

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SÓCIO ECONÓMICAS**

**CURSO DE ALTOS ESTUDOS ESTRATÉGICOS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA: ESTUDOS ESTRATÉGICOS EM
ATIVIDADE BOMBEIRIL**

GIOVANNI MATIUZZI ZACARIAS

O DESVÍNCULO DO SERVIÇO ATIVO PELO MILITAR ESTADUAL

**FLORIANÓPOLIS
2018**

Giovanni Matiuzzi Zacarias

O desvínculo do serviço ativo pelo militar estadual

Monografia apresentada ao Curso de Altos Estudos Estratégicos e ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG - UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril.

Orientadora: Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues

**Florianópolis
2018**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor com orientações da Biblioteca CBMSC

Matiuzzi Zacarias, **Giovanni**

O desvinculo do serviço ativo pelo militar estadual. / Giovanni
Matiuzzi Zacarias. -- Florianópolis : CEBM, 2018.

54 p.

Monografia (Curso de Altos Estudos Estratégicos) – Corpo de
Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro
Militar, Curso de Altos Estudos Estratégicos, 2018.

Orientador: Ana Paula Grilo Rodrigues, Dra.

1. Reserva remunerada. 2. Desvinculo. 3. Aposentadoria. I.
Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Título

GIOVANNI MATIUZZI ZACARIAS

O DESVÍNCULO DO SERVIÇO ATIVO PELO MILITAR ESTADUAL

Monografia apresentada ao Curso de Altos Estudos Estratégicos e ao Curso de Especialização em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública: Estudos Estratégicos em Atividade Bombeiril.

Banca Examinadora:

Orientador(a):

Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues
UDESC

Membros:

Esp. Alexandre Correa Dutra
Coronel do CBMSC

Esp. Christiano Cardoso
Tenente Coronel do CBMSC

Florianópolis, 05 de novembro de 2018

Dedico este trabalho à minha esposa, pelo carinho, incentivo e apoio incondicional e a meu filho, pela alegria diária que me proporciona e compreensão na ausência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha esposa e filho, por entenderem que o momento dedicado ao estudo não foi uma ausência e sim um crescimento de conhecimentos. Aos meus colegas e amigos, pelos bons momentos proporcionados durante a realização do curso. A minha orientadora, pelo conhecimento, sabedoria e condução transmitidos durante a elaboração deste trabalho.

Agradeço ao Grande Arquiteto do Universo por promover a evolução no conhecimento e a busca pela sabedoria.

Agradeço ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, por dar a oportunidade de realizar um trabalho importante em conjunto a um Centro Universitário, permitindo a expansão de conhecimentos, buscando assim melhorar seu corpo técnico de profissionais.

“Somos feitos de carne, mas temos de
viver como se fossemos de ferro.”
(Sigmund Freud)

RESUMO

O presente trabalho faz um estudo sobre os vínculos organizacionais existentes para o militar estadual, voltado para o corpo de bombeiros militar de Santa Catarina, desta forma, buscando tratar a abordagem do desvívulo do serviço ativo, momento pelo qual o militar ingressa em uma nova fase de sua vida profissional, a reserva remunerada. Deixa de estar vinculado ao serviço laboral, porém permanece com o vínculo institucional. Para obtenção dos dados foram realizadas pesquisas a bombeiros militares com mais de 26 anos de serviço prestado a corporação, estando próximos ao período de completar os 30 anos, mínimo necessário para requisitar a reserva remunerada. Tal pesquisa possibilitou a verificação em relação aos entrevistados de como estão ou não preparados para o ingresso na reserva remunerada, se há ou não um programa a qual prepare o militar para ingressar na reserva remunerada e se há necessidade da existência de tal programa. Na conclusão, corrobora a hipótese da pesquisa, indicando que o ingresso na reserva remunerada embora visto como uma questão natural, deve ser trabalhada junto aos profissionais, preparando-os para uma nova fase em suas vidas.

Palavras-chave: Desvívulo do serviço ativo, reserva remunerada, aposentadoria.

LISTA DE SIGLAS

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CE – Constituição Estadual

CF – Constituição Federal

CTISP – Corpo Temporário de Inativos da Segurança Pública

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo Geral:	14
1.2.2 Objetivo Específico:	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	15
2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA	17
2.1 HISTÓRICO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA....	17
2.2 DO INGRESSO NA CORPORAÇÃO	19
2.3 VÍNCULO ORGANIZACIONAL	20
2.3.1 Comprometimento Organizacional	23
2.3.2 Enrincheiramento Organizacional	25
2.3.3 Consentimento Organizacional	27
2.4 REGULAÇÃO EMOCIONAL	30
2.4.1 Aspectos Antecedentes	32
2.4.2 Aspectos Consequentes	33
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	39
4.2 VÍNCULOS EXISTENTES.....	42
4.3 RETORNO AS ATIVIDADES LABORAIS APÓS A RESERVA REMUNERADA...	45
4.4 PERMANÊNCIA NO SERVIÇO ATIVO.....	46
5 CONCLUSÕES	49
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53

1. INTRODUÇÃO

Durante a inclusão em uma vida ativa de trabalho, o colaborador cria vínculos institucionais junto a esta empresa, seja esta de cunho privado ou público, sendo o objeto de estudo deste trabalho a relação do colaborador no ente público, sendo assim classificado como servidor público, restringindo ainda ao território, sendo o servidor público estadual.

Dos servidores estaduais, existem duas categorias, os servidores civis e os militares, onde o foco será nos servidores militares estaduais, que dentro de suas atividades desenvolvidas ao decorrer da carreira, os vínculos existentes possuem características marcantes, que estão presentes em todos os momentos.

Face a essa questão, do fortalecimento do vínculo com a instituição, surge um momento da carreira que este deve começar a minimizar, mas de forma gradativa, preparando o profissional para uma nova etapa, que para os servidores civis é entendido como aposentadoria, porém por características próprias, para os militares é chamada de reserva remunerada, a qual será explicado ao longo do trabalho.

Botelho (2005), traz uma interpretação interessante do conceito do militar, de sua profissão, onde informa que não é apenas uma ocupação, mas sim um “estilo de vida” e este entendimento caracterizará os vínculos existentes, onde serão apresentados a frente, tornando o desvínculo com a atividade ainda mais complexo.

O entendimento de cada tipo de servidor público se faz importante, pois é com base neste entendimento que poderá ser compreendido os tipos de vínculos firmados por estes profissionais junto a instituição que trabalha.

O servidor público civil, tem sua base legal nas constituição federal nos artigos de 39 a 41 e na constituição do Estado de Santa Catarina nos artigos 26 a 29, onde em ambos os textos tratam o servidor público como aquele contratado, através de concurso ou em caráter temporário os integrantes da administração direta, autarquias ou fundações públicas, sendo estes ocupantes de cargos públicos.

Já o servidor público militar, seja ele federal ou estadual, são os definidos pela constituição federal em seus artigos 42 (militares federais e estaduais), 142 (forças armadas) e 144 (segurança pública), sendo as pessoas físicas as quais prestam serviços as forças armadas, entende-se marinha, exército e força aérea (militares federais) ou as que prestam serviço as polícias e corpos de bombeiros

militares (militares estaduais), definidos pelo artigo 31 da constituição estadual de santa catarina, possuindo vinculo estatutário próprio, bem como regime jurídico próprio.

No artigo 144, em seu parágrafo 6º, surge uma palavra interessante [...]as polícias militares e corpos de bombeiros militares, **força auxiliar e reserva do exército**[...] (SANTA CATARINA, 1989, grifo nosso), que tem um significado bastante importante, ou seja, quando se fala em força auxiliar, significa que em casos específicos estes devem auxiliar as atividades desenvolvidas pelo exército e em casos mais graves, casos extraordinários definidos em constituição federal como o art 136, que prevê o Estado de Defesa que visa preservar ou restabelecer a ordem pública ou paz social em que se encontram ameaçadas por grave e iminente instabilidade institucional ou por calamidades de grandes proporções na natureza, no artigo 137, que prevê o Estado de Sítio, que representa uma comoção grave de repercussão nacional ou ocorrência de fatos que tornem o Estado de Defesa ineficazes, ainda a declaração de estado de guerra ou a resposta a agressão armada estrangeira, sendo estes dois últimos fatores em que as forças armadas poderão compor sua força, com integrantes militares estaduais, sendo a reserva técnica disponibilizada (BRASIL, 1988).

O motivo de encontrar neste texto a palavra reserva, vem a tona uma característica que diferencia o servidor público militar do civil, diferença esta, evidenciada ao encerrar o período de serviço ativo destes servidores, que ao longo de sua carreira, contribuiu para a previdência garantindo para o civil a aposentadoria e para o militar a reserva remunerada.

Botelho (2005) em sua pesquisa, data a origem da aposentadoria, informando que na Alemanha entre os anos de 1883 e 1884 foi criado um seguro obrigatório ao trabalhador, visando a proteção contra acidentes, doenças e velhice, buscando uma melhoria nas condições sociais do trabalhador, que atualmente no Brasil, está envolvida a questão previdenciária.

Para breve entendimento, uma vez o servidor público civil que encontra-se na aposentadoria, este pode dispor de seu período de tempo para desfrutar com a família ou da forma que bem achar melhor, onde jamais ocorrerá com o risco de ser reconvocato pela instituição a que serviu por muito tempo enquanto sua atividade laboral ativa, como mencionado por Botelho (2005), “encontra-se em um repouso merecido.”

Já o servidor público militar o termo reserva remunerada, difere e muito da aposentadoria, pois uma vez militar este será sempre militar, estando sujeito a dois códigos penais, o comum e o militar, porém outra coisa que o difere é o previsto no estatuto dos militares estaduais, lei 6.218 de 10 fevereiro 1983, em seu artigo 106, “A transferência do policial militar, para a reserva remunerada poderá ser suspensa na vigência do Estado de Guerra Estado de Sítio, em Estado de Emergência ou em caso de mobilização” (SANTA CATARINA, 1983), quando referenciado o policial militar, entende-se militar estadual, pois o corpo de bombeiros militar era orgânico a polícia militar até o ano de 2003, ano de sua emancipação.

