da participação no curso de formação;
- c) Apresentar síntese de práticas e vivências que poderão contribuir para o desenvolvimento do capital psicológico nas formações.

1.4 JUSTIFICATIVA

Considerando que todas as dimensões do capital psicológico (Psycap) são passíveis de desenvolvimento, trabalhos voltados à identificação de como diferentes práticas na organização podem impactar neste processo podem ser explorados. Com a ampliação dos estudos

relacionados aos benefícios do desenvolvimento do capital psicológico nas organizações, uma gama de questões passa a ser objeto de investigação buscando o entendimento de como esse construto influencia e é influenciado por outros elementos que integram o contexto organizacional.

Neste sentido, perante a amplitude de possibilidades de se explorar o tema, este estudo se voltará para a formação do profissional que ingressa na carreira de praça e de oficial do Corpo de Bombeiros Militar e as possíveis relações desta formação com o desenvolvimento do capital psicológico dos participantes. Tal escolha decorre do entendimento que o curso de formação é o primeiro contato com a corporação no que tange à preparação efetiva para as atividades futuras destes profissionais. Este é um período que irá repercutir no processo de aculturação, de desenvolvimento de habilidades, criação de vínculos e, inclusive, podendo influenciar ou não no capital psicológico (Psycap) dos envolvidos, aspecto a ser investigado neste estudo.

Salienta-se que um integrante do Corpo de Bombeiros que tenha o capital psicológico desenvolvido, visando as quatro dimensões que o compõe (otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança), poderá estar mais apto ao enfrentamento das adversidades inerentes a esta atividade profissional. Assim, poderá ter maior envolvimento com as frentes de atuação da corporação para as quais seja designado.

O desenvolvimento de uma relação otimista em relação aos eventos, os associando, quando negativos, a causas externas e pontuais, é um aspecto crucial para a manutenção da capacidade de ação. Além disso, a percepção de que os eventos positivos decorrem da atuação do indivíduo, podendo se repetir e ser replicados, vai de encontro aos comportamentos de desistência e passividade mediante situações, sobretudo aquelas tidas como adversas, reforçando a relevância desta dimensão ser considerada no curso de formação.

Da mesma forma, a autoeficácia, por abranger a confiança na capacidade de planejar e organizar diversos cursos de ação, interfere diretamente na atuação do indivíduo por proporcionar maior envolvimento, perseverança diante das adversidades e mobilização de esforços. Diante do exposto, no que concerne aos impactos desta dimensão durante o processo formativo dos bombeiros militares, se observa a ampliação da possibilidade de sucesso na execução das ações propostas.

Sobre o estabelecimento de rotas para o alcance dos objetivos e o entendimento acerca dos motivos dessas escolhas, componentes que integram a dimensão da esperança, se percebe que o fortalecimento desta dimensão no decorrer do curso de formação tende a influenciar na

capacidade dos participantes de identificarem os caminhos mais adequados para a superação dos diferentes desafios aos quais serão expostos no decorrer do exercício profissional.

Em relação à resiliência, por consistir na capacidade do indivíduo de retornar ao seu estado de equilíbrio após o enfrentamento de situações adversas, tanto negativas, como positivas, também é uma dimensão cuja mobilização será um fator positivo durante o curso de formação. Isso decorre do fato de que, havendo maior resiliência, menor será a possibilidade de desenvolvimento de prejuízos que resultem das situações mais difíceis às quais os profissionais estarão expostos nesta etapa da carreira.

O estudo também parte da lacuna tanto teórica, como empírica, de investigações que se voltem ao comportamento organizacional positivo e, mais especificamente, ao desenvolvimento do capital psicológico em diferentes contextos e considerando diferentes moderadores. A carência de estudos contemplando diferentes setores já foi destacada na meta-análise conduzida por Avey et. al. (2011), no qual constou:

Primeiro, encontramos poucos estudos que mediram algo relacionado à formação do PsyCap. Por outras palavras, poucos consideraram o que está “à esquerda” do PsyCap (ou seja, os antecedentes num modelo teórico). (...) Embora a nossa análise indique que o tipo de trabalho e a cultura do país podem ser moderadores, múltiplas questões de investigação são deixadas sem resposta, tais como em que outros contextos, níveis de análise (grupo, organizacional e comunitário), e até mesmo questões de gênero ou de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ainda assim são raros os estudos relacionados ao COP conduzidos em contextos organizacionais diversos, especificamente, no contexto da atividade bombeiril, embora tal segmento seja historicamente caracterizado, entre outros aspectos, pelas condições desafiadoras às quais os profissionais são frequentemente expostos. Neste sentido, o estudo também parte da lacuna tanto teórica, como empírica, de investigações que se voltem ao comportamento organizacional positivo e que tratem do desenvolvimento do capital psicológico em diferentes contextos e considerando diferentes moderadores.

Também se observa a escassez, no contexto brasileiro, de investigações voltadas à realidade militar bombeiril, o que fica evidenciado em pesquisa realizada no portal da Capes, em agosto de 2024, em que, utilizando os termos “psychological capital” ou “capital psicológico”, com filtro para a produção nacional de artigos desde 2014, foram encontrados apenas quarenta e seis resultados, nenhum desses sendo relacionado ao militarismo, cursos de formação ou bombeiro militar.

Tal fato ficou evidenciado também em pesquisa por assunto realizada no portal de periódicos CAPES, em 24/08/2024, na qual se incluiu os termos “fire fighter” OR “fire fighters”

OR firefighter OR “emergency person” e “Positive Behavior” OR “Psychological Capital”, tendo sido encontrado apenas dois resultados, não sendo nenhum relacionado especificamente ao capital psicológico (*PsyCap*) em contexto militar ou de cursos de formação.

Os estudos desenvolvidos neste contexto ainda são poucos no Brasil: em busca na base de periódicos Scielo, em 24/08/2024, usando como base a palavra “bombeiros” foram encontrados apenas sessenta e seis artigos. Dos artigos encontrados, os que se relacionam diretamente aos profissionais que atuam no setor, tiveram como principais aspectos explorados a identidade dos bombeiros, as psicopatologias e condições de trabalho, o contexto de treinamento e sofrimento, bem como os desafios da maternidade para as mulheres que integram estas organizações, não tendo sido encontradas pesquisas vinculadas à psicologia positiva, ao comportamento organizacional positivo ou ao capital psicológico.

Ainda sobre as lacunas existentes no que se refere aos estudos relativos ao capital psicológico, se observa escassez de investigações que explorem abordagens metodológicas diferentes da quantitativa, assim como de pesquisas voltadas aos mecanismos e processos subjacentes, conforme Luthans e colaboradores (2011):

Uma terceira área de omissão são os métodos alternativos (por exemplo, qualitativos ou mistos) e a teoria sistemática que liga os antecedentes primários do *PsyCap* aos resultados proximais e distais. Mais especificamente, embora pesquisas anteriores tenham articulado efetivamente o que é a *PsyCap* e como e por que ela se manifesta no local de trabalho (por exemplo, para uma revisão, ver Luthans & Youssef, 2007; Stajkovic, 2006), ela não foi consistentemente vinculada em uma arquitetura teórica a outras variáveis (por exemplo, relacionamentos, saúde) ou mecanismos e processos subjacentes.

Além dos desdobramentos que as dimensões do capital psicológico podem ocasionar em relação à execução das operações, Luthans e Youssef defendem as contribuições do *Psycap* (Capital psicológico) como um componente que tende a impactar o alinhamento entre felicidade no trabalho e rentabilidade. No caso do CBMSC se pode ampliar tal contribuição considerando as implicações em relação à efetividade das frentes de trabalho desta instituição.

A pesquisa, ao buscar analisar as interfaces entre o desenvolvimento do capital psicológico e o Curso de Formação de Oficiais e o Curso de Formação de Praças, também poderá trazer novas possibilidades para análises que associem processos formativos e o desenvolvimento do capital psicológico em outros contextos organizacionais, bem como contribuições relativas aos moderadores dos resultados observados.

Cabe ainda mencionar que, como servidora pública vinculada à área de desenvolvimento de pessoas de uma instituição federal de ensino superior, tenho elevada

motivação em desenvolver pesquisas relacionadas aos fatores promotores de bem estar e desempenhos positivos nas organizações. Considero que estudos desta natureza possuem papel cada vez mais relevante, pois, dado o cenário de rupturas e incertezas que todos os setores da sociedade vivenciam mais drasticamente nas últimas décadas, se torna fundamental um olhar para os mecanismos que possam resultar em maior equilíbrio e proteção aos indivíduos.

2. CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA: A FORMAÇÃO MILITAR E O CONTEXTO HISTÓRICO DO CBMSC

Tendo em vista que o estudo será desenvolvido no contexto do Corpo de Bombeiros Militar, esta seção busca apresentar alguns dos principais aspectos relativos ao ambiente de atuação dos sujeitos envolvidos na pesquisa. Com esta finalidade ela se divide em dois tópicos: “As especificidades da formação militar”, que visa apresentar os principais elementos inerentes ao trabalho desenvolvido por estes profissionais; e “História e constituição do CBMSC” que visa apresentar aspectos próprios do contexto no qual o estudo de caso será desenvolvido.

2.1 AS ESPECIFICIDADES DA FORMAÇÃO MILITAR

Para Santos (2010), o estilo de formação dos militares tem como característica marcante a atenção exacerbada ao tempo determinado para as subdivisões das tarefas. Esta autora também destaca que, nos primórdios da sua formação, os militares foram doutrinados a seguirem rigorosamente o cumprimento das missões, no tempo estipulado, sem equívocos ou indagações. Esta dinâmica de ensino-aprendizagem, sobretudo no que tange ao modelo sistemático de cronometragem das ações, teria origem nas ordens religiosas (Santos, 2010).

Destaca-se, por outro lado, que as várias transformações da sociedade contemporânea não deixam de impactar no ensino militar, sendo impelido a promover adaptações na formação de seus profissionais que se pautem nos novos padrões exigidos pela população. Sem deixar de adotar como balizadores a hierarquia e a disciplina, várias instituições militares têm buscado novos caminhos a fim de proporcionar à sociedade uma atuação mais humanizada e bem formada (Santos, 2010).

No que diz respeito especificamente à prática formativa, após as etapas de seleção previstas em edital de concurso público, se tem uma organização de atividades de elevado grau de exigência, com formaturas, aulas, reuniões, exercícios físicos e inspeções. Salienta-se que o mais comum é que o treinamento ocorra em regime de internato, de forma que durante todo o dia os alunos são apresentados aos encargos e deveres, às condições de disciplina e à exposição ao risco de treinamento militar em diferentes níveis.

Para Santos e Silva Filho (2007), ao ingressarem nessas escolas, sobretudo aqueles que nunca serviram a um órgão militar, estes indivíduos são apresentados a um mundo novo, com regras e princípios que balizam essas organizações. Segundo estes autores “os alunos são

considerados pedras brutas que precisam ser lapidadas para responderem às ações práticas do dia-a-dia” (p. 51).

Ainda sobre o tema, a Inspetoria-Geral das Polícias Militares (2012) declara que os alunos militares serão submetidos a rigorosos testes de avaliação, os quais abrangem os campos intelectual, psicológico, físico, moral, disciplinar e de aptidão específica para a carreira militar. Para Lima (2000), a rotina de formação militar é dinâmica e rigorosa, tendo como premissa a disciplina militar voltada à adequação dos alunos à carreira do policial militar ou bombeiro (principalmente aqueles que nunca tiveram contato com este tipo de órgão, seja por prestação de serviços ou por parentesco com outros militares).

2.2 HISTÓRIA E CONSTITUIÇÃO DO CBMSC

O primeiro registro relativo ao Corpo de Bombeiros é de 27 a.C., em Roma, onde era denominado "cohortes vigilium", no Reinado de César Augusto, contando com cerca de sete mil homens (Fundação Universidade do Contestado, 1999).

No Brasil, o primeiro registro se deu em 1763, onde, por ordem do Conde da Cunha, foi instituída a primeira Guarda de Combate ao Fogo, atividade esta que era realizada pelo Arsenal de Marinha do Brasil. Já a criação de uma organização específica para tal atividade só aconteceu em 2 de julho de 1856, a partir do decreto imperial n.º 755, que criou o Corpo de Bombeiros provisórios da corte (Fundação Universidade do Contestado, 1999).

Com o passar do tempo e com a Proclamação da República, os estados que possuíam melhores condições financeiras passaram a constituir seus próprios Corpos de Bombeiros. As primeiras corporações foram criadas dentro da estrutura das Forças Estaduais, antiga denominação das Polícias Militares. Em Santa Catarina, segundo o Corpo de Bombeiros de Santa Catarina (1999, p.15):

Em 16 de setembro de 1919, foi sancionada pelo então governador do Estado, Dr. Hercílio Luz, a Lei n. 1288, que criava a Seção de Bombeiros, constituída de elementos da Força Pública. No entanto, somente sete anos depois, deu-se a real instalação da Unidade.

Dessa forma, o marco da criação do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina foi oficialmente em 26 de setembro de 1926, sendo chamado de Seção de Bombeiros (Fundação Universidade do Contestado, 1999; Regis, Marinho, Cordeiro, Lima, & Juvenal, s.d.), contando com um efetivo de 27 praças. A corporação foi acompanhando as transformações históricas de nossa sociedade e atualmente poderá ter um efetivo de até 4.572 (quatro mil, quinhentos e

setenta e dois) bombeiros militares de acordo com a lei complementar nº 801, de 1º de julho de 2022, distribuídos em todo o território estadual.

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), órgão da administração direta do Governo do Estado de Santa Catarina, é uma instituição prestadora de serviços públicos na área da segurança pública, tendo como jurisdição o território catarinense. Instituição estatal de direito público, têm objetivos definidos em leis que orientam e se constituem na sua razão de ser. Constitucionalmente estruturada como Força Auxiliar e Reserva do Exército Brasileiro é organizada – a exemplo das Forças Armadas - com base na disciplina e hierarquia e composta por militares estaduais.

Em 13 de junho de 2003, por meio da aprovação da Emenda Constitucional nº 33 de 13 de junho de 2003, o Corpo de Bombeiros Militar deixa de ser parte integrante da estrutura organizacional da Polícia Militar de Santa Catarina. A partir desta data, adquire o status de corporação autônoma. Atualmente, o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina está presente em 138 municípios catarinenses. Conforme divulgado na página do CBMSC, Santa Catarina é o estado com uma das melhores abrangências de serviços de bombeiros do país.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fim de proporcionar embasamento ao estudo proposto, esta seção apresenta os pressupostos do campo de estudos da Psicologia Positiva, do Comportamento Organizacional Positivo (COP) e os fundamentos do Capital Psicológico, conhecido sob a sigla *PsyCap* oriunda do inglês *Psychology Capital*.

Tendo em vista a centralidade da pesquisa ocupada pelo *PsyCap*, além de se explorar aspectos das quatro dimensões que o integram, também são apresentadas as suas relações com atitudes, comportamentos e com o desempenho nas organizações. Por fim, são também apresentados aspectos relativos ao potencial de desenvolvimento do *PsyCap*.

3.1 PSICOLOGIA POSITIVA

A psicologia positiva procura focar as experiências, as potencialidades e as características positivas dos seres humanos, além de procurar entender como as organizações e a sociedade em geral permitem que tais potencialidades possam ser desenvolvidas/construídas socialmente. Destaca-se que a visão tradicional da psicologia, que se baseia nas patologias, não deixa de ser útil após o advento dos estudos relativos à psicologia positiva, pois esta última não visa desfocar a crítica aos contextos físicos e psicossociais revestidos de pessimismo, negatividade e, sobretudo, insalubridade (Park; Peterson, 2003; Park; Peterson; Sun, 2013).

No que diz respeito ao seu posicionamento epistemológico, os estudos relacionados à psicologia positiva estão alinhados ao quadrante interpretativista e humanista da realidade social. No que tange ao paradigma interpretativista, se parte do pressuposto de que a realidade socialmente construída resulta da experiência subjetiva e singular dos atores sociais (Berger, Luckmann, 1973). Tal perspectiva teórica permite compreender as influências, no comportamento individual e coletivo, de como os seres humanos interpretam os objetos e os outros seres humanos com os quais interagem (Carvalho; Borges; Rêgo, 2010).

Tendo em vista que os pressupostos cognitivistas são orientados por pensamentos, crenças e sentimentos decorrentes de fatores como a esperança, a resiliência, o otimismo e a autoeficácia, entende-se que estes são construídos a partir da interação dos componentes individuais com os componentes coletivos (o social), no tempo e no espaço (Snyder; Lopez, 2009).

Interagindo com o interpretativismo, há o humanismo cujo interesse é o desenvolvimento das qualidades, virtudes e potencialidades humanas (Silva; Farsen, 2018).

Para os humanistas a natureza humana é positiva, criativa e busca se desenvolver, exceto se impedida pelas circunstâncias e experiências (Huffman; Vernoy; Vernoy, 2003; Frankl, 2015). Segundo esta concepção, uma relação ou interação genuína será considerada confortável e positiva para um ser humano quando todos os envolvidos tiverem consciência de seus potenciais e liberdade para desenvolvê-los e expressá-los (Rogers, 1995).

Na mesma linha, o psiquiatra Frankl (2015) considera que houve uma negligência da multidimensionalidade humana pelos estudiosos, quando não se considerou a capacidade humana para a realização de escolhas ao longo da vida, pois é isto que possibilita a construção de um caminho existencial singular, e que torna possível a aprendizagem e a manutenção da dignidade, ainda que em situações difíceis ou de sofrimento. Ainda, segundo Frankl (2015), uma vida com sentido é o que permite a motivação para construir caminhos que levem a razões positivas para viver.

Ainda em relação às bases epistemológicas da Psicologia Positiva advindas, sobretudo, das correntes interpretativistas e humanistas, se observa um alinhamento com a concepção ontológica de que a “realidade, embora também dada *a priori*, é oriunda de pensamentos e sentimentos construídos socialmente” (Silva; Farsen, 2018).

Por fim, destaca-se que a psicologia positiva estuda as experiências subjetivas positivas (felicidade, prazer, gratidão, entre outras), os traços individuais positivos (caráter, talento, valores) e as instituições positivas (famílias, organizações, sociedades) (Peterson; Seligman, 2003).

Feita uma explanação acerca da corrente epistemológica na qual a psicologia positiva está inserida, assim como dos seus principais enfoques de estudo, o próximo tópico abordará alguns aspectos do comportamento organizacional positivo (COP), uma vez que as organizações, consideradas microsociedades estruturadas, são espaços naturais para a aplicação da psicologia positiva, ao representarem campo fértil para a expressão das virtudes e das forças humanas (Silva; Farsen, 2018).

3.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO

A aplicação da psicologia positiva ao contexto organizacional e do trabalho é resultado não apenas de ampla preocupação teórica, mas também instrumental (Cameron; Dutton; Quinn, 2003). O estímulo advém da concepção do potencial humano e engloba a atenção aos facilitadores (processos, capacidades, estruturas, métodos), às motivações (abnegação, altruísmo, contribuições) e aos resultados (vitalidade, significado, relacionamento de alta

qualidade) associados aos fenômenos positivos. Desta forma esta abordagem busca o entendimento de como e porque as estratégias organizacionais têm efeitos positivos no comportamento humano (Nelson; Cooper, 2007).

Ressalta-se que a psicologia positiva aplicada ao contexto das organizações e do trabalho pode ser entendida como o estudo das dinâmicas promotoras dos estados psicológicos positivos e das potencialidades humanas, demarcando os diferentes níveis de análise do comportamento organizacional: micro (indivíduos), meso (equipes e grupos de trabalho) e macro (organização como um todo) (Luthans; Youssef, 2007).

Considerando a constante necessidade de adaptação imposta aos trabalhadores, sendo eles gestores ou não, somada às novas formas de trabalhar, que determinam a ampliação dos sentimentos de perda de controle, pessimismo e insegurança, cabe aos gestores e demais trabalhadores priorizar os processos de saúde e construção de um clima positivo no ambiente de trabalho.

Ao considerar tal contexto (competitivo e perverso) aumenta a necessidade de humanizar as políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações. Neste sentido, Luthans e Youssef (2007) defendem as contribuições do *PsyCap* (Capital psicológico) como um componente que tende a impactar o alinhamento entre felicidade no trabalho e rentabilidade, sendo esse construto detalhado no próximo tópico.

3.3 CAPITAL PSICOLÓGICO (*PsyCap*)

No que tange às características inerentes ao *PsyCap*, o seu enquadramento como um estado (passível de modificação), vai ao encontro de evidências recentes das neurociências, ao atribuírem a positividade e a negatividade ao córtex pré-frontal, parte responsável ao pensamento racional de ordem superior. Esta área do cérebro demonstra notável plasticidade em relação à positividade (Davidson, 2012), o que corrobora o enquadramento do *PsyCap* como um estado.

Pesquisas também apontam para a existência de uma suscetibilidade diferencial (diferença na plasticidade entre pessoas), evidenciando uma possível variação entre traço-estado entre os indivíduos, o que indica que algumas pessoas podem ter maior sensibilidade a influências positivas (Pluess & Belsky, 2013).

O estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo é caracterizado por: (1) ter confiança (autoeficácia) para assumir e fazer o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre ter sucesso agora e no

futuro; (3) perseverar em direção aos objetivos e, quando necessário, redirecionar os caminhos para os objetivos (esperança) para obter sucesso; e (4) quando assolado por problemas e adversidades, sustentando e recuperando e até se superando (resiliência) para alcançar o sucesso (Luthans *et al.*, 2007).

Duas compreensões são apresentadas em relação ao capital psicológico: ele sendo considerado “um construto positivo superior composto de quatro facetas: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência” (Luthans, Youssef, 2007, p. 4) e ele consistindo em um estado de desenvolvimento positivo de um ser humano, caracterizado também pelos mesmos quatro elementos. O benefício da combinação desses quatro elementos consiste na partilha desses recursos psicológicos, o que permite a elevação do desempenho global dos trabalhadores, mais do que cada uma das dimensões individualmente (Silva; Farsen, 2018).

No que se refere à seleção dos componentes que compõem o *PsyCap*, ela se baseia nas semelhanças e interfaces que os vinculam, sendo que todos eles podem ser aprendidos e mensurados, são revestidos de positividade e contribuem de modo efetivo para o desenvolvimento pessoal e profissional (Silva; Farsen, 2018). Destaca-se também que existem relações sistêmicas entre os componentes do *PsyCap*, ou seja, eles devem ser percebidos como mutuamente influentes de forma que os resultados positivos são atribuídos às contribuições coletivas da atuação conjunta de todas as capacidades psicológicas positivas (Silva; Farsen, 2018).

Especificamente, a teoria dos recursos psicológicos de Hobfoll (2002) foi usada para explicar o que é *PsyCap* e como funciona. Um aspecto desta teoria é que sugere que alguns construtos são melhor compreendidos como indicadores de fatores subjacentes mais amplos. Sendo assim, embora um construto individual possa apresentar validade discriminante e preditiva, pode ser mais benéfico considerá-lo como um indicador de algo mais essencial.

Conforme Siqueira (2014), a utilização do *PsyCap* como fator de segunda ordem decorre de correlações relativamente altas (0,6 e 0,7) identificadas por meio de confirmações concorrentes e comparações de modelos analíticos fatoriais que indicaram uma melhor modelagem como fator de segunda ordem.

O *PsyCap* é considerado um construto central de ordem superior, baseado nas semelhanças entre os quatro construtos de primeira ordem e nas suas características únicas. Segundo Luthans, há em comum nas dimensões que integram o *PsyCap* (resiliência, autoeficácia, otimismo e esperança) uma “avaliação positiva das circunstâncias e da probabilidade de sucesso com base no esforço motivado e na perseverança” (Luthans *et al.* 2007, p. 550).

Neste sentido se tem que o otimismo resulta em uma crença alta no sucesso, a percepção de autoeficácia permite a escolha intencional de objetivos desafiadores, a esperança possibilitará a criação e o direcionamento para múltiplos caminhos em direção a estes objetivos e a resiliência permitirá a recuperação de reveses quando os caminhos estiverem bloqueados.

Tal como indicado acima, isto também é consistente com a noção de “caravanas de recursos” de Hobfoll (2002), isto é, recursos psicológicos que podem viajar juntos e interagir sinergicamente para produzir manifestações diferenciadas ao longo do tempo e em distintos contextos.

Os recursos psicológicos positivos de primeira ordem de esperança, eficácia, resiliência e otimismo também têm características únicas, ou seja, têm validade discriminante (Luthans *et al.* 2007). A esperança, a eficácia e a perspectiva positiva do otimismo tendem a ser de natureza proativa, enquanto a resiliência e a conceitualização do estilo explicativo do otimismo são geralmente reativas e ocorrem depois de uma situação positiva ou negativa já ter sido encontrada. Outros aspectos são específicos de determinados construtos, como é o caso da definição de caminhos estar presente exclusivamente na esperança.

Além disso, a esperança e a eficácia partilham principalmente um foco interno, enquanto o otimismo e a resiliência são mais orientados para o exterior, uma vez que as atribuições externas e os recursos sociais são parte integrante desses dois recursos psicológicos.

Além dessas distinções conceituais, a validade discriminante desses construtos também foi estabelecida empiricamente, não apenas na análise do *PsyCap* (Luthans *et al.* 2007), mas também na literatura de psicologia positiva (por exemplo, ver Alarcon *et al.* 2013, Bryant & Cvengros 2004, Gallagher & Lopez 2009, Magaletta & Oliver 1999, Rand *et al.* 2011).

Conforme exposto, mesmo havendo o entendimento de que o capital psicológico é um construto multidimensional, composto por quatro elementos, cabe a compreensão de cada um desses individualmente, antes de se entender como a junção de todos reflete nos indivíduos.

3.3.1 Autoeficácia

Estudos realizados nas últimas quatro décadas trazem evidências científicas da relação existente entre a confiança na própria capacidade de realizar algo e o resultado posteriormente alcançado. Já na década de 1970 estudos desenvolvidos por Bandura levaram ao conceito das crenças de autoeficácia, que dizem respeito à confiança que as pessoas têm sobre as próprias capacidades de organizar e executar diversos cursos de ações voltados ao atingimento de certo objetivo (Bandura, 1997).

Os estudos na área sugerem que a crença que uma pessoa possui na própria capacidade para realizar uma ação gera maior envolvimento nas atividades, maior perseverança mediante adversidades que surgem durante o processo e o dispêndio de maiores esforços para o atingimento de dada meta (Silva; Farsen, 2018). Neste sentido, se observa que a influência das crenças de autoeficácia interfere sobretudo nos meios pelos quais as pessoas atingem determinado objetivo (Vieira; Coimbra, 2006).

Destaca-se que o conceito das crenças de autoeficácia está ligado epistemologicamente à teoria sociocognitiva, também de autoria de Bandura (1986), cuja ênfase está nos processos cognitivos que ocorrem por meio da interação pessoa/comportamento/ambiente de forma que cada um destes componentes interfere entre si e apresentam forças não necessariamente equivalentes (AZZI; POLYDORO, 2006). Para Bandura (1986) a influência que podemos exercer a partir de nossas ações não são exclusivamente respostas ao ambiente, pois podemos interagir com ele utilizando nossos processos cognitivos (memória, intenção, integração de dados) para interpretar e processar informações.

As crenças de autoeficácia serão favoráveis ao desenvolvimento de competência quando o nível da competência avaliada for ligeiramente inferior ao pretendido. Desta forma, crenças de autoeficácia que estejam muito distantes da realidade, seja no sentido negativo, seja no sentido positivo, poderão determinar resultados insatisfatórios, pois na primeira situação podem gerar evitação da tarefa e na segunda situação podem retirar a percepção de “desafio” da tarefa (Bandura, 1986).

Outro aspecto em relação a uma análise das crenças de autoeficácia é que elas devem ser avaliadas de maneira específica, já que elas poderão variar em cada domínio da vida que esteja sendo analisado. Além disso, conforme Bandura (1997) para uma avaliação adequada das crenças de autoeficácia deverão ser consideradas três dimensões: magnitude (diferentes níveis de dificuldade de certa atividade), força (nível de intensidade da crença pessoal em relação aos diversos aspectos da atividade) e generalidade (amplitude das crenças, estando associadas a um aspecto mais geral ou específico).

Considera-se que, excetuados os casos de crenças irrealistas ou superestimadas, de uma forma geral a percepção de crenças nas próprias capacidades de organizar e realizar certas ações costuma ser melhor preditora do comportamento subsequente do que a própria habilidade objetivamente mensurável ou conhecida (Bandura, 1997).

No que concerne às fontes para o desenvolvimento da autoeficácia se têm as experiências pessoais, a aprendizagem vicária, a persuasão verbal e os indicadores fisiológicos (Silva; Farsen, 2018):

- a) Experiências pessoais: experiências repetidas de sucesso propiciam um senso de que a pessoa é boa e capaz nesta atividade. De forma contrária, experiências repetidas de fracasso resultam em desconfiança e descrença na habilidade em questão.
- b) Aprendizagem vicária: se fundamenta na observação de outros considerados semelhantes e que obtém bons resultados. Com base na comparação a pessoa passa a acreditar que também é capaz.
- c) Persuasão verbal: ocorre quando pessoas consideradas capazes de julgar certas competências emitem opiniões sobre nosso desempenho, enfraquecendo ou fortalecendo a nossa crença em nossa capacidade.
- d) Indicadores fisiológicos: são os estados fisiológicos, emoções e sinais corporais que nos fazem pensar que estamos tendo ou não um bom desempenho em certa ação.

Outros aspectos também influenciam nas escolhas de ações interagindo com a autoeficácia, sendo o caso das expectativas de resultado e dos traços de personalidade.

No que tange ao desenvolvimento das crenças de autoeficácia, se entende que a fonte baseada nas experiências pessoais é a que possui maior poder preditivo, pois permite a proposição de atividades gradualmente mais desafiadoras e a possibilidade de auxílio às pessoas na interpretação adequada dos avanços obtidos.

O estímulo à realização de feedbacks por parte de indivíduos considerados aptos nas habilidades contempla uma forma de se praticar a persuasão verbal. Em relação à aprendizagem vicária, uma possibilidade é a postura ativa de solicitação, a outros considerados competentes, dos passos utilizados para o desenvolvimento de certa habilidade.

Por fim, destaca-se que as intervenções para fins de desenvolvimento da autoeficácia devem adotar estratégias variadas e que tenham a participação dos envolvidos no planejamento. No que diz respeito aos instrumentos para a mensuração da autoeficácia, existem diferentes escalas provenientes de estudos realizados no Brasil, como é o caso da escala de autoeficácia para atividades ocupacionais (Nunes; Noronha, 2008).

3.3.2 Esperança

É importante se considerar a esperança como um fenômeno polissêmico, que depende do período histórico e do contexto em que é empregado. Sendo ela tida atualmente como um

dos principais construtos da Psicologia Positiva (Juntunen, Wettersten, 2006), neste estudo ela será abordada com base na conceituação de Snyder e Lopez (2009, p. 43):

[...] é a crença de que a vida pode ser melhor, junto com as motivações e os esforços para torná-la melhor. Mais do que desejar, ter anseios ou sonhar acordado, a esperança caracteriza o pensar que conduz a ações dotadas de sentido. Um anseio visualiza a mudança, mas pode não levar à ação.

Com o fortalecimento científico da Psicologia Positiva nas últimas décadas, a teoria de Snyder, cujo enfoque está na construção de pensamentos direcionados a objetivos, tem se destacado. Neste sentido, a esperança consiste em mais do que apenas a definição de caminhos necessários para o atingimento de objetivos (“pensamento baseado em caminhos”), mas também na percepção das motivações necessárias para a utilização destas rotas (“pensamento baseado em agência”) (Snyder; Lopez, 2009). Ressalta-se que tanto os caminhos, como o agenciamento são necessários para que exista a esperança, sendo imprescindível a interação contínua entre estes componentes e a busca pelo atingimento dos objetivos (Snyder, 2000; Pacico; Bastianello, 2014).

Nesta teoria também se concebe a aplicação da esperança apenas aos objetivos considerados relevantes aos indivíduos (Silva; Farsen, 2018). Além disso, estes objetivos que mobilizam a esperança poderão tanto ser voltados a algo que se deseja alcançar, como destinados à interrupção de algo indesejado.

Outro aspecto observado é que indivíduos que apresentam níveis altos de esperança demonstram emoções positivas e sensações prazerosas resultantes de uma trajetória de sucesso, enquanto aqueles que possuem baixos níveis de esperança tendem a sentir um vazio decorrente do sentimento de fracasso e emoções negativas no alcance de seus objetivos (Silva; Farsen, 2018).

Com base no esquema desenvolvido por Snyder e Lopes (2009) é possível identificar a interação entre o pensamento baseado em caminho e o pensamento baseado em agência que integram o processo de esperança e retroalimentam estas configurações mentais. Salienta-se que, independentemente do nível de esperança, as pessoas possuem um histórico de aprendizagem relacionado aos pensamentos com esperança. Tal histórico auxilia na elaboração das configurações emocionais dominantes que interferirão nos pensamentos e ações da pessoa em atividades específicas para o alcance de objetivos.

Também destaca-se que a esperança, estando também vinculada à busca de sentido, também pode ser observada pelo fato do homem projetar-se ao futuro, sendo capaz de superar

possíveis situações de sofrimento gerada por condicionamentos psíquicos, biológicos ou sociais (Frankl, 2021). Desta forma a vivência de sentido tende a impactar a dimensão da esperança, sendo, segundo Frankl (2021) um componente fundamental para o bem-estar psicológico e subjetivo do homem.

3.3.3 Otimismo

Na definição encontrada no dicionário o otimismo está associado a uma disposição, podendo ser natural ou adquirida, para ver as coisas pelo lado bom e esperar sempre uma solução favorável das situações, mesmo que sejam difíceis (Michaelis, 2018). No meio acadêmico o otimismo está “associado com a tomada de medidas proativas para proteger a saúde física e mental” (Bastianello; Hutz, 2015, p. 237), desta forma contrapõe-se aos comportamentos de desistência e passividade mediante situações, sobretudo aquelas tidas como adversas.

As definições científicas de otimismo e pessimismo estão voltadas às expectativas que o indivíduo possui em relação ao futuro e na confiança que se possui de que o objetivo (visão positiva de futuro) poderá ser alcançado, mesmo em situações desafiadoras e difíceis (Scheier, Carver, 1985; Seligman, 2006; 2009). Destaca-se que os psicólogos cognitivistas Aaron Beck e Albert Ellis já na década de 1970 argumentaram que o que pensamos de forma consciente é o que determinará como nos sentiremos e o que influenciará nossas respostas diante das diversas situações da vida.

Snyder e Lopez (2009) destacam duas teorias relacionadas ao construto:

- Teoria do otimismo aprendido (Martin Seligman): relaciona-se ao fato das pessoas otimistas relacionarem os eventos negativos a causas externas (não a eles próprios), vê-los como temporários e situacionais (pontuais). Por outro lado, compreendem os eventos positivos como decorrentes de fatores internos (decorrentes das próprias capacidades e recursos), permanentes (passíveis de replicação) e recorrentes (podem ocorrer em outras situações). Desta forma os otimistas atribuem o seu sucesso a si próprios, manifestando elevada auto-estima (Luthans; Youssef; Avolio, 2007; Seligman, 2006; Grenville-Cleave, 2012).
- Teoria do otimismo disposicional (Carver; Scheier, 1985): segundo esta teoria o otimismo está relacionado à tendência estável de acreditar que coisas boas ocorrerão. Há um apontamento para uma base genética do otimismo, relacionada a experiências precoces na infância.

Fernando, Chico e Tous (2002) destacam que, mediante a adversidades, as expectativas favoráveis tendem a impulsionar os esforços das pessoas para o alcance de certo objetivo,

enquanto as desfavoráveis reduzem os esforços, podendo resultar até em abandono total da tarefa.

