



## **Work passion e carreira proteana: Um estudo sobre policiais e bombeiros militares em missões de paz**

### **Work passion in the military career: A study on military policies and firefighters in peacekeeping missions**

#### **Samantha Frohlich**

Universidade Federal do Paraná – UFPR – Brasil

samantha\_0906@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3679-8870>

#### **Camilla Fernandes**

Universidade Federal do Paraná – UFPR – Brasil

camillafer05@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6173-8613>

#### **Mara Rosalia Ribeiro Silva**

Universidade Federal do Paraná – UFPR – Brasil

mararosalia87@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/https://orcid.org/0000-0002-9878-694X>

#### **Mariane Lemos Lourenço**

Universidade Federal do Paraná – UFPR – Brasil

psimari@uol.com.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2887-9232>

---

**Recebido:** 19 Maio 2021

**Revisado:** 17 Julho 2021

**Aceito:** 16 Agosto 2021

#### **Resumo**

**Objetivos:** analisar a relação entre a *work passion* e as escolhas da carreira de policiais e bombeiros militares brasileiros em participarem de missões de paz da ONU. **Metodologia/abordagem:** A abordagem de pesquisa foi qualitativa, sob estratégia de estudo qualitativo básico. Foram entrevistados oito policiais militares e um bombeiro militar participantes em missões de paz por meio de entrevistas semi-estruturadas e a análise, deu-se com o auxílio de análise de conteúdo (Bardin, 2011). **Principais resultados:** Percebeu-se que a relação entre *work passion* e escolhas de carreira dá-se em uma relação cíclica e a *work passion* foi vista como um elemento emocional presente no “autodirecionamento” do indivíduo, sendo este uma das bases da carreira proteana. **Contribuições acadêmicas:** propõe-se o entrelaçamento entre a *work passion* e o desenvolvimento da carreira proteana, enfatizando-se a dimensão emocional presente nas decisões racionais que os trabalhadores tomam ao longo do seu crescimento profissional. **Contribuições práticas:** Evidenciou-se que mesmo em organizações consideradas tradicionais, em seus aspectos de carreira, existem possibilidades de escolhas características da carreira proteana. Nesse sentido, buscou-se publicizar acerca da participação de profissionais em missões de paz, as quais podem representar uma oportunidade de crescimento profissional e emocional, destacando-se a relevância que a *work passion* possui diante das decisões de carreira.

**Palavras-chave:** Work passion; carreira proteana; missões de paz; policiais militares. emoções.

#### **Abstract**

**Purpose:** Analyze the relationship between work passion and the career choices of Brazilian military police and firefighters in participating in UN peacekeeping missions. **Methodology/approach:** The research approach was qualitative, under a basic qualitative study strategy. Eight military police officers and one military firefighter who participated in peacekeeping missions were interviewed through semi-structured interviews and the analysis was carried out with the aid of content analysis (Bardin, 2011). **Main findings:** It was noticed that the relationship between work passion and career choices occurs in a cyclical relationship and work passion was seen as an emotional element present in the “self-direction” of the individual, which is one of the bases of the protean career. **Academic contributions:** it is proposed the intertwine between work passion and the development of a protean career, emphasizing the emotional dimension present in the rational decisions that workers take

throughout their professional growth. **Practical contributions:** It became evident that even in organizations considered traditional, in their career aspects, there are possibilities of choices characteristic of the protean career. In this sense, it was sought to publicize about the participation of professionals in peacekeeping missions, which can represent an opportunity for professional and emotional growth, highlighting the relevance that work passion has regarding career decisions.

**Keywords:** Work passion. protean career. peacekeeping missions. military policemen. emotions.

## 1. Introdução

Diante das mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho - principalmente a intensa competitividade, inovações tecnológicas e gerenciais, além de ambientes de trabalho mais horizontalizados - uma nova visão de carreira vem sendo abordada em pesquisas acadêmicas: a carreira proteana (Ayoobzadeh, 2021; Grangeiro, Nadae, & Barreto, 2020). Na proposta da carreira proteana é o próprio trabalhador que gerencia a sua carreira, sendo os valores centrais do indivíduo os responsáveis por orientá-lo em suas decisões profissionais e onde os principais critérios definidores de sucesso são vistos como subjetivos (Hall, 2004).