Apresenta-se neste artigo, uma das formas do militar da reserva remunerada ser reconvocato ao serviço ativo, outra possibilidade é de convocação do oficial na reserva remunerada ter além da previsão anterior a constante no artigo 107, da lei 6.218 de 10 fevereiro 1983:

O Oficial da reserva remunerada poderá ser convocado para o serviço ativo, por ato do Governador do Estado para compor Conselho de Justificação, Conselho Especial de Justiça, para ser encarregado de inquérito policial militar ou incumbido de outros procedimentos administrativos na falta de Oficial da ativa em situação hierárquica compatível com a do Oficial envolvido (SANTA CATARINA, 1983).

Desta forma, o militar estadual, mesmo que completado os 30 anos de serviço ativo, a qual está apto a ir para a reserva remunerada, independente da idade que ingresse nesta condição, ainda assim estará na condição de ser reconvocato a qualquer tempo até um limite de idade, a qual o militar ingressa em outra condição, chamado de reforma, onde neste momento sim, o militar estaria de certa forma comparado ao servidor público civil de aposentadoria.

Tal previsão está no artigo 109 no mesmo estatuto, a qual prevê que o militar estadual estará na condição de reforma quando oficial superior (majores, tenentes coronéis e coronéis) aos 64 anos de idade e capitães, tenentes, sub tenentes, sargentos, cabos e soldados aos 60 anos de idade, isto em casos normais e limite de idade, outros aspectos como doenças ou outras consequências causadas em decorrência do serviço também são previstas na mesma legislação.

Há outras legislações que diferenciam o servidor público civil do militar, como as questões previdenciárias, mas basicamente no que foi visto anteriormente o militar difere nas questões de desvínculos do serviço ativo do simples fato de não ingressar na aposentadoria e sim ter um processo de reserva remunerada e posteriormente a reforma.

Este fato reforça ainda mais a existência de um vínculo corporativo do militar estadual que não se desfaz tão rapidamente quando este deixa o serviço ativo e passa a reserva remunerada.

Devemos entender também o que pode ser compreendido pelo termo aposentadoria, reserva ou reforma, para que com isso possamos entender os vínculos existentes.

Para Barrilli (1998), a palavra aposentadoria possui dois significados, que muito afeta o servidor, um deles é a compreensão de um prêmio pelas atividades exercidas e de que este servidor poderá seguir sua vida sem o compromisso de rotinas diárias de afazeres do serviço, mas o segundo significado é mais temeroso, a qual entende que aposentar-se seja, recolher-se aos seus aposentos, sair da atividade do trabalho, o que pode sugerir uma ideia de abandono, de inválido, de inativo.

Tendo este conhecimento, surge uma pergunta, como realizar a desvinculação do serviço ativo para o militar estadual?

1.2 OBJETIVOS

O presente estudo visa compreender a mudança de vínculo funcional e organizacional do militar estadual, mais precisamente do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, quando este ingressa na reserva remunerada, buscando ainda saber se há alguma preparação individual para isto ou a corporação realiza algum auxílio no tema, ainda buscando saber a regulação emocional deste processo.

1.2.1 Objetivo Geral:

Verificar a percepção do bombeiro militar no processo de entrada para a reserva do bombeiro militar sobre a ótica da ruptura do vínculo com o trabalho.

1.2.2 Objetivo Específico:

- a) Identificar o vínculo do bombeiro militar
- b) Identificar as características de mudança de vínculo, na entrada para a reserva, a partir da percepção do bombeiro militar.

- c) Identificar a necessidade de um programa preparatório para a reserva remunerada.

1.3 JUSTIFICATIVA

Entender o vínculo a instituição a que serve o militar estadual se faz necessário, para que o leitor tenha a compreensão do que representa ser integrante de uma corporação militar estadual para muitos destes profissionais, que ao longo de sua carreira pública, a qual dedicou com tanto esmero e serviu a sociedade como um todo, simplesmente deixar as atividades cotidianas para o ingresso na reserva remunerada.

Dentro do Estado de Santa Catarina, existem dois tipos de servidores públicos militares, sendo os policiais militares e os bombeiros militares, sendo o segundo o objeto do presente estudo, embora ambos tenham os mesmos tipos de regime de trabalho, estatuto e sistema jurídico próprios.

Buscar o momento para abordar o fato de ingressar na reserva remunerada é importante, como visto pelo pesquisador Mosquera (1978), que reflete que as pessoas constituem suas identidades utilizando como referencial sua ocupação profissional, ou seja, a reserva remunerada é uma perda deste referencial, a qual pode ser um fator gerador de estresse, conflitos pessoais e até mesmo uma predisposição à depressão.

O presente trabalho busca a compreensão para o militar estadual de que prepara-se para a reserva remunerada é tão importante quanto preparar-se para as atividades cotidianas que envolvem o serviço ativo, entender que toda a atividade laboral tem seu ciclo completo, compreendido no início, que é seu ingresso, o meio, que é sua atividade laboral e o final, que é o momento ao qual ingressa na reserva remunerada.

Desta forma, para que possamos conhecer mais sobre o vínculo organizacional existente, a qual será abordados a frente, poderá ser compreendido a transição entre estar no serviço ativo e ingressar na reserva remunerada.

Ingressar na reserva remunerada, para o militar é para muitos um fator psicológico grande, uma enorme barreira a ser enfrentada, como apresenta Botelho (2005), é a perda do direito de utilizar o fardamento, que representa para o militar uma perda de simbolismos, de satisfação pessoal, de identificação, perdendo assim

seu referencial, podendo chegar ao ponto de estar inseguro ao apresentar-se socialmente, pois não representa mais o militar da ativa, não possui mais a farda, a dita “segunda pele”.

O tema abordado é pouco ou não chega a ser abordado na corporação, embora um dia todos os integrantes estejam ingressando na reserva remunerada e em alguns casos estes profissionais possam apresentar problemas pessoais quando do ingresso para esta nova jornada de sua vida.

Faz-se necessário de que tanto a instituição, quanto do militar tenham o discernimento de que é preciso enfrentar esta nova fase, seguir um novo curso, trilhar novos caminhos.

Desta forma, este trabalho poderá auxiliar em uma preparação para os militares estaduais ingressarem na reserva remunerada, facilitando a transição do serviço ativo para esta nova etapa da vida profissional, visando o auxílio e o equilíbrio emocional do profissional, que por muitos anos dedicou sua vida em prol da sociedade.

Ainda, visa servir de apoio bibliográfico a outras instituições militares que desejam realizar estudos na área, voltados para o bem estar social de seus integrantes, para quando estiverem próximos ao período de ingresso na reserva remunerada ou até mesmo para compreender aqueles que nesta condição já estão, pois não são raros os relatos de profissionais na reserva irem constantemente visitar seus antigos quartéis.

Com o entendimento sobre o vínculo organizacional, será possível realizar um trabalho de desvínculo, fazendo com que o profissional ingresse na reserva de forma harmônica e natural, entendendo que seu ciclo de atividade fora completado, mesmo estando este na reserva ligado a instituição de forma jurídica e previdenciária.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico serão apresentados o histórico do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, para que o leitor entenda um pouco da corporação em questão, da forma em que é possível o ingresso na corporação, nos moldes antigos e atuais, com isso buscar o entendimento da criação do vínculo organizacional

2.1 HISTÓRICO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA

Através de consulta realizada pelo portal do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, é possível resgatar o histórico da corporação pelo endereço eletrônico¹, é possível identificar que o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina tem sua origem na antiga Força Pública, atual Polícia Militar de Santa Catarina, no final da década de 1910, em Florianópolis.

Assim após alguns incêndios e desastres ocorridos, uma comoção social tomou conta da população da pequena vila de Florianópolis, onde vale lembrar que neste período a ponte de ligação ao continente não existia, a qual exigia uma ação do poder público para que fosse dada a devida segurança a população na questão de incêndios.

Em resposta a esta contenda o então governador do Estado de Santa Catarina, Hercílio Luz, assinou em 16 de setembro de 1919 a Lei Estadual número 1.288, que criou a Seção de Bombeiros da Força Pública.

Porém, apenas a criação não era suficiente para atender os anseios tanto do público quanto dos que deveriam realizar o serviço de proteção, pois não havia preparo algum neste sentido, sendo assim necessário treinamento específico na área de combate a incêndio.

Assim, aportaram em Florianópolis para atender a esta demanda o 2º Tenente Domingos Maisonette acompanhado do auxiliar 2º Sargento Antônio Rodrigues de Farias, provenientes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - na época situado na cidade do Rio de Janeiro.

A vinda destes proporcionou a capacitação do efetivo de bombeiros da Força Pública e a compra dos primeiros conjuntos de equipamentos necessários para a

¹ Disponível em: <https://portal.cbm.sc.gov.br/index.php/historia>

ativação do serviço, o que culminou na inauguração em 26 de setembro de 1926 da Seção de Bombeiros da Força Pública.

Neste fato é preciso notar o grande intervalo de tempo entre a data oficial de criação e a data da efetiva ativação, neste período de 7 anos, os atendimentos continuaram, porém sem estarem devidamente qualificados e restritos a região insular de Florianópolis.

Duas décadas depois de sua ativação, em 1957, a Seção de Bombeiros havia recebido constitucionalmente a denominação de Corpo de Bombeiros Militar e já ocupava o quartel sede, considerado quartel histórico do CBMSC, à rua Visconde de Ouro Preto. Empregava nos atendimentos um veículo Auto Bomba marca Ward La France com tanque com capacidade de três mil litros de água.

Nota-se que pelo descrito no histórico da corporação, o aprendizado básico estava no trabalho de combate a incêndios, sendo estrutural ou florestal, buscando salvar vidas e preservar o patrimônio.

Certamente neste período, a corporação também realizava resgate de animais, atendiam acidentes veiculares, talvez em pequenas montas ou técnicas apuradas, bastante diferente dos dias atuais, onde a tecnologia auxilia muito as atividades e a capacitação dos profissionais em diversas áreas minimizam acidentes.

Outro fato constante no Corpo de Bombeiros é a atuação em grades desastres naturais, ocorridos no Estado de Santa Catarina e que com estes atendimentos, foram aprimorando a capacidade de resposta da corporação, aprimoramento técnico e competências.

Porém, o Corpo de Bombeiros Militar de sua criação até o ano de 2003, quando ocorreu a emancipação do Corpo de Bombeiros Militar, este era pertencente a uma das atribuições da Polícia Militar de Santa Catarina, assim em 13 de junho de 2003, por meio da aprovação da Emenda Constitucional 033/2003, o Corpo de Bombeiros Militar deixou de ser parte integrante da estrutura organizacional da Polícia Militar de Santa Catarina.