Embora existam poucos estudos tendo como objeto o otimismo no contexto de trabalho, já existem evidências de que o conceito pode ser associado à melhoria do desempenho no trabalho (Jensen et al., 2007).

3.3.4 Resiliência

O termo “resiliência” - cujo significado no latim é o retorno à forma anterior ou à posição original - foi inicialmente utilizado na física para definir a capacidade de um corpo de voltar ao seu estado original de equilíbrio após ter sofrido alguma deformação elástica ou de não perder suas propriedades físicas após algum choque ou impacto (Farsen; Costa; Scapini, 2018). Gradualmente a psicologia se apropriou do termo passando a utilizá-lo na caracterização da capacidade de um ser humano retornar ao estado anterior de equilíbrio após vivenciar uma situação adversa (Martins, 2015).

Com a evolução dos estudos sobre o tema, se passou a considerar a resiliência como uma característica construída ao longo do tempo, sendo um processo frequente (Masten, 2001) vinculado a uma flexibilidade interna que permite ao indivíduo permanecer interagindo com êxito, por meio de adaptações, mesmo em situações difíceis (Ralha-Simões, 2001). Desta forma o conceito de resiliência passou a ser entendido como a capacidade humana de lidar com situações adversas sem desenvolver algum tipo de prejuízo, enfrentando-as de forma positiva e desenvolvendo-se positivamente (Martins, 2015).

Os estudos acerca da resiliência se intensificaram após a proposição do capital psicológico positivo (*PsyCap*). Sendo um dos quatro elementos que integra o *Psycap*, a resiliência é tida como a capacidade que os seres humanos têm de se recuperar de eventos potencialmente prejudiciais (adversidades, falhas, conflitos, etc.) ou até mesmo de eventos positivos que correspondam a progresso e a maior responsabilidade (Youssef; Luthans, 2007).

Uma concepção comum observada em estudos realizados no Brasil é a de que a resiliência estaria associada a “existência ou a construção de recursos adaptativos, de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e o seu trabalho, em um ambiente permeado por inúmeras rupturas” (Barlach; Limongi-França; Malvezzi, 2008, p. 104). De forma complementar a esse entendimento, é possível que a resiliência no trabalho seja descrita como um processo de adaptação positiva às adversidades ou eventos transformadores positivos no

contexto laboral, voltado principalmente à manutenção da saúde e promoção do bem-estar do trabalhador.

Ainda no que tange à resiliência no trabalho, se tem que ela favorece a adaptação, o bem-estar, a agilidade e a eficácia no cumprimento de atividades, mesmo em situações de ameaça e crise (Meneghel; Salanova; Martinez, 2013). Ela também é vista como um processo que vai ocorrendo ao longo da vida, podendo ser desenvolvido pela educação e pela experiência obtida com as dificuldades ultrapassadas (Constantine; Bernard; Diaz, 1999).

Com base em Farsen (2017) a resiliência pode ser vista como uma capacidade dinâmica, a qual é influenciada por diversos fatores como a maneira como agimos (modo reativo ou ponderado), pelos cursos de ação que produzimos e utilizamos, pela forma com que vemos as adversidades e pelas quais tendemos a processar as informações relacionadas aos problemas, pelas características envolvidas no processo (flexibilidade e proatividade), além dos resultados que obtemos ao agir de modo resiliente e do papel desempenhado pelas pessoas e pelo meio social.

Conforme Seligman (2002), a resiliência também é considerada uma habilidade fundamental para lidar com as adversidades da vida. Neste sentido a resiliência não é apenas uma resposta passiva a dificuldades, mas envolve uma abordagem ativa e proativa, de forma que as pessoas não apenas podem reagir aos desafios, mas também desenvolver estratégias e atitudes que as auxiliem nas situações adversas.

Apresentados aspectos relativos à psicologia positiva, ao comportamento psicológico positivo e ao capital psicológico e suas dimensões, o próximo tópico elencará alguns direcionadores de estudos já realizados sobre o construto, o que permitirá uma perspectiva de análise que considere os elementos já identificados em estudos anteriores.

3.4 ASPECTOS EMERGENTES NOS ESTUDOS RELATIVOS AO CAPITAL PSICOLÓGICO (*PSYCAP*)

Esta seção, com o objetivo de apresentar alguns aspectos que apoiarão a análise em relação ao contexto específico investigado, explorará o que uma gama de pesquisas já realizadas até o momento tem indicado sobre o *PsyCap* e a suas relações com atitudes, comportamentos e com o desempenho.

Primeiramente serão analisados os principais pontos identificados na meta-análise realizada por Avey e colaboradores em 2011. Tal escolha se deve ao fato da dimensão do estudo em questão, que teve como base 51 amostras e 12.567 funcionários pesquisados, tendo

identificado relações positivas significativas e relações negativas significativas entre o *PsyCap* com determinadas atitudes, comportamentos e resultados, conforme exposto nos próximos tópicos.

Na sequência serão apresentados aspectos relativos às medidas do *PsyCap*, mecanismos teóricos, antecedentes e resultados, níveis de análise. Haverá ênfase às implicações práticas e ao desenvolvimento do *PsyCap*.

3.4.1 Relações entre o Psycap e as atitudes

Com base na amostra analisada, foi constatado que atitudes como satisfação, bem-estar psicológico e comprometimento demonstraram relação positiva significativa em relação ao capital psicológico dos pesquisados. Tal relação também foi identificada em relação ao comportamento de cidadania e ao desempenho mediante análises próprias, de superiores e em relação ao alcance dos objetivos.

Por outro lado, na meta-análise em questão se observou a existência de relações negativas consideráveis do *PsyCap* em relação a atitudes de cinismo, rotatividade, estresse no trabalho e ansiedade, assim como aos considerados comportamentos desviantes. As relações foram ainda mais fortes em estudos conduzidos nos Estados Unidos, assim como no setor de serviços.

Outras associações do *PsyCap* e certas atitudes, com base no estudo de Avey e colaboradores (2011), remetem à relação positiva deste construto ao maior engajamento, satisfação com o trabalho e a crença no potencial de criação do próprio sucesso. Com base nisto, os pesquisadores concluíram que este construto possui relações positivas com atitudes desejáveis dos funcionários e relação negativa com atitudes indesejáveis dos funcionários, conforme explorado no próximo item.

3.4.2 Relações do PsyCap com os comportamentos

Conforme Fishbein e Ajzen (1975) muitas vezes as atitudes e intenções se manifestam num comportamento claramente observável. Desta forma muitos estudos sobre o *PsyCap* buscaram analisar como este construto se relaciona com determinados comportamentos, sendo mais explorados aspectos referentes à cidadania organizacional e aos comportamentos contraproducentes denominados de desvios ou comportamentos não desejáveis.

Entende-se que os comportamentos relativos à cidadania organizacional são aqueles que não possuem uma natureza de obrigatoriedade para sua execução e não estão atrelados ao sistema formal de recompensas, mas interferem no funcionamento normal da organização. Tal comportamento, conforme Lee e Allen (2002), podem ter dois referentes: os indivíduos em relação aos outros (um exemplo é alguém que fica até mais tarde para apoiar um colega recentemente admitido), e um indivíduo em relação à organização (são exemplos a participação em eventos não obrigatórios e a realização de trabalho voluntário externo em nome da organização).

Considerando as contribuições teóricas de Fredrickson (2003), funcionários com elevados índices de *PsyCap* exibiram maior cidadania organizacional do que aqueles que apresentaram tendências à negatividade. Segundo esse autor, uma maior positividade está associada à mobilização maior de pensamento orientado à ação, aumentando o potencial para comportamentos proativos que extrapolam as funções como a apresentação de ideias criativas e sugestões de melhorias.

No que concerne aos comportamentos considerados indesejados (desvios), tidos como aqueles comportamentos que violam as normas e que podem ameaçar o bem-estar da organização e/ou de seus membros, desde comportamentos de impacto relativamente menor (criticar a organização publicamente ou fofocar sobre um colega), como a realização de ofensas mais graves (roubo, sabotagem, intimidação, etc.), os estudos indicam relação negativa com o nível observado de *PsyCap*.

Um dos motivos para tal relação negativa decorre de que, por exemplo, uma maior resiliência resulta em melhor capacidade para lidar com o estresse, evitando o aparecimento de angústia e frustração. Além disso, níveis mais elevados de esperança podem permitir uma identificação maior de caminhos e alternativas para superação de obstáculos que poderiam, de outra forma, ser estressores. O otimismo, por sua vez, permite a manutenção de expectativas positivas para o futuro, mesmo diante de situações estressantes.

Neste mesmo sentido pesquisas anteriores (Avey, Luthans, & Jensen, 2009), indicaram que *PsyCap* pode agir na redução dos estressores, resultando em menor propensão à frustração e, conseqüentemente, resultando em menor nível de comportamentos desviantes.

Apresentadas algumas das relações já identificadas entre o *Psycap* e os comportamentos, o próximo tópico abordará as relações deste construto e o desempenho, também com base na meta-análise realizada por Avey e colaboradores em 2011.

3.4.3 Relações do *PsyCap* com o desempenho

Para se analisar o papel do *PsyCap* em relação ao desempenho, se parte do modelo abrangente proposto por Campbell e colaboradores (1993) no qual constam oito dimensões tidas como preditoras de desenvolvimento: (1) proficiência em tarefas específicas do trabalho, (2) proficiência em tarefas não específicas do trabalho, (3) escrita e comunicações orais, (4) demonstração de esforço, (5) manutenção da disciplina pessoal, (6) facilitação do desempenho dos colegas e da equipe, (7) supervisão/liderança, e (8) gestão/administração.

Nos estudos analisados se observa maior relação do *PsyCap* com a dimensão de demonstração de esforço, sendo que, para Campbell e colaboradores (1993), esta representa um grau elevado de importância. Sobre isto se destaca que aqueles com maior eficácia aplicam esforços em direção aos objetivos, pois acreditam que são capazes de os alcançar. Além disso, possuem força de vontade e geram múltiplas soluções para problemas (esperança), fazem atribuições internas e possuem expectativas positivas sobre resultados (otimismo); e respondem de forma positiva e assertiva diante de adversidades e contratempos (resiliência).

O *PsyCap* demonstra ter impacto superior em atividades em que há maior dependência de apoio social, interações em que são exigidos reguladores emocionais e quando há favorecimento de sentimentos positivos de afeto. Por outro lado, na indústria, as habilidades e conhecimentos técnicos podem desempenhar um papel relativo mais importante nos resultados dos funcionários, pois há menor necessidade de mobilização dos recursos psicológicos.

Desta forma há um indicativo para pesquisas que considerem diferentes moderadores nas amostras, havendo um controle desses em relação à base amostral e o tipo de segmento analisado: “Mais especificamente, estudos futuros deverão examinar a relação relativa do *PsyCap* entre tipos de empregos” (Avey et. al, 2011, p. 147).

Na meta-análise em questão se observou que o *PsyCap* apresentou relação positiva com desempenho independentemente da estratégia de medição utilizada, assim como não se observou diferenças significativas nos resultados decorrentes de auto-avaliação, avaliações dos superiores, ou com base nas métricas de desempenho. Salienta-se que, mesmo sendo relevante a utilização de medidas objetivas de desempenho em estudos futuros, verifica-se que a auto avaliação, sobretudo combinada a outras fontes, poderá trazer contribuições.

Sobre eventuais problemas relativos à interferência da desejabilidade social, no que diz respeito à aplicação de construtos positivos como o *PsyCap*, não é visto como um item que exija maior preocupação. Sobre este tema é observado que “difícilmente será uma variável incômoda quando se estuda o que é socialmente desejável” (Peterson e Seligman, 2003, p. 8).

Os resultados apresentados confirmaram o *PsyCap* como um fator de propensão motivacional, podendo levar a atitudes, comportamentos e desempenhos desejados, além de auxiliar a neutralizar resultados atitudinais e comportamentais indesejados. Assim, o *PsyCap* pode, pelo menos preliminarmente, ser considerado um produto maleável, sendo uma variável individual aberta ao desenvolvimento e um mecanismo motivador, podendo explicar atitudes, comportamentos e desempenho dos funcionários.

Pesquisas recentes sugeriram que talvez a liderança desempenhe um papel fundamental no desenvolvimento do *PsyCap* do seguidor (Avey, Avolio, et al.) e que o *PsyCap* pode ser aprimorado por intervenções de desenvolvimento (Luthans, Avey, et al., 2010; Luthans, Avey, & Patera, 2008). O próximo tópico, ao apresentar aspectos relativos às medidas do *PsyCap*, seus antecedentes e resultados, assim como os níveis de análise, dará ênfase às implicações práticas e ao desenvolvimento deste construto.

3.4.4 O potencial de desenvolvimento do *PsyCap*

Destaca-se que as perspectivas de estudos que dão ênfase à positividade, não desconsideram o valor das construções que partem das premissas negativas, mas sim reconhecem que ambas desempenham funções únicas e diferentes. Concebe-se que são processos e construções distintas, não consistindo em extremos opostos.

Ainda assim se percebe que, mesmo que o ser humano seja atraído ao que é positivo e agradável, há uma tendência predominante em direção à negatividade por quatro diferentes motivos (Cameron, 2008):

- a) **Intensidade:** Estímulos negativos são ameaças que pedem ações mais imediatas e resolutivas, por esta forma sendo vivenciados de forma mais intensa do que os estímulos positivos;
- b) **Eventos positivos** são mais comuns, por isso tendem a passar despercebidos. Os eventos negativos se destacam pela natureza inesperada e incomum com que se apresentam;
- c) **Adaptação:** O estímulo negativo é percebido como má adaptação e necessidade de mudança;
- d) **Singularidade:** um elemento negativo e defeituoso de um sistema é capaz de comprometer todo o sistema, mas um único elemento que funcione adequadamente não pode garantir que o sistema funcione de forma adequada e eficaz.

Desta forma se tem que a negatividade tende a atrair mais atenção e recursos pelo fato de existir uma deficiência urgente a ser resolvida. A positividade representa o funcionamento normal, tendo uma propensão limitada à mudança. Os resultados da positividade tendem a ser evasivos porque são distais, vagos, incertos e subespecificados (Wright & Quick 2009), pelo menos no curto prazo. Assim, equilibrar e otimizar os benefícios da positividade e da negatividade requer uma ênfase mais intencional na positividade, tanto na investigação como na aplicação.

No que tange ao potencial de desenvolvimento do capital psicológico, pesquisas no campo da psicologia positiva apontam que a natureza e a criação determinam aproximadamente metade da variação do nível de positividade de alguém, enquanto 10% resultaria de fatores circunstanciais (idade, renda, localização, aparência etc.). Neste sentido, 40% da positividade pode ser controlada, sendo tal aspecto um dos balizadores da construção da teoria do *PsyCap*. Ainda, sobre o potencial de desenvolvimento da positividade, estudos advindos da neurociências reforçam essa constatação, conforme Luthans e colaboradores (2017):

Além disso, as evidências emergentes da neurociência atribuem a positividade e a negatividade ao córtex pré-frontal, a parte do cérebro que processa o pensamento racional de ordem superior, em vez de apenas reações emocionais primitivas e voláteis. Esta área específica do cérebro também mostra notável plasticidade em direção a maior positividade (Davidson 2012). Assim, os humanos podem tornar-se mais positivos e manter a positividade ao longo do tempo, o que é consistente com a conceptualização estatal do *PsyCap*.

O posicionamento do *PsyCap* como um estado também é reforçado pelo potencial de desenvolvimento de cada uma das suas dimensões, conforme segue:

Esperança: as pesquisas relacionadas já a conceberam como um construto maleável, conforme Snyder e colaboradores (1996). Seu desenvolvimento sendo promovido pelo estabelecimento eficaz de metas, planejamento de contingência e ensaios mentais para os objetivos e para caminhos desafiadores no nível individual, assim como a alocação de recursos e do apoio necessário nos níveis de grupo e da organização (Luthans e colaboradores, 2015);

Autoeficácia: Abordagens amplamente reconhecidas para seu desenvolvimento incluem as experiências de domínio e sucesso, aprendizagem vicária, persuasão social, feedback positivo, assim como excitação fisiológica e psicológica (Bandura, 1997);

Resiliência: Pode ser desenvolvida através de estratégias centradas nos ativos, no risco e nos processos, com ênfase no uso eficaz de ativos para mitigar os fatores de risco (Masten, et al., 2009);

Otimismo: Promoção de momentos de “conversas internas” positivas e propagação de situações que estimulem padrões de pensamentos que promovam a valorização do passado, a apreciação pelo presente e a procura de oportunidades para o futuro (Schneider, 2001).

4. METODOLOGIA

Considerando que a investigação proposta nesta pesquisa busca analisar como as dimensões do *PsyCap* se relacionam ao Curso de Formação de Praças (CFP) e ao curso de Curso de Formação de Oficiais (CFO) no CBMSC, se adotará a abordagem mista, com predominância qualitativa. Tal predominância decorre do fato do estudo em questão se concentrar na análise acerca dos indivíduos envolvidos, pois o problema de pesquisa busca especificamente analisar como as diferentes dinâmicas, atividades e vivências proporcionadas aos alunos do CFO e do CFP se relacionam às dimensões do capital psicológico.

Segundo Galvão et. al (2018) a pesquisa com métodos mistos combina os métodos de pesquisa qualitativos e quantitativos e tem por objetivo generalizar os resultados qualitativos, ou aprofundar a compreensão dos resultados quantitativos, ou corroborar os resultados (qualitativos ou quantitativos). Neste sentido, o método quantitativo será utilizado nesta pesquisa unicamente para fins de verificação, com base na aplicação de instrumento validado no Brasil (o Inventário de Capital Psicológico no Trabalho - ICPT), da possibilidade de generalização dos resultados obtidos usando o método qualitativo.

Conforme Yin (2004), as pesquisas qualitativas apresentam como características, estudar o significado da vida das pessoas em condições de vida real, representar opiniões e perspectivas dos participantes de um estudo, abranger condições contextuais em que as pessoas vivem, ajudar a revelar conceitos existentes ou emergentes que ajudam na compreensão do comportamento humano e buscam utilizar fontes múltiplas de evidências.

Com base nas características enumeradas, percebe-se que essas demonstram convergência em relação ao predomínio da abordagem qualitativa no estudo proposto, tendo em vista que as pesquisas relacionadas ao capital psicológico são recentes, havendo muito a se explorar sobre o tema nos mais diversos contextos.

Outro aspecto que embasa o enfoque qualitativo da pesquisa é esta possuir maior potencial para a obtenção de resultados que contemplem a diversidade de vivências do CFO e CFP e as peculiaridades do contexto investigado, tendo em vista que as publicações relativas ao capital psicológico no trabalho, que considerem o contexto dos cursos de formação militar, são escassas. A Tabela 1 apresenta os procedimentos de coleta de dados que esta pesquisa empregará visando o alcance dos objetivos propostos.

Tabela 1 — Etapas de análise dos resultados e os procedimentos metodológicos.

Etapas	Técnica de coleta	Instrumento/forma de coleta	Técnica de análise
Análise os resultados obtidos a partir da aplicação do Inventário do Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) comparando os dois momentos em que foram respondidos pelos alunos do CFP e do CFO	Aplicação de questionário (ICPT)	ICPT	Análise ICPT (Siqueira, 2014)
Análise das percepções dos alunos entrevistados do CFP e CFO acerca das alterações ou não nas dimensões do capital psicológico decorrentes da participação no curso de formação	Realização de entrevista	Roteiro semiestruturado (elaborado com base nos itens do ICPT-25 e no referencial)	Análise temática com apoio da ferramenta Atlas TI Web.
Identificação das relações entre as percepções dos entrevistados, os resultados obtidos pelos ICPT e a literatura sobre desenvolvimento do capital psicológico no trabalho	Realização de entrevista e aplicação do ICPT	Roteiro de entrevista semiestruturado e ICPT.	Análise comparativa

Fonte: Elaborado pela autora.

No que se refere ao delineamento proposto para a pesquisa, a opção é pela realização de um estudo de caso, pois, como o objetivo é a realização de uma análise sobre como conceitos específicos são percebidos por determinado grupo de indivíduos pertencentes ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, concebeu-se esse como o método é mais adequado. Corroborando tal escolha, tem-se que o estudo de caso, conforme Yin (2004) é um método preferencial em relação a outros quando as principais questões da pesquisa são “como?” ou “por quê?”, quando um pesquisador tem pouco ou nenhum controle sobre as questões comportamentais e quando o foco do estudo é um fenômeno contemporâneo, estando tais aspectos presentes na investigação em questão.

Tratando-se deste estudo da análise entre as relações do CFO e do CFP e o capital psicológico, a utilização de entrevista é considerada a técnica mais aderente à etapa qualitativa, pois consiste em método indicado para pesquisas cujos objetivos se relacionam ao exame de atitudes e sentimentos. Conforme Gray (2012), uma entrevista bem conduzida é “uma ferramenta poderosa para evocar dados ricos sobre visões, atitudes e sentidos que embasam as vidas e os comportamentos das pessoas”, aspecto que corrobora o seu uso na pesquisa desenvolvida por permitir relacionar os sentidos que as os participantes atribuem aos fenômenos analisados.

A adequação da entrevista como técnica no estudo proposto também se deve ao fato desta ferramenta permitir a obtenção de dados personalizados e possibilitar o aprofundamento das questões levantadas (Gray, 2012). Com o intuito de se conseguir explorar ainda mais os sentidos subjetivos atribuídos aos conceitos e eventos pelos respondentes, foi utilizada a

categoria semiestruturada de entrevista de forma que os aspectos relacionados ao capital psicológico pudessem ser melhor apreendidos.

No próximo tópico serão especificados aspectos relativos ao contexto de pesquisa, ao método de pesquisa empregado, apresentando também maior detalhamento sobre os instrumentos utilizados, momentos de aplicação e sujeitos participantes.

4.1 CONTEXTO ESPECÍFICO DO ESTUDO DE CASO

Neste tópico serão apresentadas informações relacionadas ao Curso de Formação de Soldados – CFSd e ao Curso de Formação de Oficiais – CFO do CBMSC, sendo detalhado o contexto específico em que a pesquisa é desenvolvida.

4.1.1 Curso de Formação de Soldados – CFSd

Por muitos anos, no Brasil, os CBMs foram instituições subordinadas às Polícias Militares. Atualmente, quase todos os Corpos de Bombeiros estão emancipados das PMs nos estados da federação (Costa, 2002), mas permanecem sob a lógica dos princípios militares (hierarquia e disciplina) de acordo com a Constituição de 1988, por serem forças auxiliares e reserva do Exército.

Conforme consta no sítio eletrônico do CBMSC (2023), o ingresso na Carreira de Praça do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), ocorre a partir do ato da matrícula para o Curso de Formação de Soldados — CFSd. Após o ingresso, o candidato aprovado no concurso é incluído na graduação de Soldado 3ª Classe, na condição de Não-Qualificado — NQ, denominando-se Aluno-Soldado durante o período de formação, o qual possui duração de aproximadamente sete meses.

O CFSd é realizado no Centro de Ensino Bombeiro Militar (CEBM), situado em Florianópolis, podendo ocorrer também em outras Organizações de Bombeiro Militar (OBM) do interior do Estado, sendo denominadas Unidades de Ensino Fora da Sede (UEFS).

A coordenação pedagógica do CFSd é de competência da Divisão de Ensino - DivE e a coordenação disciplinar, assim como o comandamento, são de responsabilidade do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP). No currículo do CFSd há disciplinas teóricas e práticas em diversas áreas do conhecimento e em todas as áreas de atuação operacional do CBMSC, a fim de capacitar o aluno para o exercício de todas as atividades executadas por um Soldado.

Os Soldados BM, após aprovados no CFSd, passam a exercer funções de execução nas Unidades do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, tais como: combatente, socorrista, resgatista, analista de projetos, vistoriador, guarda-vidas, entre outras funções, de acordo com as competências previstas no Art. 108 da Constituição Estadual.

Conforme o que consta no Manual do aluno do CFAP e UEFS o objetivo geral da formação é:

Oportunizar, aos alunos participantes dos Cursos de Formação e Aperfeiçoamento, o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e comportamentos que subsidiem o aprendizado e o futuro desenvolvimento de atividades profissionais pertinentes à sua graduação/posto, de acordo com a legislação em vigor e com as necessidades da Corporação (CBMSC, 2023).

Conforme o que consta na Portaria 41 - Convocação para inclusão e início do Curso de Formação e Praças – CFP, foram convocadas 52 candidatas femininas e 208 candidatos masculinos distribuídos em diferentes locais de cursos (CEBM e UEFS), tendo o ingresso ocorrido em agosto de 2023.

Tendo sido explorados os tópicos relacionados ao contexto em que o estudo será conduzido, os próximos itens abordarão aspectos relacionados à psicologia positiva, ao comportamento organizacional positivo e ao capital psicológico considerando a relevância destes conceitos no estudo proposto.

4.1.2 Curso de Formação de Oficiais – CFO

Conforme consulta realizada na página do CBMSC (2024), o Curso de Formação de Oficiais tem duração aproximada de 2 anos e é realizado no Centro de Ensino Bombeiro Militar (CEBM), em Florianópolis. O CFO é a formação militar de oficiais, para torná-los os futuros gestores da corporação. Conforme informações disponibilizadas, a formação de gestores é indissociável do conhecimento técnico das diversas funções exercidas pela corporação.

Durante o curso de formação, os cadetes têm mais de 1.400 horas dedicadas ao conhecimento das atividades específicas da corporação, tais como atendimento pré-hospitalar, segurança contra incêndio e pânico, salvamento aquático, salvamento em altura, resgate veicular, dentre outras atividades, além de mais de 1.000 horas dedicadas às disciplinas gerais de áreas como hidráulica, física, química e direito.

Durante o período de formação, os cadetes participam ainda de significativa quantidade de estágios operacionais e administrativos, bem como de atividades de cunho social. Ao final

da academia, ainda realizam uma especialização em Gestão de Riscos e Eventos Críticos, com duração aproximada de 2 meses.

Durante o CFO o aluno é denominado cadete e após a conclusão e aprovação no curso passará pelo aspirantado, que é o estágio probatório de seis meses na função, declarado aspirante a oficial. Após este período, em caso de aprovação, os bombeiros militares serão promovidos ao posto de 2º tenente, iniciando a carreira de oficial do CBMSC, ingressando no Quadro de Oficiais Bombeiro Militar. A progressão da carreira se dá aos seguintes postos, de forma ascendente: 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel bombeiro militar.

4.2 DETALHAMENTO REFERENTE À EXECUÇÃO DA ETAPA QUALITATIVA E QUANTITATIVA

As entrevistas foram aplicadas junto a quatro cadetes do Curso de Formação de Oficiais, tendo em vista que, conforme um dos objetivos específicos, se buscou analisar as percepções dos alunos acerca das relações entre o curso de formação e as dimensões do capital psicológico dos ingressantes nas carreiras de praça e de oficial do CBMSC. Da mesma forma, cinco Alunos-Soldados foram também entrevistados com o mesmo objetivo, sendo eles pertencentes aos pelotões cuja formação ocorreu em Florianópolis.

Optou-se pela realização de entrevistas em dois momentos distintos com os mesmos entrevistados, a fim de ser possível identificar de forma mais precisa as relações das diversas vivências, atividades e práticas dos cursos com as dimensões do capital psicológico. Tendo em vista a dinamicidade de ambas as formações e as limitações de tempo dos participantes, a realização de dois momentos de entrevista também permitiu maior aprofundamento das percepções dos entrevistados, assim como reduziu as interferências relativas ao possível enfoque em eventos mais recentes pelos respondentes.

Tendo em vista que existe ferramenta validada nacionalmente para a medição do capital psicológico no trabalho, sendo ela o ICPT (inventário de capital psicológico no trabalho), optou-se também pela aplicação deste instrumento junto aos Cadetes e aos Alunos-Soldados. A aplicação do ICPT permitiu a comparação entre os resultados qualitativos obtidos e os dados levantados em relação ao capital psicológico da população investigada (dois pelotões do CFP e um do CFO). A aplicação do ICPT abrangeu integralmente a população investigada: 65 Alunos-Soldados (dois pelotões do CFP de Florianópolis) e 16 Cadetes (pelotão único do CFO).

O roteiro semiestruturado da entrevista (Apêndice I) foi elaborado buscando contemplar dois eixos principais: questões relativas aos itens que integram o ICPT (Inventário de Capital

Psicológico no Trabalho), proporcionando a mais adequada análise conjunta das etapas qualitativa e quantitativa, e itens relativos aos fatores promotores de cada dimensão do capital psicológico, identificados com base no referencial teórico utilizado.

Para a definição do período de aplicação das entrevistas e do ICPT foram realizadas reuniões com a Subcomandante do Centro de Ensino do CBMSC nas quais foram identificados os módulos e principais vivências de cada um dos cursos no período contemplado pela pesquisa. Com base nestas informações e na disponibilidade dos respondentes foi possível a definição dos momentos mais adequados para a aplicação do ICPT e para a realização das entrevistas, conforme consta no Quadro 1.

Quadro 1 — Duração do CFP e do CFO e os períodos de realização das entrevistas e aplicação do ICPT

Períodos	Curso de Formação de Praças (CFP)	Curso de Formação de Oficiais (CFO)
Início do curso	Agosto de 2023	Agosto de 2023
Término do curso	Abril de 2024	Julho de 2025
Primeiro período de aplicação do ICPT e realização das entrevistas	Dezembro de 2023	Novembro de 2023
Segundo período de aplicação do ICPT e realização das entrevistas	Fevereiro e março de 2024	Abril de 2024

Fonte: Elaborado pela autora.

No item a seguir são apresentados aspectos relativos ao Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT), ferramenta que foi aplicada para fins de levantamento de dados que permitissem também um comparativo dos resultados obtidos na etapa qualitativa e os dados levantados pela população analisada. Salienta-se que não sendo o ICPT um instrumento específico para a realidade analisada (CFO e CFP), os principais resultados desta investigação se originaram da etapa qualitativa.

4.2.1 O Inventário de Capital Psicológico no Trabalho

O Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) mede o estado mental positivo em que se articulam as quatro categorias de crenças que integram o *Psycap*. Este inventário é uma medida desenvolvida no Brasil, construída e validada por pesquisadores brasileiros que apresentou indicadores psicométricos favoráveis ao seu uso no âmbito tanto da pesquisa científica, como da prática profissional (Siqueira, 2014).

Cada dimensão do ICPT tem como núcleo psicológico comum a noção de “crenças mantidas pelo trabalhador”, desta forma evidenciando o seu enquadramento como conceito psicológico que se articula no campo das cognições (Siqueira, 2014). Tendo esta escala sido validada com 601 trabalhadores, cujos dados foram incluídos no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Sobre a validação do ICPT, conforme consta em Siqueira (2014), foram realizadas análises fatoriais exploratórias que incluíram análises descritivas preliminares com base em 25 itens que contemplam as quatro dimensões do capital psicológico. Segundo a autora, também foi ofertada uma versão reduzida do Inventário, com manutenção da estrutura de quatro dimensões (esperança, otimismo, resiliência e eficácia), foram calculados índices de precisão que permitiram o estabelecimento de três itens para cada dimensão, tendo sido definidos aqueles que apresentaram maior carga fatorial.

A opção neste estudo pela utilização do Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) em sua versão de 25 itens (Quadro 2) decorre da constatação de que a utilização do inventário expandido permite uma maior quantidade de informações para apoio à etapa de análise de resultados. O item do questionário “fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho”, situação que no contexto militar pode não apresentar implicações semelhantes em relação a outros setores, foi excluído da aplicação, resultando em 24 perguntas.

Quadro 2 — Itens do ICPT-25 e as dimensões correspondentes.

	Item	Dimensão
1	Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho.	Esperança
2	Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.	Esperança
3	Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho.	Eficácia
4	Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho.	Otimismo
5	Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.	Resiliência
6	Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.	Esperança
7	Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho.	Eficácia
8	Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.	Otimismo
9	Fico mais forte após enfrentar desafios no meu trabalho.	Eficácia
10	Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.	Resiliência

	Item	Dimensão
11	Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho.	Otimismo
12	Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho.	Resiliência
13	Eu posso achar formas para mostrar ao meu superior que faço bem-feito o meu trabalho.	Esperança
14	Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho.	Resiliência
15	Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.	Eficácia
16	Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.	Otimismo
17	Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho.	Esperança
18	Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho.	Esperança
19	Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.	Eficácia
20	Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho.	Eficácia
21	Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho.	Resiliência
22	Sou capaz de ser criativo no meu trabalho	Eficácia
23	Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho.	Otimismo
24	Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho.	Resiliência

Fonte: Siqueira (2014)

Para a apuração dos resultados do ICPT, segundo Siqueira (2014) deverão ser obtidos quatro escores médios levantados a partir da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra as quatro dimensões, dividido pela quantidade de itens destas dimensões. Os cálculos deverão produzir escores médios entre um e cinco (valores mínimos e máximos das escalas de respostas). Sobre a interpretação dos resultados, consta em Siqueira (2014):

(...) Deve considerar que, quanto maior for o valor do escore médio, mais fortalecidas são as crenças do trabalhador no que se refere a sua esperança, resiliência, otimismo e eficácia no ambiente de trabalho. Recomenda-se que para interpretar os escores médios do ponto de vista conceitual, os leitores recorram aos conteúdos presentes nas frases (itens) de cada dimensão. (...) Quanto aos valores numéricos obtidos de escores médios, recomenda-se classificar como alto um escore entre 4 e 5, médio um escore entre 3 e 3,9 e baixos os valores entre 1 e 2,9 (p. 74).

Apresentados os principais aspectos acerca da metodologia utilizada, o próximo tópico explora os principais resultados obtidos nas etapas qualitativa e quantitativa.

5. RESULTADOS DAS ETAPAS QUANTITATIVA E QUALITATIVA

Esta seção apresentará os principais resultados obtidos na etapa quantitativa e na etapa qualitativa da pesquisa com o intuito de identificar as percepções dos Praças e dos Oficiais acerca das relações que o Curso de Formação possui com o capital psicológico dos alunos. O Quadro 3 apresenta a estrutura de tópicos utilizada nesta seção para fins de exposição dos resultados:

Quadro 3 — Estrutura de análise das etapas de pesquisa

Tópico	Subitens	Detalhamento
Análise dos resultados obtidos a partir da aplicação do Inventário do Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) no CFP e do CFO.	Análise dos resultados do ICPT aplicado no CFO por dimensão do capital psicológico.	Análise com base em Siqueira (2014).
	Análise dos resultados do ICPT aplicado no CFP por dimensão do capital psicológico.	
Análise dos resultados obtidos a partir das entrevistas no CFP e no CFO.	Análise das entrevistas no CFO.	Informações obtidas a partir da análise temática (Braun e Clark) Temas estruturados a partir dos tópicos principais de cada dimensão definidos com base no ICPT. Utilização do aplicativo Atlas TI Web
	Análise das entrevistas no CFP.	
Relações entre os resultados obtidos nas entrevistas e no ICPT aplicados no CFO e no CFP.	Relações entre o ICPT e as entrevistas no CFP.	Análise das relações entre os resultados detalhados nos tópicos anteriores.
	Relações entre o ICPT e as entrevistas no CFO.	

Fonte: Elaborado pela autora.

Para mais adequada exposição dos resultados primeiramente são apresentados os resultados decorrentes das aplicações do Inventário Psicológico no Trabalho (ICPT) junto às duas formações. Na sequência serão explorados os principais temas identificados a partir das entrevistas realizadas em ambas as formações nos dois momentos distintos. Por fim, serão apresentadas as relações entre as duas etapas descritas.

Serão apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação do Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) junto aos 16 cadetes e 65 Praças (distribuídos em dois pelotões) participantes da formação no Centro de Ensino do CBMSC. Também serão abordados os resultados obtidos a partir da análise temática, apoiada pelo uso da ferramenta Atlas TI Web,

realizada com base nas entrevistas aplicadas com 4 alunos do CFO e 5 alunos do CFP contemplando as quatro dimensões do capital psicológico.