À luz da carreira proteana, o trabalhador é guiado por um forte e determinante senso de identidade (Hall, 2002), ou seja, “a identidade e a autoconsciência funcionam como uma bússola interna para as decisões de carreira” (Cordeiro & Albuquerque, 2016, p. 122). Argumenta-se, nesse contexto, que a carreira proteana não é conduzida plenamente de maneira racional, mas também envolve um componente emocional do trabalhador. Assim, diferentes emoções podem estar associadas à tomada de decisões ao longo da sua carreira. É nesse contexto que é possível levar em consideração a intensa carga afetiva que o indivíduo despende em relação ao seu trabalho, associada à construção da sua própria identidade.

Essa intensidade afetiva é chamada de *work passion* (ou “paixão pelo trabalho”). A *work passion* encontra-se no campo das emoções nos estudos do comportamento organizacional (Sobral & Mansur, 2013). Segundo Vallerand et al. (2003, p.757), representa “uma forte inclinação para uma atividade que as pessoas gostam, que acham importante e nas quais investem tempo e energia”, sendo também uma atividade que é parte da própria identidade do indivíduo.

A produção científica sobre carreira tem se desenvolvido sob duas principais perspectivas: abordando os estudos vocacionais, na relação psicologia-educação, e abordando questões do micro comportamento organizacional (Grangeiro, de Nadae, & Barreto, 2020). Além disso, os estudos acerca da carreira proteana nos últimos anos parecem seguir o rumo de investigações sobre os elementos contextuais que influenciam no desenvolvimento dessa moderna vertente de carreira profissional, como: satisfação no trabalho, motivação, âncoras de carreira, múltiplos vínculos organizacionais e cultura organizacional (Neves, Trevisan, & João, 2013; Silva, Trevisan, Veloso, & Dutra, 2016; da Silva, de Azevedo, Pinochet, & de Oliveira, 2019; Oliveira, Vasconcelos, Cabral, & dos Santos, 2021). Diante desse panorama, torna-se pertinente aprofundar o conhecimento acerca dos possíveis drivers emocionais que impulsionam e orientam o desenvolvimento da carreira proteana nos trabalhadores, como a *work passion*, emoção central considerada neste artigo.

Como exemplo de profissionais que podem desenvolver-se na sua profissão à luz da carreira proteana, destacam-se os policiais militares e os bombeiros militares, os quais possuem uma relevante contribuição na sociedade brasileira: enquanto os policiais são responsáveis pelo policiamento ostensivo e pela preservação da ordem pública, os bombeiros cuidam da prevenção e controle de incêndios, além de atendimento de ocorrências emergenciais e de defesa civil (Lira, Rocha, & Monteiro, 2020). Os policiais militares e os bombeiros militares fazem parte do corpo de trabalhadores que atuam na Segurança Pública do país e a sua gerência é de responsabilidade de cada unidade federativa, ou seja, de cada um dos 26 estados e do Distrito Federal (Lira, Rocha, & Monteiro, 2020).

A entrada e permanência na carreira militar está associada à vocação, ao sentido de dever e de realização desses trabalhadores (Vaz, 2002). Como característica da promoção no âmbito militar, o profissional deve cumprir deveres e direitos específicos, caso ele aspire uma ascensão na carreira. Além disso, há diferentes oportunidades de desenvolvimento e desafios na carreira militar, como a possibilidade de servir em missões de paz estruturadas pela Organização das Nações Unidas (ONU), onde os militares podem passar até 24 meses auxiliando países devastados por conflitos a criarem condições civis de paz.

Considerando os aspectos supracitados, o propósito do presente artigo é analisar a relação entre a *work passion* e as escolhas da carreira de policiais e bombeiros militares brasileiros em participarem de missões de paz da ONU. A abordagem da pesquisa foi qualitativa, empregando-se entrevistas semiestruturadas como técnica de coleta de dados e análise de conteúdo (Bardin, 2011) como técnica de análise de dados.

Com este estudo, espera-se contribuir teoricamente com a melhor compreensão das emoções,

mais especificamente da *work passion*, no desenvolvimento da carreira proteana, a qual é direcionada pelo senso de identidade do trabalhador. Ao realizar-se uma busca em base de dados nacionais (Spell e Scielo) e internacional (Web of Science), com os termos “carreira” e “militares” referentes aos últimos 10 anos, obteve-se como resultado dois artigos na base de dados Spell e três artigos na base Scielo. Ao traduzir-se os termos e realizar-se a pesquisa na Web of Science, como resultado foram encontrados 91 artigos voltados à área de ciências sociais. Assim, além do já exposto, este trabalho busca contribuir com o conhecimento acerca da carreira de policiais militares e bombeiros militares, já que é uma temática pouco explorada na literatura nacional, diante da relevância desses profissionais para o serviço público brasileiro.