A partir dessa data a instituição adquiriu o status de corporação autônoma, buscando melhores condições para a aplicação de uma política específica de expansão pelo território catarinense, aliada a ações em prol da modernização de viaturas, equipamentos, materiais e investimentos na formação e ampliação continuada de seu efetivo.

Em 11 de novembro de 2013 o CBMSC, através da Lei número 16.157 de 07 de novembro do mesmo ano, teve regulamentado o poder de polícia administrativa previsto no inciso III do Artigo 108 da Constituição do Estado de Santa Catarina, que estabelece a imposição de sanções administrativas para assegurar o adequado cumprimento das normas de prevenção, combate a incêndio e pânico vigentes no Estado. Tal decisão passou a permitir atuação mais efetiva dos integrantes da Corporação em defesa da Sociedade na prevenção de sinistros.

Atualmente o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, atua em diversas áreas, pré-hospitalar, resgate veicular, guarda vidas, cinotecnia, resgate em águas rápidas (corredeiras e cachoeiras), atividade aérea, produtos perigosos, tecnologia e informação, programas sociais, mas jamais esquecendo de suas origens, o combate a incêndio, onde dentro da área técnica busca-se a prevenção, estabelecidas por normas específicas e exigidas na construção de qualquer edificação residencial multifamiliar, comercial ou mista (residencial/comercial)

2.2 DO INGRESSO NA CORPORAÇÃO

O ingresso, assim como todo serviço público efetivo, ocorre através de concurso público, onde este passará a ser designado como servidor público militar estadual, ou simplesmente militar estadual e tão somente o ingresso o cidadão iniciará sua jornada através da carreira, porém antes de efetivamente ser um militar estadual, este estará em uma categoria especial, a de aluno.

Diferente de outros serviços públicos, o ingressante que mesmo após ter sido aprovado em um concurso, não está apto a exercer qualquer atividade dentro da corporação, sendo necessário para isso a realização de cursos, que são disponíveis em duas categorias, uma para soldados (ingresso para a carreira de praças, que é subdividida em soldados, cabos, 3º sargento, 2º sargento, 1º sargento e por fim de carreira o sub tenente) e a segunda categoria que é a de oficiais (iniciando com o estágio probatório, que é o aspirante a oficial, posteriormente quando aprovado neste estágio, tem-se o 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente coronel e por fim o coronel).

Nestes dois cursos o vínculo organizacional começa a criar corpo, pois são momentos distintos para as carreiras, sendo a carreira de praça, um curso de 9

meses de duração e o de oficiais de 2 anos de duração, isto atualmente, para uma nova geração de profissionais.

Há os militares com mais tempo de instituição, denominados os mais antigos, que diferente dos atuais, ingressaram na carreira quando o Corpo de Bombeiros Militar estava vinculado a Polícia Militar, estes ainda há diferenciais de formação, onde os praças ainda compreendiam a formação de 9 meses, porém dos oficiais a formação era de 4 anos, sendo alguns em regime de internato e com instrução em período integral.

No período mais antigo, o ingresso para a corporação exigia que o candidato fosse possuidor de certificado de conclusão de 2º grau, para ambos cargos pretendidos, porém para oficial, o ingresso era realizado através de concurso vestibular e a formação de 4 anos garantia o título de bacharelado em segurança pública.

Atualmente o ingresso para ambos os cargos exigem do candidato a formação em 3º grau, em qualquer área de conhecimento, onde para praças inclui-se a graduação em tecnólogos, já para oficial ocorre através do bacharelado ou licenciatura.

O objeto de estudo, ocorrerá justamente com os integrantes mais antigos, aqueles que o ingresso ocorreu de forma a realizarem sua formação em 4 anos, em regime integral e de internato, para os oficiais e das praças que também tinham um regime de internato, porém mais curto, de apenas 30 dias.

2.3 VÍNCULO ORGANIZACIONAL

Quando se fala em vínculos, não devemos nos ater apenas na relação entre indivíduos, mas também pensar na relação existente com instituições, organizações e corporações, pois além do ser humano ter a necessidade de uma relação interpessoal, quando ela passa a integrar uma parte da sua organização ela também cria um vínculo a esta.

Viscardi (2018), aborda acertivamente quando trata do assunto entre indivíduo e trabalho, a qual nos diz, "quando se trata de relações entre indivíduo e trabalho, constata-se a existência de uma grande diversidade de vínculos (envolvimento, identificação, apego, satisfação, motivação, centralidade, entre vários outros)".

Porém, quando se tem por objeto de estudo a relação entre o indivíduo e sua atividade profissional, é possível tornar evidente uma grande diversidade de vínculos

Para Rodrigues (2009) a ideia de vínculo está associada à capacidade de unir, de criar um elo, que poderá ser mantido por algum tipo de relação de troca, isto está presente como exposto anteriormente, nos mais antigos, cuja formação de oficiais se deram de forma de internato, mas não apenas por isso, para os autores Faria e Schimitt (2007) os vínculos existentes são pressupostos de uma relação de cumplicidade entre indivíduos, que na medida em que se exige das partes envolvidas interesse pela relação e necessidade ou desejo por esta vinculação, onde também está presente nas escalas de serviço, em um ritmo de 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas, por 48 (quarenta e oito) horas de descanso.

Neste período de 24 (vinte e quatro) horas, o convívio entre as pessoas é intenso, os atendimentos de emergências não depende de um indivíduo e sim de uma equipe, reforçando assim a visão de Rodrigues (2009) na capacidade de unir e criar um elo, associado com as pesquisas de Faria e Schimitt (2007), onde há uma cumplicidade entre os indivíduos, reforçado ainda pelo pensamento dos autores Kramer e Faria (2007), onde diz que o vínculo organizacional envolve o relacionamento estabelecido pelo indivíduo com o trabalho, seu grau de ligação com a organização e o grau de envolvimento com seus objetivos.

Importante ressaltar também que para o pesquisador Bion (1966), o vínculo também é uma experiência emocional vivenciada entre duas pessoas, que estejam relacionadas entre si e este fato está bastante presente entre os indivíduos do Corpo de Bombeiros, onde o seu convívio de trabalho suas ações dependem um do outro e são ainda mais firmadas, quando em situações de grandes calamidades.

Em estudos realizados por Romero e Garcia (2012) a qual buscam o identificar os tipos de vínculos entre integrantes de uma instituição, mostram o forte elo entre indivíduo e instituição, de sentir-se parte desta, ressaltando que o vínculo está em qualquer setor, qualquer ambiente, principalmente quando o integrante sente que faz parte deste.

Ainda, Kramer (2003), informa que de forma geral o vínculo tem o significado de estabelecimento de uma relação ou um elo com algo ou alguém, um grupo ou organização, o que mostra mais uma vez que os trabalhos de equipe de atendimento firmam cada vez mais o elo entre as pessoas e a organização.

Tanto fala-se de vínculo, porém ainda não se tem uma definição bem clara de sua origem ou significado, mas o pesquisador Zimmerman (2000), possui a definição da origem da palavra que vem do latim *vinculum*, cujo significado é união, através de uma característica duradoura, que a raiz da palavra *vinco* sugere uma ligação entre as partes.

Outro pensamento vem através dos autores Picnchon-Rivière (2000), onde possuem a teoria de que o vínculo estabelece um modo de observação das pessoas enquanto estas estão empenhadas na solução de algum problema ou tarefa, neste conceito dos autores é possível o entendimento do trabalho de equipe desenvolvido em atividades de resgate, de salvamento.

Este envolvimento é tão forte na instituição militar estadual quanto na federal, que está presente inclusive nos "juramentos de formatura", em que nos dizeres finais recitam "[...] mesmo com o risco da própria vida.", como exemplo o juramento de aspirante a oficial "Ao ser declarado aspirante a oficial do Corpo de Bombeiros Militar, assumo o compromisso de cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado, e de dedicar-me inteiramente ao serviço bombeiro militar, a preservação da ordem pública e à segurança da comunidade, mesmo com o risco da própria vida".

Nesta forma já se apresenta um vínculo organizacional bastante grande, pois não há outra atividade que em seu juramento de formatura se declare que o comprometimento será tão intenso que estará arriscando sua própria vida para tal fim.

A pesquisadora Rodrigues (2012), em seu trabalho, aponta que o processo do vínculo apresenta dois momentos, sendo o primeiro no estabelecimento do vínculo, que é o momento de junção e manutenção deste através de uma troca de ganhos mútuos, entre o indivíduo e a organização e a manutenção deste com a organização, que por ser mais complexo pode derivar de várias formas.

Ainda, sobre a visão da pesquisadora Rodrigues (2012), o vínculo existente pode ser guiado por um sentimento de orgulho, ocasionado por uma ligação ativa ou através de comportamentos passivos, com o receio de enfrentar o mercado de trabalho, ou até mesmo por possíveis perdas que ocorrerão se o indivíduo de alguma forma vir a deixar a organização.

Desta forma é importante para o entendimento de vínculo, justamente estas características de ligações existentes e que serão estudadas a seguir, onde

poderemos compreender o comprometimento, o entrincheiramento e o consentimento organizacional.

2.3.1 Comprometimento Organizacional

Como um aspecto geral, o comprometimento organizacional representa um vínculo forte entre o indivíduo e a organização, o que pode auxiliar a criar este vínculo estão as condições do ambiente de trabalho.

Para Lawrence e Lorsch (1973) parece haver uma conexão bastante importante entre o fato de um indivíduo trabalhar em uma corporação estruturada de modo que trate eficientemente suas tarefas, bem como a satisfação e o desenvolvimento pessoal, apresentando assim que o ambiente de trabalho pode influenciar no comprometimento organizacional do indivíduo.

No trabalho de Bandeira, Marques e Veiga (2000) a qual partem do princípio que o vínculo do indivíduo com a organização existe e é inevitável, sendo apenas o diferencial a forma que ocorre de acordo com o ambiente organizacional.

Dentro do comprometimento organizacional, pode-se verificar a existência de vários enfoques, que são tratados por alguns autores, dentre eles Meyer e Allen (1991), onde destacam enfoques com três características, o afetivo, o normativo e o instrumental, aos quais serão caracterizados a seguir.