A categorização aplicada com o apoio da ferramenta Atlas TI Web para fins de análise das entrevistas usou como base os itens que integram cada dimensão do ICPT. Além destas, outras categorias também foram criadas de forma a contemplar pontos que foram abordados pelos entrevistados.

Os dois momentos de realização das entrevistas e de aplicação do ICPT foram definidos com o auxílio da Comandante do CFAP (Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças), respeitando o cronograma de aulas do curso e buscando contemplar eventos com tendência a ter um impacto significativo: a primeira aplicação permitiu identificar questões acerca da primeira etapa do curso (foi realizada no quarto mês da formação), antes do estágio operacional, e a segunda aplicação ocorreu nas semanas subsequentes ao retorno do estágio, faltando 45 dias para o encerramento do curso.

5.1 ANÁLISE DO RESULTADOS OBTIDOS COM BASE NA APLICAÇÃO DO INVENTÁRIO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO (ICPT)

Serão apresentados nesta seção os resultados obtidos a partir da aplicação do Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT) junto aos 65 Praças (distribuídos em dois pelotões) participantes da formação no Centro de Ensino do CBMSC e aos 16 Cadetes do CFO. A partir da aplicação do ICPT, em dois momentos distintos (novembro de 2023 e abril de 2024), junto aos 16 cadetes ingressantes no CFO em agosto de 2023, foram obtidos os resultados expostos nos próximos tópicos em cada dimensão do *PsyCap*.

5.1.1 Análise dos resultados do ICPT aplicado no CFO por dimensão do capital psicológico

Neste tópico serão apresentados os escores médios obtidos com base nas aplicações do ICPT junto aos alunos do CFO em cada uma das dimensões do capital psicológico. O Quadro 4 indica os escores médios obtidos com base na aplicação do ICPT no CFO relativos aos itens que integram a dimensão da **autoeficácia**:

Quadro 4 — Índices por questão na dimensão autoeficácia na primeira e segunda aplicação do ICPT.

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho.	4,250	4	0,577	4,375	4	0,500	0,125	0,000	-0,077
Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho.	4,375	4	0,619	4,375	4	0,500	0,000	0,000	-0,119
Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.	4,438	4,5	0,629	4,125	4	0,619	-0,313	-0,500	-0,010
Fico mais forte após enfrentar desafios no meu trabalho.	4,563	5	0,512	4,313	4	0,602	-0,250	-1,000	0,090
Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.	4,313	4	0,479	4,000	4	0,730	-0,313	0,000	0,252
Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.	4,063	4	0,574	4,125	4	0,619	0,063	0,000	0,045
Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho.	3,875	4	0,719	3,938	4	0,772	0,063	0,000	0,053
Sou capaz de ser criativo no meu trabalho	4,125	4	0,619	4,063	4	0,772	-0,063	0,000	0,153
Médias	4,250	4,188	0,591	4,164	4,000	0,639	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base em Siqueira (2014), apenas o item “Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho” apresenta escore considerado médio (entre 3 e 4) em ambas as aplicações. Todos os demais itens que integram esta dimensão apresentaram escores enquadrados como elevados (entre 4 e 5) nos dois momentos de aplicação do ICPT.

Na primeira aplicação os dois itens que apresentaram menor escore se relacionam à possibilidade de encontrar muitas maneiras de resolver um problema no trabalho e à capacidade

de ser criativo no trabalho. Já os itens com escores mais elevados sofreram alteração em relação aos diferentes momentos de aplicação do ICPT: enquanto na primeira aplicação o item “Fico mais forte após enfrentar desafios no meu trabalho” e “Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho” tiveram os mais altos escores, na segunda aplicação os itens relativos às crenças na capacidade de resolução de problemas e na capacidade de cumprimento de obrigações foram os de mais elevados escores.

O Quadro 5 indica os escores médios obtidos com base na aplicação do ICPT no CFO relativos aos itens que integram a dimensão **esperança**.

Quadro 5 — Índices por questão na dimensão esperança na primeira e segunda aplicação do ICPT

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.	4,563	5	0,512	4,625	5	0,500	0,063	0,000	-0,012
Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho.	4,533	5	0,640	4,063	4	0,680	-0,471	-1,000	0,040
Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho.	4,600	5	0,507	4,563	5	0,512	-0,037	0,000	0,005
Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho.	4,438	4,5	0,629	4,375	4	0,619	-0,063	-0,500	-0,010
Eu posso achar formas para mostrar ao meu superior que faço bem-feito o meu trabalho.	4,250	4	0,577	4,188	4	0,834	-0,063	0,000	0,257
Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho.	4,438	4	0,512	4,250	4	0,447	-0,188	0,000	-0,065
Médias	4,470	4,583	0,563	4,344	4,333	0,599	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

A dimensão da esperança é a única a apresentar todos os itens com escores considerados elevados em ambas as aplicações do ICPT. Os dois itens que apresentaram escores mais elevados foram os mesmos em ambas as aplicações, divergindo apenas na ordem de colocação: na primeira aplicação o item de escore mais elevado foi “Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho” seguido de “Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho”, já na segunda aplicação estes permaneceram como os de escores mais altos, porém com a ordem invertida.

O item de escore mais baixo na primeira aplicação do ICPT foi o “Eu posso achar formas para mostrar ao meu superior que faço bem-feito o meu trabalho”. Na segunda aplicação do ICPT o item “Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho” apresentou o menor escore. Além disso, a dimensão da esperança foi a que apresentou menor desvio-padrão em ambos os momentos da aplicação do ICPT.

O Quadro 6 indica os escores médios obtidos com base na aplicação do ICPT no CFO relativos aos itens que integram a dimensão do **otimismo**:

Quadro 6 — Índices por questão na dimensão otimismo na primeira e segunda aplicação do ICPT

Questão do ICPT	Primeira aplicação		Segunda aplicação				Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.	4,063	4	0,854	3,813	4	0,911	-0,250	0,000	0,057
Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho.	4,375	4,5	0,719	4,188	4	0,834	-0,187	-0,500	0,115
Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.	4,375	4,5	0,719	4,375	5	0,806	0,000	0,500	0,087
Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.	4,563	5	0,727	4,250	4	0,683	-0,313	-1,000	-0,044
Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho.	4,500	5	0,632	4,438	4	0,512	-0,062	-1,000	-0,120
Médias	4,375	4,600	0,730	4,213	4,200	0,749	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

Com exceção do escore do item “Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho”, que na segunda aplicação que apresentou escore médio, todos os demais itens em ambas as aplicações do ICPT apresentaram escore acima de quatro, sendo considerados elevados.

O item “Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.” foi o que apresentou menor escore em ambas as aplicações. Já os itens de escores mais elevados se modificaram: enquanto na primeira aplicação o item “Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho” teve maior escore, na segunda aplicação o item “Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho” foi o de escore mais elevado.

Nesta dimensão também se observaram elevados índices relativos ao desvio-padrão, assim como a queda de todos os escores na segunda aplicação com exceção do item “Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho, que manteve o mesmo escore.

O Quadro 7 indica os escores médios obtidos com base na aplicação do ICPT no CFO relativos aos itens que integram a dimensão da **resiliência**:

Quadro 7 — Índices por questão na dimensão resiliência na primeira e segunda aplicação do ICPT no CFO

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.	3,875	4	0,806	4,000	4	0,365	0,125	0,000	-0,441
Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho.	3,188	3	0,750	2,875	3	0,806	-0,313	0,000	0,056
Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho.	4,250	4	0,683	4,188	4	0,403	-0,063	0,000	-0,280
Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho.	2,750	3	1,125	2,938	3	1,124	0,188	0,000	-0,002
Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho.	2,938	3	1,063	2,688	2,5	1,078	-0,250	-0,500	0,016
Médias	3,400	3,400	0,885	3,338	3,300	0,755			

Fonte: Elaborado pela autora.

A resiliência foi a única dimensão analisada que apresentou escores considerados baixos (entre 1 e 2,9) e que obteve a menor quantidade de itens enquadrados como elevados (entre 4 e 5). Esta dimensão também apresentou o mais elevado desvio-padrão.

Os itens que obtiveram escores mais baixos desta dimensão em ambas as aplicações se relacionam à crença de ficarem mais fortes após enfrentarem intrigas, invejas e perdas. Já os itens com escores mais elevados nas duas aplicações do ICPT foram “Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho” e “Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho”.

5.1.2 Análise dos resultados do ICPT aplicado no CFP por dimensão do capital psicológico.

Neste tópico serão apresentados os escores médios obtidos com base nas aplicações do ICPT junto aos alunos do CFP em cada uma das dimensões do capital psicológico. A partir da aplicação do ICPT, em dois momentos distintos, junto aos 65 Praças, foram obtidos os índices indicados no Quadro 8 relativos à dimensão **autoeficácia**.

Quadro 8 — Índices por questão na dimensão autoeficácia na primeira e segunda aplicação do ICPT

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho.	4,415	4	0,527	4,400	4	0,524	-0,015	0,000	-0,003
Sou capaz de cumprir as obrigações do meu trabalho.	4,615	5	0,490	4,477	4	0,503	-0,138	-1,000	0,013
Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.	4,231	4	0,702	4,063	4	0,664	-0,168	0,000	-0,038
Fico mais forte após enfrentar desafios no meu trabalho.	4,462	4	0,561	4,062	4	0,747	-0,400	0,000	0,186
Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.	4,292	4	0,522	4,185	4	0,527	-0,108	0,000	0,005

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.	4,323	4	0,589	4,138	4	0,634	-0,185	0,000	0,045
Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho.	4,215	4	0,673	4,169	4	0,601	-0,046	0,000	-0,072
Sou capaz de ser criativo no meu trabalho	4,246	4	0,613	4,123	4	0,696	-0,123	0,000	0,083
Médias	4,350	4,125	0,585	4,202	4	0,612	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base em Siqueira (2014), todos os itens desta dimensão apresentaram escores elevados (acima de 4) em ambas as aplicações. Verificou-se queda nos escores de todos os itens na segunda aplicação. Na segunda aplicação os dois itens que apresentaram menor escore se relacionam à possibilidade de dominar a tecnologia do trabalho e à capacidade de ficar mais forte após enfrentar desafios no trabalho, sendo este último o que apresentou maior queda em relação à primeira aplicação.

Já os itens com escores mais elevados em ambas as aplicações são os relativos às crenças na capacidade de resolução de problemas e na capacidade de cumprimento de obrigações. Estes dois itens também foram os de menor desvio-padrão. A partir da aplicação do ICPT, em dois momentos distintos, junto aos 65 Praças ingressantes no CFP em agosto de 2023, foram obtidos os índices indicados no Quadro 9 relativos à dimensão **esperança**.

Quadro 9 — Índices por questão na dimensão esperança na primeira e segunda aplicação do ICPT

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.	4,800	5	0,403	4,723	5	0,451	-0,077	0,000	0,048
Eu posso encontrar muitas maneiras de	4,422	4,5	0,662	4,246	4	0,613	-0,176	-0,500	-0,049

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
realizar meus sonhos no trabalho.									
Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no trabalho.	4,708	5	0,458	4,462	4	0,561	-0,246	-1,000	0,103
Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho.	4,677	5	0,471	4,492	4	0,504	-0,185	-1,000	0,033
Eu posso achar formas para mostrar ao meu superior que faço bem-feito o meu trabalho.	4,154	4	0,690	3,922	4	0,841	-0,232	0,000	0,152
Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos no trabalho.	4,477	4	0,503	4,308	4	0,660	-0,169	0,000	0,156
Médias	4,540	4,583	0,531	4,359	4,167	0,605	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme consta na Quadro 9, os escores apresentados pelas questões da dimensão esperança, por superarem o valor de quatro, podem, conforme Siqueira (2014), ser considerados altos. Há também uma queda em todos os índices na segunda aplicação do questionário realizada após o retorno dos alunos do estágio operacional.

A esperança de ter o conhecimento necessário para a realização do trabalho é o item com maior índice, seguido dos itens relativos à esperança de ter energia e de ter experiência para a realização do trabalho. Por outro lado, se tem o item relativo à possibilidade de encontrar formas de mostrar aos superiores que faz bem-feito o trabalho é o item que apresentou o menor escore.

A partir da aplicação do ICPT, em dois momentos distintos, junto aos 65 Praças ingressantes no CFP em agosto de 2023, foram obtidos os índices indicados no Quadro 10 relativos à dimensão **otimismo**.

Quadro 10 — Índices por questão na dimensão otimismo na primeira e segunda aplicação do ICPT

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.	3,708	4	0,897	3,754	4	0,936	0,046	0,000	0,039
Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.	4,246	4	0,771	4,092	4	0,701	-0,154	0,000	-0,070
Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.	4,359	4	0,627	4,154	4	0,643	-0,206	0,000	0,016
Eu espero ter planos para meu futuro no trabalho.	4,615	5	0,490	4,359	4	0,545	-0,256	-1,000	0,055
Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho	3,985	4	0,739	3,877	4	0,761	-0,108	0,000	0,021
Médias	4,183	4,200	0,705	4,047	4,000	0,717	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

O escore médio da dimensão do otimismo, maior que quatro em ambas as aplicações, pode, conforme Siqueira (2014), ser considerado alto. Outro ponto que se observa é a queda nos índices de todos os itens na segunda aplicação (após o retorno do estágio operacional). Além disso, esta dimensão apresentou em dois itens (“eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho” e “eu espero ter planos para o meu futuro no trabalho”) escores inferiores a quatro, considerados médios, conforme Siqueira (2014).

A partir da aplicação do ICPT, em dois momentos distintos, junto aos 65 Praças ingressantes no CFP em agosto de 2023, foram obtidos os índices indicados no Quadro 11 relativos à dimensão **resiliência**.

Quadro 11 — Índices por questão na dimensão resiliência na primeira e segunda aplicação do ICPT

Questão do ICPT	Primeira aplicação			Segunda aplicação			Diferença		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.	3,708	4	0,678	3,631	4	0,720	-0,077	0,000	0,041
Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho.	3,215	3	0,960	3,015	3	0,838	-0,200	0,000	-0,122
Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho.	3,954	4	0,694	3,800	4	0,754	-0,154	0,000	0,060
Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho.	2,831	3	0,911	2,769	3	0,948	-0,062	0,000	0,037
Fico mais forte após enfrentar inveja no trabalho.	2,908	3	1,027	2,738	3	1,079	-0,169	0,000	0,053
Médias	3,3232	3,4	0,854	3,1906	3,4	0,8678			

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando o Quadro 11 e os índices indicados relativos a esta dimensão, constata-se que, tanto na primeira, como na segunda aplicação do ICPT, se obteve os menores escores, tendo também sido a única dimensão que não apresentou nenhum item com escore alto (superior a quatro). Esta dimensão também foi a única que apresentou itens cujo escore foi inferior a três (considerado um escore baixo).

As questões com maior escore foram aquelas relativas à crença em se tornar mais forte após o enfrentamento de dificuldades e mudanças. Por outro lado, as questões sobre se sentir mais forte após situações de intriga e inveja foram as que apresentaram escores baixos, enquanto se sentir mais forte após enfrentamento de perdas apresentou escore médio.

5.2 AS RELAÇÕES DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS (CFO) E DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS (CFP) E CAPITAL PSICOLÓGICO DOS PARTICIPANTES COM BASE NAS ENTREVISTAS

Nesta seção serão abordados os resultados obtidos a partir da análise temática, apoiada pelo uso da ferramenta Atlas TI Web, realizada com base nas entrevistas aplicadas, em dois momentos distintos, com quatro alunos do CFO e cinco alunos do CFP contemplando as quatro dimensões do capital psicológico.

5.2.1 Análise das dimensões do capital psicológico com base nas entrevistas realizadas no CFO

Os próximos tópicos apresentam os resultados com base nas entrevistas realizadas com quatro cadetes do CFO em dois momentos distintos do curso (novembro de 2023 e abril de 2024) relativos às dimensões que integram o capital psicológico.

5.2.2 Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão autoeficácia com base nas entrevistas

Embora nas primeiras entrevistas realizadas no quarto mês do curso fosse mais difícil aos respondentes avaliarem os possíveis impactos que o curso trará na crença que possuem em realizar as obrigações, a grade curricular apresentada já era um item que resultava em expectativa favorável, conforme este trecho da primeira entrevista em que um dos cadetes entrevistados (que passará a ser denominado CadX) expõe o quanto atual organização curricular apresenta um enfoque mais aderente às demandas da profissão:

E eu vejo que cedeu espaço pra trazer mais matérias importantes pra melhorar o que a gente vai fazer no futuro. Mas pra dizer que eu tenho segurança de tudo, hoje eu ainda não tenho porque a gente não teve toda essa grade ainda.

Nas primeiras entrevistas fica mais fortemente evidenciada a crença de não preparo ainda para o exercício futuro da profissão, tendo em vista o próprio momento do curso. No seguinte trecho é também apontado o desafio imposto pela migração de carreira:

(...) Já afetou um pouco, mas é um processo que ainda está acontecendo. Eu não estou pronto para exercer as funções, principalmente o fato de eu estar migrando de uma carreira para outra (CadW, primeira entrevista).

Sobre a dinâmica de avaliações do curso, alguns entrevistados apontam que ela pode não apoiar muito a capacidade de cumprimento de obrigações, conforme destacado a seguir:

Mas no sentido do curso em si, das aulas, acho que elas ajudam, mas ajudam pouco, porque eu sinto que o curso nos exige muito mais ir bem, tirar notas boas, do que aprender a ser um bom profissional (CadW, primeira entrevista).

Este aspecto também converge com esse trecho que evidencia que mais do que a instrução formal, as experiências compartilhadas pelos instrutores durante a formação ocupam papel muito relevante para reforçar a crença nas capacidades de exercer a função:

(...) Só que as matérias em si, eu acho que elas não trabalham muito bem o que a gente vai vivenciar, parece que é uma coisa aqui na matéria, mas aí o instrutor pela experiência dele, o comando aqui ele tenta, mas lá na vida real vai ser de tal forma, tal coisa, tu vai fazer desse jeito, acho que é mais pelas experiências que a gente consegue absorver (CadZ, primeira entrevista).

Outra fala que evidencia as percepções sobre como o curso pode ou não impactar na crença sobre a capacidade de cumprir as obrigações é apresentada pelo CadY (segunda entrevista) também o papel da experiência anterior de cada um para a mobilização destes conhecimentos na vida profissional:

(...) Conhecimento teórico junto com as aulas práticas que nós temos vai fazendo tudo fluir fazendo vocês se sentir mais capaz, eu acho que tem os desafios que você fala “como vou resolver isso” não vi na sala de aula. Também acaba que tem a capacidade teórica, a gente aprende muita coisa na teoria e na prática, mas a forma como você vai lidar depende da sua bagagem anterior ao curso, da sua experiência de vida anterior, às vezes eu acho que tem problemas que eu resolveria mesmo sem ter passado por um conhecimento do curso de formação mas pela minha bagagem anterior.

Como a capacidade de domínio de novas tecnologias e procedimentos é um dos itens que integram a dimensão da autoeficácia, a percepção sobre este item é positiva, tendo em vista que o curso busca apresentar de forma atualizada os conteúdos e técnicas. Segundo os entrevistados há uma preocupação de que o conhecimento disponibilizado esteja de acordo com as doutrinas internacionais mais recentes de cada área.

Embora na primeira entrevista realizada tenha sido evidenciado que até aquele momento os módulos eram mais superficiais, no segundo momento de entrevistas foi relatada uma maior percepção acerca da evolução individual, conforme este trecho:

(...) Tenho minha caixinha com um monte de conhecimento, mas ainda tenho um outro bloco para complementar essa caixinha, então é o conhecimento está vindo por etapas, como um bloco de lego talvez fica mais fácil eu conseguir encaixar aqui uma pecinha, só que ainda tem como eu crescer para complementar para que você consiga ver o edifício (CadY, segunda entrevista).

Em relação às vivências que possibilitam um aumento na confiança em relação à crença de se sentirem capazes para desempenhar suas obrigações são citados como mais preponderantes neste sentido as experiências que oportunizam o exercício do comando, tendo em vista que esta será uma atividade fundamental para a posição que ocuparão. Além destas experiências, o próprio contato e o amadurecimento das relações da turma são indicados como fator que aumenta a crença na capacidade de exercerem a profissão, conforme segue:

(...) Principalmente nas vivências de campo, operacionais, quando a gente tem alguma vivência mais externa ou oficinas mais práticas é quando eu percebo que vem essa confiança, a parte acadêmica é muito “eu tenho confiança no meu resultado”, fico feliz, mas não é algo que o curso necessariamente está me agregando, é algo que eu sei que se eu estudar eu vou ir bem pela minha vivência de vida. Então essa confiança é mais no sentido profissional de comandamento que vai ser o nosso ofício quando sairmos daqui, eu tenho ganhado mais nessas vivências do dia a dia, inclusive por incrível que pareça, na convivência com os colegas (CadW, segunda entrevista).

Também em relação à percepção de que o avançar do curso está fortalecendo a crença de sentirem mais capazes para o desempenho da profissão, é apontada a interferência positiva neste item pelo estágio, o qual, inclusive, tem proporcionado uma visão diferenciada sobre as experiências no Centro de Ensino:

(...) A minha crença diante de tudo é que eu me torne cada vez mais capaz de lidar com as adversidades e tudo aquilo que eu achava que era um problema maior, na verdade hoje eu vejo como um problema muito pequeno, e a realidade do centro de ensino é essa, o centro de formação, tu vê que os problemas aqui eles são meio que desprezíveis, eles são pequenos comparados com a realidade, a gente já está estagiando então a gente já vê como é que é os quartéis, o serviço, e a gente vê como é bacana, como é legal, mas a gente vê quais são os problemas de verdade (CadZ, segunda entrevista).

No que se refere a se sentirem mais preparados para atividades complexas, um dos itens que integram a dimensão da autoeficácia, é também descrito uma evolução neste sentido, pois, conforme exemplificado no trecho seguinte, percebem que muitas situações consideradas de maior complexidade no início do curso, atualmente já são encaminhadas sem dificuldades:

(...) Então eu consigo hoje, e eu sei que eu tenho só oito meses de curso, mas eu me sinto muito mais capaz do que eu era em novembro e teve experiências para isso. A gente viveu coisas que a gente tinha que lidar, com tarefas complexas e a gente tinha que achar um meio criativo para dar uma resolução (CadZ, segunda entrevista).

Este outro trecho também reforça esta percepção que atribui aos conhecimentos desenvolvidos no curso e os reflexos positivos na crença sobre a capacidade de resolução de problemas complexos:

(...) Um pouco mais confortável pelo fato de ter tido contato com a teoria, a probabilidade de eu conseguir pensar em algo para resolver um problema de alta complexidade talvez fique mais simples e talvez eu nem falasse mais que é algo complexo, talvez antes eu classificaria, hoje talvez eu acharia já um problema médio alguma coisa assim pelo fato de ter já um pouquinho mais de conhecimento (CadY, segunda entrevista).

Fica também demonstrado nas entrevistas que o entendimento acerca de quais tarefas são consideradas complexas varia de acordo com aquilo que cada um entende que possui maior dificuldade. Enquanto para alguns foi mencionado aspectos como critérios para aplicação de penalidades, outros citaram a complexidade do ato de delegar tarefas ou o acompanhamento de operações maiores (exemplo citado foi a operação de Rio do Sul). Independentemente de qual o item considerado, há a compreensão da interferência positiva do curso, mesmo que ele trabalhe o conhecimento de forma mais segmentada, conforme descrito neste trecho:

Como o curso é todo separadinho em pequenas caixinhas talvez as tarefas mais complexas não sejam o que mais a gente viu até agora, mais de certa forma conhecer um pouco de cada área me deixa um pouco mais tranquilo para quando tiver uma junção disso ou um evento maior (CadX, segunda entrevista).

Sendo a crença na capacidade de ser criativo no trabalho um dos itens contemplados pelos estudos da autoeficácia, a maior parte dos entrevistados considera que o curso permite o exercício da criatividade. Embora um dos entrevistados, ao falar sobre o item, mencione que há um predomínio do enfoque para os procedimentos, as respostas convergem para o entendimento de que há também um estímulo e abertura para a criatividade, conforme este exemplo:

E eu acho que é bastante estimulado, e é uma coisa que antes também não era tão estimulado por ser uma corporação militar era muito fechado tipo você vai chegar e fazer isso e isso, era uma coisa muito comum de acontecer há alguns anos atrás e hoje não, hoje é trazido de uma maneira mais aberta a estimular, ou tu pode fazer assim, assim e assim a depender da tua avaliação, então é mais incentivado este lado criativo do que era antes (CadX, primeira entrevista).

Ao ser questionado sobre se sentir mais capaz para a realização das obrigações exigidas pela profissão e sobre as interferências do curso neste sentido, o CadZ (segunda entrevista) expõe que percebe que o curso demonstra alinhamento em relação ao que ele espera encontrar na realidade, embora compreenda que as situações reais exigirão a adaptação do que foi aprendido:

(...) Mas eu percebo que ele está muito mais voltado para o que realmente vai precisar. Claro que tem certas coisas que a gente tem que adaptar um pouco, que não é exatamente como é no curso que é um teatro, uma coisa bem dentro da caixa, tem todo um cuidado, mas a gente sabe que na realidade tem algumas coisas que são diferentes, mas pela vivência tu vai se adaptando, vai conseguindo lidar com isso.

O Quadro 12 indica os principais aspectos identificados acerca dos elementos que foram apontados pelos entrevistados em relação aos itens da **autoeficácia**.

Quadro 12 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a autoeficácia

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Crença na capacidade de realizar obrigações do trabalho.	Grade curricular gera expectativa favorável.	Foco no sistema avaliativo compromete outras dimensões. Importância da experiência anterior. Relações interpessoais com colegas como fonte de experiência. Análise acerca da interferência do curso na resolução de atividades complexas varia de acordo com as habilidades e dificuldades individuais. Proatividade como promotora da autoeficácia.
Crença na capacidade de realizar tarefas complexas do trabalho.	Compartilhamento de experiências dos instrutores.	
Crença na capacidade de adotar novos procedimentos e técnicas.	Evolução gradual do curso.	
Capacidade de resolução de problemas no trabalho.	Experiências de comando e liderança.	
Mobilização de criatividade no trabalho.	Atividades práticas aumentam a confiança.	
	Estágios no quartel ampliam a percepção sobre os problemas reais.	
	Conteúdos e procedimentos atualizados.	
	Existe espaço, embora limitado, para o exercício da criatividade.	

Fonte: Elaborado pela autora.

O aprendizado pela observação e imitação de modelos (aprendizagem vicária) é apontado como uma das fontes de desenvolvimento da autoeficácia (Bandura, 1997). Este aspecto do curso foi ressaltado como positivo por todos os entrevistados em ambos os momentos das entrevistas.

Eles destacam o quanto estão satisfeitos pelo curso oportunizar, em todos os momentos possíveis, o contato com os profissionais que são referências em cada área. A experiência compartilhada por estes profissionais, segundo os cadetes, os auxiliará quando se depararem

com desafios semelhantes. Neste trecho é evidenciado o quanto o contato com pessoas experientes vai proporcionando um acúmulo de conhecimentos que poderão ser mobilizados futuramente:

(...) Então eu acho que eu estou aprendendo muito mais pela prática, observando eles, não é nem muito pelo curso em si, eu acho que pela vivência com eles, que eu acho que são pessoas geniais, todo mundo com a sua característica, com a sua genialidade, mas eu pego assim, meio que absorva essa ideia, talvez quando surgir uma problemática, talvez eu resolva dessa forma que eu achei interessante (...) (CadZ, segunda entrevista).

A percepção acerca da importância do contato com profissionais mais experientes, tanto colegas, como os instrutores, também é relatado no seguinte trecho pelo CadZ (segunda entrevista):

(...) Os próprios oficiais e praças que são os instrutores, acredito que são selecionados os melhores, com bastante experiência na área, a gente tem esse contato, pessoas experientes que trazem às vezes as práticas do que é vivenciado na guarnição e tudo, mas além disso a gente já convive com muita gente que tem experiência, a gente tem experiências prévias, alguns dos cadetes já eram praças, já eram militares, então meio que cada um traz um pouco dessa experiência que acrescenta um pouco para a gente.

Ainda em relação a como o conhecimento é desenvolvido há também o apontamento da importância dos contatos feitos além dos momentos curriculares (espaços informais), conforme descrito neste trecho que também evidencia que a proatividade pode ter relação direta com dimensões do capital psicológico, conforme alguns estudos já têm evidenciado:

(...) Até o momento a gente não teve disciplina neste sentido, mas tiveram conversas durante as folgas e intervalos a gente sempre fica perguntando muita coisa, então nestes momentos sempre rola uma ideia de como fazer se acontecer isso aqui, a gente faz o quê? (CadX, primeira entrevista).

A mesma percepção sobre a importância deste contato com os oficiais mais experientes é reforçada nesta fala do CadW (primeira entrevista), na qual é indicado que mesmo para os cadetes que já possuíam experiência bombeiril anterior o compartilhamento de vivências, sobretudo em momentos não curriculares, é algo que amplia a visão:

(...) Porque acho que traz o curso traz sim é algo que a gente consegue perceber sim, por mais que eu tivesse dentro da corporação minha visão era limitada, aqui dentro a gente tem contato com muito mais oficiais, a gente conversa sobre as atividades deles, o que era um pouco oculto assim pra quem tá na ponta da tropa. (...) esse conhecimento sobre o traquejo, sobre a vida do dia-a-dia, geralmente é mais informal. A adaptação teve alguns momentos que foi conversado, mas de modo geral é mais realizado em conversas informais.

Além dos espaços informais (intervalos e em operações) e dos contatos promovidos nas disciplinas curriculares, o CadW (primeira entrevista) também destaca que no período de adaptação tiveram diferentes palestras conduzidas por praças e oficiais que buscaram relatar o que é ser militar e ser bombeiro. Ao mencionar a relevância dos diversos relatos, ele também menciona que isso possibilitou abranger a heterogeneidade da turma: “Vários exemplos, porque a turma também é heterogênea. Tem cara que nunca trabalhou antes, tem cara de 38 anos, tem mulher de 22”.

Na segunda entrevista também é descrito como tanto o contato com os colegas que possuem experiência anterior, como o contato com outros profissionais por meio do estágio também tem resultado em maior aprendizado e aumento na crença na capacidade de desempenhar as atribuições, conforme este trecho:

(...) Na nossa turma nós temos já colegas que já eram bombeiros militares então assim acaba que eles nos auxiliam. O contato com o pessoal que já está na rua que está trabalhando também aumenta muito mais, e aí vem mais conhecimento, é mais uma outra fonte fora da sala de aula, é a prática mesmo da realidade, o convívio que também contribui (CadY, segunda entrevista).

Outro elemento que segundo Bandura (1997) contribui para reforçar a crença de autoeficácia são as experiências de domínio e sucesso, ou seja, experiências que oportunizem a execução e verificação dos resultados (experiência direta). Este item, no decorrer das entrevistas, foi o que resultou em maior quantidade e diversidade de relatos, estando relacionado às diferentes situações oportunizadas durante o curso para os próprios alunos realizarem diretamente as atividades.

De forma a melhor expor as informações obtidas, o Quadro 13 apresenta as principais vivências descritas pelos entrevistados as quais, segundo eles, oportunizaram a mobilização e o desenvolvimento de diferentes habilidades.

Quadro 13 — Itens relativos ao desenvolvimento da autoeficácia com base nas entrevistas

Contato com pessoas experientes/aprendizagem vicária	Feedbacks
Contato com profissionais que são referência nas áreas; Vivências e formas distintas de resolução são compartilhadas; Contato com colegas que já atuavam; Espaços informais oportunizam também o compartilhamento de informações; Conhecimentos sobre a rotina da profissão. Compartilhamento de percepções sobre o que é ser bombeiro na semana de adaptação; Convívio com profissionais diretamente nos quartéis também contribui; Conversas coletivas expondo o aprendizado individual ao final de instruções.	Frequentes em relação às atividades executadas; Feedbacks individuais poderiam ser mais frequentes segundo os entrevistados.
Experiências de domínio e sucesso	
Planejamento e organização de eventos (exemplo: Corrida do Fogo); Experiências de liderança e comando; Participação em grandes operações (Exemplo: Rio do Sul); Vivências do Treinamento de Resistência Operacional (TRO) que permitiram tomada de decisão em situações extremas; Exercícios de tomada de decisão; Desenvolvimento de materiais (disciplina de Comunicação Social); Estágios nos quartéis; O avanço do curso aumenta a segurança para que cada um se exponha, aumentando o aprendizado mútuo; Previsão de estágios de gestão para etapas subsequentes; Experiências no mês de adaptação.	

Fonte: Elaborado pela autora.

5.2.3 Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão esperança com base nas entrevistas

No decorrer das entrevistas os aspectos relativos à esperança se mostraram, em diferentes momentos, com intersecções significativas com as outras dimensões, sobretudo com o otimismo e com a autoeficácia, corroborando o fato da sinergia e reforço entre as dimensões.

A inserção no curso de aspectos relativos ao passado também é apontada como um direcionador da atuação, além de dar mais clareza acerca da evolução da corporação, reforçando a possibilidade de contribuições individualizadas e coletivas. São trazidos exemplos acerca desta evolução: no passado eram utilizadas ambulâncias em que o socorrista não conseguiria

ficar em pé e as tramitações dos processos jurídicos ocorriam de forma física. Neste contexto, segundo diferentes entrevistados, se fortalece a concepção de que essa evolução resultou em melhorias na qualidade de vida e na qualidade do serviço prestado.

Neste mesmo sentido o entrevistado CadW (primeira entrevista) destaca que, não apenas a valorização do passado está presente na formação, mas, sobretudo, a valorização da atividade fim da corporação, o que, segundo ele, é aspecto muito positivo.

Sobre a esperança de possuir a experiência necessária, alguns entrevistados acreditam que o curso poderá atuar apenas parcialmente neste aspecto, conforme evidenciado neste trecho:

(...) Às vezes, me bate o pensamento de que vai ser que nem foi na faculdade, a experiência, o aprendizado eu só vou ter na prática, às vezes me bate a sensação de que o curso em si não vai me preparar para o que eu vou vivenciar. Porque vai ter muitas questões que não tem como um curso te preparar, que são problemas das pessoas, tem que lidar com várias situações. Então, acredito que o curso ele vai me dar o conhecimento técnico, mas não tem como ele preparar exatamente o que eu vou vivenciar (CadZ).

Ainda sobre este tópico relativo à esperança de realização e de se ter a experiência necessária para o exercício das atribuições futuras, o CadY (segunda entrevista) também manifesta a incerteza acerca da mobilização dos conhecimentos desenvolvidos ao longo do curso e sobre a expectativa de se tornar um profissional qualificado:

(...) Ainda fica assim uma curiosidade em relação ao futuro, acaba que a gente vê tudo, a gente estuda tudo, mas quando acabar o curso que eu vou pro meu local de trabalho e ter que fazer tudo e esse tudo envolve o que, gerir pessoas, gerir processos, gerir materiais, e para mim o desafio é como é que eu vou dar conta de lidar com isso tudo, porque aqui realmente a gente tá lidando com isso, mas é num ambiente controlado, e na vida real eu ainda não tenho assim tantos objetivos, meu objetivo é me tornar um profissional que seja qualificado para conseguir atuar e resolver um problema que eu tenha que resolver.

A esperança de lidar com os conhecimentos de cunho mais administrativo, sobretudo na gestão de pessoas, é um item que aparece como ponto de dúvida para diferentes entrevistados, tanto na primeira, como na segunda entrevista conforme exemplificado na seguinte fala do CadY (segunda entrevista):

(...) Para mim falta ainda, talvez não tenha chegado o momento, de praticar em relação a parte administrativa que a parte prática a gente está começando e está andando com isso, então acrescentando a parte administrativa talvez eu tenha uma visão melhor de como que eu acho que eu vou conseguir lidar com tudo isso no futuro(...)então às vezes eu sinto falta disso aqui, de mais atividades que me coloquem no comando para que eu possa liderar ou exercitar, se eu não sou um líder nato que eu consiga aprimorar esses aspectos de liderança.