## 2. Referencial teórico

### 2.1. Carreira Proteana

Em um contexto dinâmico das organizações, os indivíduos sofrem diversos tipos de pressão no âmbito profissional de suas carreiras. Conforme Hall (2002, p.12), "a carreira é a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos Associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa". Segundo Rosa et al (2017) a construção de uma carreira está relacionada às decisões e atitudes na vida profissional que refletem também nas esferas da vida dos colaboradores indicando a necessidade de adaptações individuais, sociais e familiares. Assim, vários tipos de carreira se formam e influenciam os comportamentos das pessoas nas organizações (Velo, Silva & Dutra, 2012).

Sendo um termo cunhado por Hall em 1979, a carreira proteana descreve uma orientação de carreira em que a pessoa – e não a organização – a gerencia, onde os valores centrais das pessoas são os responsáveis por orientá-las em suas decisões profissionais e os principais critérios definidores de sucesso são vistos como subjetivos (Hall, 2004). Hall e Moss (1998) afirmam que a carreira proteana consiste de todas as experiências vivenciadas pela pessoa e, essas experiências podem estar relacionadas à educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, dentre outros aspectos que contribuem para que as escolhas pessoais de carreira e a busca da auto-realização do indivíduo “proteano” sejam elementos unificadores ou integradores em sua vida. O desenvolvimento de carreira na perspectiva proteana é característico principalmente de trabalhadores da geração Y (ou geração do milênio), que são pessoas nascidas entre os anos de 1980 e 2000 (da Silva, 2021).

Nessa visão de carreira proteana, o critério de sucesso é interno (sucesso psicológico) (Hall & Moss, 1998). O sucesso psicológico, de acordo com Andrade, Kilimnik e Pardini (2011) diz respeito ao sucesso baseado em critérios pessoais. Conforme Sista e Dewi (2021), ao buscar desenvolver ações que agregam valor aos seus funcionários – como o oferecimento de uma clara orientação de carreira – as organizações também melhoram o bem-estar psicológico dos trabalhadores e aumentam o seu capital psicológico (que é o estado psicológico positivo de um indivíduo, em que ele apresenta confiança para assumir tarefas desafiadoras e para fazer o esforço necessário para ter sucesso). Os autores concluíram com seu estudo que a orientação de carreira especificamente na perspectiva proteana possui um efeito positivo significativo no bem-estar psicológico, bem como no capital psicológico.

Clarke (2009), ressalta que o sucesso na carreira poderá envolver as recompensas existentes na carreira tradicional, como por exemplo: status, recompensas financeiras e responsabilidades e, também, o sucesso psicológico em nível individual que estaria atrelado à realização pessoal, sentimento de orgulho e percepção de empregabilidade futura.

A carreira proteana tem papéis importantes na vida profissional do trabalhador, principalmente voltados à autoestima e comportamento em momentos mais delicados, como realocação de cargos ou até mesmo desemprego. Briscoe e Hall (2006) postulam duas dimensões para a carreira proteana: a primeira, em que o indivíduo tem autodirecionamento na gestão de sua carreira com facilidade de adaptação, aprendizado e desempenho de tarefas exigidas. O autodirecionamento está intimamente ligado à ideia de autogerenciamento na carreira proteana, em que o trabalhador lida constantemente com o manejo das variáveis relacionadas à própria vida profissional (Costa & Kienen, 2021), potencializando características de controle, assertividade e proatividade no gerenciamento da sua carreira (Loureiro, Taveira, & Faria, 2013).

Nesse sentido, o autodirecionamento contribui para que os indivíduos criem suas próprias oportunidades de desenvolvimento e habilidades de adaptação voltadas a demandas e desempenho profissional.

Investigando sobre a relação entre a carreira proteana e o sucesso na carreira em profissionais

de instituições de ensino superior no país asiático Sri Lanka, Aloysius e Velnampy (2020) concluíram que existe uma relação significativa entre os dois constructos e que um fator que interfere parcialmente nessa relação é o planejamento de carreira, que é quando o indivíduo toma a iniciativa de definir seus objetivos de carreira e passam a buscar estratégias relevantes para alcançá-los.

Esses achados se aproximam dos resultados de Alvarenga, Freitas, Bizarrias e Costa (2019), os quais identificaram que o amadurecimento pessoal e profissional de estudantes brasileiros em relação à sua carreira – expressado por meio de atitudes de planejamento e de exploração de carreira – tem o potencial de influenciar positivamente nas atitudes relacionadas às concepções de carreira proteana.