No enfoque afetivo, ou afetivo – atitudinal, os pesquisadores Meyer e Allen (1991) entendem que significa um comprometimento entendido como um afeto, um sentimento pessoal, um envolvimento que ocorre com a identificação da organização.

Já para Mowday, Steers e Porter (1982), significa um sentimento de lealdade, o desejo de pertencer e de realizar esforço pessoal pela organização, onde desta forma o indivíduo assume uma postura mais ativa, pois este se sente parte da organização.

Muitos destes casos, são onde as pessoas constroem sua identidade vinculada ao trabalho, ocasionando uma dificuldade para quando chegar o momento de desvinculação do serviço ativo, onde estes indivíduos têm de si a imagem do que representa para a instituição, bem como da função que exercia nesta.

Esta forma de identidade do indivíduo com a organização demonstra uma forma de apego, um apego psicológico do indivíduo em prol da organização a que

pertence, segundo O'Reilly e Chatman (1986), refletindo assim no grau em que o indivíduo internaliza ou irá adotar características ou perspectivas da organização a que pertence, muito comum nas organizações militares estaduais, onde o indivíduo projeta suas expectativas nas promoções vindouras, no orgulho pessoal de pertencer a organização.

Para Bastos, Pinho e Rowe (2011 apud VISCARDI, 2018) o vínculo de comprometimento é algo bom para o indivíduo e a organização quando gera resultados de autoestima elevada e com isso resultados positivos para a organização, onde ao destacarem que moderados e altos níveis de comprometimento promovem elevação dos sentimentos de pertencimento à organização, de segurança, eficácia, lealdade e dever perante a mesma, criatividade, aumento da carreira individual e aumento da remuneração.

Dentro do enfoque normativo, entende-se que é um comprometimento do indivíduo com os objetivos e interesses da organização, onde para Wiener (1982) o conhecimento normativo está vinculado a esses valores e costumes recebidos ao longo da vida, reforçando neste caso a identificação do militar estadual com sua organização, pois esta é baseada em hierarquia, disciplina e cheia de simbolismos, possuindo uma cultura organizacional muito forte.

Assim, o enfoque normativo, estará vinculado no entendimento dos indivíduos sobre os valores e normas partilhadas e de que estes indivíduos acreditam ser uma conduta ética e moral.

Como explicado anteriormente, muito das construções destes valores éticos e morais, além de acompanharem o indivíduo mesmo antes de seu ingresso na instituição, o processo de formação profissional reforça estes valores, pois dependem de trabalhos em grupo, companheirismo e confiança entre si.

As normas seguidas pelos militares estaduais são estabelecidas dentro de seu estatuto e amplamente divulgada durante a formação profissional, deixando sempre presente estas regras a serem cumpridas por todos os integrantes da organização.

Já para o enfoque instrumental, Becker (1960) traça um modelo onde o indivíduo opta por permanecer na corporação enquanto perceber benefícios desta escolha traçada por ele, assim o comprometimento com a instituição estará baseada nas trocas por esta oferecida, onde tão logo o indivíduo perceba que seus

investimentos realizados estão sendo maiores que o retorno oferecido, certamente dentro do possível este abandonará a instituição.

Neste caso, mostra que o comprometimento não estará baseado nas questões de sentimento de pertencer a instituição e sim de quanto a instituição o recompensa por sua permanência.

2.3.2 Entrincheiramento Organizacional

Para Bastos e Rowe (2010), o entrincheiramento organizacional significa um caráter estático ao qual o indivíduo apresenta, mantendo-se em uma posição defensiva dentro da instituição, por vezes face a falta de oportunidades ou o bloqueio de desenvolver uma carreira mais compatível com seu perfil.

Ainda segundo Bastos e Rowe (2010) O entrincheiramento apresenta sintomas que podem incluir: desejo de evitar estigma social, medo de que a idade e habilidades específicas limitem uma boa recolocação, falta de desejo de deixar privilégios já adquiridos.

Para Magalhães e Macambira (2013), “o entrincheiramento é uma redefinição conceitual da base instrumental, mais associada a dificuldades e limitações de desenvolvimento de carreira, dentro ou fora da organização. Portanto, é uma forma de vínculo desfavorável para o indivíduo, que tende a estagnar seu desenvolvimento profissional; e também desfavorável para a organização, interessada numa força de trabalho motivada e sintonizada com as metas empresariais. Ao invés de comprometimento de base instrumental, a expressão entrincheiramento na organização tem sido adotada como denominação mais clara e reveladora do significado deste comportamento”.

Desta forma, entende-se que o entrincheiramento é uma decisão tomada pelo indivíduo de permanecer na mesma ação profissional por uma falta de opção, ou por uma sensação de perda pelo que já foi investido no decorrer da atividade laboral, uma sensação de perda no sentido emocional, o medo de arriscar a mudar de atividade e não conseguir se adaptar à nova função.

Muitas vezes, a causa do entrincheiramento pode estar relacionado ao baixo nível de motivação ou por habilidades obsoletas, cujo o indivíduo não procurou atualizar-se ou buscar implementar novas atividades ao que já possuía, pode ser o

desejo de evitar um estigma social, ou medo de que a idade seja um fator que o limitem em sua recolocação em um mercado de trabalho.

Para Carson, Carson, Roe e Phillips (1996 apud VISCARDI, 2018) estar entrincheirado na carreira não implica necessariamente estar insatisfeito, alguns podem estar bem satisfeitos com a carreira, porém permanecem entrincheirados por algumas limitações de escolha.

Bastos et al (2011 apud VISCARDI, 2018), em suas pesquisas, definiu 4 categorias para o entrincheiramento, sendo o satisfeito imóvel, o aprisionado, o carreira voluntária e o trocador de carreira, como apresentado na figura abaixo:

Quadro 1 – Matriz de Entincheiramento da Carreira e Satisfação

		Satisfação na carreira	
		Baixo	Alto
Entincheiramento na carreira	Alto	<p>Aprisionado</p> <p>Nível elevado de comprometimento organizacional instrumental.</p> <p>Baixa intenção de deixar a carreira.</p> <p>Longo tempo no cargo/carreira.</p>	<p>Satisfeito imóvel</p> <p>O mais alto nível de comprometimento com a carreira.</p> <p>Alto nível de comprometimento organizacional afetivo.</p> <p>Nível elevado de comprometimento organizacional instrumental.</p> <p>Longo tempo no cargo/carreira.</p> <p>Maior experiência educacional.</p> <p>Baixa intenção de deixar a carreira.</p>
	Baixo	<p>Trocar de carreira</p> <p>O mais alto nível de intenção de deixar a carreira.</p> <p>O nível mais baixo de comprometimento com a carreira.</p> <p>O menor tempo na carreira.</p> <p>A menor experiência educacional.</p>	<p>Carreira voluntária/ Voluntário</p> <p>Alto nível de comprometimento com a carreira e organizacional afetivo.</p> <p>Longo tempo no cargo/carreira.</p> <p>Maior experiência educacional.</p>

Fonte: Bastos et al (2011 apud VISCARDI, 2018)

O que é possível analisar da matriz acima, é que tanto o satisfeito imóvel, quanto o voluntário apresentam satisfação na carreira, possuindo o mais alto nível de comprometimento organizacional que as outras duas categorias.

O satisfeito imóvel, para os militares estaduais, parecem estar representado justamente pela parte dos integrantes mais antigos, pois possuem um alto grau de comprometimento e principalmente um longo tempo na carreira, desta forma, o entrincheiramento não significa necessariamente a insatisfação no trabalho, mas o receio de uma possível relocação em um mercado de trabalho novo ou de assumir novas tarefas.

Percebe-se também que o satisfeito imóvel e o aprisionado, embora com níveis elevados de comprometimento organizacional, suas diferenças estão entre o

afetivo e o instrumental, sendo o aprisionado imóvel o afetivo, pois ser detentor de um alto grau de comprometimento com a carreira o faz criar uma identificação com a organização, com já visto anteriormente.

Já o satisfeito aprisionado, embora com uma baixa intenção de deixar a carreira, seu comprometimento é instrumental, pois percebe que os custos associados com a decisão de deixar a carreira podem ser mais prejudicial do que deixá-la.

Na matriz proposta, é possível verificar que o trocar de carreira é justamente o indivíduo não entrincheirado, que pode ter ingressado na organização com um oportunidade de conhecimento, não possuindo um comprometimento com a carreira, geralmente os que possuem menos tempo de carreira, onde em uma primeira oportunidade de melhor vantagens para este indivíduo, certamente irá aproveitar e deixar a instituição.

Embora não muito comuns na carreira militar, estes fatos do trocador de carreira acontecem, normalmente na fase de curso de formação profissional, onde o indivíduo não consegue identificar-se com os métodos ou ações paraticadas pela instituição, até mesmo pelo fato de possuírem uma formação acadêmica diferente do militar.

Esporadicamente uma troca de carreira ocorre após a formação profissional do militar, talvez pela atividade não atingir suas expectativas ou na simples estagnação na função, não permitindo uma perspectiva de promoção funcional e ascensão na carreira tão breve quanto o indivíduo pretendia.

2.3.3 Consentimento Organizacional

O vínculo construído do indivíduo para com a organização de acordo com a sua conexão fica caracterizado por um sentimento de obediência as regras, de adesão as normas vigentes, de lealdade e de procedimentos organizacionais oriundo da cultura organizacional, onde estes aspectos estão fortemente ligados as instituições militares, que como vimos no início do trabalho, as normas vigentes trazem que as instituições militares são baseadas em hierarquia e disciplina, onde estes vínculos são definidos por Silva e Bastos (2010) como algo que esteja mais vinculado a obediência ou ao consentimento organizacional do que comprometimento.

De acordo com Silvia (2009), podem haver três dimensões no consentimento organizacional, sendo a obediência cega, a aceitação íntima e a obediência crítica.

Na obediência cega, poderá haver problemas, pois é simplesmente o cumprimento automático de uma ordem expedida pelo gestor, sem qualquer avaliação sobre o ordenado, assim o executor não questionou e tão pouco avaliou quais consequências podem surgir de tal ato ordenado, principalmente se as ações ocorrerem de forma negativa, depreciativa ou ilegal.

Muitas vezes, como descrito por Silvia e Barros (2010), o indivíduo pode assumir a obediência cega em função de ser coagido pela possibilidade de perdas e dos custos elevados que estão envolvidos na ordem dada, onde o indivíduo acredita que deva se comportar desta forma, podendo este indivíduo se sentir culpado ao final de tudo por simplesmente não ter conseguido ser fiel a organização a que trabalha.