Outro ponto observado a partir dos relatos dos entrevistados é que, em certo grau, a diferença de conhecimento prévio existente entre aqueles que já possuíam experiência anterior nos bombeiros pode ocasionar menor possibilidade de atuação dos demais durante o curso, comprometendo a expectativa dos que não detinham conhecimentos prévios da profissão poderem propor caminhos dentro das atividades propostas. Tal aspecto, segundo o entrevistado CadY está presente em diversos momentos do curso, inibindo muitas vezes a participação daqueles que não possuem experiência anterior.

Embora ainda não considerem ter experiência para o desempenho da profissão, desde a primeira entrevista, apesar de estarem presentes algumas inquietações, conforme anteriormente transcrito, há uma expectativa positiva sobre as vivências futuras na formação. Neste sentido, o contato com a experiência dos colegas, instrutores e do comando são fatores que remetem a essa percepção, sendo este aspecto mencionado pelo CadZ na primeira entrevista.

Os entrevistados, em relação ao tópico de ter esperança para o exercício futuro da atividade, descrevem que se surpreenderam positivamente com a grade curricular, por priorizar aspectos técnicos e práticos. Conforme diferentes relatos a presença das questões inerentes ao militarismo não se sobressaíram em relação a ênfase na atividade fim, o que seria positivo em relação às expectativas futuras do exercício da profissão. Este trecho da primeira entrevista realizada com o CadX expressa essa percepção:

A experiência necessária acho que aumentou, eu tinha uma visão de que a gente teria pouca experiência prática mesmo tendo um curso longo, de dois anos, nem sempre esse período longo ele é utilizado da melhor maneira possível para trazer experiência prática, mas já foi mostrado toda a grade de estágio que a gente vai ter e eu vi ela muito legal.

Convergindo com a percepção positiva antes transcrita sobre o curso, este trecho da primeira entrevista com o CadZ explicita, ao mencionar como os instrutores abordam as próximas atividades que serão vivenciadas, que há uma ampliação das expectativas favoráveis em relação ao que o curso ainda irá desenvolver:

Eu acho que é a questão de tu estar mais preparado tecnicamente, sabe isso aqui que eu já vivi, que tu vai poder viver, tu vai poder vivenciar isso quando tu aprender tal coisa e no próximo semestre você vai ter tal experiência, tal atividade, então são meio que os spoilers que vão sendo dados que tu fica assim na expectativa de que cheguem esses momentos.

Sobre os benefícios identificados na forma como o curso se estrutura, é apontado também os impactos disso na esperança de uma atuação mais assertiva, reforçando a percepção

de se sentirem mais capazes para adequada seleção de caminhos (agência) no futuro desempenho da função, conforme evidenciado no seguinte trecho:

(...) Mas para fazer a burocracia serão nós então eles valorizam bastante a atividade de ponta o que eu acho muito legal porque os nossos comandados vão tá fazendo isso, se a gente não tiver essa ligação, essa vivência com a atividade fim, muitas vezes a gente vai tomar decisões ignorando fatores que são fundamentais (CadW, primeira entrevista).

Reforçando esta percepção positiva em termos do desenvolvimento do conhecimento operacional e técnico pelo curso, o seguinte trecho também aborda a expectativa sobre o contato também com as atividades que serão mais diretamente vinculadas ao exercício do oficialato nas próximas etapas da formação:

(...) Então a gente vai começar a se aproximar mais do que vai ser a nossa atividade, do que da atividade fim da corporação. É importantíssimo que a gente tenha noção, porque as demandas da parte operacional virão para a gente, então sem conhecimento de causa às vezes a gente acaba tomando uma decisão enviesada (CadW, segunda entrevista).

Em relação a exemplos de atividades que resultam na esperança de estarem melhor preparados para as exigências da atuação são citadas as experiências de liderança advindas da atuação como cadete do dia e da função do chefe de turma, exemplos de situações que os expõe a lidar com diversas opiniões, diversos pensamentos e com a tomada de decisão. Tal aspecto é evidenciado nesta fala do CadZ (primeira entrevista): “(...) eu acho que essas funções, elas preparam a gente para o que a gente vai encontrar”.

As entrevistas também indicaram que a esperança de exercer ou mesmo de perceber o quanto o curso interfere nesta esperança varia de acordo com a concepção do que a função de oficial irá exigir sob o ponto de vista de cada entrevistado. Para o entrevistado CadZ o principal será a capacidade de, considerando as diferenças de cada pessoa, se conseguir extrair o melhor em cada situação. Neste sentido, ele aponta que o contato com vivências de liderança, ou com o acompanhamento de operações, como a de Rio do Sul, são momentos do curso que possibilitam o exercício dessas habilidades consideradas por ele fundamentais ao desempenho futuro.

Ainda usando como exemplo a operação do Rio do Sul, na primeira entrevista, o CadZ descreve que momentos como este possuem diversos desdobramentos, entre eles “(...) demonstrar nosso trabalho, proatividade, enfim, força de vontade, que o nosso comando pode observar”. Considerando que um dos aspectos relativos ao desenvolvimento da dimensão é ter

esperança de mostrar que faz bem-feito o trabalho aos superiores, com base neste trecho se percebe que alguns eventos, segundo os cadetes, permitem mais esta possibilidade.

A expectativa em relação ao desempenho futuro das atividades e as diversas oportunidades de atuação são aspectos apontados por diferentes entrevistados como fator que interfere positivamente na esperança e que é apresentado ao longo do curso. Outro ponto positivo é a percepção de que diferentes perfis podem se desenvolver na corporação, conforme destacado pelo CadW (primeira entrevista):

(...) Tem bastante pessoas mais experientes, muitas pessoas têm contato com a gente, muitos oficiais, cada um traz uma experiência diferente, agrega de alguma forma ou de outra, isso eu acho bem bom, a gente vê perfis diferentes, então a gente vê que tem espaço para trilhar a carreira, tanto de um lado, quanto para o outro, dá para o cara ser mais administrativo, claro que tem coisas que todos falam, positivas e negativas, mas dá para ver que perfis diferentes se encaixam na corporação.

Momentos oportunizados como visitas a outras unidades que permitem observar o trabalho de outros oficiais, assim como a participação em convenções, são exemplos trazidos como facilitadores do processo de identificação de oportunidades para o futuro. Este aspecto também está presente nas próprias instruções curriculares, conforme descrito pelo CadZ (primeira entrevista):

(...) Então, muitas vezes é tratada essa questão do futuro, onde vocês vão querer atuar, quando a gente está passando por uma certa matéria, por uma certa instrução, dá pra imaginar o futuro ali, atuando com diferentes áreas.

Ainda sobre conseguir identificar os caminhos para o sucesso almejado em algum ponto que ainda esteja necessitando de desenvolvimento, o entrevistado CadW (primeira entrevista) destaca o papel fundamental do contato com oficiais experientes, pois permite obter informações sobre o “traquejo” e o “dia a dia”, o que, segundo ele, ocorreu mais intensamente no período de adaptação, assim como em momentos em que são possíveis conversas informais.

Sobre ter esperança de encontrar caminhos para a realização profissional, embora não seja algo que pertença ao currículo formal do curso, algumas reflexões são trazidas neste sentido, conforme demonstrado pelo CadY (segunda entrevista):

(...) Para mim está ficando um pouquinho mais tranquilo em relação a eu estar preparado para o que der e vier, então se tiver alguma oportunidade que eu vi que tem coerência que eu acho que eu vou me identificar e que aquela oportunidade é uma oportunidade que talvez não seja a melhor do momento agora mas que vai me trazer outras oportunidades, que eu acho que aqui tem muito isso, eu vou estar aberto.

Neste aspecto relativo a vislumbrarem caminhos (senso de sucesso) e a crença de que o curso é uma etapa para a realização de expectativas também fica demarcado, como exemplificado pelo CADZ (primeira entrevista), quando diz “eu acredito que eu estar aqui e essa formação vai ser algo positivo ou vai direcionar para a realização dos meus sonhos” e neste depoimento do CADX (primeira entrevista):

Estou bastante feliz, como no primeiro item lá, eu reforço que nesse sentido assim era o que eu esperava, sabia o que eu ia encarar, sabendo que essa etapa do curso de formação é difícil e cansativa, mas era o que eu esperava encontrar e eu sei o que eu espero encontrar lá fora e continua parecido.

O Quadro 14 indica os principais elementos relativos ao curso que interferiram, segundo os relatos, na esperança.

Quadro 14 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a esperança.

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Esperança de encontrar formas de realizar sonhos no trabalho.	Contato com diversos profissionais reforça as possibilidades de realização futura. Sonho de se tornar um profissional qualificado e de ascender na carreira é reforçado na formação.	Curso não pode preparar integralmente para os problemas.
Esperança de ter experiência para realizar o trabalho.	Realização do sonho de estar em uma profissão com a qual se identificam. Percepção de que o contato com pessoas experientes contribui para a experiência.	Necessidade de mais experiências de gestão e liderança. Contraste de nível de experiência entre alunos podendo comprometer o aprendizado.
Formas como se pode encontrar maneiras de mostrar que faz bem-feito o trabalho aos seus superiores.	Ênfase do curso na atividade fim. Conhecimento prévio da grade e vivências previstas. Experiências no exercício de liderança (“Cadete-dia” e “Chefe de turma”). Participação em operações permitem desenvolvimento e demonstração de habilidades.	Diferentes concepções sobre quais habilidades serão mais necessárias. Expectativa de realização de sonhos na vida pessoal (constituição de família por exemplo) é estimulado pelo ambiente acolhedor.

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo Snyder e colaboradores (1996), o desenvolvimento da dimensão esperança pode ser desenvolvido, entre outros fatores, pelo planejamento de contingência e ensaios mentais de metas e caminhos desafiadores no nível individual. Sobre como o curso aborda este aspecto foram apresentados os seguintes itens pelos entrevistados:

- a) Espaço maior é oportunizado para propostas coletivas, em menor grau individualmente;
- b) Há um aumento das manifestações de cunho individual conforme o curso avança, pois há maior sentimento de segurança nas relações entre os pares;
- c) O quantitativo de líderes na turma em alguns momentos pode comprometer que alguns possam se manifestar e propor caminhos;
- d) Para alguns, até pelo aspecto do militarismo, esteve no curso mais limitada a possibilidade de proposição individual de caminhos diferenciados, se restringindo, na maior parte das vezes, a questões de cunho técnico e em menor escala. Para outros entrevistados ainda assim é algo em certo grau estimulado no curso.

Outro item considerado fator promotor da dimensão esperança se relaciona a alocação de recursos e do apoio necessário nos níveis de grupo e da organização (Luthans e colaboradores, 2015). Neste sentido, sobre o curso possuir recursos humanos e físicos favoráveis, há uma convergência no entendimento dos entrevistados de que, embora sempre existam pontos a melhorar, a estrutura existente é adequada.

Este ponto fica ainda mais evidenciado nas falas de cadetes que vieram de locais (outros estados) em que há maior precarização de recursos. Neste item também é ressaltado pelo CadZ (segunda entrevista) o papel fundamental da mobilização dos integrantes da corporação para assegurar a situação favorável encontrada no curso e na corporação:

(...) Eu percebo nos oficiais que se não fosse essa disposição, não só dos oficiais, do próprio efetivo do centro de ensino, de fazer as coisas acontecer, muitas coisas se fosse depender da administração pública não sairia, então é uma coisa que eu percebo no bombeiro em geral, às vezes as coisas se destacam, se sobressaem, se veem coisas positivas porque tem alguém que individualmente não se acomodou e procurou ali uma certa forma de fazer o bombeiro crescer.

O Quadro 15 indica os principais fatores previstos como promotores da esperança conforme relatos dos entrevistados.

Quadro 15 — Relações entre o CFO e os fatores de desenvolvimento do otimismo com base nas entrevistas

Clareza dos objetivos	Formas de respostas às situações imprevisíveis
Alinhamento entre atividades do curso e as exigências da profissão.	Aspecto presente nas instruções práticas e teóricas.
Definição/Proposição individual de caminhos	Recursos disponíveis
Maior espaço para proposições coletivas. Conforme o curso avança, aumenta a segurança de manifestação individual. Por haver muitos alunos com perfil de liderança há menor espaço de manifestação individual.	Estrutura adequada. Percepção da mobilização/esforços da Corporação para assegurar que os recursos sejam adequados.

Fonte: Elaborado pela autora.

5.2.4 Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão otimismo com base nas entrevistas

Como fator que resultou em interferência positiva no otimismo, conforme comentado pelos entrevistados, está a concepção de oportunidades para o futuro que são apresentadas durante o curso. Segundo relatam os entrevistados que já possuíam experiência bombeiril, os módulos permitiram a eles ampliar a visão que possuíam acerca de determinadas áreas de atuação.

Outro aspecto apontado como positivo ao otimismo no que se refere às oportunidades futuras apresentadas pelo curso é a possibilidade de poderem se vincular a uma Coordenadoria e isso permitir especializações específicas. Além disso, eles percebem que a carreira de Oficiais amplia a possibilidade de contribuição individual. Estes pontos são exemplificados nestas falas:

(...) Eu consigo ver até pelo meu passado profissional que os Oficiais têm possibilidades maiores de atuar de uma maneira a mudar alguma coisa ou de acrescentar positivamente no local onde ele está, não sendo um elemento meramente de execução. (CadW, primeira entrevista).

Durante o curso tem que manter a área que foi escolhida, mas depois da formação pode entrar em uma área e sair. Ao longo da carreira as pessoas trocam várias vezes de área, é por identificação mesmo, não somos remunerados por isso, então é algo mais voluntário. (CadX, segunda entrevista).

A visão positiva acerca da profissão, assim como a importância atribuída ao trabalho, é fator que aparece nas respostas acerca da dimensão otimismo, conforme exemplificado neste relato do CadZ (segunda entrevista):

(...) Eu acredito que ser bombeiro em si é uma das melhores profissões do mundo, tu vive umas coisas muito legais, fazem parte da profissão, claro que tem muitas responsabilidades, não podemos esquecer esse detalhe, mas acredito que é uma das melhores profissões. O curso é necessário, é um processo, mas eu vejo assim, tenho uma visão positiva sobre o que é a carreira, sobre o que é a função que eu vou desempenhar, sobre o que eu vou viver, com certeza a carreira em si é o meio, claro que não vai ser o foco da minha vida, que eu quero ter outros focos, família, tudo isso, meus valores, tu trabalhar com o que tu gosta acho que é um bom caminho para enfim estar bem, a maior parte do tempo tu vai passar com os colegas de trabalho, vai ser no teu trabalho.

No que se refere aos planos para o futuro, aspecto relativos aos impactos da da carreira de bombeiro na vida pessoal também são lembrados quando abordadas as temáticas relativas ao otimismo:

Não, eu acho que muda, é mais no sentido de como tu vai, por exemplo, administrar uma família e tudo porque é muito diferente a vida de um bombeiro para uma vida de um civil. Às vezes tu não vai ficar estabilizado no local e tudo isso te faz repensar sobre os teus planos. Será que eu vou casar agora ou depois. Enfim, qual a idade certa pra eu ter um filho. Tudo isso passo a repensar de uma certa forma em relação ao futuro (CadZ, primeira entrevista).

O Quadro 16 indica os principais elementos da entrevista que indicaram relações entre a dimensão do otimismo e o CFO.

Quadro 16 — Relações entre o CFO e as questões do ICPT envolvendo o otimismo com base nas entrevistas

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados.	Outros aspectos levantados pelos entrevistados
Planos para o futuro	Percepção de que a atuação está sendo aguardada	Instabilidade do local de atuação.
Acreditar que tudo dará certo/Coisas boas acontecerão	Vinculação a diferentes Coordenadorias	Necessidade de adaptar a vida pessoal à profissão.
	Perspectiva de especialização futura.	Ambiente competitivo/classificação.
	Possibilidade de modificar enfoque de atuação	Lidar com pessoas diferentes.
	Identificação com a profissão.	Redução da privacidade.

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados.	Outros aspectos levantados pelos entrevistados
Visão positiva	Enfoque técnico do curso Contato com as experiências de sucesso dos mais antigos. Afinidade com as experiências do curso. Melhores condições de trabalho em relação à profissão anterior Superação devido às exigências físicas para cadetes femininas Visão positiva acerca da carreira Sentimento de pertencimento e valorização Possibilidade de realização de cursos futuros (na corporação ou em outras) Características da carreira (benefícios, salário etc.) Possibilidade de contribuir mais efetivamente, não apenas executar. Regime de externato	Distanciamento/ausência da família. Autocobrança excessiva gera impactos negativos.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas.

Considerando que um dos aspectos promotores do otimismo é a propagação de situações que estimulem padrões de pensamentos que promovam a valorização do passado (Schneider, 2001), se observa no curso, com base nos itens elencados nas entrevistas, que este é um fator presente no curso.

O contato com os depoimentos de quem atuou na corporação no passado e que já está na reserva, segundo as entrevistas, resulta na compreensão de que as experiências do passado, ainda que algumas vezes ruins, contribuíram para a situação favorável vivenciada atualmente. Os símbolos utilizados, aspecto inerente ao militarismo, também são apontados como forma de fortalecimento do sentimento de pertencimento e valorização da história da corporação.

É ressaltado que esse contato com vivências de militares que atuaram em outros períodos da corporação remete ao desejo de sempre se tentar buscar o melhor, conforme evidenciado no seguinte trecho (entrevistado CadY, primeira entrevista):

Então você sente que não é só um ambiente de trabalho, é uma família, que vai ter sempre alguém buscando para melhorar para o próximo, então pensamos em qual vai ser minha contribuição para o próximo.

Ao abordar as questões sobre o otimismo, um item que foi frequentemente levantado é a dificuldade em lidar com as diferentes questões advindas do regime de internato (convivência com pessoas diferentes, ausência da família etc.). Este ponto foi comentado por diferentes entrevistados, sobretudo quando questionados acerca da possibilidade de apreciação do presente durante a formação, conforme exemplificado neste trecho:

(...) Às vezes a gente precisa de muito menos. E o que importa é a família. O que mais faz falta é a família... Aquele cheiro de casa, você não tem mais. E você vê que é aquilo que recarrega as energias. É aquilo que você precisa para, ufa, vou respirar fundo, vou recarregar minha pilha, minha bateria, e é que aqui você não tem tempo para isso (CadY, primeira entrevista).

Ainda em relação à forma como as vivências do curso impactam nas percepções de valorização do presente, item que tende a interferir no otimismo, foi percebido por diferentes entrevistados uma modificação determinada pelo curso em relação aos aspectos considerados importantes no cotidiano:

Sim, porque, por exemplo, tu passa por muitas coisas e, às vezes, aquilo que tu não dava tanta importância passa a dar mais valor, então, aqueles pequenos agrados, eu acho que posso dizer assim, tu vai dando mais valor àquilo (CadZ, primeira entrevista).

Sobre outras situações que remetem à valorização do presente durante o curso, os entrevistados citam comemorações dos aniversariantes e formaturas, assim como momentos como os ritos de passagem (primeira vez que é usado uma farda diferente, por exemplo). Este trecho da entrevista do CadW exemplifica isto: “em momentos mais especiais assim a gente sempre se dá conta da onde a gente está”.

Ainda sobre o internato, mais de um entrevistado descreve as dificuldades de relacionamento que dele decorrem, pois, segundo ele, a convivência direta vai “saturando”, seja pelo distanciamento da rotina familiar, seja pela limitação da privacidade.

Tal aspecto fica ainda mais demarcado com base na segunda entrevista conduzida no oitavo mês de curso, em que diferentes entrevistados comentaram a interferência positiva no otimismo, sobretudo no que diz respeito à apreciação do presente, após estarem no regime de externato.

Diferentes entrevistados manifestam que o internato, no período da vida em que se encontram os cadetes, pode ser prejudicial para as demais dimensões de suas vidas. Segundo apontado por mais de um entrevistado, considerando a faixa etária dos alunos da turma, muitas

outras responsabilidades existem (filhos e família são citados por alguns) e, para eles, o distanciamento destas pode, inclusive, impactar no próprio desempenho no curso.

Sobre as diferentes implicações do regime de internato nas relações, o que pode impactar no otimismo, o CadY (segunda entrevista) destaca:

(...) O internato estreita os laços, só que a partir do momento quando ele passa a ser muito longo, você começa a ver defeitos, você começa a ver coisas que vai afastando aquilo que você construiu no passado, e aí acaba criando aquele ranço generalizado e que o excesso do internato faz as pessoas se afastarem.

O momento que antecede a realização da segunda entrevista, marcado pela progressiva migração para o externato, é descrito como um período que amplia a possibilidade de apreciação do presente. O curso também é identificado como um caminho à realização de um sonho para alguns, assim como uma etapa necessária ao exercício de uma profissão por eles considerada muito boa e com potencial de realização:

(...) Eu tenho total convicção de que eu estou numa carreira muito boa, consigo me realizar profissionalmente onde eu estou, não vou dizer para ti que o curso em si é às mil maravilhas, que a gente vive pra isso aqui, é a nossa vida o corpo de bombeiros, meio que não tem muito tempo para outra coisa a não ser o curso em si, mas eu não reclamo, eu sei que tem que pagar essa etapa, não sou de reclamar, eu vou meio que pensando, vou deixar para ser feliz quando eu chegar no objetivo, ou eu vou ser feliz durante o processo, eu sou da opção de tentar ser feliz durante o caminho (CadZ, segunda entrevista).

Sobre espaços para reflexões positivas, aspecto que segundo Schneider (2001) tende a impactar positivamente no otimismo, os entrevistados comentam que são poucos os momentos com este intuito proporcionados durante a formação (citam como exemplo conversas com a pedagoga). Desta forma, diferentes estratégias são utilizadas para ter este espaço para autorreflexão: momentos de higiene, durante o serviço de sentinela e os deslocamentos para suas cidades de origem aos finais de semana são alguns dos exemplos apresentados.

Como estratégia para tentar manter o otimismo mediante a todos os desafios enfrentados, alguns comentam que buscam lembrar do percurso e da “batalha” para chegarem a este momento. Outros destacam a expectativa positiva em relação à carreira como fator relevante para o otimismo: “o próprio plano de carreira, pela questão da valorização salarial, também me deixa bastante feliz assim, eu estou completamente satisfeito com essa questão” (CadX, primeira entrevista).

Aspecto também apontado nas respostas relativas à dimensão do otimismo se refere à competitividade motivada, sobretudo, pela dinâmica classificatória do curso, já que a nota

obtida implicará na ordem de escolha entre as localidades disponíveis para atuação, assim como também na ordem das futuras promoções. O grande foco destinado às atividades avaliativas tende a, segundo diferentes entrevistados, resultar em redução da atenção às atividades do curso que não integrem as avaliações. Outro ponto abordado neste sentido é a angústia ocasionada pela expectativa gerada pela classificação:

(...) Acho que gera essa ansiedade, mas pensando racionalmente quando o cara para e reflete nos momentos no final de semana que a gente tem para refletir, a etapa eu vou ter que pagar, não adianta, só que essa falsa esperança de ficar “Ah não, talvez se eu for o primeiro eu consiga ficar perto de casa”, é angustiante (CadW, primeira entrevista).

Na segunda entrevista com o CadW esse ponto também é trazido quando o entrevistado sugere que a realização de um curso sem sistemática classificatória seria algo positivo, tendo em vista que o foco passaria a ser o aprendizado e não mais as notas. Segundo ele, ao analisar o perfil da turma (compenetrados e sérios) a exclusão do modelo classificatório não resultaria em prejuízos, uma vez que todos desejaram muito estar onde se encontram.

Outro depoimento aborda aspectos atribuídos ao curso que extrapolam a classificação por nota, demonstrando a forma como o contexto vivenciado é percebido:

(...) Acredito que como tu desempenhar aqui, dependendo do teu grau de dedicação, do network que tu vai gerar, como que vai se destacar, como tu vai ser visto inicialmente, que no curso tu é observado a todo instante, pode influenciar um preconceito, uma pré concepção de outros oficiais, de colegas de trabalho, então tu tem que se dedicar, tem que tentar absorver o máximo que tu pode. É meio impossível absorver tudo, porque é muita informação, mas tentar aprender o máximo e tentar sair daqui não cru, absorver o máximo possível, aproveitar os estágios, aproveitar as experiências fora, para que quando tu chegue a atuar de verdade, a gente sai como aspirante, que possa contribuir positivamente com que tu já aprendeu aqui e seja meio que uma base sólida, uma fundação para que gere uma boa edificação (CadZ, primeira entrevista).

A classificação como definidora de local de atuação também aparece como um item que interfere na realização de planos para o futuro, aspectos que extrapola o âmbito profissional, como destacado pelo CadY (segunda entrevista):

(...) Planos para o futuro a minha meta é tipo terminar o curso e como a gente não sabe para onde a gente vai, que cidade, eu não tenho tantos planos assim, onde é que eu vou estar que eu quero fazer em dezembro de 2025, eu não sei nem onde eu vou estar morando em dezembro de 2025, então o curso meio que eu tenho metas para viajar, fazer isso e isso, mas não aonde eu estarei.

Aspecto apontado, sobretudo por entrevistados sem experiência bombeiril anterior, é o fato de se sentirem mais otimistas conforme o curso avança, tendo em vista o aumento da confiança em se sentirem mais preparados e a maior segurança percebida para a realização das atividades. Neste sentido também é comentado o quanto o percurso tem sido, sobretudo no primeiro semestre, caracterizado por um excesso de autocobrança, o que gerou frustração e redução do otimismo conforme descrito por este entrevistado:

(...) Comparando como eu estava antes, no início, no primeiro CFO, a gente está no segundo, estou bem mais confiante, bem mais seguro também, no início eu achava que nada eu fazia certo, estava aprendendo e a gente nada começa sabendo, mas a gente se cobra, todo mundo que está aqui na carreira, que quer ser oficial se cobra muito, se cobrou para caramba, não é a toa que a gente está aqui, a gente se cobrou muito, então a todo instante a gente tem essa autocobrança, é um ponto até que às vezes eu acho que é negativo, eu tenho isso muito forte (CadZ, segunda entrevista).

Quadro 17 — Relações entre o CFO e os fatores de desenvolvimento do otimismo com base nas entrevistas

Valorização do passado	Apreciação do presente
Símbolos que remetem ao papel da profissão. Ritos de passagem. Preservação da história Cultura de valorização e homenagem aos que contribuíram. Depoimentos de quem está na reserva. Concepção do que evoluiu. Inserção do passado direciona a atuação. Ambiente de família (“sempre alguém buscando melhorar para o próximo”. CadY). Busca contínua por melhoria. Dedicação das pessoas do passado proporcionam acolhimento. São revistos erros e acertos do passado. Valorização da tradição e da história.	Sentimento de pertencimento resultante de cerimônias e rituais. Curso com enfoque mais técnico do que militar (momentos específicos para a instrução). Afinidade com as disciplinas. Distanciamento da família dificulta. Restrições na etapa inicial do curso ampliaram a valorização do que é simples. Internato curto promove união e estreita laços Período longo do internato é visto como negativo (“satura” as relações, pouca privacidade, distância da família). Sistema classificatório e elevada competitividade tira a atenção de outras dimensões da formação. Sistema classificatório gera angústia e ansiedade, reduzindo o foco no aprendizado.
Oportunidades para o futuro	Estímulo a reflexões positivas

Contato com diferentes frentes de atuação. Perspectiva de se especializarem e se vincularem a Coordenadorias distintas; Benefícios do plano de carreira. Incertezas acerca do local de atuação. Empolgação pelo que se desempenhará. Sentimento de que são aguardados. Espaço para diferentes perfis.	Conversa com a psicóloga e pedagoga. Momentos escassos para autorreflexão devido ao rigor da rotina. Estrutura de competição compromete o emocional.
--	---

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas

5.2.5 Análise das relações entre o curso de formação CFO e a dimensão resiliência com base nas entrevistas

Entre as quatro dimensões analisadas, a resiliência foi a que apresentou maior dúvida entre os entrevistados sobre a possibilidade do curso interferir ou não no seu desenvolvimento. Os diferentes fatores levantados também foram abordados de formas distintas pelos entrevistados.

Primeiramente o próprio curso, de uma forma geral, e, principalmente as dificuldades que ele impõe são apontados como desafios ao exercício da resiliência, sendo que os entrevistados irão buscar diferentes mecanismos para enfrentá-las, conforme exemplificado a seguir:

Ainda estou bem contente de estar aqui. É sempre lembrar que foi muito difícil para mim. Então, toda vez que a gente está desanimado, triste por não saber tal coisa ou tal prática que a gente não é tão bom, que está aprendendo, é lembrar que não foi fácil chegar aqui. Então, a gente vive nessa montanha russa de sentimentos, na verdade. Às vezes a gente tá muito contente, às vezes tá meio pra baixo, mas é mais ou menos isso, é só uma questão emocional se a gente analisar o racional, não mudou nada (CADZ, primeira entrevista).

A etapa inicial (primeiros meses do curso), segundo diferentes entrevistados, suscitou a necessidade de aprenderem a lidar com frustrações, considerando que, principalmente para os entrevistados sem experiência bombeiril anterior, o desempenho obtido em algumas das práticas não condizia com a expectativa de desempenho que eles esperavam demonstrar.

Embora as questões relacionadas à dimensão da resiliência tenham sido as que resultaram em maior dificuldade para os entrevistados responderem, alguns aspectos e eventos do curso foram elencados pelos cadetes como relacionados a esta dimensão:

As simulações em diferentes práticas em que, de forma intencional, a capacidade de atendimento do grupo é insuficiente (isto não é comunicado previamente). Segundo os

entrevistados, práticas como essas permitem reflexões sobre os cursos de ações e comportamentos mais indicados perante situações desta natureza (CadX, primeira entrevista). Estas dinâmicas também resultam na percepção pelos envolvidos da importância de aprenderem a lidar com frustrações, conforme segue:

Sim, uma coisa que é trabalhada que eu ainda tenho que melhorar é a questão de lidar com frustrações. Tu lida com muitas aqui e na carreira toda tu vai lidar com isso, é o que é trabalhar, (...)eu tenho que melhorar e ainda estou aprimorando é saber lidar com frustração saber que tu não vai ser bom em tudo, que tu vai falhar, que tem pessoas contando contigo e que tu pode falhar (CadZ, primeira entrevista).

A característica do curso de ser extremamente restritivo no início e gradualmente ir amenizando alguns aspectos da rotina. Segundo o CadW (segunda entrevista) tal aspecto resulta em um sentimento de maior capacidade para enfrentar outras situações difíceis.

O período da adaptação também é citado em relação a esta dimensão. Segundo o CadX (primeira entrevista):

(...) Principalmente no primeiro mês ele é feito justamente para aumentar essa resiliência. De certa maneira esse é o objetivo desse mês inicial. É perceber que a gente é menos limitado do que acha ser”.

Esta percepção sobre o período de adaptação e os desdobramentos relativos à resiliência constam em diferentes relatos como este:

Então durante esse primeiro mês a gente passou dias seguidos sem dormir, ou dias comendo muito pouco, ou dormindo em situações muito desconfortáveis, fazendo caminhadas longas. E todos esses estresses físicos seguidos de alguma instrução ou de alguma tomada de decisão, mesmo que seja pra alguma coisa pequena e que depois a gente perceba que é uma decisão que era tranquila de ser tomada, que não influenciaria tanto assim, ela faz a gente perceber que esse mês todo seguindo esse ritmo faz você se sentir muito mais resiliente depois (CadX, primeira entrevista).

A superação das dificuldades impostas pelo curso também se ampara na lembrança do esforço despendido para estarem vivenciando este momento, conforme demonstrado nesta fala: “aqui dentro é sofrido pra caramba, mas é algo que eu batalhei quatro anos aí de muito estudo.” (CadW, primeira entrevista).

São também apontadas estratégias individuais acerca da forma como encarar e superar as dificuldades vivenciadas durante a formação:

(...) Aquela expectativa de que cada dia que passou talvez seja um pouquinho ruim, mas você vai aprendendo a lidar com aquelas coisas que saíram do controle, que foram

ruins e que os novos desafios vão ser para te testar, mas que vai ficar aquela sensação de que foi bom (CadY, segunda entrevista).

No quesito do enfrentamento de dificuldades é apontado a contínua necessidade de superação, aspecto ainda mais presente para as únicas três mulheres que integram o grupo, conforme mencionado pela cadete em sua entrevista.

O desafio resultante da ausência e do distanciamento da família, situação imposta pelo regime de internato, é apontado como um dos aspectos mais difíceis para diferentes entrevistados, conforme o relato transcrito:

E o que mais faz falta é a família, a mãe, o pai, o irmão que está perto, (...) enfim, tudo isso. Aquele cheiro de casa, você não tem mais. E você vê que é aquilo que recarrega as energias. É, aquilo que você precisa para, ufa, vou respirar fundo, vou recarregar minha pilha, minha bateria, e é que você não tem tempo para isso (CadY, primeira entrevista).

A rotina de internato imposta é vivenciada de diferentes maneiras, sendo mais desafiadora para alguns alunos. Neste sentido, os desdobramentos deste aspecto do curso ocorrem de forma individualizada, assim como as formas encontradas para lidar com estas questões, conforme mencionado pelo CadW (primeira entrevista):

(...) Eu acho que é mais individual nesse momento eu sinto que tipo é mais uma batalha interna de cada um. Tem gente que lida melhor, tem gente que não lida tão bem e é incrível como de semana para semana, (a gente geralmente é liberado final de semana), recarrega as baterias e aí segunda chega mais animado e tal e daí a rotina vai te quebrando até chegar o final de semana a gente já tá querendo correr.

Especificamente para tratar sobre estas percepções em relação aos desafios impostos pelo curso não ocorreram, até a entrevista realizada no oitavo mês da formação, muitos momentos propostos para estas reflexões (exceto um ou dois momentos de conversa com a pedagoga, conforme relatado pelos entrevistados). Neste sentido, se constata que as reflexões sobre as formas como cada um está enfrentando e superando as situações às quais estão sendo expostos irá depender principalmente dos mecanismos encontrados individualmente.

O curso contempla também situações que exigem dos cadetes desenvolver a capacidade de lidar com frustrações. Outro aspecto também descrito é o estímulo ao reconhecimento das superações conquistadas, conforme consta nesta fala:

(...) Sempre quando é superada uma dificuldade maior assim é uma comoção, e vibra e não sei o que, então eu acho que isso cria um sentimento de “eu acho que agora eu criei casca”, “agora eu estou mais forte”, “se vier de novo eu arrebento”. Também no

grupo, é fomentado inclusive para que haja essa catarse coletiva (CadW, segunda entrevista).

O aspecto evolutivo do curso no sentido de gradualmente impor maiores desafios é um mecanismo que serve para gerar uma percepção de aumento das forças individuais, conforme descrito pelo CadZ (segunda entrevista):

(...) Acho que o curso em si é para isso, é para lidar com dificuldades, lidar com problemas, e se tornar cada vez mais forte, não deixar que essas adversidades te desanimem, ou que te façam querer parar, na verdade eu acho que a gente vai lidando com cada vez problemas maiores, a gente vai se tornando cada vez mais capaz e isso para mim é um resumo do que é o curso.

A percepção acerca dos impactos dos desafios vivenciados no curso na ampliação da crença na capacidade e de resistência também foi aspecto abordado pelo CadZ (primeira entrevista) que destaca que isso resultará em maior preparo para o enfrentamento de diversas situações:

Sim, acho que a questão de passar por situações extremas, ela te prepara para os diversos cenários, vai ter que enfrentar diversas situações, então o curso militar tem muita essa característica, tem que passar por situações que tu nunca pensaria que conseguiria ser capaz, Então, tu cria como se fosse uma casca, né? Tu vai se tornando mais resistente e tu pensa que tu é capaz de lidar com situações cada vez mais difíceis. É a sensação que dá.