Dentro deste fator, surge a aceitação íntima, que se considera um entendimento claro das normas e regras a serem cumpridas e que as decisões tomadas pelo gestor é a mais coerente para com a organização, sendo o melhor caminho tomado.

Já no entendimento da obediência crítica é um cumprimento sim das regras e ordens estabelecidas, porém há uma avaliação crítica a ser desenvolvida, uma análise, não apenas o cumprimento do que foi estabelecido, mostrando assim o comprometimento do indivíduo para com a ordem recebida, podendo em alguns casos haver contrariedade na decisão, pois o indivíduo está neste ponto, diferente da obediência cega, está preocupado nas consequências do fato gerador da ordem.

No meio militar, em face suas questões de hierarquia e disciplina, um comportamento de obediência crítica, pode ser visto por muitos como algo não aceitável, pois pode levar a um entendimento de descumprimento de normas internas, podendo ocorrer uma ação considerada de desobediência.

Porém, não significa que o militar tanto estadual quanto o federal sejam meros cumpridores de ordem, tem sim dentro de suas organizações as três fases bem claras, principalmente quando se trata de ações emergenciais, em situações de risco, onde ordens são demandadas e são cumpridas de forma de obediência cega, ou seja, não se tem muito tempo para avaliar as condições gerais, apenas cumprir-se.

Em situações de normalidade, ou seja, no cotidiano, a aceitação íntima é mais coerente e tomada como rotineira, pois cumpre-se as regras, com uma concordância de ambos, tanto do indivíduo, quanto do gestor, pois este representa a instituição.

Para a obediência crítica, em questões de assuntos estratégicos, esta sim, é a mais coerente, pois não define apenas a vontade do gestor e sim o posicionamento de todos os envolvidos, onde muitos momentos podem ocorrer divergências, porém justamente por serem críticas, os ajustes necessários são realizados e as ações definidas posteriormente são repassadas aos integrantes da organização.

Quadro2: Comparativo do Consentimento Organizacional

		Indivíduo	Resultados
Consentimento Organizacional	Obediência Cega	Obedece sem contestar as ordens	A ordem será cumprida.
	Aceitação Íntima	Entende que as regras da organização são coerentes com os valores do indivíduo.	Entendem que a ordem dada é justa e está coerente
	Obediência Crítica	Pode contestar alguns pontos das ordens, justamente por entender que a ordem dada pode não ser o melhor resultado para a instituição	Entende que há divergência entre a ordem dada e análise do indivíduo, levando a uma avaliação crítica na execução das tarefas.

Fonte: Elaboração do autor (2018)

Neste breve quadro acima, podemos ter uma visão mais simplificada do entendimento do consentimento organizacional, verificando os pontos de vista do indivíduo para com o resultado esperado da ordem recebida, que conforme dito anteriormente, pode apresentar nesta questão o vínculo organizacional.

Deve ser lembrado ainda que está se estudando o conceito dentro de uma instituição militar, a qual pode apresentar características do consentimento organizacional em relação ao momento da ordem dada, seja em situação emergencial e de risco, seja na normalidade ou seja de forma estratégica, cada uma com definições claras do posicionamento da instituição e do indivíduo.

2.4 REGULAÇÃO EMOCIONAL

As emoções humanas, embora pareçam algo de simples definição, na verdade não o é, pois deixaram de ser compreendidas como uma reação única e sim de um processo que envolve uma grande série de variáveis, seja ambiental, cultural, histórica ou multicultural.

Para Koich Miguel (2015) indica que o senso comum tem que as emoções tem origem em algum evento interno, onde o indivíduo é capaz de sentir alguma reação e em face a isso expressa a sua emoção.

Já para Ledoux (1995 apud VISCARDI, 2018) As emoções surgem quando algo importante para nós está em jogo. Às vezes, as emoções são acionadas quase automaticamente, como quando reagimos com medo de um animal.

Embora esta visão do autor seja uma espécie de emoção involuntária, o convívio em sociedade pode fazer com que o indivíduo desenvolva as emoções de forma diferenciada e nisto reaja a situações de forma diferente, como a exemplo de sentir-se injustiçado no trabalho, não tendo a progressão na carreira almejada, mas contendo suas emoções para que isso não o prejudique em relação ao trabalho, mas também podendo ser agressivo quando ocorre uma outra interferência, como um esbarrão não intencional de outra pessoa.

Uma definição clássica do termo emoção ou emocional, foi trazida por Viscardi (2018), onde informa que é derivado tardio de uma forma composta de duas palavras latinas: *ex*, (fora, para fora), e *motio* (movimento, ação, comoção e gesto). Esta formação latina será tomada de empréstimo por todas as línguas modernas europeias. Assim, a primeira documentação do francês *émotion* é de 1538. A do inglês *emotion* é de 1579. O italiano *emozione* e o português *emoção* datam do começo do século XVII.

Em pesquisas realizadas por Koich Miguel (2015), remonta que as expressões emocionais podem ser observadas em vários aspectos do comportamento humano, onde uma característica principal é a voz, que podem representar sua alteração de humor, seja por um timbre mais elevado, um ritmo de fala mais rápido, tranquila, ou lento, bradilalia, além do padrão normal do indivíduo.

Em alguns indivíduos ou culturas próprias a gesticulação também pode ser considerada uma expressão emocional, porém estes gestos dependerão do meio

em que o indivíduo está inserido, pois a gesticulação pode variar de cultura para cultura, da mesma forma que a língua falada e escrita.

Magiolino (2010) apresenta em seus estudos que a emoção não é apenas um instinto, algo biológico ou visceral, é algo histórico e cultural ao mesmo tempo, também subjetivo, variando de indivíduos para indivíduos, mesmo que envolvidos em uma mesma cultura ou etnia.

Fica evidente que estudar regulação emocional é algo mais complexo, porém, basicamente pode ser dito que é uma tentativa do indivíduo de controlar as emoções que sente e a forma que as vai expressar, dependendo do contexto a qual está inserida.

Direcionando para o estudo em questão, ficaria difícil um bombeiro militar expressar realmente a emoção que sente em um momento de resgate de uma vítima de acidente de trânsito, que está presas as ferragens de um veículo, ainda com vida, porém o bombeiro sabe que seu quadro de saúde é gravíssimo que há grandes chances deste perder a vida durante o resgate.

Fica evidente que este profissional, deve "abandonar", naquele momento as emoções pessoais, que serão vistos posteriormente e focar no serviço a ser realizado, pois foi treinado para isso, deve ser um profissional para manter a calma e discernimento em momentos em que normalmente outras pessoas não o fazem.

Estes controles, estas emoções, estes treinamentos, podem e criam vínculos muito fortes com a profissão, com a equipe e com a instituição, trazendo para muitos militares a expressão "a farda é minha segunda pele", aos quais em muitos casos dificultam o momento de ingresso para a reserva remunerada, causando conflitos pessoais na definição do momento correto para preparar-se para o desvínculo com a vida laboral.

Desta forma é necessário entender dois grandes grupos de regulação emocional estudados por James J. Gross (1998;1999 apud VISCARDI, 2018), que são as regulações emocionais com foco em aspectos antecedentes e as com foco em aspectos consequentes.

2.4.1 Aspectos antecedentes

Como proposta pelo enunciado, aspectos antecedentes são aqueles a qual o indivíduo realiza de forma antecipada a uma resposta emocional, antes que altere o comportamento natural do indivíduo, como informado no parágrafo anterior.

Desta forma, as emoções e percepções estão de certa maneira sob controle do indivíduo, não se deixando levar pelo ambiente externo, fazendo com que este consiga realizar a tarefa proposta ou repassada.

Neste momento de aspectos antecedentes, podemos verificar uma questão anteriormente mencionada no estudo, quando foi tratado sobre consentimento organizacional, onde alguns aspectos remetem a obediência cega, ou seja, o indivíduo diminuirá a sua percepção emocional para realizar a tarefa proposta.

Cada indivíduo responde de forma diferente para cada situação, mesmo que haja treinamento para tal, muitos com a finalidade de controlar ou alterar a percepção emocional pode utilizar-se de subterfúgios, sendo estes a seleção da situação, uma modificação da situação, uma atenção posicionada ou até mesmo a mudança cognitiva.

Para visualizar estes entendimentos, foi elaborado o quadro abaixo para facilitar a compreensão:

Quadro 3: Aspectos antecedentes

	Fator Cognitivo	Descrição
Aspectos Antecedentes	Seleção da situação	Aproximar-se ou distanciar-se do local, pessoas ou objetos, buscando evitar que as emoções indesejáveis venham à tona.
	Modificação da situação	Buscar manter expressões de forma intencional com o objetivo de desviar o foco na interação existente.
	Atenção posicionada	Redirecionar o foco da atenção para a distração (pensar em outra situação), foco na concentração (pensar no objetivo da ação e buscar não se envolver com a interação entre outro indivíduo) ou a ruminação (a qual foca no evento em si, onde o indivíduo tenta esgotar as possibilidades de sofrer pelo evento)
	mudança congitiva	Significa negar ou interpretar de forma negativa ou positiva seus sentimentos, quando comparado a outros companheiros de equipe.

Fonte: Elaboração do autor (2018)

2.4.2 Aspectos Consequentes

Este fator, leva-se em conta quando os aspectos emocionais já estão atuando, desta forma, em algumas situações de atendimento de emergência ou em qualquer outra situação, o indivíduo tentará mudar o foco da situação, tentando controlar o estado fisiológico, de expressão e mental.

Segundo os estudos de Viscardi (2018), os aspectos físicos e da saúde mental, a falta de regulação das emoções, ou sua desregulação é uma característica proeminente de muitas formas de psicopatologias (American Psychiatric Association, 1994).

Ainda, segundo Viscardi (2018), infelizmente, no entanto, as ligações entre ciência afetiva e ciência clínica ainda estão em seus estágios iniciais. Isso significa que há considerável incerteza sobre como as emoções são perturbadas em diferentes formas de psicopatologia, e quais pistas essas perturbações podem fornecer à natureza dos déficits regulatórios da emoção.

Com o quadro abaixo, busca-se um entendimento na questão dos aspectos consequentes.

Quadro 4: Aspectos Consequentes

	Fator Cognitivo	Descrição
Aspectos Consequentes	Mudança de estado fisiológico	Concentração, realizar exercícios respiratórios, utilizar substâncias medicamentosas, relaxantes, álcool, até mesmo substâncias ilícitas
	Regulação da expressão	Realizada através de supressão, o ato de não demonstrar a emoção ou de intensificação, fazer questão de demonstrar a emoção, como um meio de experiência emocional.
	Compartilhamento de emoções	Simplesmente expor as experiências vividas, buscando atenuar a emoção ou superá-las, permitindo que ocorra uma avaliação comparativa.

Fonte: Elaboração do autor (2018)

Desta forma, com os conceitos trabalhados seria capaz de traçar o que leva a problemática relacionada com o título do estudo, quanto a questão da alteração de vínculo com a instituição estar sendo trabalhada e como isso ocorre.

Saber se o indivíduo que está na vida ativa da instituição é capaz de:

- a) Perceber a alteração do vínculo existente;
- b) Está preparado emocionalmente para a alteração de vínculo e ingressar na reserva;
- c) O indivíduo é preparado pela instituição para ingressar na reserva.

Um quadro que auxilia a sintetizar estas definições vistas anteriormente neste estudo apresenta os principais conceitos e definições.

Quadro 5: Conceitos e definições

CONCEITOS E DEFINIÇÕES		
CONSTRUTOS	CONCEITOS	GERADORES
Vínculo Organizacional Ativo	Forte crença e aceitação de valores e objetivos	Forte desejo de manter o vínculo
		Intenção de esforço em favor da organização.
	Entrincheiramento (RODRIGUES e BASTOS, 2011)	Investimento na carreira
		Limitação de Alternativas
Passivo	Consentimento (SILVA e BASTOS, 2010)	Custo Emocional
		Obediência Cega
Regulação Emocional (GROSS, 1998 e 1999)	Aspectos Antecedentes	Aceitação Íntima
		Seleção da situação
		Modificação da situação
		Atenção posicionada
	Aspectos Consequentes	Mudança cognitiva
		Mudar estados fisiológicos
		Regulação da expressão
		Compartilhamento social

Fonte: Viscardi (2018)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A proposta do estudo tem por objetivo o entendimento por parte do indivíduo se este está sendo preparado ou foi preparado para a alteração de vínculo funcional dentro do corpo de bombeiros militar, saindo das fileiras da corporação do serviço ativo e ingressando na reserva remunerada.

Este trabalho seguirá uma abordagem qualitativa, através de um questionário a ser seguido, buscando perceber ao militar que ingressa nos momentos de final de carreira ativa se este entende a mudança de vínculo.

Ainda, através de análise documental da própria corporação, será realizado um comparativo dos militares que ingressaram na reserva remunerada nos últimos 36 meses e acabaram retornando para o serviço ativo, através de um programa existente, que é o corpo temporário de inativos da segurança (CETISP), onde as buscas destas informações não representa uma avaliação do programa, e tão pouco as razões que levaram o militar retornar para o serviço ativo, será apenas um indicativo para entender se ocorreu o desvínculo.

Embora o nome do programa sugira o retorno as atividades desenvolvidas anteriormente pelo militar estadual, esta não é uma afirmação correta, pois seu retorno está delimitado em regras específicas, ou seja, não retornará ao serviço de resgates ou funções operacionais realizadas anteriormente, ficando apenas em funções administrativas ou de vigilância de estabelecimentos pré-definidos.

O retorno basicamente estará no convívio social anterior, no ambiente em que estava no serviço ativo e nas experiências vividas, sendo em muitos casos empregado inclusive como instrutores de disciplinas específicas.

Ao tratar de pesquisa qualitativa, Gaskell (2002) afirma que este tipo de pesquisa “fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação. O objetivo é uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivação, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos”.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram desenvolvidas pesquisas de forma semi-estruturadas de a serem tratadas em profundidade, cujo objetivo da pesquisa qualitativa é de interpretar os significados e as intenções dos investigados, segundo Godoi e Balsini (2010 apud VISCARDI, 2018).

As entrevistas “em profundidade” foram as escolhidas por haver pouco conhecimento de estudo neste tipo de percepção, pois são mais detalhadas e necessitam de ponto de vista específico do indivíduo, ainda pode ocorrer em razão do indivíduo negar falar em público ou em ambiente com outras pessoas, em razão das emoções a esta exposta.

Para Flick (2009 apud VISCARDI, 2018), este ressalta que as entrevistas semi-estruturadas têm atraído interesse dos pesquisadores e passaram a ser amplamente utilizadas, o que está associado à expectativa de que é mais provável que os pontos de vistas dos sujeitos entrevistados sejam expressos em uma situação de entrevista com o planejamento aberto do que em uma entrevista padronizada ou em um questionário.

A pesquisa semi-estruturada é um facilitador por estar focada em um assunto confeccionado sob roteiro, facilitando o entendimento do entrevistado, porém como descrito por Manzini (1990;1991, p. 154) esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas.

Desta forma foi realizado um roteiro de perguntas visando atingir o objetivo pretendido, a fim de buscar informações básicas para que o pesquisador seja capaz de organizar o processo de interação com o pesquisado.

O roteiro de perguntas, buscou delimitar ações dentro do construto do vínculo organizacional e buscar respostas da regulação emocional, através das seguintes perguntas:

1 - O que levou você a ingressar no Corpo de Bombeiros Militar? Quais foram suas motivações?

2- Uma vez fazendo parte da instituição quais suas expectativas iniciais e se concretizaram? Em caso negativo o que mudou?

3- Seus valores pessoais sempre estiveram em sintonia com os valores da instituição? Houve algum momento de conflito em relação a este ponto? Como você lidou com isso?

4- Em algum momento na carreira você pensou em se afastar da instituição? Por quê?

5- Em algum momento na carreira você fez ou deixou de fazer algo contra sua vontade? Como você lidou com isso?

6- Aproximando o momento para ingressar na reserva você notou algum tipo de mudança em você? (Física, psicológica, comportamental, etc). Como você lida com isso?

7- O que você espera encontrar quando estiver na reserva? Observando seus colegas que já passaram por isso, como você espera que seja a sua transição?

8- Para preparar-se a ingressar na reserva, você procurou algum tipo de ajuda para a transição? A instituição procurou preparar você para a transição para a reserva? Qual meio de programas de apoio foi utilizado? Este apoio foi importante para você?

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, será tratado os resultados obtidos a partir da análise das entrevistas realizadas, com militares estaduais do Corpo de Bombeiros, a qual em razão do curto espaço temporal para a realização do estudo, foram selecionados apenas um pequeno grupo de Oficiais, 5 (cinco), a qual possuem mais de 26 anos de efetivo serviço na corporação, estando assim, próximo do período de reserva remunerada.

4.1 Análise das respostas do questionário

Neste ponto, será tratado de forma a compreender as respostas dadas a cada questionamento, para que possa ser traçado os aspectos de constructos destes Oficiais, seja de vínculo ou de regulação emocional, junto ao corpo de bombeiros militar.

Quando do primeiro questionamento: O que levou você a ingressar no Corpo de Bombeiros Militar? Quais foram suas motivações?

Dos 5 entrevistados, quatro deles já haviam ter experiências na vida militar anteriormente, o que facilitou a escolha pela atividade militar, dois dos entrevistados inclusive já possuíam parentes na instituição, o que reforçou o interesse no ingresso.

As respostas iniciais foram todas semelhantes, alegando que o ingresso se deu através da atração profissional, pela estabilidade do emprego, estabilidade financeira e principalmente a valorização da sociedade para com a profissão.

Quando do segundo questionamento: Uma vez fazendo parte da instituição quais suas expectativas iniciais e se concretizaram? Em caso negativo o que mudou?

As respostas foram únicas, que obtiveram tudo o que imaginaram ao ingressar, incluindo novas possibilidades, outros aperfeiçoamentos e que se sentem plenamente realizados.

Quando do terceiro questionamento: Seus valores pessoais sempre estiveram em sintonia com os valores da instituição? Houve algum momento de conflito em relação a este ponto? Como você lidou com isso?

Este ponto se tornou bastante complexo, uma mistura de sentimentos, pois a maioria retratou que em vários momentos não havia sintonia com os valores da

instituição, porém ao analisar as respostas, fica aparente que o causador da interferência era o gestor local, que de certa maneira utilizava-se da posição para interferir nos interesses.

Em relato, um dos entrevistados informou que resolveu desprender-se de certa forma das rotinas de trabalho, buscando o aperfeiçoamento pessoal, porém sem o interesse em sair da instituição, foi um momento tomado como busca do conhecimento e aprimoramento pessoal.

Quanto ao quarto questionamento: Em algum momento na carreira você pensou em se afastar da instituição? Por quê?

Este ponto obteve resposta unânime, ninguém pensou em abandonar a carreira, mesmo com alguns percursos sofridos, o que fizeram crescer profissionalmente e a razão para a permanência também foi unânime, o reconhecimento pela sociedade e a valorização pessoal no trabalho.

Quanto ao quinto questionamento: Em algum momento na carreira você fez ou deixou de fazer algo contra sua vontade? Como você lidou com isso?

Aqui mais um ponto quase unânime, a maioria fez ou deixou de fazer algo contra a vontade, porém o mais importante, todos afirmam que mesmo contra a vontade, as ordens recebidas foram argumentadas e avaliadas, mesmo que a vontade do tomador de decisão fosse imperativa.

Quanto ao sexto questionamento: Aproximando o momento para ingressar na reserva você notou algum tipo de mudança em você? (Física, psicológica, comportamental, etc). Como você lida com isso?

Respostas unânimes quanto a perceber alterações, a mais focada foi a alteração física, onde naturalmente alegam que a disposição e resistência física, principalmente a fadiga não é mais a mesma, embora todos tentem manter atividades físicas como rotina.

No tocante a parte psicológica, dois dos entrevistados alegam que tem dificuldade ao lidar com o estresse profissional, pois devido a posição hierárquica e função administrativa que ocupam, a carga de estresse e responsabilidade institucional aumentam.

Já no âmbito geral, todos demonstraram que há um aumento de irritabilidade, que o comportamento pessoal em algumas situações torna-se mais intolerantes na questão paciência, tempo de espera, ocorrendo alterações de humor.