Na entrevista (conforme trecho transcrito) também é relatado o como é percebido que diferentes atividades do curso podem influenciar no fortalecimento após o enfrentamento de dificuldades e situações adversas:

Então, eu acredito que tudo tem um propósito. Inclusive, a gente tem um serviço aqui que é a sentinela. É um serviço exaustivo, de madrugada, tem que ficar aqui, só parado, observando, vendo se tem alguma alteração. Então, é como se fosse um serviço de vigilante. É um serviço cansativo, mas eu acho que tem um intuito. Muitas vezes não acontece nada, mas é como se a gente estivesse se preparando pra ficar mais forte, pra aguentar mais, mesmo diante de todas as atividades que a gente já tem que fazer no curso a gente tem que resistir a mais isso que é o serviço, enfim a dormir pouco, então eu acho que o oficial tem que estar preparado pra isso, às vezes lidar com situações adversas (CadZ, primeira entrevista).

Sobre a capacidade de se sentir mais forte após lidar com mudanças é algo também exercitado pelas dinâmicas do curso, o que tende a ser importante ferramenta para o futuro desempenho da função, segundo o CadX (segunda entrevista):

(...) A gente é bastante treinado para se adaptar para a imprevisibilidade, quem já atuou na linha de frente percebe que acaba sendo algo que vai reverberar depois e é

importante, porque muitas vezes existe uma grande distância entre o que é recebido pela central telefônica e o que realmente acontece quando a gente chega no local. Isso é algo bem nítido assim, depois de um tempo a gente até fica mais preparado para ser surpreendido, acho que aqui no curso existe um pontapé para isso, mas que a vivência prática melhora bastante.

No decorrer da formação também é destacada a relevância dos cadetes se sentirem preparados para o enfrentamento de mudanças, tendo em vista se tratar de um elemento necessário para o exercício da função de oficial, conforme exposto no seguinte trecho (CadZ, segunda entrevista):

(...) Na verdade o que é muito frizado aqui é que tu não pode mais se acomodar e se acostumar com uma situação, é muito batido na tecla que tu vai viver em constante mudança, não só mudança no que está acontecendo, de alguma regra, mas até de município, é muito falado que oficial não consegue ficar muito tempo num só lugar.

Sobre a forma como o curso estimula uma maior agilidade de resposta a situações imprevisíveis, assim como uma rápida superação das frustrações é algo que é demonstrado na seguinte fala:

(...) Nesse sentido esse próprio estímulo à competição e as frustrações que vêm dela fazem com que (o curso é assim, tá sempre acontecendo alguma coisa) eu tenha que me adaptar de maneira mais rápida, me tornar mais pragmático e que eu desenvolva a capacidade de superação de frustração de maneira mais célere. Não deu certo o que eu queria fazer, já era, página virada, vamos para a próxima, então acho que nesse aspecto ele desenvolve bastante (CadW, primeira entrevista).

A mudança imposta pelo internato na vida dos cadetes também é um item apontado como potencial facilitador ao enfrentamento de uma situação futura na carreira que exija isto, conforme consta nesta fala do CadY (segunda entrevista):

(...) Ficar longe da família é ruim, eu nunca tinha ficado longe da família o tempo que eu fiquei aqui, então por um lado é bom, é bom porque deixa você um pouco mais seco, mais duro é bom para isso, pode ser que em alguma situação você precise realmente ficar longe da família e talvez lá na frente você não vá sofrer tanto porque você já sofreu o que tinha pra sofrer agora, mas por outro lado é ruim, porque você perde essa vivência de um tempo que não vai voltar mais, aí entra a resiliência, metas para o futuro, porque que eu estou aqui, todos esses questionamentos (...).

Quando questionados acerca de aspectos relativos ao curso de alguma forma interferirem na capacidade de se sentirem mais fortes após situações de inveja e intriga, os alunos não conseguem emitir respostas mais conclusivas, restando algumas manifestações de

maior dúvida sobre este ponto, conforme consta nestes relatos do CadX que menciona a influência do sistema classificatório e da competitividade neste sentido:

Começa todo mundo junto, mas vai ter uma ordem dentro da turma. Então o primeiro vai ser promovido, depois o segundo, e assim por diante, conforme houver vagas. E aí e isso gera um pouco do instinto competitivo que eu acho que vai um pouco de encontro a esse item (...) Mas por outro lado isso também faz a gente se tornar mais resiliente em relação a esse sentimento. Controlar, saber que apesar de ter essa competição é muito mais importante outras coisas do que quem vai ser o primeiro e quem vai ser o último dentro do curso. Tem um lado positivo e um lado negativo disso (CadX, primeira entrevista).

(...) Talvez esse não seja exatamente um ponto positivo porque isso acaba gerando uma inveja com certeza, o segundo tem inveja do primeiro, porque gostaria de ser o primeiro, o terceiro tem inveja do segundo e assim por diante, então talvez isso nos fortaleça no futuro, mas talvez não seja a coisa mais saudável do curso e ainda não é possível ter uma percepção (...) (CadX, segunda entrevista).

Para outro cadete há uma percepção de que o andamento do curso resultou em uma melhor capacidade de lidar com situações relativas à inveja e à intriga, conforme exposto:

(...) Aparece, em qualquer relacionamento humano, em qualquer ambiente, eu acho que particularmente eu estou bem melhor neste aspecto, eu sentia bem mais no começo do curso esse tipo de afetamento por intrigas e dinâmicas sociais não visíveis, não explícitas e agora eu estou bem mais tranquilo (...). Acho que por amadurecimento da turma estamos lidando bem melhor (CadW, segunda entrevista).

O CadZ (segunda entrevista) também enfatiza o quanto a dinâmica classificatória baseada em notas, a competitividade do curso e as próprias relações desenvolvidas resultam na necessidade de se lidar com situações de intrigas:

(...) Tem caras que se destacam, mas eu não vejo problema com inveja, eu acho que existe uma competitividade, porque aqui o pessoal se preocupa muito com nota, com antiguidade, o conceito de antiguidade está muito associado como você vai ficar classificado no final do curso, então as notas dependem muito disso, então eu não vejo um contexto de inveja. Inveja não, mas intriga bastante, porque tu lida com teus pares, uma coisa é lidar com alguém que é mais antigo, um superior hierárquico (...) mas sinceramente a gente está cada vez melhor de lidar com diferenças, no início era bem mais estressante, em gerava muito mais conflitos e eu acho que a gente está cada vez mais maduros nesse sentido de se respeitar, aprender a escutar, então se tem uma coisa que o curso trabalha é isso.

Sobre como a questão da inveja e intriga surge no curso e sobre as diferentes formas encontradas para lidar com isto constam no seguinte relato do CaZ (primeira entrevista):

O curso ele tenta trabalhar a união, o curso ele tenta trabalhar que o pelotão seja unido, que não dispute por nota e tudo e eu acho que na maioria das vezes eles conseguem

trabalhar muito bem isso, mas é algo muito individual que a pessoa ela traz, de eu quero ser o melhor, eu quero estar na frente daquela pessoa. E tu vai ter que lidar com isso acho que a vida toda. Intriga vai vir de qualquer lugar, proximidade, pessoas, jeito diferente de pensar, sempre vai ter divergência, é aquela pessoa que é que tu pensa da mesma forma dela aí, enfim, o que eu tento é respeitar, respeitar a diversidade de pensamentos (...).

Outros relatos apontam para o fato de não conseguirem ter certeza se sentem mais capazes e fortes após enfrentarem situações desta natureza, porém as formas de lidar com estas situações diferem, conforme descrito:

(...) Acho que fico mais forte, eu não sei, aí entra de novo que é um grupo pequeno e convivemos 24 horas por dia durante a semana inteira é impossível não ter intriga e confusão, mas eu acho que eu desenvolvi uma forma de lidar com isso, ignorar, talvez não seja a melhor coisa mas para mim foi a forma que eu aprendi a lidar para conseguir conviver, tem coisa que vai se acertar, que não dá só para ignorar e tem coisa que você consegue perceber que dá para ir levando (CadY, segunda entrevista).

Sobre o curso interferir na capacidade de se sentirem mais fortes após perdas, a maior parte dos relatos acredita que, embora seja uma questão abordada no curso em alguns momentos, este seja um item de difícil desenvolvimento em uma formação. Em relação aos momentos em que esta temática é abordada são citados os relatos de oficiais que já vivenciaram situações relacionadas:

(...) Um instrutor em específico que já teve, não sei que palavra uso, que já teve esse fardo de sofrer uma perda de um colega de trabalho em serviço de uma pessoa que era comandada por ele, ele conversou com a gente sobre e debateu sobre o assunto, trouxe o ponto de vista dele, como que ele se sentiu depois e acho que a gente nunca vai estar completamente preparado para isso né mas com certeza vai ser menos, não diria menos doloroso, mas talvez o processo seja mais facilitado devido a esse tipo de conversa aberta e franca que a gente teve previamente se um dia isso vier acontecer com alguém próximo(...) (CadX, segunda entrevista).

A questões relacionadas ao enfrentamento de perdas foram abordadas de formas distintas e em mais de um momento, conforme destacado nestes trechos:

(...) teve no resgate veicular e teve no APH também, só que foi uma situação completamente diferente, no APH foi um caso de suicídio de alguém da tropa que também era de um comandado no instrutor que ele dividiu essa experiência com a gente, de como aconteceu, qual era o caminho (...) foram experiências importantes de ser divididas assim, que eu acho que são de grande valor, que não tem uma relação direta com a disciplina mas tem uma relação direta com uma das piores coisas que podem acontecer com a gente durante a carreira, perder um colega de trabalho. (CadX, segunda entrevista)

De forma mais aprofundada foi relatado a forma como foi abordada a questão de perdas decorrentes de suicídio (sobre como evitar e como lidar), o que fica evidenciado nesta fala do CadX (primeira entrevista):

E durante o módulo de APH foi conversado bastante sobre isso, foi separado duas horas do módulo só pra conversar sobre a atenção que deve ser dada a isso, sobre como tratar as pessoas que de repente se perceber algo assim, alguém que está subordinado, como proceder, o que deve ser feito, e eu achei isso bastante importante e a gente não teve isso naquela época, então é uma mudança que eu já percebi daquela época para agora talvez em decorrência dessa fatalidade (CadX, primeira entrevista).

Em outro relato sobre o tema, um dos entrevistados ressalta que a própria experiência do curso exige um aprendizado acerca de lidar com a perda do convívio familiar. Neste sentido, ele complementa esta fala salientando a sua percepção de o as formas de lidar são de cunho mais individual:

(...) Foi essa perda assim que me vem à mente, que eu chorei bastante, que me doeu e posso dizer assim, perda de um apoio familiar, é que eu tinha a família perto, (...) constantemente via meus pais, tinha um cuidado, mas acho que não é o curso em si que te deixa mais forte para lidar com uma perda, eu acho que é tu mesmo que vai se acostumando com essas perdas que podem surgir ao longo da vida e como tu lida com elas (CadZ, segunda entrevista).

Também sobre como a dinâmica do curso pode resultar em reflexões sobre perdas e como esta poderão ser encaradas consta o seguinte relato do CadY (segunda entrevista):

(...) Pode estar ali e pode não estar e você tem que aprender a lidar com aquela falta, então quando você pensa em perder algo, você tem que pensar que você já pôde aproveitar aquilo, que você teve bons momentos, mas que nada na vida vai durar para sempre e que você tem que aprender a lidar com esse espaço vazio.

Outras dinâmicas são citadas que tem o objetivo de abordar a exposição da profissão no sentido de cada um poder representar uma perda para os familiares:

(...) Eu acredito que o curso não trabalhou, foi mais sobre a gente ser a perda para a família. Porque você está virando um bombeiro, então é sobre tu entender isso nessa profissão, tem uma praça bem ali pra registrar isso, que é a Praça dos Tombados, que são aqueles heróis que morreram em combate. Então, essa questão da perda é mais trabalhada no sentido de tu ser uma possível perda pra tua família porque quando tu tá a serviço, o que é trabalhado aqui é que tu não sabe se tu vai voltar pra casa ou não dependendo do que for a ocorrência (CadZ, primeira entrevista).

Mais informações são vistas no Quadro 18.

Quadro 18 — Relações entre o CFO e as questões do ICPT envolvendo a resiliência com base nas entrevistas

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Sentir-se mais forte após mudanças no trabalho.	Exposição a mudanças repentinas. Adaptação ao imprevisível. Agilidade de resposta nas dinâmicas. Resistência à frustração.	Distanciamento da família. Desenvolvimento de autoconhecimento. Experiências individuais pretéritas.
Sentir-se mais forte após perdas no trabalho.	Lidar com as falhas. Apoio do coletivo. Aumento gradual da dificuldade. Restrições do primeiro mês. Tomada de decisão em situações extremas.	
Sentir-se mais forte após dificuldades no trabalho.	Realização de atividades extenuantes. Desafios da rotina militar. Desenvolvimento da disciplina. Competição decorrente da classificação.	
Sentir-se mais forte após enfrentar intriga e inveja no trabalho	Lidar com conflitos. Curso trabalha a união. Conversas sobre perdas. Observação e percepção acerca do outro.	

Fonte: Elaborado pela autora.

5.3 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DO CAPITAL PSICOLÓGICO COM BASE NAS ENTREVISTAS REALIZADAS NO CFP

Os próximos tópicos apresentam os resultados com base nas entrevistas realizadas com cinco praças do CFP em dois momentos distintos do curso (novembro de 2023 e abril de 2024) relativos às dimensões que integram o capital psicológico.

5.3.1 Análise das relações entre o CFP e a dimensão autoeficácia com base nas entrevistas

O curso é indicado pelos entrevistados como um fator que interferiu significativamente em relação à crença na capacidade de cumprir as obrigações do trabalho. Este aspecto ficou evidenciado em diferentes falas, conforme o relato:

Mas o curso em si, ele me fez pegar muito amor pela profissão. Então, ele me fez acreditar muito que eu vou ser uma boa bombeira. Que eu vou ser uma boa profissional, que eu tenho tato pra isso. Até em relação ao militarismo, as coisas que a gente tem aqui, eu achei que eu não levaria jeito nenhum e eu me surpreendi porque logo nas duas primeiras semanas eu já comecei indo bem (Px, primeira entrevista).

A relação positiva com a profissão construída durante o curso também é apontada como fator que favorece a dedicação e, conseqüentemente, a crença na maior capacidade de desempenhar as atividades:

(...) Mas sim, por eu ter gostado do Bombeiro, eu acho que foi uma coisa que eu comecei a ver de uma forma que eu estou me dedicando mais ainda. Eu sempre fui de trabalhar bastante, eu não gosto de ficar parado, mas hoje eu faço as coisas que eu gosto (Pw, primeira entrevista).

Alguns entrevistados já mencionam a percepção que antes mesmo do ingresso no curso já possuíam a crença de que seriam capazes, porém, conforme o seguinte trecho, durante o curso foi percebido o quanto a execução das atividades foi acompanhada de sentimentos positivos:

(...) Claro, eu tive uma especialização aqui no curso, uma bagagem de conhecimento absurda. Se for considerar a missão específica do bombeiro, obviamente que aprendi tudo do zero, não sabia nada, mas se for uma pergunta mais sobre ter aquele sentimento que consegue fazer as coisas, assim de uma maneira geral, eu acho que eu já tinha isso (...) eu sempre fui muito de ter ímpeto de pegar e fazer as coisas. Então acho que interferiu mais de eu fazer de bom grado do que propriamente eu acreditar que eu conseguia fazer, porque eu acho que eu já tinha essa ideia de que eu conseguiria fazer as coisas (Pw, primeira entrevista).

Houve também a manifestação no sentido de o curso ter proporcionado o desenvolvimento de habilidades não apenas técnicas, mas também emocionais, o que também impacta na crença na capacidade de desempenhar a função, conforme salientado nesta fala:

(...) Àquela hora que eu fico pensando, inspiro, paro, olho, observo tudo, dá uma visão geral e aí o que a gente vai fazer? Porque você perde 30 segundos ali pra ganhar vários minutos lá na frente. Então, eu acho que foi nesse sentido de eu conseguir gerenciar melhor o meu estresse (...) isso foi diretamente ligado ao curso. Já era uma

coisa que eu tava querendo melhorar, mas acho que o curso ajudou bastante (...) E também daquela parte que, profissionalmente, eu estou bem realizado, assim, eu estou gostando bastante. Sim. Então, acho que isso ajuda até a ficar mais tranquilo (Pw, primeira entrevista).

Um aspecto que ficou evidenciado a partir das entrevistas é que, embora antes do estágio as manifestações sobre a formação indicassem um reconhecimento sobre a diversidade de conhecimentos trabalhados, a incerteza acerca da capacidade de mobilizar em ocorrências reais foi um ponto abordado por quase todos os entrevistados:

Eu acho que boas disciplinas fazem toda a diferença em termos de preparo. Claro que tem algumas disciplinas em específico que às vezes a gente passa muito rápido. A carga horária do curso ela deveria ser maior pra realmente a gente sair daqui mais preparado (...) isso não quer dizer que eu tenha convicção absoluta de que eu vou desempenhar bem o meu papel, sabe? Eu acho que talvez o que vai ajudar muito nisso vai ser o estágio, porque daí o estágio em si vai ser a prática (Px, primeira entrevista).

Outro exemplo que demonstra as dúvidas em relação à capacidade de execução no período anterior ao estágio é observado neste relato:

(...) A gente passa pelos módulos e a gente tem muitos módulos que são apenas noções daquele conteúdo o que a gente não tem tempo suficiente pra poder ter o aprofundamento de todas todas as frentes do bombeiro (...) eu acho que Isso gera pra gente um sentimento de incerteza se a gente está preparado o suficiente para o trabalho em si (...) mesmo a gente sabendo que a gente está usando as melhores técnicas e a gente está vendo sobre as melhores ferramentas, mas gente não tem essa esse parâmetro de como que é a prática em si por isso a importância do estágio (...)no estágio então a gente vai ter contato direto com a guarnição e com a rotina da guarnição e isso vai trazer um parâmetro sobre estar preparado ou não (Py, primeira entrevista).

No seguinte trecho também fica demonstrado a expectativa positiva acerca do preparo do curso para a realização do estágio, além de indicar relações desta crença positiva com uma atitude proativa:

Então, normalmente eu sou voluntário para tudo ali. Então, os instrutores também gostam disso, né? Aí acaba que eu tenho bastante contato com o material, eu tiro dúvidas além do que está sendo passado aí. Então, pô, deu para aprender bastante, sim. Claro, preciso ainda aplicar na prática, sei que não vai ser o mundo ideal da instituição, mas me sinto bem-preparado para o estágio.

A interferência positiva do curso em relação às crenças na capacidade de desempenhar as obrigações também foi relatada por entrevistados que já tiveram contato anterior com a profissão, conforme este trecho em que também é apontado que isso se deve não apenas aos conteúdos, mas também as experiências da formação:

(...) Eu percebo que a minha expectativa sobre o que eu posso fazer de diferente, de melhorar o meu serviço depois e sobre desempenhar bem eu acredito que melhorou, que foi positivo (...) eu acho que depois que eu entrei no curso, eu tive um universo de muito mais conhecimento do que eu já tinha, então acho que o conteúdo, talvez a própria vivência do curso em si fez com que eu me sentisse mais preparado para o futuro (Py, primeira entrevista).

O fato de o curso ter um papel relevante na crença dos alunos soldados em realizar diferentes atividades inerentes à função também fica evidenciado neste trecho:

Quando a gente entra nos bombeiros a gente acha que nunca conseguiria fazer determinada função, por exemplo eu tinha um pouco de receio de altura e na semana zero a gente teve que escalar, fazer certa travessia, e eu consegui fazer a travessia, foi uma experiência muito boa, foi legal, então o bombeiro apresenta e nos transforma para a gente ser capaz para determinadas atividades que antes do curso a gente achava quase impossível realizar, seja por medo pessoal, seja por não ter conhecimento para realizar (Pv, primeira entrevista).

As contribuições do curso no sentido de que cada aluno se sinta capacitado de atender as diferentes frentes de trabalho da profissão também constam neste comentário:

(...) Éramos sempre obrigados a realizar diversas atividades técnica, então todo mundo se sente minimamente capaz de atender uma ocorrência, seja de APH, seja de resgate veicular, combate a incêndio, enfim qualquer área acredito que todos nós estamos bem capacitados (Pv, primeira entrevista).

As entrevistas realizadas após o estágio demonstraram uma maior crença na capacidade de desempenharem a profissão, conforme apontado por todos os entrevistados:

No estágio todas as coisas que eu consegui pegar eu consegui desempenhar bem ou pelo menos aprender pra mim não repetir algum erro (...) então surge aquele sentimento de que depois do curso as coisas estão dando certo aos pouquinhos (Py, segunda entrevista).

A quantidade de horas e a diversidade de ocorrências também foi aspecto apontado como positivo à percepção acerca da capacidade e preparo para o exercício da profissão, conforme o seguinte relato:

(...) Eu ainda sentia um pouco de receio porque eu nunca tinha atuado com pessoas e situações reais e hoje em dia, depois do estágio eu me sinto muito mais capacitada e muito mais preparada para atuar, querendo ou não foram várias horas, no total de 17 serviços de 24 horas cada, então deu para adquirir muita experiência (Px, segunda entrevista).

Outras percepções descritas pelos entrevistados acerca do estágio também apontam para a importância da atuação coletiva, além de também indicarem a forma mais natural como perceberam a mobilização dos conhecimentos já adquiridos ao longo da formação:

(...) No estágio eu percebi que realmente o bombeiro ele é um corpo só composto de vários profissionais, então a gente tá na ocorrência, a gente não tá na ocorrência sozinho, a gente tem outros bombeiros ali junto, então essa noção de coletividade e também a noção de que aquilo que a gente aprendeu tá aqui, às vezes a gente não pensa sobre, às vezes a gente acha que esqueceu, mas tá dentro da cabeça, então na hora flui muito mais natural do que às vezes quando a gente realiza alguma avaliação prática aqui que a gente tá com receio, que a gente não sabe o que esperar(...) lá é uma coisa que naturalmente flui porque o conhecimento ele está armazenado(...) (Px, segunda entrevista).

Em relação ao item que integra a dimensão da autoeficácia que trata da crença na capacidade de adoção de novas técnicas e procedimentos, os apontamentos convergem para o fato de que o curso é muito atualizado e busca trazer o que há de mais recente na doutrina internacional. Essa característica do curso é exemplificada neste relato:

Abordou com certeza. Uma coisa que eu que eu vejo muito das disciplinas é que elas são muito atualizadas no sentido de resgate veicular foi atualizado recentemente, APH também, todo mundo fala que todo o curso muda mesmo, que vem novos estudos, novas coisas para serem abordadas. A apostila nunca é a mesma. Então, eu acho que sim, eu acho que o curso é um curso que tá bem atualizado (PX, primeira entrevista).

Os esforços necessários para que o curso traga o que há de mais recente, bem como o fato de isso ser utilizado como meio também para a atualização dos profissionais que estão nos quartéis nos quais os soldados em formação irão atuar consta neste relato:

E todo mundo se readequou para a gente poder aprender diferente hoje no curso, por exemplo a gente está aprendendo várias técnicas que vai ter que ensinar para o pessoal que está lá trabalhando já tem 20 anos de serviço e que ainda não teve contato com essas novas técnicas (...) a gente está aprendendo o que tem de mais novo na corporação (...) a gente tem que construir a partir de um parâmetro anterior, então a gente trabalhou com o APH, a gente viu que tal procedimento não funciona então muita gente já sofreu com aquilo, então se cria um conhecimento pra fazer aquilo melhorar e daqui pra frente poder ensinar os próximos. Então eu percebo essa evolução (PY, primeira entrevista).

Outro aspecto mencionado foi o fato de no estágio também ter oportunizado o contato com procedimentos e técnicas ainda não vistas, ou não desenvolvidas ao longo da formação inicial, sobretudo em termos mais práticos:

(...) A gente teve alguns treinamentos em relação a coisas diferentes que a gente ainda não tinha aprendido e não só coisas estipuladas, determinadas, mas práticas que alguns

profissionais ensinaram pra gente que ao longo dos anos eles aprenderam a fazer, sabe aquilo que não é escrito, mas que é feito, que é positivo, então a gente teve vários ensinamentos assim nesse sentido (Px, segunda entrevista).

Outro ponto destacado a respeito do estágio é o fato de ele permitir, além do contato com novos conhecimentos, também um contato mais aprofundado com as técnicas que já haviam sido apresentadas no período inicial da formação, conforme destacado:

(...) Então tiveram coisas novas que eu vi, até de módulos que eu já tinha passado aqui e de técnicas que eu não conhecia ou que eu não consegui absorver naquele momento da correria do curso, que eu consegui aprender bem acho que justamente por não ter conhecimento de um ponto, uma certa dificuldade, quando foi apresentado acho que absorvi melhor, foi o que me chamou atenção (Pw, segunda entrevista).

A atuação durante o estágio e a evolução observada também foi percebida de forma distinta de acordo com a atuação em diferentes quartéis, conforme transcrito:

No começo eu estava numa guarnição meio ruim, chatinha, ali eu não estava conseguindo evoluir direito, daí fui transferido, peguei uma guarnição mais tranquila, que eu comecei evoluir muito, me ensinava muitas coisas, técnicas (Pz, segunda entrevista).

Sobre a crença na capacidade de realização de tarefas complexas, as entrevistas convergiram para a percepção de que o curso apoiou esta crença. São apontados diferentes exemplos que também demonstram as diferentes concepções acerca do que cada um considera complexo. No relato que segue é a apresentada a capacidade de atuar em diferentes funções e o conhecimento do todo, para outro entrevistado o relato sobre aprender a liderar os pares foi trazido como uma questão complexa em que o curso o auxiliou:

E quando eu penso em complexidade eu também penso em não fazer só uma função. Conseguir fazer mais de uma função. E eu acho que o curso proporcionou isso. Porque em qualquer equipe das disciplinas que a gente tenha que fazer, a gente é dividido em várias funções e a gente rodou nessas funções. Então eu acho que isso facilita muito pra gente saber desempenhar um bom trabalho, porque a gente também sabe um pouco do trabalho do outro (Px, primeira entrevista).

Neste relato é apresentado também o entendimento de que a formação busca apresentar os cenários mais difíceis de forma a preparar para as diversas situações com as quais em algum momento estes profissionais poderão se deparar:

(...) Eu acho que a corporação entende que se a gente consegue trabalhar no pior cenário e o cenário é um pouco mais fácil, a gente vai conseguir muito mais fácil.

Então geralmente a gente vai achando que vai ter que usar toda aquela técnica e tudo mais vai chegar lá é um pouco mais simples do que parece (Py, primeira entrevista).

Sobre a crença de estarem preparados para a resolução de problemas que surjam, sobretudo por ser uma profissão caracterizada pela dinamicidade, é apresentado o entendimento sobre a experiência após a formação possuir um papel importante para o desenvolvimento dessa capacidade:

E, querendo ou não, eu acho que é inviável o curso em si, ele preparar a gente pra tudo que a profissão vai proporcionar. Então, hoje em dia, se eu me considero capaz de resolver problema, me considero capaz de resolver o básico. Mas eu acho que, querendo ou não, nada se compara aos anos de profissão e à experiência (...) é uma profissão que é muito dinâmica (Px, primeira entrevista).

O apoio e a segurança proporcionada pelos membros das guarnições em que o estágio foi realizado, assim como os conhecimentos prévios desenvolvidos no curso, influenciou na crença sobre se sentir capaz mediante situações mais desafiadoras:

Achei bem tranquilo deu para para desempenhar bem, me deparei com uma ou outra cena que já dava uma preocupação maior mas sinto que tanto pela segurança de pessoal capacitado comigo, e por tudo que eu consegui trazer do curso, eu me senti capaz (Py, entrevista 2).

A confiança na capacidade aplicação do que foi desenvolvido durante a formação também foi expressa nesta fala do Pw (segunda entrevista): “(...) é uma profissão bem dinâmica. Nunca nenhum militar vai conseguir dominar tudo, mas eu sinto que eu consigo aplicar as técnicas ali. Estou sendo muito bem formado, o centro de ensino aqui é excepcional.”

Quando questionados sobre se perceberem capazes de enfrentarem os problemas advindos da profissão e o como o curso tem se relacionado ou não com isto, os relatos também apontam para o entendimento de que a formação possibilita a resolução de algumas das situações com as quais poderão se deparar:

(...) A partir do momento que a gente tem que ser cobrado de alguma forma e que não dá pra explicar todas, porque são infinitas, um incêndio pode pegar em uma casa de formas infinitas, os traumas que uma pessoa pode ter e a situação de cada pessoa é infinito, então eu acho que no curso em si a gente foi um pouco mais doutrinado a aprender o básico para começar o estágio (...) o aprofundamento foi em algumas maneiras específicas de resolução daquele determinado problema (Px, primeira entrevista).

Também sobre se sentirem preparados para a resolução de problemas, tal aspecto é apontado por um entrevistado como algo inerente à profissão, conforme este relato:

(...) A gente tem isso, inclusive até meio icônico essa pergunta porque uma frase que a gente fala aqui é que o bombeiro é um resolvidor de problemas, a pessoa só procura o bombeiro quando tá com algum problema, e a gente tem que dar um jeito de resolver os mais diversos problemas que a pessoa pode ter, então acho que justamente o curso é feito para a gente aprender a resolver o problema (...) as missões que a gente tem que fazer e as matérias que a gente aprende é pra resolver problemas futuramente (Py, primeira entrevista).

O estágio também oportunizou para alguns entrevistados formas de analisar os comportamentos mais adequados para apoiarem na resolução das ocorrências, conforme destacado neste trecho em que é abordado a importância de assumir uma posição secundária, tendo em vista a menor experiência dos alunos-soldados:

(...) E eu aprendi também um pouco a segurar um pouquinho a onda ali para deixar as vezes o responsável que tem mais experiência tomar a frente, porque eu tenho sempre aquele ímpeto de querer fazer e aí no estágio a gente nota, cara tem que ser humilde até porque não está lidando com instrução (...) (Pw, segunda entrevista).

Sendo um dos itens que integram a dimensão da autoeficácia a perspectiva de se sentir capaz de ser criativo no trabalho, quando questionados acerca deste ponto os entrevistados destacam que, embora exista um espaço para o exercício na profissão, ela é muito mais pautada em procedimentos preestabelecidos e o curso reflete isso, conforme este relato: “Eu acho que hoje em dia eu estou me formando uma profissional muito mais prática e objetiva do que uma profissional criativa e inovadora” (Px, primeira entrevista).

Segundo os entrevistados, embora algumas disciplinas até possibilitem o uso da criatividade, o foco maior do curso é voltado para os protocolos necessários a cada situação. Este aspecto é necessário, conforme mencionado pelo Py (primeira entrevista), para fins de adequada gestão da tropa e para assegurar que todos consigam atender ao padrão mínimo esperado.

A respeito deste aspecto o entrevistado Py ainda exemplifica usando a metáfora de que os conhecimentos do curso podem ser vistos como uma “caixinha de ferramentas” e que, no momento de selecionar quais as mais adequadas para cada situação é sim necessário o uso da criatividade. Além disso ele comenta o fato de isso ser algo que caracteriza a própria profissão:

(...) Além do que tem na caixinha a gente não pode criar coisas pra caixinha, a gente não pode criar novos métodos, aliás a gente pode criar, mas isso tem que ter todo um embasamento, não é no dia a dia que a gente cria, então acho que a criatividade por um lado ela é valorizada e por outro não. Não da forma que em outras profissões em que a inovação é uma parada muito bem-vinda (primeira entrevista).

Após o estágio as entrevistas demonstraram mais acerca do papel do exercício da criatividade durante os atendimentos das ocorrências, conforme este relato:

(...) Enfim e isso acontecia muito, então acho que a criatividade ela aparece justamente no momento de observar o que está acontecendo e pensar o que eu posso fazer agora, qual que é a melhor forma de lidar com esse problema agora e fazer meu trabalho da maneira correta, bem-feita e eu acho que é mais nesse sentido, de não é ficar tão engessado, porque não tem como, cada ocorrência é uma ocorrência (...) (Px, segunda entrevista).

O Quadro 19 indica os principais itens apontados pelos entrevistados acerca das relações do curso e a dimensão da autoeficácia.

Quadro 19 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a autoeficácia

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Crença na capacidade de realizar obrigações do trabalho.	Bom desempenho nas atividades propostas; Identificação com as disciplinas e com a profissão; Desenvolvimento de habilidades técnicas e emocionais (gestão de estresse, visão do todo etc.).	
Crença na capacidade de realizar tarefas complexas do trabalho.	Incerteza sobre a capacidade na etapa anterior ao estágio devido a inexistência de parâmetros sobre o desempenho em situações reais. Mobilização mais intensa e natural durante o estágio dos conhecimentos desenvolvidos no Centro de Ensino.	Expectativa anterior sobre a capacidade de desempenho atendida ou não. Proatividade apontada como fator que retroalimenta a autoeficácia.
Crença na capacidade de adotar novos procedimentos e técnicas.	Contato com diferentes funções. Exposição a situações difíceis e complexas. Técnicas e procedimentos atualizados são ensinados na formação. Estágio oportunizou contato com técnicas distintas.	Dinamismo da profissão torna a experiência advinda do estágio ainda mais relevante. Alguns módulos com menor imersão pela limitação do tempo. O curso como mecanismo de disseminação de novos conhecimentos para os quartéis.
Capacidade de resolução de problemas no trabalho.	Foco do ensino na resolução dos diversos problemas inerentes ao exercício da profissão. Ênfase principalmente em procedimentos preestabelecidos.	
Mobilização de criatividade no trabalho.		

Fonte: Elaborado pela autora.

A literatura aponta para o fato que é um dos meios para o desenvolvimento da autoeficácia é a possibilidade de contato com pessoas experientes naquilo que se está buscando desenvolver. Sobre tal aspecto todos os entrevistados reforçaram que este item esteve muito presente durante toda a formação e que resulta em impactos positivos, conforme este relato:

(...) Por as referências estarem dando aula para a gente, temos o padrão do que é o melhor, seria o exemplo do que a corporação espera do profissional ideal naquela área, daí a gente vai somando isso a todas as áreas e depois vai percebendo o como devo ser se eu quiser ter um bom desempenho no meu serviço depois, qual é o exemplo que eu tenho que seguir (Py, primeira entrevista).

Outro aspecto sobre a instrução oportunizar o contato com pessoas que são referências na área é o fato de possibilitar um aprendizado em um nível mais especializado, conforme abordado nesta fala:

(...) A partir do momento que a gente tem contato com pessoas que realmente estão na área há mais tempo e que são especializadas naquela área, eu acho que o conhecimento passado é um conhecimento mais fino e querendo ou não a gente sabe que a gente tá aprendendo com os melhores ali, com os melhores naquilo, então acho que faz toda a diferença (Px, primeira entrevista).

Outro aspecto apontado por Py (primeira entrevista) como relevante à formação é o fato de os instrutores estarem inseridos nas rotinas operacionais das guarnições, de forma que isso também favorece o compartilhamento de vivências que efetivamente contribuirão para o exercício da função.

A possibilidade de atuar junto a pessoas experientes foi um fator também considerado fundamental para a realização do estágio de forma a permitir que fosse um período de aprendizado, conforme descrito:

(...) Esse estágio faz a gente sentir muito mais preparado e muito mais confiante por ter pessoas experientes do nosso lado, então eu acho que isso faz uma diferença enorme (...) por estar com pessoas que eu sabia que eram mais experientes do que eu, que já tinham atendido milhares de ocorrências, que já trabalhavam com isso há anos, me ajudou muito no sentido de pensar que eu não estou sozinha e de me colocar no lugar que é um lugar de aprendizado, é um local de execução, mas eu acho que mais do que tudo, é aquele local de aprendizagem (Px, segunda entrevista).