Embora não tenha sido objeto de estudo deste trabalho, as alterações de humor de certa forma podem estar relacionados com a questão da faixa etária do militar, onde todos já passaram dos 45 anos de idade e biologicamente ocorrerem alterações hormonais, fisiológicas e de metabolismo.

Quanto ao sétimo questionamento: O que você espera encontrar quando estiver na reserva? Observando seus colegas que já passaram por isso, como você espera que seja a sua transição?

Dos entrevistados, apenas dois ainda pensam em manter um certo vínculo com a instituição, seja ministrando instruções junto ao centro de ensino do corpo de bombeiros ou prestando algum tipo de serviço para a instituição, na forma do programa denominado CTISP.

Os demais entrevistados possuem outra forma de entendimento, o qual irão buscar aperfeiçoamentos pessoais através de estudos ou realizando trabalhos de forma voluntária voltados a sociedade, mas jamais pensam em parar totalmente a atividade intelectual.

Quanto a transição de passagem para a reserva, como já mencionado, apenas dois ainda pensam em manter de certa forma o vínculo existente, os demais trataram de forma natural e sem problemas.

Quanto ao oitavo questionamento: Para preparar-se a ingressar na reserva, você procurou algum tipo de ajuda para a transição? A instituição procurou preparar você para a transição para a reserva? Qual meio de programas de apoio foi utilizado?

Dos entrevistados nenhum deles procurou qualquer tipo de ajuda, tratam o assunto como uma forma natural do ciclo laboral, porém apenas um dos entrevistados informou que mesmo com o tempo de serviço mínimo total prestado, de 30 anos, não pensa em momento algum em ingressar no direito de reserva remunerada, que pretende desenvolver as atividades até o máximo previsto em legislação.

Quanto a busca de preparação para a reserva por parte da instituição, todos informaram que está em momento algum buscou informações de seus integrantes, não prestando este apoio.

Com base nas questões elaboradas e respostas fornecidas pelos entrevistados, poderemos assim estabelecer os vínculos existentes com a instituição.

4.2 VÍNCULOS EXISTENTES

Os vínculos existentes foram evidenciados quanto ao vínculo organizacional e a regulação de emoções, que serão estudados logo a frente.

Para um breve entendimento, os entrevistados apresentam conforme Bastos (1994), uma forte crença, aceitação de valores e objetivos, mostrando assim um vínculo ativo e com dimensão afetiva.

Dentro do estudo realizado poderá ser observado ainda que as pesquisas de Kanan (2008) sobre sentimentos e emoções estão presentes e são fortemente demonstrados nos vínculos dos oficiais para com a instituição.

Dentro do proposto pelas entrevistas, foi possível verificar que o vínculo organizacional está bem presente em todos os entrevistados e conforme estudado anteriormente foi possível elaborar o seguinte quadro:

Quadro 6 – Vínculo Organizacional

Vínculo Organizacional		
Comprometimento	Forte Crença	Os entrevistados, exceto um, informaram que mantinham as questões militares por já terem servido as forças armadas anteriormente, assim já possuíam um entendimento da vida militar.
	Forte desejo	Todos os entrevistados informaram que tinham como desejo o reconhecimento profissional e o reconhecimento por parte da sociedade
	Intenção de Esforço	Dentro das atividades desenvolvidas, buscaram o aprimoramento pessoal e profissional, além de crescimento pessoal, puderam utilizar destes conhecimentos para a instituição.
Entrincheiramento	Investimento	Todos os entrevistados buscaram adquirir conhecimentos técnicos que utilizaram para desempenhar melhor suas funções na atividade institucional
	Limite de Alternativa	Não houve presença de fatores limitadores com os entrevistados, pois as buscas pelos conhecimentos técnicos de aprimoramento profissional, lhe permitem a utilização destes em áreas fora da instituição.
	Custo Emocional	Ficou bem evidente pelos entrevistados, que embora todos tenham adquirido bastantes conhecimento técnico e profissional, permitindo desenvolver atividades laborais fora da instituição, estes preferem utilizá-los

		até o momento da reserva e não pensam em momento algum de deixar suas profissões.
Consentimento	Obediência Cega	Pouco observado entre os entrevistados, pois a posição de Oficial em condições operacionais os mantinha em tomadores de decisão.
	Aceitação Íntima	Presente aos entrevistados nas questões de atividades administrativas, onde entendiam que ações por gestores superiores eram pertinentes aquele momento ao que se passava para a instituição.
	Obediência Crítica	Bastante evidente e de questão unânime, embora atendendo a ordem, muitas vezes eram questionadas, visando uma compreensão ou execução da atividade de forma mais coerente.

Fonte: Elaboração do autor (2018)

No quadro apresentado fica evidenciado os fatores anteriormente estudados com os entrevistados, a qual possibilita constar que o vínculo organizacional é bastante intenso e que o período de formação profissional, no início da carreira se mostra importante.

Como apresentado no capítulo referente ao ingresso na instituição, que era orgânica da polícia militar a época da inclusão, são bastante fortes, pois todos os entrevistados passaram pelo processo de internato, ou seja, durante a formação acadêmica de oficial, passaram pelo período de 4 anos de formação, em regime integral e de internato, desta forma, o convívio pessoal era constante e perene, sendo alterado apenas após a formatura.

Dentro dos vínculos está assim delimitado o de regulação emocional, que como visto no parágrafo acima, a formação do oficial que se encontra no período realizado de pesquisa, com tempo de serviço superior a 26 anos, tiveram sua formação de forma diferenciada da atual, como já tratado no capítulo sobre o ingresso na corporação.

Desta forma, diante das peculiaridades existentes da carreira do militar estadual, a regulação de emoções ocorre de forma inconsciente, na maioria das vezes, conforme o autor Gross (2013) nos informa que a função da regulação emocional são de defender o indivíduo de situações indesejáveis, buscando com

isso evitar o sofrimento ou até mesmo de manter uma situação agradável, visando preservar o seu bem-estar.

Para ampliar o entendimento, existe ainda a regulação emocional em seus aspectos antecedentes e consequentes, onde para obtermos um breve entendimento sobre o estudo realizado foi elaborado o seguinte quadro:

Quadro 7 – Regulação Emocional

Regulação Emocional			
Aspectos Antecedentes		Aspectos Consequentes	
Seleção da Situação	A maioria dos entrevistados já se acham preparados para a reserva, alguns buscaram manter a busca pelo conhecimento intelectual.	Mudar Estado Fisiológico	Todos os entrevistados informaram que a maior mudança é o estado físico, nas questões de resistência e vigor físico, onde para isso, buscam manter atividades físicas.
Modificação da Situação	Dois dos entrevistados não pensam em desvincular-se completamente, buscando estar ligados a instituição através do centro de ensino, sendo instrutores de disciplinas em cursos de formação.	Regular da Expressão	Os entrevistados buscam manter um controle emocional mais forte, pois todos relataram que a questão de irritabilidade é muito forte.
Atenção Posicionada	Os entrevistados mostraram-se com intenções de manutenção do aprimoramento intelectual, através de cursos e o desvínculo de cumprimento de horários fixos.	Compartilhamento Social	Os entrevistados evitam falar sobre a reserva, mas consideram-se prontos para ela, não buscaram nenhum apoio externo a instituição, bem como esta também não oferece qualquer tipo de apoio para preparar para a reserva.
Mudança Cognitiva	Apenas um dos entrevistados não pensa em ingressar na reserva dentro do prazo mínimo de serviço, que é de 30 anos, os demais buscam o ingresso sem problemas.		

Fonte: Elaboração do autor, 2018.

Uma análise do quadro sobre a regulação emocional é de que embora a instituição não ofereça um programa de preparação para a reserva, os entrevistados apresentaram um entendimento de que o ingresso para a reserva é algo que ocorre de forma natural.

Porém, a modificação situacional não está muito bem compreendida por dois dos entrevistados, que embora um elege estar plenamente pronto para o ingresso para a reserva, também informa que pretende manter o vínculo laboral com a instituição através de atividades acadêmicas para a instituição.

Outro entrevistado já informa que não pretende ingressar na reserva no tempo mínimo exigido, que é de 30 anos de serviço prestados a instituição.

Estes dois casos, mostram que o desvínculo, embora entendido por ambos, não está completamente aceito, pois pretendem manter atividades laborais junto a instituição, mesmo que na reserva remunerada.

4.3 RETORNO AS ATIVIDADES LABORAIS APÓS A RESERVA REMUNERADA

Como mencionado anteriormente, há na instituição uma forma de retorno as atividades laborais em um programa chamado de corpo temporário de inativos da segurança pública (CTISP), o qual significa que os militares estaduais que ao ingressarem na reserva remunerada, podem retornar ao serviço laboral ativo, por um período determinado de tempo, 8 anos, porém não exercendo atividades operacionais, ou seja, ficam restritos a áreas administrativas ou de serviço de guarda de estabelecimentos integrantes da segurança pública.

Esta informação não questiona a forma em que o militar retorna as funções, tão pouco seus motivos, apenas visa apresentar que não ocorreu um completo desvínculo, que o militar não ingressou na reserva remunerada de forma programada ou efetiva e que houve um retorno as funções administrativas.

No quadro abaixo, poderemos analisar essas questões.

Quadro 8 – Vagas de CTISP

Vagas Preenchidas	Vagas de CTISP oferecidas	BM que ingressaram na RR
161	161	2015 - 115
161	161	2016 - 174
215	217	2017 - 97
210	217	2018 - 65

Fonte: DP do CBMSC em Nov2018

Analisando o quadro acima, podemos verificar que praticamente todas as vagas oferecidas para retorno ao serviço ativo foram preenchidas, apresentando assim que o desvínculo laboral parece não ocorrer.

Outra análise, apresenta que o número de militares que ingressam na reserva em um primeiro momento é menor do que as vagas preenchidas, o qual significa que militares que estavam na reserva anteriormente a pesquisa, acabaram aderindo ao retorno as atividades laborais e que embora o número de militares que ingressaram na reserva remunerada após esse período tenha diminuído, o número de retorno pelo CTISP aumentou, significando que está ocorrendo o preenchimento das vagas e o não desvínculo do militar com o serviço ativo.

4.4 PERMANÊNCIA NO SERVIÇO ATIVO

Dentro do estudo, foi possível entender que o período mínimo para solicitar o ingresso na reserva remunerada é de 30 anos de serviço prestado a instituição, conforme a legislação permite, porém nem todos os militares apresentam essa preparação para o ingresso na reserva remunerada.