As experiências de domínio e sucesso são apontadas como uma das formas mais efetivas de desenvolvimento da autoeficácia. Este item foi o que, nesta dimensão, também obteve o maior quantitativo de apontamentos pelos entrevistados, com base na codificação realizada.

Conforme mencionado no trecho subsequente, as atividades práticas já tinham como premissa ao término terem uma avaliação acerca da execução:

Querendo ou não, nas avaliações e nos treinamentos, quanto mais a gente vai aprendendo, na avaliação final da disciplina a gente faz tudo sozinho. (...) Porque é claro que a gente não ia entrar numa casa pegando fogo no primeiro dia de treinamento, mas é algo que vai acontecendo gradual, e eu acho que essa forma gradual de chegar no final e conseguir fazer tudo sozinho, e conseguir ter essa experiência mesmo, eu acho que é bem gratificante e importante mesmo para a formação (Px1, primeira entrevista).

Além das experiências diretas serem oportunizadas na formação, há também espaço para, de acordo com a proatividade e disposição de cada aluno, ocorrer um contato ainda maior, conforme consta neste relato:

(...) Normalmente eu sou voluntário para tudo. Então, os instrutores também gostam disso. Acaba que eu tenho bastante contato com o material, eu tiro dúvidas além do que está sendo passado ali. Então deu para aprender bastante. Claro, preciso ainda aplicar na prática, sei que não vai ser o mundo ideal, mas me sinto bem preparado para o estágio (Pw, primeira entrevista).

O aspecto prático apresentado pelo curso também é exemplificado neste trecho:

(...) Tem uma introdução teórica, só que a gente é totalmente prático, a gente pega as ferramentas, executa num ambiente totalmente controlado e tudo, mas a gente realmente manuseia e aprende como é que é a prática daquilo, então eu acho que nesse sentido o curso é 100% voltado para esse objetivo de sair daqui e desempenhar a função diretamente (Py, primeira entrevista).

As experiências do estágio também possibilitaram, por meio de um processo que ocorreu de forma gradativa, uma imersão em relação ao desempenho da profissão, conforme apontado neste trecho:

(...) Depois dos meus 2 primeiros serviços, porque claro que no primeiro e segundo serviço eu fiquei um pouco mais de fora observando, querendo entender como é que realmente era e aí depois no terceiro e quarto serviço já estava ajudando mais, participando mais, então foi um processo gradativo de construção de realizar o trabalho (Px, segunda entrevista).

A diversidade nas áreas de atuação, assim como o contato com diferentes guarnições, também foi algo apontado como fator positivo durante a realização do estágio. Outro ponto destacado foi a receptividade em relação à predisposição do soldado para aprender, conforme relatado pelo Pw (segunda entrevista):

Eu tive experiência com três guarnições e de maneira geral foi excelente, sempre aprendi muita coisa, sempre fui bem recebido, pessoal também reconhece quando a

pessoa chega com vontade de trabalhar, com vontade de aprender, não teve ninguém que achou ruim essa vontade do aluno de estar indo na rua, de querer estar em ocorrência, de querer aprender.

A execução direta das atividades também foi algo oportunizado durante o estágio, conforme consta neste trecho:

(...) O militarismo tem a questão de obviamente saber quem era o mais antigo e cumprir ordem, mas justamente porque a função do estágio é a gente aprender eles deixavam muito a gente na frente, só interferiam se estivesse fazendo uma besteira ou se eu pedisse ajuda, porque, fora isso, deixavam muita coisa na nossa mão, então seja dentro do quartel, seja na rua no serviço em si, a gente teve muita possibilidade de atuar (Pw, segunda entrevista).

As vivências do estágio também ampliaram a percepção sobre a aplicabilidade do que havia sido desenvolvido na formação até o momento, conforme consta neste relato:

(...) Foi o importante para ver que realmente o curso foi bastante técnico, o que a gente aprendeu aqui a gente aplicou lá, mostrou que as instruções são bem próximas da realidade, tem coisas que você vai suprimir, que já faz automaticamente, mas os procedimentos em si, tudo realmente foi usado, (...) eu valorizo bastante o que está sendo o CFP, dá para ver que é muito técnico, que a instrução é para aprender e que o pessoal chegou bem preparado (Pw, segunda entrevista).

Quando questionados sobre o recebimento de feedbacks, os relatos são no sentido de estes ocorrerem de forma recorrente para informar sobre a correta execução de uma atividade ou mesmo sobre o desempenho coletivo. Em termos de feedbacks individualizados os entrevistados comentam que consideram que poderiam ocorrer de forma mais frequente, conforme neste trecho:

(...) Cada mês pegar todos os alunos e aí os próprios monitores darem esse feedback. Porque querendo ou não, são as pessoas que estão mais próximas da gente. Acho que não faria sentido um instrutor de uma disciplina dar esse feedback de cada aluno. Porque o aluno numa disciplina, às vezes, não é o aluno que é visto como um todo. mas eu acho que se houvesse esse momento para os nossos monitores (...) seria muito importante pelo menos ter realmente uma conversa, pra saber como o aluno está, pra saber que dificuldade que o aluno está passando, e uma conversa em que todos fossem chamados.

Outro entrevistado também destaca que ocorrem feedbacks individuais, porém de forma informal. Também é comentado que estes não ocorrem principalmente pela própria característica do curso em que existe muitos módulos e tempo limitado para a realização:

Tem de maneira informal, às vezes eles veem que algum aluno tá desculpando, tanto positivamente como negativamente, eles chegam, chamam, falam e tal, então tem esse trato, mas não tem um momento designado para tratar aluno a aluna porque é muita gente, e aqui a carga tanto de horário, quanto de matéria é absurda, então se o cara parar pra falar com o aluno o que que ele pode melhorar, o que que ele faz de bom e tudo mais, não dá, não dá mesmo (Pw, primeira entrevista).

Sobre os feedbacks acerca das atividades desenvolvidas, estes são apontados como recorrentes. Além disso, conforme salientado pelo Py (primeira entrevista), eles vão sendo gradualmente mais detalhados, conforme o aluno vai evoluindo na execução de cada atividade proposta. Outro ponto trazido é a existência de feedbacks também do pelotão em relação a cada disciplina, assim como dos instrutores em relação à turma, de forma a se buscar melhorias para ambos os lados.

Em relação ao período do estágio, embora houvesse sistemática formal de feedback, os relatos indicam que as conversas informais (sem adoção do instrumento avaliativo) contribuíram significativamente para o entendimento do que seria necessário corrigir e do que estava sendo adequadamente conduzido. Foi também apontado que nas guarnições foi observada uma preocupação em oportunizar aos soldados que se expressassem em relação ao que eles identificassem que poderia melhorar ou mesmo sobre percepções que pudessem ver de outra forma.

A percepção acerca da importância do feedback como meio para melhorias fica exposta neste trecho, no qual também consta o zelo dos profissionais em evitar críticas que não tenham tal finalidade, como também traz o Quadro 20.

Que melhorar no bombeiro em si a gente fora daqui não fala para as outras pessoas, a gente não se critica, não vamos criticar nós mesmos, só que quando a gente está aqui dentro a gente vai lá e se critica para poder melhorar e poder ser melhor, é o poder do feedback em si na verdade (...) um bombeiro sabe se o outro bombeiro está fazendo aquilo lá certo mas quando chega lá para a população o cara do caminhão ali e tal é o herói, só que a gente sabe o que é que certo e errado, então entre a gente se pode criticar para ter essa melhora entre nós (Py, primeira entrevista).

Quadro 20 — Itens relativos ao desenvolvimento da autoeficácia com base nas entrevistas

Contato com pessoas experientes	Feedbacks
Instrutores que são referência nas áreas. Contato com profissionais que indicam o modelo de atuação ideal. Oportuniza contato com conhecimento mais “fino”. Instrutores inseridos nas rotinas das guarnições, de forma que o conhecimento reflete a prática. Profissionais experientes durante o estágio possibilita aos praças se colocarem em uma posição de aprendiz.	Foco no desempenho da execução das atividades. Acontecem com frequência no que tange ao desempenho coletivo. Escassos em relação aos aspectos mais individuais no que concerne a participação no curso (tempo apontado como dificultador para isso). Eventualmente feedbacks ocorrem também informalmente. Existem feedbacks dos pelotões para os instrutores e vice-versa. O estágio contemplou instrumentos formais de feedback, porém se destacou que os feedbacks informais foram mais significativos. Houve no estágio também possibilidade de os alunos manifestarem suas percepções. Críticas e feedbacks como meios de melhorias.
Experiências de domínio e sucesso	
Aprendizado construído gradualmente, tanto no Centro de Ensino, como no estágio. Avaliações que acompanham a evolução do nível de exigência dos módulos. A proatividade foi apontada como fator que intensificou o aproveitamento destas vivências. Embora apresente introduções teóricas, o curso possui viés prático atrelado à realidade do exercício da profissão. Contato com diferentes guarnições durante o estágio. Receptividade à vontade do aluno em aprender e executar. Possibilidade de estar na “linha de frente”, ficando o aspecto hierárquico em segundo plano no estágio, tendo em vista o foco no aprendizado. Estágio proporcionou a percepção da efetividade dos ensinamentos desenvolvidos previamente.	

Fonte: Elaborado pela autora.

5.3.2 Análise das relações entre o CFP e a dimensão esperança com base nas entrevistas

Sobre a possibilidade de realização de sonhos, sobretudo relativos à profissão, os principais comentários foram voltados à diversidade de opções para especialização existente no CBMSC, proporcionando a definição de um foco e o direcionamento para este fim. O seguinte trecho exemplifica esta percepção:

Eu acredito que a realização dos meus sonhos dentro da corporação vai ser mais nesse sentido de eu ir direcionando para alguma área, por exemplo se eu quiser trabalhar no helicóptero e eu me esforçar para isso tem a chance de eu focar minha carreira nisso, eu vou ter que abrir mão de outras partes da carreira, mas se esse for meu foco, eu consigo, então isso (...) então é essa a perspectiva (Py, primeira entrevista).

A experiência do estágio também favoreceu a percepção acerca da possibilidade de realização dos sonhos no âmbito profissional. Este aspecto foi motivado pela compreensão sobre como funciona a profissão e pelo contato com pessoas experientes, conforme consta nesta fala:

(...) Mas no geral é uma fonte de renda e agora eu vejo como parte da minha vida mesmo, então acho que para os meus sonhos, tive contato com gente mais experiente, fizeram parte de força-tarefa, que já tem vários cursos, então já era uma coisa que eu queria, agora então já sei até mais um pouquinho como é que funciona com certeza favoreceu esse lado de ter um objetivo (Pw, segunda entrevista).

Sobre o papel do curso apoiar na definição dos caminhos que cada um pretende seguir, aspecto inerente à dimensão da esperança, também constam relatos que apontam para uma relação positiva:

Porque hoje em dia eu tenho muito claro na minha cabeça o que eu quero daqui do curso. Assim, o curso me fez ter isso. Eu quero completar meu curso de formação, eu quero ir para o operacional, eu não quero uma função de administrativo. Claro que se eu for pro administrativo, eu vou feliz também (Px, primeira entrevista).

A interferência do curso em relação à expectativa sobre ter a experiência necessária ao desempenho da função, é apontada como algo positivo já na primeira entrevista: “Eu acho que as matérias do curso elas foram bem construídas para que a gente consiga ter um conhecimento lá na frente para sermos bons profissionais” (Px).

Sobre a esperança de ter a experiência necessária, também foi destacado o papel do estágio neste sentido, pois oportunizou o contato com a rotina da profissão e, ao mesmo tempo, possibilitou o contato com profissionais capacitados apoiando este processo:

(...) E por estar com pessoas que eu sabia que eram mais experientes do que eu que já tinham atendido milhares de ocorrências que já trabalhavam com isso há anos me ajuda muito no sentido de pensar que eu não estou sozinha e de me colocar no lugar que é um lugar de aprendizado, é um local de execução, mas eu acho que mais do que tudo é aquele local de aprendizagem mesmo e pelo menos lá onde eu fiz um estágio eu senti assim, que não só eles tinham essa experiência, mas eles se preocupavam muito em passar essa experiência também e aí pra mim isso fez isso bastante diferença (Px, segunda entrevista).

Com base nas vivências do curso e as percepções sobre as frentes de trabalho, há também a compreensão sobre os aspectos que exigirão maior foco de desenvolvimento, conforme exemplificado nesta fala: “(...) eu estou meio que focando em alguns outros cursos.

Principalmente a parte do APH que eu não gostava, mas agora eu vejo que é inerente e que eu tenho que ser suficientemente bom” (Pz, segunda entrevista)

Embora os relatos tenham sido positivos sobre o papel fundamental do estágio para a esperança de se ter a experiência necessária para o exercício da profissão, há a percepção de alguns entrevistados sobre, dependendo dos quartéis de atuação, alguns alunos não terem vivenciado uma diversidade suficiente de ocorrências:

Até para a gente ter mais confiança, não são todas as cidades que o pessoal pegou que teve muita ocorrência, às vezes teve o azar, entre aspas, de não estar numa ocorrência que queria estar, nem todo mundo conseguiu presenciar incêndio, óbito, daí a pessoa pensa que gostaria de estar numa ocorrência dessas para saber como reagiria, estar em uma ocorrência de grande porte para saber como iria fazer, tem então esses extremos que eu sinto que faltou uns 4 ou 5 serviços para o pessoal se realizar um pouco mais na quantidade de ocorrências (Pv, segunda entrevista).

A maneira como o curso está estruturado em termos de permitir uma construção gradual do conhecimento também é um ponto apresentado como positivo à expectativa de se ter a experiência necessária para o desempenho da profissão:

Porque é claro que a gente não ia entrar numa casa pegando fogo no primeiro dia de treinamento, mas é algo que vai acontecendo gradual, e eu acho que essa forma gradual de chegar no final e conseguir fazer tudo sozinho, e conseguir ter essa experiência mesmo, eu acho que é bem gratificante e importante mesmo para nossa execução da profissão (Px, primeira entrevista).

Nas primeiras entrevistas se destacam as expectativas sobre as experiências que serão oportunizadas pelo estágio. Embora os entrevistados já comentassem que consideravam o curso completo, eles mencionaram que possuíam algumas incertezas e que acreditavam que o estágio seria importante para confrontá-las:

O estágio vai ajudar demais. (...) eu sei que eu não sou um bombeiro ainda. Principalmente no atendimento pré-hospitalar, nunca lidei com vítima toda quebrada, sangrando e tudo mais, eu acredito que na primeira ocorrência não vou estar tranquilo como se eu estivesse fazendo com minha colega de turma fazendo uma avaliação primária. Mas sim, também tem essa questão de que eu acho que vou adquirir experiência e isso de ter o estágio no meio do curso eu achei muito bom. Isso é uma coisa que vai ajudar bastante (Pw, primeira entrevista).

Sobre a relevância do estágio para a mobilização dos conhecimentos desenvolvidos consta também o seguinte relato:

A gente leva muito a sério o momento ali, só que não tem como simular a realidade de como é que é na prática mesmo, na rua. E a gente tem ideia disso, mesmo a gente

sabendo que está usando as melhores técnicas e a que a gente está vendo sobre as melhores ferramentas que tem a gente não tem esse parâmetro de como que é a prática em si, por isso a importância do estágio (...) (Px, primeira entrevista).

Sobre a etapa vivenciada no curso até o momento anterior ao estágio apresentar as diferentes ferramentas, mas ainda não contemplar totalmente a execução, também consta nesta fala:

(...) Eu acho que essa parte da experiência conforme a gente for trabalhando e usando essas ferramentas que já tem na prática a gente vai conseguindo criar mais essa experiência. Acho que aqui a vivência do curso é muito mais apresentada as possibilidades e como que a gente procede, só que não mostra o proceder em si (Py, primeira entrevista).

As entrevistas após o estágio demonstraram que as vivências deste período proporcionaram uma percepção de aquisição de significativa experiência. Neste trecho também se verifica a proatividade no sentido de se buscar esta construção a partir da atuação em um quartel que garantisse isso:

(...) Escolher um lugar assim que já fosse um pouco mais conhecido por ter mais ocorrências porque eu queria ter oportunidade de aprender mais então eu acabei estagiando ali na Palhoça porque eu já sabia que era um local que costumava ter bastante ocorrência eu queria aproveitar esse estágio para aprender o máximo possível, eu considero que eu consegui cumprir o que eu queria (...) então eu considero que foi um estágio extremamente completo no sentido que eu consegui atuar em várias áreas e realmente conseguir adquirir bastante experiência de situações diferentes que eu vivenciei (px, segunda).

Outro ponto destacado como positivo na experiência do estágio é a percepção mais realista sobre como é a atuação e como a mobilização dos conhecimentos se dá mais naturalmente do que nas dinâmicas do Centro de Ensino:

(...) Melhorou muito porque antes do estágio eu não fazia ideia de como que a minha cabeça ia funcionar numa ocorrência real e como que eu ia assimilar tudo que eu aprendi e tudo que estava acontecendo naquele momento de ocorrência e hoje em dia eu já consigo ver que é algo muito mais fluido e muito menos engessado do que eu achava que fosse (Px, segunda entrevista).

Sobre a vivência do estágio, ainda sobre o quanto ele favorece uma percepção de maior segurança, ampliando a esperança sobre desenvolverem a experiência necessária, consta:

(...) Eu acho foi ótimo porque inclusive quando me falaram que nos anos anteriores eram três, quatro e cinco serviços, a gente foi 17, vou para a guarnição agora com uma

segurança bem maior do que se a gente tivesse tirado 2 ou 3 serviços e acabou (Pw, segunda entrevista).

Após a realização do estágio também surgem indagações sobre o quanto o sistema avaliativo pode, em certos aspectos, não estar aderente às exigências reais encontradas na prática da profissão:

(...) Eu diria que 95 % das coisas que a gente aprende aqui são coisas que realmente a gente precisa para atuar lá fora, talvez 100 % das coisas que a gente aprende, mas a forma como a gente é avaliado aqui às vezes não condiz muito com a realidade lá fora, aquilo que eu falei um pouco já sobre as vezes uma avaliação prática aqui ser muito engessada, mas ao mesmo tempo é um contraditório porque ela precisa ser engessada porque se não for o aluno nem sabe como é que ele vai ser cobrado e ele não teria noção de como é que ele seria cobrado numa avaliação prática aqui para fins de nota. A gente precisa ter essa nota, pois no final a gente precisa de uma classificação, mas eu percebi que muitas vezes a forma como a gente é avaliado nas avaliações práticas não condiz muito com a atuação do bombeiro porque é mais imprevisível (Px, segunda entrevista).

Sobre o item relativo à esperança de mostrar que faz bem-feito o trabalho aos superiores, os entrevistados mencionam que este aspecto está presente no curso de formação, pois eles percebem que as observações acerca do desempenho não se restringem ao sistema avaliativo formal. O seguinte relato exemplifica esta percepção:

(...) Em relação a isso, porque a gente é avaliado o tempo inteiro. Avaliada no sentido de, quando a gente entra em forma, se a gente errar alguma coisa, alguma continência, fazer algum movimento na hora errada, a gente tá sendo avaliado. Se a gente esquecer algum material, a gente tá sendo avaliado. Se a gente vai bem ou mal em alguma disciplina, a gente tá sendo avaliado. E avaliado que eu digo não é nem em quesito de nota, mas é realmente como indivíduo, como profissional (...) eu acho que o curso inteiro, ele serve pra mostrar coisas positivas da gente, basta a gente saber aproveitar esses momentos (Px, primeira entrevista).

Com base nas diferentes percepções apresentadas, o Quadro 21 apresenta os principais itens relativos à dimensão da esperança com base nas questões do ICPT que constaram na entrevista.

Quadro 21 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a
esperança

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Esperança de encontrar formas de realizar sonhos no trabalho	Possibilidade de direcionamento da carreira para diferentes frentes de trabalho (especializações, focar no operacional ou no administrativo etc.) Identificar que outros profissionais tiveram êxito e conhecer os caminhos trilhados por eles.	Dúvida anterior ao estágio em relação ao nível de preparo para as situações reais.
Esperança de ter experiência para realizar o trabalho	Conteúdo do curso adequado ao exercício da profissão. Contato com profissionais capacitados e com predisposição a ensinar durante o estágio. Proposta do curso de evolução gradual dos aspectos teóricos e práticos. Diversidade e quantidade de ocorrências durante o estágio.	Proatividade como item relevante à obtenção de experiência. Dicotomia entre sistema avaliatório no Centro de Ensino e as exigências reais no estágio.
Formas como se pode encontrar maneiras de mostrar que faz bem-feito o trabalho aos seus superiores.	Mobilização natural do conhecimento durante o estágio. Inúmeras oportunidades de demonstrar a atuação que extrapolam as avaliações formais.	Possibilidade de exposição a maior quantitativo de experiências.

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre o desenvolvimento da esperança, se relacionando à possibilidade de proposição individual dos caminhos para o atingimento de objetivos, as respostas sobre este item remetem a alguns exemplos disso no curso, mas, de uma forma geral, apontam para a predominância no curso do estímulo aos desafios coletivos.

Embora tenha sido apontado que ocorra maior estímulo ao atendimento de protocolos e procedimentos padronizados, segundo diferentes entrevistados existe espaço para manifestações individuais de proatividade, conforme este relato:

Não, porque aqui é tudo bem estipulado, o que cada um deve fazer e o que tem que ser feito. Mas tem aquela questão de ter espaço pra proatividade, e tem muito. No sentido de se posicionar como uma pessoa mais proativa, “deixa que eu falo com a monitoria”, “deixa que eu pego isso aqui”, “deixa que eu faço essa coisa”. Então espaço para proatividade tem muito, mas basta querer, basta estar num dia bom (...) (Px, primeira entrevista).

Sobre como é a dinâmica aplicada no curso voltada aos objetivos da formação é explicado neste trecho que aborda também a influência do militarismo neste quadro:

(...) A gente vem com essa doutrina já do exército também que é lidar com a tropa em si, como são muitas pessoas de diversos níveis intelectuais e de capacidade de poder executar (...) é necessário colocar uma régua pelo menos, então quem passa muito além dessa régua positivamente é um pouco reduzido, e quem está abaixo da régua tem que dar um jeito de atingir aquela régua, para saber que pelo menos isso aqui é o mínimo que a gente consegue extrair da tropa. (...) tem algumas disciplinas que tem um protocolo, mas o protocolo é um pouco abrangente, neste sentido pode exigir um pouco de criatividade (py, primeira entrevista).

Outra característica relatada é a importância atribuída ao conhecimento técnico para a proposição de alternativas, assim como a função do objetivo comum, conforme consta neste trecho:

É existe essa visão do grupo, mas no sentido de que o grupo busca o objetivo em comum, então tem uma coordenação dentro do grupo de uma forma que todos entendam as suas próprias funções, mas que nenhuma função abafe a outra, no sentido de que se alguém é mais especializado para aquele assunto específico ele seja ouvido para a gente poder buscar o melhor possível para chegar lá (...) (Py, primeira entrevista).

Ainda sobre momentos para se manifestarem e poderem contribuir, isto é apontado como algo que também foi incentivado durante o estágio. Além disso foi apontado que o engajamento das guarnições em relação à execução de melhorias também foi aspecto que incentivou uma postura mais proativa, conforme consta neste trecho:

(...) Acho que sim porque o meu quartel em que eu fiquei e as guarnições eram muito ativos, então até as coisas das instalações do Estreito a gente mexeu muito, era toda hora, tinha sempre uma coisa para fazer, então acaba que isso incentiva o cara tomar uma atitude, ver alguma coisa que pode ser melhorada. Estimula a pessoa a pensar (Pw, segunda entrevista).

A possibilidade de propor alternativas durante o estágio como algo positivo também consta neste relato, no qual também fica exposto o quanto isto impactou na aquisição de experiência:

Eu fiquei surpreso em relação a isso, eu eu achava que chegaria lá e iria cumprir ordens, seguir bem na caixinha, chegando lá foi totalmente diferente (...) Nestas ocorrências eu tive mais experiência, mais manejo, eu considero que nessa parte eu fiquei surpreso, em geral foi isso. Só algumas vezes o pessoal não explicava o porquê, vamos fazer dessa forma. Depois eu buscava a resposta. (Pv, segunda entrevista)

Um dos itens que constam na literatura no sentido de desenvolvimento da dimensão da esperança é a identificação clara dos objetivos daquilo que é proposto. Acerca desta questão, os entrevistados destacam que, mesmo havendo as características próprias do militarismo, foi possível identificar o propósito de quase todas as atividades executadas ao longo da formação, conforme apontado na seguinte fala:

(...) o objetivo é sempre esse, por mais que não tenha algo claro do porquê, porque aqui não é assim, não tem muito do porquê que precisa fazer tal coisa, mas o objetivo é forjar bons militares, forjar bons profissionais. Então, acho que até nas nossas punições e nas coisas que não parecem ter lógica, a lógica é militarismo mesmo (...) (Px, primeira entrevista). Acredito que os objetivos eles já sejam bem claros que é realmente prestar o melhor serviço (Px, segunda entrevista).

Sobre este tema consta também um relato no sentido de destacar uma percepção de evolução no aspecto relacionado ao entendimento e a execução consciente das atividades:

(...) Acho que o curso de 10 anos atrás era totalmente execução, hoje em dia a gente faz de forma consciente, a gente sabe que tem que executar daquela forma aquele protocolo e eles nivelam a gente por protocolos para poder todo mundo sair daqui com a capacitação mínima independente da área em que é formado, só que a gente ainda assim entende o porquê (Py, primeira entrevista).

A percepção do quanto as atividades propostas, tanto durante o estágio, como no período realizado no Centro de Ensino, possuem adequado embasamento também fica evidenciado no seguinte trecho:

Tanto na parte efetiva do bombeiro, como nas rotinas administrativas do quartel, a gente nota que tudo tem um fundamento. Não só no quartel, mas inclusive aqui na formação (até na formação teve uma coisa que outra, mas eu até acho graça, nem me esquento com isso), mas no geral eu não vi nada sem fundamento, tudo foi muito bem embasado e normalmente é seguido uma instrução (Pw, segunda entrevista).

Outro aspecto previsto com potencial de desenvolvimento na dimensão da esperança é o planejamento acerca de contingências, aspecto que, conforme todos os relatos, foi muito abordado ao longo do curso. Segundo diferentes entrevistados eles foram ao longo do curso tendo inúmeras dinâmicas e vivências que oportunizaram exercitar como lidarão com os fatores imprevisíveis inerentes à profissão, conforme destacado por Px (primeira entrevista)

Então, a gente tá preparado pra que se acontecer alguma mudança, vamos seguir essa mudança, esquece tudo que a gente fez aqui, tudo que tava programado e agora é isso. Então, eu acho que pra imprevisibilidade a gente é bem preparado sim (Px, 1).

Embora a imprevisibilidade seja característica inerente à profissão, o curso também abordou aspectos que, independentemente das circunstâncias, deverão ser observados. A posição central conferida à segurança foi um exemplo citado neste sentido, conforme a seguinte fala:

(...) ao mesmo tempo que sejam imprevisíveis a gente é sempre orientado a seguir determinadas rotinas de trabalho, seguir determinados princípios que são inegociáveis. Por exemplo, a nossa segurança e a segurança dos demais seria não negociável, então é como a gente pode se adaptar às coisas que fogem da nossa alçada, e não consegue imaginar, tem como base esses princípios em que a gente deve atuar (Pv, primeira entrevista).

O estágio também possibilitou exercitar as formas de responderem a situações imprevisíveis, conforme comentário, tendo em vista a exposição a este aspecto que é inerente à atuação bombeiril:

Ocorreu bastante situações imprevisíveis, a gente é acionado para uma ocorrência e chega lá e é totalmente diferente do que nos tinham passado, então era uma loucura, porque é imprevisível, cabia a nós fazer com que aquilo fosse resolvido de determinada forma (...) isso é principalmente pela profissão que abarca muitas áreas, então muitas ocorrências, muita variedade, vai ter essas que a gente vai ficar surpreso, mas vai tentar resolver (Pv, segunda entrevista).

Sobre a existência dos recursos necessários para as atividades, embora, de uma forma geral, os entrevistados manifestem que este é um elemento que não comprometeu a aprendizagem, eles salientam que os recursos físicos poderiam ser melhores:

(...) Várias disciplinas faltam bastante coisa. Por exemplo, era pra ter 8 bolsas de APH completas, tinham 4. Era pra ter mais mangueiras pra gente treinar para combate ao incêndio. Ficavam vários alunos treinando com poucas mangueiras. Agora em corte de árvore, precisava de 12 motosserras, tinham 9 e 3 quebraram. Então, isso são só alguns exemplos de que falta material. Mas a gente sabe que não é porque os monitores não têm ciência disso, ou os instrutores não ligam, não é por causa disso. eles ligam, eles têm ciência e eles mesmos reportam esse problema. Mas é porque como a gente depende, acho que, de algo maior, do Estado, nem sempre a gente consegue os recursos necessários para cada disciplina (Px, primeira entrevista).

Ainda sobre a disponibilidade de recursos, eles pontuam que percebem que há grande mobilização para o atendimento das necessidades da formação, seja no sentido de observarem os próprios instrutores fornecerem seus próprios materiais, como também pelo apoio de vários quartéis que dão apoio para que diferentes módulos possam ocorrer.

Eles também manifestam a compreensão de que, comparativamente, a corporação de Santa Catarina possui uma situação mais favorável em termos de recursos do que a observada

na maior parte dos estados brasileiros. Além disso, eles também salientam o fato de estarem vivenciando uma evolução neste sentido, tendo em vista que, por exemplo, todos já contaram com seus próprios equipamentos de proteção já no período do estágio.

Sobre como o curso busca que eles desenvolvam as atividades, apesar de eventuais insuficiências ou inadequação dos recursos é destacado neste trecho:

(...) Acredito que os recursos que a gente tem são bem alocados (...) Também a gente tem aquela filosofia do resolvidor de problemas, uma prática em que um EPI não é o melhor ou tem uma ferramenta de cortar o carro que não é a melhor e a partir disso tem que dar um jeito de fazer com ela o melhor que tu pode, então o curso já parte dessa dessa premissa de que não necessariamente vai ter os melhores equipamentos, mas a gente tem que tentar desenrolar com eles (Py, primeira entrevista).

Sobre o período do estágio, os entrevistados relataram que os recursos disponíveis foram adequados para a execução das tarefas e para o atendimento das demandas (Quadro 22).

Quadro 22 — Itens relativos ao desenvolvimento da dimensão esperança com base nas entrevistas

Clareza dos objetivos	Formas de respostas às situações imprevisíveis
1. Propósitos das instruções foram apresentados. 2. Práticas inerentes ao militarismo são vistas tendo como o objetivo de “forjar” bons militares. 3. Objetivo finalístico é prestar o melhor serviço. 4. Evolução em relação a outros cursos: executar de forma consciente. 5. Instruções adequadamente embasadas.	1. Várias experiências buscando desenvolver capacidade de resposta à imprevisibilidade. 2. Atuação pautada em princípios inegociáveis, como a segurança de todos. 3. Estágio demonstrou o quanto há necessidade de rápida adaptação em ocorrências marcadas pela imprevisibilidade.
Definição/Proposição individual de caminhos	Recursos disponíveis
1. Ocorre em menor grau. Foco nos procedimentos e protocolos. 2. Foco maior nas construções coletivas. 3. “Espírito de tropa” próprio do militarismo (visão do grupo); 4. É estipulado um parâmetro exigido como balizador). 5. Valorização do conhecimento técnico-especializado.	1. Os equipamentos foram suficientes, mas possuem potencial de melhoria. 2. Mobilização dos monitores e envolvimento de outros quartéis para assegurar que os recursos sejam adequados. 3. Consciência acerca da evolução que vivenciaram neste aspecto.

Fonte: Elaborado pela autora.

5.3.3 Análise das relações entre o CFP e a dimensão otimismo com base nas entrevistas.

Em relação ao item da dimensão otimismo que contempla planos para o futuro, o Pw, em sua primeira entrevista salienta o quanto o clima encontrado no Centro de Ensino, marcado pela união e naturalidade das relações, reforçam a percepção positiva em relação ao futuro, conforme consta neste trecho: “Acho o clima de trabalho no Bombeiro um clima, assim, mais de união, uma coisa muito propícia para você se desenvolver”.

Outro aspecto que foi apontado como positivo para a percepção de planos para o futuro é o fato de ocorrer identificação com as disciplinas, pois isso interfere, conforme Px (primeira entrevista), na visão positiva que se tem em relação ao exercício da profissão:

(...) Mas eu acho que as disciplinas que realmente eu gostei ou que o aluno gosta, eu acho que elas fazem ter mais gosto pela profissão, porque querendo ou não, se você passa o curso inteiro e o aluno não se identifica com alguma disciplina, pelo menos uma, aquilo não dá um gás assim pra fazer a profissão, (...).

O mesmo aspecto relativo ao bom desempenho do curso impactar em uma expectativa positiva acerca do futuro na profissão é expresso pelo Pw (primeira entrevista):

Acho que não é ser metido eu achar que eu estou indo bem no curso. Estou quase sendo um bom bombeiro. Então isso é uma coisa que me anima bastante, que eu quero fazer a diferença na corporação mesmo (...) Eu acredito que eu vá bem na carreira. Tenho muito a aprender ainda, mas por gostar, por me dedicar, por ter ali um certo pendor para a área, eu acho que tenho essa perspectiva de que virão coisas boas aí.

O fato de a percepção do desempenho ter impactos no otimismo é apontado por Pz ao comentar, na primeira entrevista realizada, que percebeu variações no seu otimismo decorrente de ter iniciado o curso com uma expectativa mais alta em relação ao seu desempenho. Tal aspecto também interferiu na sua percepção acerca de que as coisas poderiam dar certo, conforme este trecho:

(...) Quando eu tirei a primeira nota baixa fiquei muito mal, pensei não vai dar certo, daí eu percebi que é normal, as coisas tendem a dar certo, de estar aqui buscando, treinando, então não mudou, foi só uma variação de estar cansado, um pouco, mexe muito com a pessoa. (Pz, primeira entrevista).

As vivências oportunizadas pelo curso de formação também interferiram sobre os planos para o futuro do Pv, conforme consta neste trecho:

Com certeza, a princípio eu nunca quis ser bombeiro, eu estudava para carreiras policiais, mas estar nos bombeiros meio que virou uma chave e eu percebi que agora eu vou levar muito mais em consideração o fato de me tornar um bombeiro de carreira, prestar concurso para oficialato e continuar na carreira de praça.

Sobre acreditar que coisas boas acontecerão e sobre ter expectativa que tudo dará certo, o Py (primeira entrevista) destaca o quanto o exercício da profissão será caracterizado por momentos de intensa carga emocional, tanto positiva (ele cita o exemplo de acompanhar um parto), como negativa (exemplifica apontado ocorrências com óbitos). Sobre isso, ele pontua que entre estes altos e baixos o resultado será um montante positivo.

Quando questionado sobre expectativa acerca de que as coisas darão certo, o entrevistado Pw (segunda entrevista), comenta acerca do seu entendimento de que, apesar de saber que poderão surgir adversidades, ainda assim percebe de uma forma positiva o que está por vir:

(...) Tudo dará certo é um pouco complicado, já sou um pouco calejado e a gente sabe que a vida em um estalo muda tudo, mas então eu sou meio reticente em falar que tudo vai dar certo, mas eu acredito que as coisas por mais que tenham dificuldade ao longo do caminho, eu acredito que eu estou no lugar certo e que vai dar tudo certo.

Da mesma forma o Pv, em sua primeira entrevista associa a realização do curso a uma expectativa positiva em relação aos acontecimentos futuros da profissão:

Com certeza, a gente entra por concurso no curso de formação, a gente crê e tem esperança de que, não que vai dar tudo certo, mas que coisas boas estão vindo pra gente, que a gente está plantando, que o dia de amanhã é feito agora, a gente tá produzindo e trabalhando para que dê tudo certo quando a gente for trabalhar.