Através de informações obtidas pela diretoria de pessoal no corpo de bombeiros, pode-se analisar que muitos militares não ingressam na reserva remunerada imediatamente o cumprimento dos 30 anos, o que indica a não preparação para o desvínculo laboral, ou o não entendimento do cumprimento de sua jornada profissional em alguns setores.

As informações do quadro 9, poderá auxiliar nesta análise.

Quadro 9 – Tempo de Serviço

BM que permaneceram após 30 anos de serviço	BM que foi para a reserva aos 30 anos de serviço	
45	70	2015
75	98	2016
34	63	2017
23	44	2018

Fonte: DP do CBMSC em Nov2018

Analisando o quadro acima, fica evidente que o desvinculo completo não ocorre para muitos militares, que preferem manter suas atividades laborais constantes, mesmo que o tempo prestado já tenha se ultrapassado, mostrando assim que há necessidade de uma atividade que prepare o militar para ingressar na reserva remunerada, minimizando problemas para o desvinculo laboral.

5 CONCLUSÕES

Durante o desenvolvimento da pesquisa, foi possível estudar diversos autores, que tratam sobre o vínculo existente entre o indivíduo e a organização a qual exerce suas atividades laborais.

O comprometimento notado pelos militares estaduais para com suas instituições é bastante evidente e ter suas atividades reconhecidas, principalmente pela sociedade é de grande importância para estes.

A manutenção do vínculo institucional é perene e permanente, isto faz-se importante relatar em face a condição da atividade exercida, que como informado no início da pesquisa é constitucional, ou seja, uma vez que o militar ingressa na instituição, este se manterá militar em qualquer época, não ocorrendo um desvínculo funcional.

O momento da reserva remunerada, significa para o militar que suas atividades laborais para com a instituição foram encerradas temporariamente, até um limite de idade de 65 anos, onde ingressa na reforma ou inatividade, passando neste momento com total desvínculo laboral, mas jamais institucional, pois estará sujeito as regras e leis impostas a condição de militar.

Nesta questão, vale contrapor alguns argumentos apresentados na questão do vínculo organizacional, onde a palavra obediência que fora utilizada, no entendimento do autor, está equivocada, devendo ser entendida por cumprimento de tarefas.

Em definição da palavra obediência, Magno (1995) remete ao ato de obedecer, de se sujeitar a uma pessoa, a uma autoridade, embora esse termo esteja de certa forma coerente para algumas questões, como apontadas no estudo e explicações de obediência cega, ela não é da mesma forma compreendida quando se fala em obediência crítica.

Para obter a obediência cega, como estudado, há situações em que o militar deverá realizar esta obediência sem contestação, pois a atividade desenvolvida assim o exige, quando há risco iminente de vida, atividades operacionais em situações emergenciais.

Porém quando se fala em obediência crítica, a definição estaria incoerente, pois o como descrito acima, o indivíduo deve obedecer e não criticar, havendo uma discussão sobre a ordem dada não reflete uma obediência e sim o cumprimento de

uma ordem de forma total ou parcial, porém o ordenador estará plenamente ciente de qualquer problemas ou consequência desta ordem dada.

Segundo Magno (1995), cumprimento de ordem é exatamente a execução de executar algo, de cumprir, de desempenhar prontamente, de submeter-se. Este submeter-se justamente refere-se ao ato do indivíduo atender o ordenador, porém não significa que não houve um questionamento prévio.

A fase de não cumprimento de uma ordem, no meio militar, dependendo das condições pode ser considerado crime, sendo assim passíveis de punição, porém quando há um questionamento de forma coerente pode alterar esta condição.

Em áreas estratégicas, o questionamento é bastante importante para as discussões de assuntos referentes a instituição, não sendo visto como algo ruim ou prejudicial.

No decorrer do estudo, o vínculo funcional ficou bastante evidente e com isso através das pesquisas com entrevistados, também se evidenciou que o desvínculo laboral não é algo tão simples e rápido de ocorrer.

O profissional após desempenhar 30 anos de atividade laboral, passando por diversas situações emocionais durante atendimentos emergenciais, por experiências em sentimentos bastante fortes e constantemente trabalhando em equipe, possuem dentro de si uma identificação com a instituição muito grande.

O simples fato de ter o indivíduo o período laboral próximo à sua finalização, muitas vezes não estão completamente preparados para isto, o que ficou bastante evidente no pequeno universo dos pesquisados, onde de apenas 5 entrevistados, 2 não pretendem ao longo de 30 anos de serviço, encerrar a atividade laboral junto a instituição.

Esta evidência de não desvinculação pode apresentar problemas para o indivíduo de forma emocional quando ocorrer o ingresso na reserva remunerada, a qual deve ser tratado em uma proposta de programa de desvinculação do serviço ativo, podendo ser oferecida pela própria instituição, uma vez que o indivíduo não terá o desvínculo funcional desta, apenas o laboral.

Embora o presente estudo não tenha realizado trabalhos sobre os militares que já estão na reserva remunerada, buscando verificar alguns problemas emocionais, psicológicos ou cognitivos destes militares, tem-se o conhecimento de que alguns apresentam problemas de clínicos e psíquicos após o ingresso na reserva remunerada.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa, foram apresentadas as formas de estudo de vínculo do indivíduo a instituição, sendo focado na questão de justamente perceber o momento de desvínculo do profissional da atividade laboral.

Tal desvínculo ficou notadamente problemático dentro do universo de entrevistas realizadas, pois mostram que não há uma preparação psicológica ou algum mecanismo que prepare o militar para este momento de sua vida, o encerramento das atividades laborais junto a instituição.

Evidencia-se assim, a necessidade de um programa a qual prepare o militar estadual a ingressar na reserva remunerada de forma saudável, sem apresentar problemas de saúde física ou mental quando na reserva remunerada, que entenda que o período laboral que exerceu na instituição foi bastante importante, que este muito contribuiu para a instituição, mas que seu período já foi concluído.

A pesquisa realizada possibilitou compreender que o militar estadual possui um vínculo institucional muito forte, que muitas vezes se coloca em risco de vida para salvar, proteger ou resgatar pessoas desconhecidas, trazendo um contexto organizacional e comportamental muito forte.

Como sugestão de trabalhos a serem realizados está o acompanhamento de alguns militares por determinado tempo após o ingresso na reserva remunerada, a verificação de alguma relação entre ingressar na reserva remunerada e problemas de saúde física ou mental, talvez com isto, demonstrando cada vez mais a necessidade de haver um programa para ingresso na reserva remunerada.

REFERÊNCIAS

- BANDEIRA, Mariana Lima; Marques, Antônio Luiz; Veiga, Ricardo Teixeira, As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na Empresa de Correios e Telégrafos/MG. **Revista de administração contemporânea**, v. 4, n. 2, Curitiba, maio/ago. 2000.
- BARRILLI, H.S. **Identidade, aposentadoria e terceira idade**. Porto Alegre: RGS/UNISINOS/PUCRS, Relatório de Pesquisa, 1998.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; ROWE, Diva Ester Okazaki . Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas, **Revista de Administração Contemporânea**, , nov./dez 2010. p. 1011-1030.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, 1960. p. 32-40.
- BION, W. R. **Os elementos da psicanálise: o aprender com a experiência**. Rio de Janeiro: Zahar, 1966.
- BOTELHO, Pedro Luiz Cortezi. **Preparação sobre a aposentadoria (reserva) em oficiais de carreira das Forças Armadas**. Monografia (Bacharelado em psicologia). Centro Universitário de Brasília. UniCEUB, 2005.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htmAcesso em 20 out. 2018.
- FARIA, J. H.; SCHIMITT, E. C. Indivíduo, Vínculo e Subjetividade: O controle social e serviço das organizações. In FARIA, J. H. (Org). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- KOICH MIGUEL, Fabiano, Psicologia das emoções: uma proposta integrativa para compreender a expressão emocional, **Revista PsicoUFS**, v. 20, n. 1, jan/abr. 2015, Unoversidade São Francisco, São Paulo,2015. p. 153-162.
- KRAMER, Gustavo Garcez.**Vínculos organizacionais: um estudo de caso em uma organização pública**. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Setor Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal do Paraná, Curitiba,2003.
- KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique. Vínculos Organizacionais. **RAP-Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.41, n.1, jan./fev. 2007. p.83-104.
- LAWRENCE, Paul R.; LORSCH, Jaw W. **As empresas e o ambiente: diferneciação e integração administrativas**. Editora Vozes, 1973.
- MAGALHÃES, M. O.; MACAMBIRA, M. O. Estilos Interpessoais e Vínculos com a Organização: Diferenças de Gênero. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 44, n. 1, jan./mar. 2013.

MAGIOLINO, Lavínia Lopes Salomão, **Emoções humanas e a significação numa perspectiva histórico-cultural de desenvolvimento humano**: um estudo teórico da obra de Vigotki. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

MAGNO, **Dicionário brasileiro de língua portuguesa**, São Paulo, Difusão Cultural do Livro, 1995.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, 1991. p. 61-89.

MOSQUERA, JUAN, J.M. **Vida adulta**: personalidade e desenvolvimento. Porto Alegre: Sulina, 1978.

PICHON-RIVIERE, E. **O processo grupal**. 6.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

RODRIGUES, A.C.A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional**: o percurso de construção e avaliação psicométrica da escala. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2009.

ROMERO, Maria José de Sousa; GARCIA, Fernando Coutinho. Vínculos Organizacionais. **Revista de Ciências Gerenciais**, v.15 n. 21, ano 2011. p. 91-110.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989**, Disponível em: http://leis.ale.sc.gov.br/html/constituicao_estadual_1989.html. Acesso em 20 out. 2018.

SANTA CATARINA. **Lei Nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Santa Catarina, e dá outras providências. Disponível em: http://www.pm.sc.gov.br/fmanager/pmsc/upload/dsps/ART_927398_2014_07_23_083233_I_6218_198.pdf. Acesso em: 20 out. 2018.

SILVIA, Eliana Edington da Costa e; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. A escala de consentimento organizacional: Construção e evidências de sua validade, **Revista Psicologia, Organizações e trabalho**, v. 10,n. 1, jan a jun 2010, p. 7-22.

VISCARDI, RAFAEL DAGOSTIN, **A reserva na polícia militar de santa catarina, a mudança do vínculo e as estratégias de regulação emocional**. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado de Santa Catarina, 2018.