A vivência do curso e os conteúdos do curso também são indicados como um fator que, segundo o Py (primeira entrevista), aumentam a expectativa a respeito de que coisas boas ocorrerão no futuro. Este entrevistado salienta, em sua segunda entrevista, que o fato de ter conseguido desempenhar bem no estágio e aprender para não repetir algum erro resultou em um sentimento de que as coisas estão dando certo.

O entrevistado Px (segunda entrevista) também comenta sobre os impactos do estágio em relação à confiança de conseguir desempenhar a função:

(...) Antes do estágio como eu falei era tudo no campo mais teórico, o que eu tinha como base para eu saber se seria um profissional ou não eram as atividades que a gente realizou ao longo do curso, principalmente as atividades teóricas que eu acho que são muito positivas no sentido de preparar a gente, mas hoje em dia eu me sinto

muito mais confiante porque eu realmente já atuei e hoje em dia eu consigo perceber que eu realmente sou capaz de fazer isso, isso veio com a concretização do estágio.

Outro ponto comentado acerca da experiência do estágio é o fato de permitir também uma vivência em relação ao sentimento de gratidão das pessoas que recorrem, às vezes, aos bombeiros como último recurso. Este aspecto foi descrito como gratificante pelo Pw (segunda entrevista), pois para ele as vivências permitiram se desenvolver não somente profissionalmente, mas também pessoalmente, de forma que percebe que a profissão passou a integrar a sua vida.

Esta percepção de valorização da população em relação à atuação profissional também é ressaltada pelo Pz (segunda entrevista): “A gente tem reconhecimento, se sente valorizado, mesmo quando tem óbito. O pessoal tem um carinho por bombeiro que é fantástico”. Tal ponto também é comentado pelo Pv (segunda entrevista):

(...) No estágio deu para observar também que algumas ocorrências marcaram a gente de forma positiva, seja por um sorriso, ou um muito obrigado por ter ajudado, ou um agradecimento, que para a gente dá uma motivação a mais e a gente fica muito contente, mesmo não esperando às vezes.

A visão positiva intensificada pela experiência do estágio também aumenta a percepção de que será possível encontrar os mesmos fatores favoráveis no local de atuação futura, conforme este relato:

(...) Se eu chegasse em um lugar todo amarrado, não tivesse essa liberdade de contato com o pessoal mais antigo ia ser uma coisa meio complicada porque o cara fica naquela de perguntar, de tomar uma iniciativa, lá como o pessoal abraçou bastante e tudo mais eu acho que me favoreceu para o desenvolvimento, eu vi que provavelmente eu saindo daqui seja sendo o mais antigo do local que eu vá ficar, ou não sendo, eu acredito que vá ter um clima parecido de trabalho isso só facilita o desenvolvimento pessoal (Pw, segunda entrevista).

Tendo em vista a significativa positividade associada às experiências no Centro de Ensino e no quartel em que estagiou o Pw, em sua segunda entrevista, também destaca um certo receio em relação à situação que irá vivenciar após o término do curso. Apesar do receio, ele também destaca uma expectativa positiva em relação ao futuro:

(...) quartel sensacional, tanto das ocorrências, como da guarnição, agora essa ideia de me mudar para outra cidade dá um certo receio de como vai ser, de como serão as pessoas, aqui que eu já estou muito bem adaptado, mas ao mesmo tempo que dá esse receio por eu ter vivido uma coisa que eu gostei muito, me dá a esperança de que assim como eu fui bem recebido aqui e no quartel, que eu vá ser bem recebido em outra cidade que eu vá.

As vivências positivas no estágio confirmaram para diferentes entrevistados as expectativas desenvolvidas ao longo do percurso formativo. Além de citar o clima satisfatório e o ambiente agradável, também foi salientado por Px (segunda entrevista) a importância da predisposição dos bombeiros que já atuam nos quartéis em que ocorreram os estágios em apoiar os soldados durante esta etapa de vivência prática:

(...) Confirmou mesmo o que eu já acreditava antes, no sentido de ser a profissão que eu quero para mim, de trabalhar no que eu gosto, e inclusive acho que me surpreendeu positivamente ainda porque pelo menos nas guarnições que eu trabalhei foi um ambiente que foi muito legal para mim, foi muito prazeroso estar com aquelas pessoas e aí hoje em dia eu já sinto bastante falta, porque eu consegui ter além de colegas de trabalho, formar laços de amizade, então foi bem legal e mais importante do que isso foram pessoas que me acolheram muito no sentido de me ajudar e me ensinar, que eu acho que é isso que a gente precisa quando a gente está no estágio, realmente ter uma orientação e uma supervisão também porque a gente é aluno, a gente está ali para aprender, então eu considero que eu tive tudo isso assim.

O entrevistado Py (segunda entrevista), ao falar sobre os planos que possui para o futuro, embora mencione a incerteza decorrente de desconhecer o local em que irá atuar, destaca que possui o objetivo de tentar se especializar. Outro ponto por ele destacado é o fato de se sentir privilegiado por estar em uma profissão em relação à qual a sociedade possui uma visão positiva, sobre isso ele também comenta a grande responsabilidade de se manter sempre uma conduta reta para a manutenção desta imagem positiva. Neste sentido ele complementa:

(...) Eu me sinto muito feliz e honrado, só que também me sinto, não seria pressionado, mas me sinto na obrigação de ter que corresponder à altura dessa expectativa, isso já vai junto com a resposta anterior que eu falei que a expectativa é a de me especializar cada vez mais (...) (Py, segunda entrevista).

Neste item também foi apontado por diferentes entrevistados, conforme exemplificado no trecho anterior, a vontade de se especializarem em algumas áreas, tendo isso sido por eles considerado como uma oportunidade de crescimento e de se tornarem melhores profissionais.

Acerca de planos para o futuro, outro item que integra a dimensão do otimismo, é que o curso, segundo diferentes entrevistados, proporcionou uma grande identificação com a carreira. A maior parte dos entrevistados também menciona a vontade de atuar no operacional, assim como perceberem como algo positivo a escala de 24h/72h. Outro aspecto comentado por alguns é a expectativa de ingressarem no CFO no futuro, enquanto outros percebem maior identificação com a atividade fim, não tendo no momento o objetivo de futuramente se tornarem oficiais, conforme consta neste trecho:

(...) Ajudou a ter mais certeza que vou me dedicar, tentar cada vez mais melhorar profissionalmente e crescer no serviço operacional, que é o que eu quero, mesmo que demande mais tempo, uma maior dedicação, eu prefiro até ficar numa cidade pior no serviço na rua, do que ficar aqui no administrativo, serviu para ver ainda mais que o meu lugar é no caminhão, na ambulância. (Pw, segunda entrevista).

Sobre almejar a carreira de oficial, isso é encarado como uma oportunidade, pois é uma carreira com foco na coordenação das funções, diferentemente dos soldados que atuam diretamente com a execução. Tais percepções, mesmo para aqueles que já possuíam contato anterior com a profissão, foi reforçada já no início do curso, tanto por meio das disciplinas que tratam da legislação e da história dos bombeiros, como pelo contato com outros profissionais mais experientes.

Outro comentário comentado é o fato da incerteza sobre a localidade de atuação resultar em maior dificuldade para a realização de projetos, tanto na vida pessoal, como profissional. Neste sentido o entrevistado Py (primeira entrevista) destaca que sobre isso o curso permitiu maior entendimento de que as definições ocorrerão com base nas prioridades da corporação, segundo ele tudo dependerá da “movimentação do todo”. Sobre os impactos em seus projetos decorrentes da mudança de localidade o entrevistado destaca:

(...) Esse planejamento do futuro envolve a minha a minha percepção aqui mas também envolve a dela, da minha família também, que eu quero estar perto, às vezes a gente é muito tirado desses laços que a gente tem, isso acaba influenciando muito na nossa vida pessoal, porque nesse tipo de movimentação que eu vou ter que ir para um lugar ficar um tempo lá, a gente vai ter que ir, eu vou ter que abraçar essa missão (...) só que eu tenho outras pendências além do meu serviço, da minha carreira, então isso é uma coisa que o curso me deixou mais claro que eu não posso planejar muito coisas para o futuro (entrevistado PY, primeira entrevista).

A maior preocupação acerca do local onde irão atuar se amplia nas falas dos entrevistados no segundo momento de entrevistas, conforme exemplificado neste trecho da entrevista com o Py:

(...) Nesse momento a gente tem que dar uma abaixada na expectativa porque faltam 44 dias pra gente sair do curso, nem um mês e meio, e eu não tenho nenhuma noção ainda do lugar em que eu vou morar pelos próximos 3 anos, então pode ser um lugar que seja bom, pode ser um lugar que seja ruim, só que eu acho que não adianta agora a gente ficar sofrendo por esse momento.

O receio em relação à localidade de atuação, assim como a perspectiva de demora para uma movimentação futura também foi apresentado pelo Pw(segunda entrevista) que menciona o receio de “ficar esquecido”:

(...) Uma certa preocupação em relação a cidade que eu vou ficar, principalmente a longo prazo porque essa questão de movimentação é um negócio complicado, sou totalmente eufórico, tenho uma boa imagem no curso, e vou fazer por onde manter essa boa imagem, mas não sei até que ponto isso vai me ajudar a voltar para cá, ir para uma cidade boa, ou se vou ficar esquecido lá, ficar numa cidade menor e só depois de muito tempo conseguir voltar, meu principal receio é esse.

Embora saliente algumas dificuldades no planejamento pessoal decorrentes da incerteza da localidade de atuação, o entrevistado Py (primeira entrevista) também aponta para as formas como lida com esta dimensão da profissão:

Eu tenho uma expectativa para o futuro ali que as coisas não vão dar certo conforme o que eu quero mas que eu tenho um otimismo no sentido que tipo eu vou conseguir buscar extrair o melhor daquela situação que eu vou dar o meu melhor. Eu pessoalmente acredito nisso e ficou mais claro com o decorrer do curso.

Com base na análise dos pontos elencados, se observa que, embora a maior parte dos fatores que possuem impacto positivo no otimismo dos entrevistados sejam inerentes à carreira de bombeiro e às características da corporação (diversidade de atuação, possibilidade de especialização, reconhecimento da sociedade, etc.) o curso, por meio de suas dinâmicas formais ou informais, proporciona aos participantes desenvolverem uma percepção sobre estes elementos.

Cabe destacar que as relações construídas e a atuação dos instrutores, monitores e demais profissionais que acompanharam o estágio dos respondentes desempenhou um papel central nas respostas no que se refere a vários aspectos citados como o clima do Centro de Ensino, a convivência e a construção de vínculos e o acolhimento durante o estágio.

Em relação aos itens apontados como redutores do otimismo se observam aspectos relativos à falta de confiança decorrente do desempenho aquém do esperado e as incertezas em relação à localidade de atuação futura, aspecto que impactará sobretudo nos projetos de cunho pessoal dos entrevistados. Este segundo ponto tem estreita relação com o desempenho durante a formação, já que é a classificação final no curso que determinará a ordem de escolha dos locais de atuação.

Os itens apresentados representam as respostas que se relacionam às questões que compõem o inventário de capital psicológico no trabalho no que tange à dimensão do otimismo. Tendo em vista a diversidade de apontamentos que integram este tópico, o Quadro 23 apresenta de forma compilada as informações obtidas nesta etapa de pesquisa.

Quadro 23 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre o otimismo

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados pelos entrevistados
Planos para o futuro	Vontade de contribuir/deixar legado. Identificação com a profissão. Identificação com as disciplinas. Desempenho satisfatório nas disciplinas.	Incertezas sobre o futuro (localidade de atuação). Impactos das ocorrências no aspecto emocional. Desempenho insatisfatório nas disciplinas ou dinâmicas propostas. Inexperiência. Possibilidade de não atuar na área operacional. Distanciamento da família. Dificuldade na realização de projetos relativos à vida pessoal. Dificuldade de remoção no futuro.
Acreditar que tudo dará certo/Coisas boas acontecerão	Confiança na capacidade. Clima positivo do Centro de Ensino. Clima positivo nas guarnições de estágio. Relações com colegas e instrutores. Perspectiva de especialização futura.	
Visão positiva	Gratidão da população percebida durante o estágio. Visão positiva da sociedade (profissão e corporação). Escala de trabalho prevista (24h/72h). Perspectiva de carreira de oficial. Diversidade dos campos de atuação. Receptividade, acolhimento e disposição para ensinar dos integrantes dos quartéis (estágio).	

Fonte: Elaborado pela autora.

O Quadro 24 indica os principais elementos presentes no curso de formação relativos ao desenvolvimento do otimismo, conforme os relatos extraídos das entrevistas com os Alunos-Soldados:

Quadro 24 — Itens apontados pelos entrevistados relativos ao desenvolvimento do otimismo

Valorização do passado	Apreciação do presente
Vivências na semana “zero” (Memorial dos tombados) Símbolos que remetem ao papel da profissão. Conscientização sobre a construção dos antecessores sobre a imagem positiva do CBMSC e da profissão. Entendimento dos esforços dos antecessores para a situação positiva encontrada (técnicas atualizadas, EPIs disponíveis etc.)	Curso com enfoque mais técnico do que militar (momentos específicos para a instrução) Sentimento de prazer na realização das atividades A percepção sobre ser um período único na trajetória profissional A convivência e construção de laços Sentimento de união do pelotão Realização de campeonato estimulando a integração. Estímulo positivo dos monitores, sobretudo pelo exemplo de experiência e amor à profissão. Restrições na etapa inicial do curso ampliaram a valorização do que é simples. Preocupação acerca do desempenho para fins de classificação. Escala de trabalho durante o estágio Predisposição em ensinar das guarnições durante o estágio. Proatividade do entrevistado.
Oportunidades para o futuro	Estímulo a reflexões positivas
Contato com diferentes frentes de atuação Perspectiva de se especializarem Possibilidade de ascensão e de ingresso no CFO Percepção de que serão reconhecidos caso se destaquem.	Conversa com a psicóloga Reflexões em dinâmicas na semana zero

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme já verificado no tópico anterior, as relações positivas apresentaram centralidade nas respostas, sobretudo quando questionados sobre o item “apreciação do presente”. Termos como “união”, “integração”, “construção de laços”, exemplificam este

aspecto. Embora o curso não negligencie o militarismo, o fato de as instruções possuírem um enfoque mais técnico também foi apontado como positivo pelos entrevistados.

A valorização do passado, assim como a percepção acerca de oportunidades, estão presentes na formação, seja por meio de dinâmicas formais, sobretudo na semana de adaptação, seja pelo repasse feito neste sentido pelos instrutores e monitores.

No que tange à valorização do passado, é exposta nas entrevistas que durante a formação é observado que a situação favorável vivenciada hoje pelo CBMSC, seja em termos de imagem social, seja em termos de condições de trabalho e recursos, resultou dos esforços dos antecessores. Neste sentido, diferentes entrevistados destacaram que percebem que cabe a cada um também construir um legado a fim de contribuir para a melhoria da Corporação.

Com base nas entrevistas, se percebe que o curso tem relações com o otimismo dos praças participantes, tendo em vista que, conforme os relatos, ele promove diferentes vivências e dinâmicas que possuem impacto positivo em relação à expectativa otimista sobre o exercício futuro da profissão. Embora o curso contemple estes aspectos, se percebe as gradações de como cada um reage aos estímulos propostos, demonstrando a interferência das características individuais dos entrevistados.

5.3.4 Análise das relações entre o CFP e a dimensão resiliência com base nas entrevistas

Quadro 25 — Itens apontados pelos entrevistados relativos às questões do ICPT sobre a resiliência

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Sentir-se mais forte após mudanças no trabalho.	Dinâmica de aumento progressivo do nível de dificuldade.	Sentimento de maior força física e emocional a partir das vivências.
Sentir-se mais forte após perdas no trabalho.	Desafios físicos, psicológicos e mentais que preparam para adversidades.	Apoio do grupo nas operações e no âmbito pessoal (“espírito de corpo”) para o enfrentamento/superação de perdas e dificuldades.
Sentir-se mais forte após dificuldades no trabalho.	Simulações envolvendo cenários de alta dificuldade.	Percepção de que a capacidade de usar as dificuldades e perdas para o crescimento é algo já desenvolvido antes do curso.
	Exposição a várias situações de mudanças que preparam para a imprevisibilidade.	

Questões relacionados ao ICPT	Pontos de interferência positiva apontados pelos entrevistados	Outros aspectos levantados
Sentir-se mais forte após enfrentar intriga e inveja no trabalho.	Curso aborda aspectos relativos a perdas, gera discernimento, mas não prepara. Comparação advinda do sistema classificatório como fator de inveja. Pensar como pelotão e nos objetivos coletivos como forma de lidar com a inveja e intriga.	Mudanças em âmbito pessoal (percepção de que ser bombeiro é um estilo de vida)

Fonte: Elaborado pela autora.

Em termos de resiliência, os entrevistados apontam uma interferência positiva do curso. Alguns dos fatores apontados são o conhecimento técnico para enfrentamento de diferentes situações, a construção do entendimento acerca da importância do apoio do grupo e os próprios desafios propostos.

Segundo diferentes entrevistados, a formação proporcionou uma percepção de aumento da força emocional e física, o que, como consta no trecho seguinte, decorre tanto dos desafios impostos pelo curso, quanto das vivências e erros individuais:

Eu era uma pessoa muito mais fraca, eu acho que mentalmente e fisicamente também, os dois, então, o curso, ele, com as experiências que ele me proporcionou, ele fez eu ter mais conhecimento técnico, fez eu ter mais resiliência, principalmente falando no lado emocional, (...) hoje em dia eu me considero muito mais resiliente, assim, eu acho que o curso me forjou nesse lado mais maduro mesmo e também no físico, (...) Eu acho que o curso me faz mais forte o tempo inteiro. Eu percebo nitidamente aquilo que eu já falei, como eu era no começo do curso e como eu sou agora. e isso foi graças a erros que eu cometi (...), mas também as situações que o curso me proporcionou, principalmente aqueles desafios que foram difíceis pra mim (Px, primeira entrevista).

O fato de o curso ter um aspecto progressivo em termos de dificuldade também é apontado como um fator que favoreceu o enfrentamento das dificuldades apresentadas durante a formação. Tal aspecto é destacado como um fator positivo:

Começa difícil, mas a gente é muito doutrinado, eu gosto muito disso no curso, a começar fácil e terminar difícil, e aí continuar no difícil. Então essa progressão da gente chegar no difícil e conseguir sempre manter esse nível de dificuldade, treino fácil, não, treino difícil, prova fácil. Porque não é que a prova é fácil, mas é porque o treino é tão difícil que a prova fica fácil (...) Eu acho que o curso, ele por si só, proporciona muitos desafios. Físicos, psicológicos, mentais, desafios em relação à falta de sono, à rotina, regramentos. Eu acho que tudo isso, no final das contas,

fortalece. Fortalece muito, assim. Faz a gente ser mais preparado para as adversidades que possam vir a vir, tanto da profissão, quanto da vida mesmo (Px, entrevista 1).

A semana zero também é apontada como uma preparação às adversidades da profissão:

(...) a gente começa a encarar a carreira aqui, a gente está sempre no sentido contrário do que a população vai, por exemplo está pegando fogo todo mundo foge, a gente vai, então a gente tem que estar um pouco mais preparado a lidar com as situações adversas como frio, como fome, como sono e poder desempenhar o melhor possível nessa situação, então quando a gente teve por exemplo a semana zero em que a gente ficou a semana inteira aqui praticamente dormindo 4 horas e foi direto fazer um monte de coisa e tudo mais. Eu Acredito que faz parte da nossa formação a gente tem que aprender a lidar com essa situação (Py, primeira entrevista).

Também sobre os desafios físicos e emocionais vivenciados na formação e sobre a relação estabelecida entre esses e a carreira de bombeiro há o seguinte relato do entrevistado Py:

O cara tem que aprender a aguentar frio, o cara tem que aprender a deixar a mãozinha doer lá, a sentir dor no músculo, a aguentar, tentar superar o limite ali, porque é pela atividade que o cara desenvolve. Se fosse uma carreira diferente, mas o cara tem que cuidar dessa questão do estresse, do físico e tudo mais. Então, todas as atividades que eu fiz, eu vi o propósito (primeira entrevista).

Neste outro trecho também é destacado o papel do curso ao incentivar o apoio do grupo, o que, conforme mencionado, é um valor desenvolvido na formação e que reflete a visão da corporação auxiliando no enfrentamento de perdas e dificuldades:

(...) tu se envolve com aquilo, não tem como não, porque a gente é humano também né então às vezes a gente mostra lá que a gente é de aço, que aquilo não afeta a gente, mas quando a gente volta a gente está afetado, então o curso enfatiza - quando a gente fala do curso é a própria corporação em si, porque é um reflexo do que a corporação pensa num momento - que a gente tem que ter muito esse apoio do espírito de corpo, que é o grupo (...) tanto nessa parte da operação em si quanto na parte do pessoal em si (...) isso é um valor que é muito enfatizado, ele ajuda a gente também nessa parte das perdas, dos momentos caóticos (Py, entrevista 1).

Segundo a percepção do entrevistado Pw (segunda entrevista), embora as vivências do curso contribuam para a melhor capacidade de se sentir mais forte após enfrentar perdas e dificuldades, ele também aponta o papel de suas vivências anteriores neste sentido:

Eu considero isso para a vida na verdade que as perdas, por mais que na hora sejam complicadas, se a pessoa não jogar a toalha ela cresce de certa forma, amadurece mais, já era uma coisa que eu tinha consolidado em mim, obviamente as dificuldades da ocorrência e tudo mais eu vejo que ajuda, mas já é um sentimento que vem de antes, com outros perdas, outras dificuldades que eu enfrentei do que propriamente no

estágio que foram dificuldades da experiência mesmo, ajuda, toda vez que eu tive alguma dificuldade na ocorrência eu busquei entender o que que eu errei, melhorar aquilo e não repetir o erro. (...) em relação a usar a dificuldade para crescer acho que vem da vida, já vem de antes do curso. Enfrentar dificuldades e perdas e conseguir crescer com isso (Pw, segunda entrevista).

Outro ponto elencado por um entrevistado que já possui contato prévio com a profissão é o fato de o curso de formação preparar para os cenários mais difíceis:

É um cenário que seria um cenário muito ruim, um dos piores cenários que a gente poderia pegar porque eu acho que a corporação entende que se a gente consegue trabalhar no pior cenário, no cenário que é um pouco mais fácil a gente vai conseguir muito mais fácil. Então geralmente a gente vai achando que vai ter que usar toda aquela técnica e tudo mais vai chegar lá é um pouco mais simples do que parece (Py 1, primeira entrevista).

Sobre o curso possuir relações com a percepção de maior força após o enfrentamento de mudanças, os relatos são no sentido de o curso proporcionar várias situações que preparam para a imprevisibilidade, conforme este relato:

Então acho que a todo momento, apesar de ser tudo muito bem calculado e tudo bem delimitado, a gente é preparado para tudo pode acontecer, inclusive nada. Então, a gente está preparado pra que, se acontecer alguma mudança, vamos seguir essa mudança, esquece tudo que a gente fez aqui, tudo que tava programado e agora é isso (...) Tudo pode acontecer, inclusive nada. Mas esteja preparado para tudo acontecer. Então aqui a gente percebe às vezes as coisas que mudam e volta a ser o que era antes e aí muda de novo. Então a gente acaba que fica preparado para as mudanças e para o imprevisível também (Px, entrevista 1).

Diferentes vivências trazidas pela formação também preparam para as mudanças que são inerentes à carreira, conforme salientado no relato:

(...) não que o curso tenha um módulo específico para preparar a gente para isso mas a própria vivência tem sim e a gente já se prepara para isso: (...) a gente vem pra cá e não sabe o horário que vai embora, então isso já é uma coisa que já começa a fazer com que a gente se prepare para futuramente (...) eu estou aqui hoje mas pode ser que daqui a alguns meses eu esteja em outro lugar (...) Eu vou ter que dar um jeito de mudar totalmente a minha vida, eu não estava contando com isso, a gente aprende que o bombeiro ele acaba virando muito além do emprego, é um estilo de vida (...) (Py, primeira entrevista).

Outro item questionado em relação à dimensão da resiliência é sobre a formação de alguma forma interferir na percepção de maior força após o enfrentamento de intrigas e inveja. A respeito deste item a maior parte dos entrevistados não apontou para uma resposta conclusiva, porém diferentes relatos são no sentido de tentarem encontrar formas para lidar com estes sentimentos durante a formação:

Formas de lidar, com certeza. As intrigas e invejas acontecem, mas eu não vejo nem tanto como uma inveja maldosa, não é algo maldoso, é algo simplesmente no sentido de comparação. É inevitável a gente não se comparar aqui, porque a gente está atrás de, querendo ou não, ficar entre os primeiros para poder escolher, a gente quer ter uma oportunidade de escolher uma cidade boa (...) (Px, primeira entrevista).

Neste item também há um destaque para o aspecto do quanto o “espírito de corpo” fomentado na formação também remete a uma redução de impulsos de caráter individual, como a inveja e a intriga, em prol do objetivo coletivo:

O curso ele é feito no sentido que a gente tem os nossos próprios pelotões, é ao máximo é feito que a gente se sinta um pelotão, não existe individuais ali, isso na verdade vem do militarismo (...) meio que isso vai virando um consenso entre a gente e a gente vai aprendendo, então essas intrigas elas são constantes só que a gente tem que tentar sempre, para entregar o melhor para o nosso objetivo ali, pensar isso. Então a gente é bem fomentado a resolver as coisas entre a gente. Tem que poder conversar para resolver, para poder ter o melhor desempenho no que a gente vai entregar.

Em relação ao período do estágio, os entrevistados apontam que não perceberam interferência em termos de se sentirem mais fortes após o enfrentamento de intrigas e inveja, tendo em vista que não identificaram estes sentimentos nas relações estabelecidas nesta etapa da formação.

Sobre se sentir mais forte após o enfrentamento de perdas os relatos apontaram para o fato do curso em algum momento abordar, porém apontam para o entendimento dos entrevistados de que não é possível ocorrer um preparo integral para o enfrentamento de situações desta natureza:

(...) nem concordo, nem discordo. Acho que até coloquei no formulário que era nem concordo nem discordo. Porque é falado muito sobre, é falado sobre a questão de vítimas, a questão de que a gente vai ver pessoas que vão falecer no nosso atendimento ou que vão estar falecidas antes (...) mas eu acho que não prepara porque eu acho que nada prepara, na verdade. (...) acho que no estágio a gente vai se sentir mais preparado, (...) porque só o falar, ele te ajuda, ele te cria um discernimento sobre o assunto, te faz refletir, te faz pensar, mas eu acho que o que prepara mesmo é a experiência ali (Px, primeira entrevista).

Sobre este assunto também foram mencionadas as experiências vivenciadas no período de adaptação, pois algumas foram desenvolvidas com o intuito de fomentar a valorização da vida do bombeiro. Neste relato consta uma das percepções em relação aos momentos específicos sobre o tema nesta etapa do curso: “...acho que é um assunto que eu espero não ter que lidar nunca mais. (...) E a gente tem que ter moral ali de até puxar os companheiros juntos e um apoia o outro e vai pra frente. (Pw, primeira entrevista)

Ainda sobre como o tema relativo ao enfrentamento de perdas, é comentado que no curso é enfatizada a importância de se gerenciar os riscos e garantir a segurança, conforme comentado pelo Py (primeira entrevista):

(...) é o princípio da segurança primeiro, e a gente fala muito sobre o risco aceitável, a gente pega as ameaças e a vulnerabilidade, daí as ameaças são coisas que a gente não tem muito o que trabalhar nela, pode gerenciar pouca coisa, mas a vulnerabilidade é uma coisa que a gente pode trabalhar muito.

Sobre o item que trata do desenvolvimento da resiliência, a literatura aponta para a adoção de estratégias que enfatizem a utilização de ativos e processos para a mitigação de riscos. Neste sentido, com base nos relatos dos entrevistados, se observa uma ênfase do curso em relação ao gerenciamento dos riscos e à valorização da segurança dos profissionais e da população atendida. Tal aspecto é demonstrado no seguinte trecho de entrevista em que Px aponta a sua percepção a partir de uma vivência realizada durante a adaptação:

Claro que existe acidente, existe coisas que o ser humano não consegue prever em serviço e a gente tem que estar preparado para isso, porque bombeiro é uma profissão de risco, mas também isso deixou muito claro na minha cabeça que tudo que eu puder fazer para garantir a minha segurança de quem está do meu lado, eu vou fazer. Então eu acho que essa foi a experiência mais marcante assim, que lembrou do passado de outras pessoas da corporação, como uma valorização a nossa própria vida mesmo, de não esquecer da gente cuidar da gente e dos nossos colegas também de serviço (primeira entrevista).

Neste sentido Px (primeira entrevista) comenta que, embora perceba que em todas as disciplinas ocorra uma ênfase em relação à análise de riscos, há ainda uma necessidade de maior aprofundamento sobre como os diferentes riscos poderão ser gerenciados.

Sobre o destaque em relação à análise sobre os riscos, há ainda o seguinte relato relacionado sobre como esta questão é trabalhada na formação:

(...) priorizarmos o risco, a análise do risco para nossa equipe, para nós, e como é importante a gente entrar numa cena que ela esteja o mais segura possível, mas, ao mesmo tempo, eu acho que falta a gente aprender a gerenciar de uma forma mais completa esses riscos olhando para cada disciplina (Pw, segunda entrevista).

Outro entrevistado aponta sobre a forma como o tema foi trabalhado em diferentes módulos, ou mesmo em conversas informais, tendo como base o compartilhamento das experiências dos instrutores:

(...) é fato que toda a instituição que trabalha na segurança pública tem alto índice de suicídio, é uma realidade que é bem batida durante o curso, (...) não é escondido (...)

a gente não teve uma matéria específica sobre isso (...) mas até agora a gente teve muita gente que falou sobre isso em vários módulos que a gente passou, da vivência própria mesmo, e tudo isso sempre converge para aquela coisa do sentimento em grupo (...) (Py, primeira entrevista).

Também é destacado como é fomentado o “espírito de corpo” para que se possa mais adequadamente lidar com as situações mais difíceis da profissão. Conforme consta neste trecho, há uma ênfase na importância de se conhecer os colegas de forma a melhor apoiá-los em situações adversas:

É muito enfatizado nesse sentido, ele ajuda a gente também nessa parte das perdas e dos momentos caóticos (...) o próprio espírito de corpo para ajudar aquele que está mal naquele momento, ser íntimo suficiente para saber que o meu colega hoje não não está bem (Py, primeira entrevista).

Segundo os relatos dos entrevistados, o estágio permitiu um maior contato com situações mais difíceis da profissão, como ocorrências envolvendo óbitos. Com base nisso foi possível a verificação de como cada soldado individualmente lida com isso, conforme o seguinte relato e o Quadro 26:

(...) eu não sabia emocionalmente como ia ser o conviver com um trabalho que no cotidiano aconteceriam mortes e querendo ou não situações que às vezes não resulta em morte, mas que é muito triste para para vítima e às vezes para nós que atendemos aquela ocorrência, mas eu considero que depois do estágio eu sou muito mais preparada para lidar com essa situação porque por já ter passado por isso. Já teve ocorrência que eu atendi que a vítima veio a óbito, mas eu considero que eu lidei bem com isso (Px, segunda entrevista).

Quadro 26 — Itens relativos ao desenvolvimento da resiliência com base nas entrevistas.

Utilização dos ativos e processos para mitigar riscos
Dinâmicas desenvolvidas na semana de adaptação promoveram a concepção da importância da segurança. Percepção de que há necessidade de aprofundamento sobre gerenciamento de riscos. Estímulo do “espírito de corpo” como meio de prevenção a riscos (observar o colega, conhecê-lo e apoiá-lo quando não estiver bem).

Fonte: Elaborado pela autora.

5.4 ANÁLISE DAS RELAÇÕES ENTRE OS RESULTADOS OBTIDOS NA APLICAÇÃO DO ICPT, NAS ENTREVISTAS REALIZADAS E O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NO CFO E NO CFP

Nesta seção constam as relações identificadas entre os resultados obtidos com base na aplicação do ICPT e na realização das entrevistas no CFO e CFP, além de apresentar os itens

relativos ao desenvolvimento do PsyCap presentes nas formações com base no exposto pelos entrevistados.

5.4.1 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão da autoeficácia

O fato de todos os itens do ICPT desta dimensão apresentarem escores elevados corrobora os relatos das entrevistas que apontaram para o forte enfoque técnico da formação. Neste sentido foi também a dimensão com maior quantidade de itens que apresentou aumento na segunda aplicação.

O item que trata da capacidade de encontrar diferentes formas para a resolução de problemas foi o único com escore enquadrado como médio em ambas as aplicações. Este fato corrobora as informações obtidas nas entrevistas que indicaram que, devido ao momento do curso em que se encontram, ainda não tiveram contato suficiente com ferramentas diversas que permitam desenvolver esta capacidade.

As respostas acerca da capacidade de ser criativo no trabalho e sobre a realização de atividades complexas, itens que também apresentaram escores mais baixos nesta dimensão, também remeteram a respostas que indicaram interferência do estágio ainda inicial da formação. Apesar disso, há nas entrevistas relatos das interferências positivas nestes itens, sobretudo em decorrência de experiências práticas, como o treinamento de resistência operacional (TRO) recentemente vivenciado.

As experiências que possibilitaram o exercício de comando, como algumas ações em que eles lideraram alunos do CFP, assim como a participação no TRO, são apontadas como significativas para a confiança na capacidade de cumprimento de obrigações. Este fato, somado ao aspecto técnico das instruções, conforme os relatos convergem com os elevados escores neste item obtido em ambas as aplicações do ICPT.

5.4.2 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão da esperança

A dimensão da esperança apresentou todos os itens com escores enquadrados como elevados. Acerca do item “Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no meu trabalho” ter sido o de maior escore na segunda aplicação pode ter sido influenciado pelo enfoque do curso na qualidade das instruções e no desenvolvimento técnico.

Isto também pode ter interferências no item “Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho” já que, segundo os entrevistados, eles possuem expectativas favoráveis em relação ao nível de preparo proporcionado pela formação. As vivências práticas também interferem positivamente neste item, assim como os compartilhamentos feitos pelos instrutores e colegas. Alguns inclusive mencionam que seria positivo uma antecipação do contato com os quartéis, pois isto fortaleceria estas crenças.

Acerca do item “Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho” ter sido o de menor escore” há convergência com os apontamentos dos entrevistados que relatam dificuldades de pensar sobre realização de sonhos e projetos, sobretudo em decorrência do momento do curso em que se encontram e da incerteza sobre onde atuarão.

Sobre o item “Eu posso achar formas de mostrar ao meu superior que faço bem-feito o meu trabalho” ter tido o segundo mais baixo escore, isto vai ao encontro da percepção dos entrevistados a respeito da possibilidade de ampliação de feedbacks individualizados.

Em relação ao item que trata da possibilidade de descoberta de caminhos para o atingimento dos objetivos, é manifestada incerteza, embora algumas interferências do curso se mostrem positivas sobretudo decorrentes do contato com profissionais mais experientes, o que permite que vislumbrem diversas possibilidades de trajetórias profissionais.

5.4.3 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão do otimismo

Exceto pelo item “Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho” que na segunda aplicação apresentou um escore médio, todos os demais itens desta dimensão demonstraram escores elevados em ambas as aplicações. Isto converge com os relatos dos entrevistados que indicam uma visão otimista em relação ao que estão vivenciando no curso e ao que esperam para o desempenho futuro da profissão.

com base nas respostas às questões desta dimensão se observa uma maior diversidade de elementos apontados, o que também fica evidenciado pelo elevado desvio padrão dos itens que a compõem. Além disso, também se observa uma queda em todos os itens, com exceção do “Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho”.

Nas questões relacionadas aos planos para o futuro, a crença de que coisas boas acontecerão no trabalho e de que dias melhores virão são demonstradas expectativas positivas, embora também sejam influenciadas pela incerteza sobre o local de atuação.

Sobre os elementos do curso apontados como de maior impacto nesta dimensão estão aspectos relacionados ao clima e ao acolhimento observado no CBMSC, a perspectiva de diversidade de especializações, assim como a crença que possuem no preparo satisfatório da formação. Além desses fatores, também é citado o fato de o compartilhamento das vivências de profissionais mais experientes ter influência positiva nesta dimensão.

Os principais pontos de interferência negativa apontados foram o distanciamento familiar, as dificuldades decorrentes do regime de internato prolongado (relações saturadas e falta de privacidade são exemplos informados) e a sistemática classificatória. Por outro lado, aspectos relativos à carreira e salário foram apontados como favoráveis ao otimismo.

5.4.4 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFO na dimensão da resiliência

A resiliência foi a única dimensão que apresentou escores considerados baixos em ambas as aplicações. Outro aspecto observado foi o elevado desvio-padrão, sobretudo nos itens que apresentaram menores escores: “Fico mais forte após enfrentar inveja no meu trabalho”, “Fico mais forte após enfrentar intrigas no meu trabalho” e “Fico mais forte após enfrentar perdas no meu trabalho”.

Os resultados obtidos pela aplicação do ICPT convergem com os relatos das entrevistas em relação aos itens de menor escore, já que as respostas indicaram que dificilmente o curso poderá preparar efetivamente para lidarem com perdas, assim como não percebem abordagens direcionadas às questões sobre inveja e intriga.

Sobre se sentirem mais fortes após enfrentarem mudanças e dificuldades no trabalho, são itens que, segundo os entrevistados, são desenvolvidos durante a formação. Isto converge com os escores obtidos, sendo considerados altos na segunda aplicação do ICPT.

5.4.5 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão da autoeficácia no CFP

Os escores médios elevados observados nos resultados da aplicação do ICPT convergem com as respostas às questões das entrevistas que indicam o quanto o curso é bem-sucedido no desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades que serão necessárias ao exercício da profissão com base nas percepções dos participantes da pesquisa.

Ainda que se constate nas entrevistas o caráter técnico da formação, como na primeira entrevista realizada os alunos possuíam como parâmetro para a avaliação de suas capacidades as atividades realizadas no Centro de Ensino, incertezas também foram informadas por eles acerca das suas crenças de autoeficácia. Segundo os entrevistados há um consenso acerca da qualidade das instruções, mas ainda assim surgem dúvidas sobre como reagirão em situações não simuladas.

Na segunda aplicação do ICPT se observou queda nos escores de todos os itens, o que se contrapõe às respostas obtidas na segunda aplicação das entrevistas que informaram crenças mais fortalecidas em relação aos itens desta dimensão. Acerca disto se percebe uma interferência da mudança dos parâmetros utilizados pelos respondentes: embora eles relatem que estão mais preparados após a realização do estágio, outros fatores da rotina da profissão puderam ser por eles analisados durante esta etapa da formação.

Este aspecto é evidenciado pelo item “Fico mais forte após enfrentar desafios no meu trabalho” ter sido o com maior queda na segunda aplicação. Sobre isso se constata que os desafios enfrentados durante o estágio possuem aspectos não passíveis de simulação, permitindo aos entrevistados, na segunda entrevista, terem embasamento diferenciado para a análise de suas crenças de autoeficácia.

Os itens “Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho” e “Sou capaz de resolver problemas no meu trabalho” foram os que apresentaram menor queda na segunda aplicação, demonstrando o quanto a vivência tanto no Centro de Ensino, como no estágio tiveram uma abordagem aderente à resolução de problemas inerentes à profissão. As entrevistas deram ênfase a este aspecto ao indicarem que a resolução de problemas é algo intrínseco à profissão e que isso foi contemplado nas atividades práticas e teóricas da formação.

A crença na capacidade de cumprimento das obrigações do trabalho foi o item de mais elevado escore em ambas as aplicações, confirmando as manifestações relativas ao elevado grau de preparação técnica proporcionado pela formação. Embora os relatos indiquem o papel do curso no fortalecimento das crenças de autoeficácia, se percebe a influência, tanto negativa, quanto positiva, das percepções que os entrevistados relatam que possuíam antes do ingresso na formação.

Por fim, se percebe que a formação contempla diversas iniciativas que podem ter interferido nos elevados escores desta dimensão: o objetivo central de que todos os alunos dominem conhecimentos e habilidades predeterminadas, a atualização das técnicas e conteúdos desenvolvidos, a diversidade de vivências e a prática oportunizada no período de estágio são exemplos disso.

Outro ponto também levantado pelos entrevistados é o fato de que o treinamento é voltado para situações extremas do que aquelas mais rotineiras na profissão. Tal situação é apontada como favorável para que, no momento da execução, uma vez que já se domina a prática para situações mais complexas, haverá maior facilidade na realização das atividades necessárias. Além disso, também foi destacado nas entrevistas a importância da atuação coletiva nos momentos mais críticos como um fator que favorece o fortalecimento das crenças de autoeficácia.

5.4.6 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão da esperança no CFP

As respostas obtidas nas entrevistas vão ao encontro dos altos escores obtidos no ICPT na dimensão esperança. Como fatores vinculados à formação que interferiram nesta dimensão, são apontados alguns que não constam formalmente na estrutura curricular, como a observação do direcionamento da carreira de profissionais com os quais os alunos tiveram contato, o que, segundo eles, amplia a visão acerca da possibilidade de encontrarem caminhos para atingirem os seus objetivos no trabalho.

Acerca do item relativo à esperança de ter experiência, se verifica que, tanto com base na queda do escore obtido na segunda aplicação, como pelos relatos das entrevistas, que a realização do estágio operacional resultou na percepção de novos itens que não poderiam ser analisados na primeira etapa do curso, indicando, por exemplo, alguns aspectos específicos que cada um necessitará desenvolver na profissão. Esta percepção também converge com comentários que descrevem que um quantitativo maior de serviços durante o estágio poderia ampliar este entendimento.

O contato com profissionais que, além de experientes, demonstraram interesse genuíno no aprendizado dos alunos, também foi um fator favorável à crença na esperança de ter experiência, o que pode ter interferido nos elevados escores deste item.

5.4.7 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão do otimismo no CFP

Nas questões relacionadas à dimensão otimismo do ICPT foram observados alguns pontos de preocupação pelos entrevistados, além de uma diversidade maior nas respostas

quando comparado às dimensões autoeficácia e esperança. Tal aspecto converge com o fato de que dois dos cinco itens desta dimensão apresentaram escores considerados médios.

Os itens que apresentaram escores mais baixos do ICPT foram “Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho” e “Eu espero ter planos para o meu futuro no trabalho” podem ter sido influenciados pelas incertezas vivenciadas acerca do local de atuação, assim pelo fato dos riscos inerentes percebidos na profissão.

Conforme os relatos, a incerteza acerca do local de atuação pode impactar também nos planos da esfera pessoal, assim como na expectativa do distanciamento das famílias, ocasionando uma redução do otimismo.

Constatou-se também que há expectativa favorável que podem ter se desdobrado nos escores elevados nos itens que se vinculam às crenças de que coisas boas acontecerão, de que dias melhores virão e de que o amanhã será melhor no trabalho. Embora na dimensão do otimismo o estabelecimento de causalidade não seja tão explícito, os relatos indicam que experiências proporcionadas pela formação impactaram nesta percepção (clima positivo, gratidão das pessoas atendidas nas ocorrências e de seus familiares e o acolhimento e receptividade dos profissionais do Centro de Ensino e dos quartos foram pontos levantados).

Destaca-se que, embora muitos elementos desta dimensão possam variar de acordo com a forma como cada indivíduo vivencia a formação, o fato de o curso proporcionar em seu contexto experiências que permitem o desenvolvimento de percepções positivas pelos participantes é algo identificado nas entrevistas. A identificação com a profissão, a constatação do clima positivo no Centro de Ensino, a postura dos profissionais com os quais eles têm contato durante a formação são exemplos que, embora possam não estar previstos na grade curricular do curso, possuem interferência significativa nesta dimensão.

5.4.8 Relações entre os resultados obtidos pela aplicação do ICPT e das entrevistas no CFP na dimensão da resiliência no CFP

A resiliência é a única dimensão que não apresentou nenhum item do ICPT enquadrado como elevado com base nos escores médios obtidos. Além disso, também foi a única dimensão a apresentar itens com escores enquadrados como baixos. Embora os relatos das entrevistas informem a ênfase do curso para o enfrentamento de adversidades e dificuldades (os dois itens de escore mais elevado nesta dimensão), as respostas relativas às crenças relacionadas ao fortalecimento após o enfrentamento de perdas, intrigas e inveja foram inconclusivas.

Especificamente nas respostas acerca do item relativo a se sentirem mais forte após o enfrentamento de perdas, são apontadas as iniciativas de alguns instrutores que, ao abordarem situações de perdas que já vivenciaram na profissão e como lidaram com elas, proporcionam discernimento sobre a questão. Apesar disto, os entrevistados mencionam que somente ao vivenciarem diretamente situações desta natureza é que saberão as suas reações e impactos provenientes. Também relatam que consideram que influência de vivências anteriores também poderão influenciar em enfrentamentos futuros.

Acerca de se sentirem mais fortes após enfrentarem dificuldades e mudanças, os relatos das entrevistas convergem para uma interferência positiva do curso, tendo em vista uma gama de atividades da formação que visam desenvolver esta capacidade.

5.5 OUTRAS POSSIBILIDADES RELATIVAS AO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO NOS CURSOS DE FORMAÇÃO BOMBEIRIL.

Nas seções anteriores se abordou, sobretudo com base nas entrevistas, como diferentes aspectos e práticas das formações analisadas interferem no desenvolvimento de cada dimensão do capital psicológico dos alunos participantes. A análise dos resultados permite reflexões não apenas acerca dos elementos que possuem maior impacto no desenvolvimento do capital psicológico, mas também sobre a frequência e o momento do curso em que estes estão presentes.

Considerando que aspectos específicos do curso já foram detalhados, neste tópico são apresentadas outras possibilidades relativas ao desenvolvimento do capital psicológico que, ao serem implementadas durante as formações, poderiam contribuir neste sentido:

1. Inclusão de disciplina que aborde a importância do capital psicológico, seus impactos e os mecanismos possíveis para o seu desenvolvimento;
2. Implementação de sistemática para acompanhamento dos índices individuais das dimensões do capital psicológico no decorrer das formações;
3. Análise dos resultados obtidos no item anterior e a adoção de medidas específicas para a melhoria das dimensões que obtiverem índices mais baixos;
4. Práticas que estimulem reflexões positivas;
5. Situações que despertem o sentimento de gratidão;
6. Momentos destinados à celebração das conquistas;
7. Momentos destinados ao exercício de fala e escrita sobre aspectos positivos da profissão e do percurso individual dos alunos;

8. Momentos que contemplem o estabelecimento de propósitos individuais e coletivos;
9. Desenvolvimento de técnicas para enfrentamento de perdas e do luto;
10. Implementação de sistemática de feedbacks qualificados e frequentes.

6. CONCLUSÕES

A pesquisa realizada procurou relacionar diversos aspectos que tratam das interferências do curso de formação de bombeiros e o capital psicológico dos participantes. A análise realizada com base na aplicação do Inventário Psicológico do Trabalho e das entrevistas permitiram identificar alguns fatores da formação e também da profissão de bombeiro militar que favorecem o desenvolvimento do capital psicológico e outras que possuem interferências negativas neste construto.

Com o intuito da entrevista contemplar os itens que integram, o ICPT possibilitou a análise das relações entre os relatos dos participantes e os resultados da aplicação do ICPT. Além disso a abordagem nas entrevistas de elementos que são apontados como promotores das dimensões do capital psicológico permitiu também analisar aspectos que identificaram fatores que os entrevistados, devido à intensidade e diversidade de experiências que vivenciam, poderiam não lembrar durante as entrevistas, ou que não percebem de forma consciente a relação com as dimensões analisadas.

Um dos desafios desta pesquisa foi a categorização dos diversos temas obtidos com base nas entrevistas, já que a estreita relação entre as dimensões resulta em elevada proximidade entre os tópicos explorados e as experiências vivenciadas. Este aspecto, embora resulte em desafio à análise qualitativa, também reforça a adequação do capital psicológico ser analisado considerando o reforço mútuo entre as dimensões resultando, a partir de suas interações e mobilização conjunta, um resultado singular.

Além disso, considerando que mesmo *Psycap* sendo considerado um construto central de ordem superior, tendo em vista que as dimensões possuem em comum uma “avaliação positiva das circunstâncias e da probabilidade de sucesso com base no esforço motivado e na perseverança” (Luthans et. al. 2007, p. 550), a validade discriminante das dimensões também interfere significativamente nos resultados obtidos. Sendo a pesquisa aplicada em um contexto específico, as dimensões autoeficácia e esperança, devido a natureza proativa, puderam ser mais adequadamente exploradas.

Neste sentido, o fato do otimismo, em seu caráter explicativo, e a resiliência serem normalmente reativos, existe maior dificuldade para a identificação das circunstâncias que os influenciam e, sobretudo, das reações que explicitam aspectos destas dimensões. Além disso, estas dimensões têm um foco maior no exterior, já que as atribuições externas e os recursos sociais integram estes recursos psicológicos.

Por fim, se destaca que as causalidades identificadas entre os resultados da aplicação do ICPT e das entrevistas também é um fator que demandaria estudos subsequentes, tendo em vista que o inventário não contempla questões restritas à formação, mas sim relativas ao trabalho. Este mesmo aspecto também esteve presente nas entrevistas, pois em certos relatos existiam ponderações relativas ao passado profissional e à visão sobre o exercício futuro da profissão, ficando mais difícil delimitar as interferências do curso, sobretudo nas dimensões do otimismo e da resiliência.

Com base na pesquisa desenvolvida se percebe que o curso tem impactos nas crenças que integram as quatro dimensões, porém os elementos de interferência se mostram mais generalizáveis na autoeficácia e na esperança dos participantes. Por outro lado, embora o otimismo e a resiliência demonstrem maior variabilidade nas respostas, o curso também possui diversos elementos que impactam nestas dimensões, porém estes são, em maior quantidade, decorrentes das manifestações, compartilhamentos de vivências e relações estabelecidas entre os alunos e demais integrantes do CBMSC com os quais estes têm contato.

Cabe salientar que a realização da pesquisa em duas formações e em dois momentos distintos destas formações permitiu uma análise mais acurada das interferências do curso. A utilização de dois instrumentos (o ICPT e as entrevistas) também proporcionou identificar os distintos padrões decorrentes das vivências e o como estas impactam distintamente ou de forma semelhante os indivíduos.

Cabe destacar que ambas as formações interferem no capital psicológico dos alunos, preparando-os em diferentes graus para aspectos que serão fundamentais para o exercício das atividades. Sendo as dimensões com menores índices, se observa que no que tange à resiliência e ao otimismo, há potencial de desenvolvimento de ações mais direcionadas a estes aspectos, uma vez que o capital psicológico depende da atuação conjunta das quatro dimensões que se fortalecem mutuamente.

6.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS ACERCA DAS DIMENSÕES DO *PSYCAP* E AS FORMAÇÕES ANALISADAS

Com base nos resultados obtidos se observa que os cursos de formação bombeiril podem interferir, com base em diversos fatores, no capital psicológico dos participantes. A análise realizada em formações distintas e com a aplicação da pesquisa em dois momentos permitiu uma identificação mais assertiva acerca destes fatores.

No que se refere ao otimismo dos alunos participantes, os principais elementos de interferência decorrem da visão construída acerca da profissão, das possibilidades de especialização e direcionamento da carreira, do desempenho percebido, assim como das relações positivas vivenciadas. Da mesma forma, alguns aspectos inerentes à profissão são apontados pelos seus impactos negativos nesta dimensão, sendo estes relacionados às incertezas acerca do futuro, o que resulta, segundo os relatos, em angústia e ansiedade.

Acerca das questões que tratam do desenvolvimento do otimismo são apontados diversos elementos, alguns estando mais concentrados em determinados períodos do curso, como é o caso de a valorização do passado ter sido mais desenvolvida no período de adaptação e o sentimento de gratidão ser algo identificado nos estágios realizados.

Com base nos resultados apresentados na seção 4, se percebe que, sobretudo em relação ao otimismo, embora ambas as formações promovam distintas atividades que tendem a impactar esta dimensão, existe maior disparidade nas respostas e nos índices obtidos pelo ICPT. Este aspecto converge com recentes estudos das neurociências que, ao atribuírem a positividade e a negatividade ao córtex pré-frontal, área do cérebro que apresenta elevada plasticidade, indicam uma possível variação entre traço-estado entre os indivíduos resultando em sensibilidades distintas a influências positivas (Pluess; Belsky, 2013).

Percebe-se, desta forma, maior diversidade das informações levantadas na etapa qualitativa da pesquisa no que se refere às crenças do otimismo. Além disso, os índices obtidos no ICPT também apontam para uma variabilidade de percepções, tendo em vista o desvio-padrão mais elevado no otimismo em diversas questões em comparação à dimensão da autoeficácia e da esperança.

Com base nas entrevistas e nos principais tópicos elencados sobre esta dimensão, se percebem convergências de ambas as formações em relação aos itens que impactam positivamente no otimismo. Essa convergência se observa principalmente nos itens relativos à carreira, contemplando aspectos como a diversidade de atuações possíveis, a perspectiva de ascensão profissional e a identificação com a profissão.

Tendo em vista que relatos sobre a experiência positiva em termos de vínculos, acolhimento, clima positivo foram mais frequentes nas entrevistas realizadas no CFP, isso pode ter ocasionado índices mais baixos sobre as crenças que integram o otimismo, já que elas remetem a uma visão positiva do que se espera no futuro. Este fato pode ser exemplificado por diferentes relatos de integrantes do CFP que, ao mesmo tempo que descreveram o quanto estavam satisfeitos com a experiência do curso, relataram maior ansiedade e preocupação em relação ao que vivenciarão após a formação.

No que diz respeito à interferência das formações nas crenças de autoeficácia, os resultados demonstraram o quanto as formações são bem-sucedidas neste aspecto. Com base nos levantamentos desenvolvidos, as experiências de domínio e sucesso, assim como o contato com profissionais experientes foram itens contemplados nas formações.

Também sobre fatores promotores da autoeficácia, há um maior quantitativo de elementos apontados pelos integrantes de ambas as formações que destacam o enfoque técnico do curso. Há uma ênfase tanto pelos praças, como pelos oficiais, no papel das experiências práticas para a consolidação dos conteúdos e para a percepção mais precisa sobre as crenças de autoeficácia. Ambos os grupos entrevistados também destacaram que a realização de feedbacks individuais mais frequentes seria um aspecto positivo.

Sobre a dimensão da esperança, além de uma maior convergência das respostas, se percebe também que ficam mais presentes aspectos de interferência direta do curso, assim como observado na autoeficácia. Isto fica evidenciado pelo fato de citações relativas ao conteúdo, à organização curricular, aos instrutores e monitores e às vivências diversas durante a formação serem apontados com mais frequência nas respostas acerca desta dimensão.

Sendo a dimensão com escores médios mais elevados nas duas formações em ambas as aplicações, se observa também que é a dimensão em que os relatos acerca das interferências do curso mais convergiram em relação à presença de elementos promotores. Neste sentido, se tem que os recursos disponíveis (humanos e físicos), os objetivos das instruções, as formas de respostas às situações imprevisíveis e as formas para definição de caminhos, fatores que tendem a desenvolver esta dimensão, são descritos de forma semelhante pelos entrevistados do CFO e CFP.

Ainda sobre a esperança, os resultados também apontaram para o papel do contato com profissionais engajados com a profissão que, ao longo do curso, também demonstraram as trajetórias diversas possíveis na profissão. Aspectos inerentes à profissão e ao militarismo, como a importância da atuação coletiva, também constaram como item que reforça a esperança dos participantes.

Assim como na dimensão do otimismo, foram apontados alguns fatores que, embora não constem na estrutura curricular da formação, interferem no fortalecimento das crenças que a compõem. São exemplos disso as percepções de engajamento e comprometimento percebidas em relação à postura dos integrantes da corporação. Uma vez que a formação proporciona o conhecimento deste contexto isso resulta em impactos positivos nesta dimensão.

Em relação à dimensão da resiliência, os relatos dos entrevistados corroboram a maior dificuldade de associação das atividades do curso com o seu desenvolvimento, pois, segundo eles, experiências anteriores podem interferir mais significativamente sobre estas crenças. Além disso, também destacam que, em relação às situações específicas da profissão, apenas as vivências reais poderão demonstrar como cada um se recuperará, principalmente das situações que envolvam dificuldades e perdas.

Mesmo havendo uma correspondência menor sobre as interferências do curso na resiliência de cada aluno, são apontadas diversas experiências que, segundo os entrevistados do CFP e do CFO, resultam em uma percepção de maior preparo na capacidade de cada uma para lidar com adversidades e dificuldades.

Observa-se uma convergência nas respostas sobre esta dimensão em ambos as formações, indicando que as vivências voltadas a promover a capacidade de lidar, principalmente com mudanças e dificuldades, ocorrem tanto no CFO, como no CFP. No que tange a lidar com perdas os respondentes têm maior dificuldade em afirmar a interferência direta do curso, embora apontem para a importância dos momentos em que, ainda que fora da grade curricular, estas questões foram abordadas.

No que tange aos itens relativos à capacidade de se sentirem mais fortes após lidarem com inveja e intriga, de forma alinhada aos baixos escores obtidos nestes itens no ICPT, a maior parte dos entrevistados não consegue identificar como o curso pode auxiliar neste processo. Ainda assim, há um consenso em relação ao fato de a dinâmica classificatória intensificar a incidência destes sentimentos.

6.2 CONTRIBUIÇÕES DA DISSERTAÇÃO

A investigação realizada contribui para ampliação de estudos relativos à aplicação de construtos advindos da psicologia positiva em contextos militares, aspecto ainda pouco explorado em estudos internacionais e nacionais neste campo. Destaca-se também a contribuição metodológica advinda da escolha do método misto, predominantemente qualitativo, considerando que há escassez de abordagens mistas no que concerne aos estudos voltados ao capital psicológico.

A proposta metodológica desta investigação também permite replicação para outros contextos profissionais, instigando a ampliação de estudos que tenham como objeto o capital psicológico. Por fim, uma contribuição significativa também é observada em relação ao campo empírico envolvido, já que a pesquisa realizada poderá ser utilizada como pauta para análise dos impactos das práticas promovidas nas formações militares.

A compilação dos elementos que mais diretamente impactam em cada dimensão, seja negativa ou positivamente, poderá ser consultada podendo possibilitar uma replicação de práticas favoráveis, ou mesmo, alteração de práticas que não contribuam para o desenvolvimento do capital psicológico.

Por fim, a expansão do conhecimento acerca do capital psicológico, tendo em vista o envolvimento direto ou indireto de diversos profissionais da instituição participante, poderá resultar em desdobramentos advindos da apropriação acerca dos conhecimentos compartilhados, tendo em vista envolver um construto recentemente desenvolvido e ainda desconhecido em muitos contextos.

6.3 TRABALHOS FUTUROS

Embora a pesquisa tenha permitido o estabelecimento de relações entre as dimensões do *Psycap* e os cursos de formação CFO e CFP, não foram explorados aspectos relativos aos impactos nas atitudes, comportamentos e no desempenho dos entrevistados após o início do efetivo exercício da profissão. Neste sentido, se sugerem que estudos futuros abordem de forma específica estas relações em cursos de formação militar bombeiril.

Tendo em vista que por limitações decorrentes do período de realização da pesquisa, esta não contemplou a integralidade das formações (etapa qualitativa e quantitativa), sugerem-se também estudos que possam envolver o levantamento de dados antes e depois das formações. Além disso estudos que contemplem as interferências de formações promovidas em outros

contextos profissionais também poderão contribuir para o avanço do entendimento de elementos que interferem no *Psycap*.

Para pesquisas futuras também se sugere um aprofundamento de cada dimensão pela aplicação de métodos específicos para o entendimento de cada dimensão, possibilitando um aprofundamento e um comparativo com os resultados obtidos por meio do ICPT, instrumento que ocupou posição de centralidade nesta pesquisa. Além disso, estudos que analisem outros momentos de desenvolvimento da carreira profissional do bombeiro militar poderão ser usados para uma análise com os impactos da formação contínua com foco no capital psicológico.

REFERÊNCIAS

- AVEY, James B.; REICHARD, Rebecca J.; LUTHANS, Fred; MHATRE, Khimna H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. 2011. Artigo - Human Resource Development Quarterly, v. 22, p. 127-152.
- AVOLIO, Bruce J.; WALUMBWA, Fred O.; WEBER, Todd J. Leadership: Current theories, research, and future directions. 2009. Artigo - Annual Review of Psychology, v. 60, p. 421-449.
- AZZI, Roberta G.; POLYDORO, Silvia A. J. (Eds.). Auto-eficácia em diferentes contextos. 2006. Livro - Alínea, Campinas, SP.
- BANDURA, Albert. Self-efficacy: The exercise of control. 1997. Livro - W H Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- BASS, Bernard M. Leadership and performance beyond expectations. 1985. Livro - Free Press, New York.
- BASTIANELLO, Mariana R.; HUTZ, Claudia S. Do otimismo explicativo ao disposicional: A perspectiva da Psicologia Positiva. 2015. Artigo - Psico-USF, v. 20, n. 2, p. 237-247. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200205>.
- BAUMEISTER, Roy F.; BRATSLAVSKY, Ellen; FINKENAUER, Catrin; VOHS, Kathleen D. Bad is stronger than good. 2001. Artigo - Review of General Psychology, v. 5, n. 4, p. 323-370.
- CAMERON, Kim S.; DUTTON, Jane E.; QUINN, Robert E. Positive Organizational Scholarship. 2003. Livro - Berrett-Koehler, San Francisco, pp. 3-13.
- CARVALHO, Vera D.; BORGES, Livia O.; RÊGO, Leonardo D. Interacionismo simbólico: origens, pressupostos e contribuições aos estudos em Psicologia Social. 2010. Artigo - Psicologia: Ciência e Profissão, v. 30. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100011>.
- FARSEN, Thaís C.; SCAPINI, Adriane I. N.; FURLANETTO, Silvana M.; COSTA, Alice B. Resiliência: aprendendo a lidar positivamente com as adversidades. 2018. Capítulo de livro - In: SILVA, Narbal; FARSEN, Thaís C. (Orgs.). Qualidades Psicológicas Positivas: desenvolvimento, mensuração e gestão. São Paulo: Vetor, p. 111-122.
- FERRANDO, Pere J.; CHICO, Enrique; TOUS, Juan M. Propiedades psicométricas del test de optimismo Life Orientation Test [Psychometric properties of the "Life Orientation Test" (LOT)]. 2002. Artigo - Psicothema, v. 14, n. 3, p. 673-680.
- FRANKL, Viktor E. O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver. 2015. Livro - É Realizações Editora, São Paulo.
- FRANKL, Viktor E. Um Sentido para a Vida: Psicoterapia e Humanismo. São Paulo ed. Ideias e letras, 2021.

GRAY, David E. Pesquisa no mundo real. 2012. Livro - Penso, Porto Alegre.

HUFFMAN, Karen; VERNON, Mark; VERNON, Judith. Psicologia. 2003. Livro - Coordenação da tradução Maria Emília Yamamoto, Atlas, São Paulo.

JENSEN, Susan M.; LUTHANS, Kyle W.; LEBSACK, Sandra A.; LEBSACK, Richard R. Journal of Applied Management and Entrepreneurship. 2007. Artigo - Sheffield, v. 12, n. 3, p. 57-72.

JUNTUNEN, Cindy L.; WETTERSTEN, K. B. Work hope: Development and initial validation of a measure. 2006. Artigo - Journal of Counseling Psychology, v. 53, n. 1, p. 94-106.

KOZLOWSKI, Steve W. J.; ILGEN, Daniel R. Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. 2006. Artigo - Psychological Science in the Public Interest, v. 7, n. 3, p. 77-124.

LUTHANS, Fred. Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. 2002. Artigo - Academy of Management Executive, v. 16, p. 57-75.

MARTINS, Maria C. F. Resiliência no trabalho. 2015. Capítulo de livro - In: BENDASSOLI, Pedro; BORGES-ANDRADE, João E. (Orgs.). Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações. São Paulo: Casa do Psicólogo.

MASTEN, Ann S. Ordinary magic: Resilience processes in development. 2001. Artigo - American Psychologist, v. 56, n. 3, p. 227-238.

NELSON, Debra L.; COOPER, Cary L. (Eds.) Positive organizational behavior. 2007. Livro - SAGE Publications Ltd.

NUNES, Maiana F. O. et al. Interesses profissionais: perspectivas teóricas e instrumentos de avaliação. 2008. Artigo - Avaliação Psicológica, Porto Alegre, v. 7, n. 3, p. 403-414. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000300012>. Acesso em: 30 out. 2024.

PACICO, Juliana C.; BASTIANELLO, Mariana R. As Origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. 2014. Capítulo de livro - In: HUTZ, Claudia S. (Org.). Avaliação em Psicologia Positiva. Porto Alegre: ArtMed, p. 13-21.

PARK, Nansook; PETERSON, Christopher; SUN, Jihyun K. La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. 2013. Artigo - Terapia Psicológica, v. 31, n. 1, p. 11-19. Disponível em: <https://doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>.

PETERSON, Christopher; SELIGMAN, Martin E. P. Character Strengths before and after September 11. 2003. Artigo - Psychological Science, v. 14, p. 381-384.

RALHA-SIMÕES, Helena. Resiliência e desenvolvimento pessoal. 2001. Capítulo de livro - In: TAVARES, Joaquim (Org.). Resiliência e educação. São Paulo: Cortez, p. 95-113.

SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: An introduction. 2000. Artigo - American Psychologist, v. 55, n. 1, p. 5-14.

SELIGMAN, Martin EP. Felicidade autêntica (Nova edição): Use a psicologia positiva para alcançar todo seu potencial. Objetiva, 2019.

SILVA, Narbal; FARSEN, Thaís C. Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão. 2018. Livro - Vetor, São Paulo.

SNYDER, Charles R.; LOPEZ, Shane J. Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. 2009. Livro - Artmed, Porto Alegre.

SNYDER, Charles R.; IRVING, L. M.; ANDERSON, James R. Hope and health. 1991. Capítulo de livro - In: SNYDER, Charles R.; FORSYTH, Donelson R. (Eds.). Handbook of social and clinical psychology: The health perspective. Pergamon Press, p. 285-305.

YIN, R. K. Estudo de caso. 2004. Planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Artmed.

YOUSSEF, C. M., & LUTHANS, F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. 2007. Journal of Management, 33(5), 774–800.

APÊNDICE

I – Modelo do ICPT-12

Prezado(a),

A presente pesquisa faz parte dos estudos da dissertação de Mestrado Acadêmico da Universidade do Estado de Santa Catarina / ESAG elaborado pela acadêmica Daniela Faliguski e orientado pela Profa. Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues. Este questionário visa identificar aspectos relativos ao desenvolvimento do comportamento organizacional no contexto da Corporação. Cabe ressaltar que o objetivo do questionário é termos uma visão de conjunto da Corporação e não a identificação individual de cada bombeiro. Por isso não é necessário identificação, mantendo o anonimato dos respondentes para que todos se sintam à vontade para responder as questões abaixo. Salientamos que a participação é voluntária e que você pode desistir a qualquer momento, se assim desejar. Será necessário aproximadamente 15 min para responder o questionário. Obrigada pela participação.

BLOCO 1 – PERFIL DEMOGRÁFICO

1) Qual a sua idade (em anos completos):

_____ anos

2) Gênero:

() Masculino

() Feminino

() Outro: _____

3) Estado civil:

() Solteiro(a)

() Casado(a)

() União estável

() Divorciado

() Viúvo

() Outro: _____

4) Possui filho(a)s:

() Não () Sim Quantos ____

5) Experiência profissional anterior:

Se “sim”, Onde? (coloque as principais e o tempo em cada uma delas) :

() Não () Sim: _____

6) Você possui experiência anterior na área de segurança pública anterior ao ingresso no CBMSC:

() Não

() Sim

Se “sim”, em qual função? _____

7) Qual o seu nível de graduação:

() Graduação: **Curso** _____

() Especialização: **Curso** _____

() Mestrado : **Curso** _____

() Doutorado: **Curso** _____

() Pós Doutorado: **Curso** _____

BLOCO 2

INDIQUE NAS FRASES A SEGUIR O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DELAS: Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa a sua resposta:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

1. () Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.
2. () Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho.
3. () Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.
4. () Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.
5. () Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho.
6. () Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no meu trabalho.
7. () Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.
8. () Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.
9. () Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.
10. () Fico mais forte após enfrentar intrigas no trabalho.
11. () Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho.
12. () Fico mais forte após enfrentar inveja no meu trabalho.

BLOCO 3

Você gostaria de incluir alguma observação que não foi abordada nos Blocos 1 e 2? Se sim, utilize o campo abaixo:

II – Roteiro de entrevista

Nome do entrevistado: _____

Pesquisa sobre as relações do Curso de Formação de Soldados (CFSd) e do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do CBMSC e o desenvolvimento do capital psicológico.

1. Você considera que o curso de formação de oficiais se relaciona com o seu otimismo em relação ao desempenho da sua profissão?

Se sim, de quais formas?

2. Você acha que o curso de formação (CFO) até o momento influenciou na sua percepção de que coisas boas acontecerão? (tudo dará certo/nos seus planos para o futuro)

Se sim, de que forma?

3. Há momento no curso que tratam:

da valorização do passado

da apreciação do presente,

de oportunidades para o futuro

4. Você ao longo do curso encontrou momentos para reflexões internas otimistas/positivas?
5. De que forma que você percebe que o CFO se relaciona com a sua capacidade de realizar suas obrigações no trabalho?
6. Você percebe que sua capacidade de realizar tarefas complexas no trabalho sofreu alterações durante sua participação no curso?
7. Após o ingresso no CFO você se sente mais capaz de adotar novos procedimentos e técnicas para a realizar suas tarefas no trabalho?
8. Você percebe se o curso auxiliou na sua capacidade de resolver problemas no trabalho.
9. Você percebe alguma influência do curso na sua criatividade no trabalho.
10. Você tem tido no curso experiências diretas? Há feedbacks sobre a realização? Tem havido contato com pessoas experientes?
11. Você percebe que o curso se relaciona com a sua esperança de encontrar formas de realizar seus sonhos no trabalho.
12. Você acredita que sua esperança de ter experiência para realizar seu trabalho sofreu mudanças realizando o curso? Se sim, de que forma
13. Você acha que o curso interferiu na forma como você pode encontrar maneiras de mostrar que faz bem feito seu trabalho a seus superiores
14. Os objetivos de cada atividade realizada são identificados durante o curso
15. Ao longo do curso você percebe que são trabalhadas formas de responder a situações imprevisíveis.
16. Você possui situações em que podem definir/propor individualmente o caminho para atingir dada meta.
17. Os recursos de apoio para as atividades (pessoas e insumos) são suficientes.
18. Você percebe que o curso pode auxiliá-lo a se sentir mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.
19. Você percebe que o curso pode auxiliá-lo a se sentir mais forte após enfrentar perdas no trabalho?
20. Você percebe que o curso poderá auxiliá-lo a se sentir mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho?

21 Você percebe que durante o curso pode desenvolver formas de lidar com situações de inveja e intriga?

22. O curso tem atividades práticas sobre como utilizar os recursos e processos para minimizar riscos?