A pesquisa de Kaur e Kaushik (2020) buscou identificar a relação entre o desenvolvimento da carreira proteana e a percepção de empregabilidade de estudantes de uma universidade indiana. Como resultado, foi revelado que ao engajarem-se em iniciativas de autogestão de carreira, os estudantes têm maior percepção sobre suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Nesse contexto, os autores ressaltam o papel da universidade, na figura dos professores, em propor atividades que possam fazê-los refletir sobre os seus próprios valores e tornarem-se mais proativos na gestão da sua carreira.

Na pesquisa de Cortellazzo, Bonesso e Gerli (2019), por sua vez, estudantes de pós-graduação na Itália também têm forte percepção de empregabilidade ao associar ao desenvolvimento da sua carreira, características da carreira proteana. Ademais, os resultados demonstraram que alguns fatores também estão fortemente associados à essa perspectiva de carreira nos estudantes, como adaptabilidade, autoconsciência, capacidade de definir e perseguir objetivos desafiadores, capacidade de perceber os acontecimentos de forma positiva e ter confiança no futuro, capacidade de compreender e influenciar o seu ambiente.

Na pesquisa de Oliveira, Vasconcelos, Cabral e dos Santos (2021), os servidores de uma universidade pública no Brasil demonstraram ter forte auto direcionamento de carreira e estar fortemente satisfeitos no trabalho, no que diz respeito ao relacionamento entre os colegas e com a chefia. No entanto, ao associar o auto direcionamento de carreira e as dimensões da satisfação no trabalho (no sentido de satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções), esse relacionamento demonstrou-se fraco para os trabalhadores investigados, indicando que o seu senso de satisfação no trabalho não necessariamente está ligado à possibilidade de auto gerenciar a sua carreira.

Já na segunda dimensão da carreira proteana, as pessoas são caracterizadas por seus valores pessoais em que esses valores direcionam e podem medir o sucesso na carreira dos colaboradores, contrariando a política de fatores motivadores com base em cargos ou salários. Nessa dimensão os colaboradores priorizam os valores pessoais para estabelecer prioridades, objetivos e tomar decisões durante a carreira. A presença dessas atitudes embasadas por valores passa a ser importante para o desenvolvimento de práticas de gestão respeitando as individualidades dos colaboradores, possibilitando assim, uma carreira alinhada em valores e interesses que se conectam com a identidade do indivíduo (Briscoe & Hall, 2006; Werner, 2014; Dante & Albuquerque, 2016).

Nesse sentido, Hall (2004) ressalta que o desenvolvimento da carreira sofre uma série de influências de fatores externos, contudo, destaca principalmente os de origem pessoal como por exemplo, as mensagens a respeito de trabalho e carreiras que foram recebidas no início da vida por familiares mais próximos. O autor ainda apresenta algumas características voltadas à carreira proteana, ressaltando que a carreira é direcionada principalmente pelo próprio trabalhador por meio de suas experiências e trabalho, bem como por meio de suas habilidades, ganhos, transições de cargos e mudanças constantes em suas identidades. Além disso, o desenvolvimento das carreiras contempladas com aprendizagem contínua, autodirecionamento das pessoas, suas habilidades de relações interpessoais bem como a resolução de desafios de trabalho, algumas vezes necessitam de treinamentos formais, requalificação de profissionais e mobilidade dos funcionários (mobilidade ascendente).

Nesta seara, os principais fatores para o sucesso mudam conforme as empresas se atualizam, em vários sentidos, como saber e aprender; segurança no trabalho, atividades voltadas para empregabilidade; da carreira para carreiras proteanas. Verifica-se também que a organização fornece aos seus colaboradores tarefas que desafiam o cotidiano no trabalho, buscam relações de desenvolvimento, informações bem como recursos para esse desenvolvimento sugerido (Hall, 2004). Ressalta-se que embora as organizações possam promover oportunidades e desafios, os próprios trabalhadores também podem buscá-los, como é o caso das pessoas que se interessam em participar de missões de paz, visto que esta atuação não é necessária ao seu desenvolvimento profissional, mas pode atrelar-se à uma questão desafiadora e de crescimento tanto pessoal quanto profissional, ou seja, o indivíduo pode buscar sentido no trabalho (Dante, Albuquerque, 2016) considerando sua identidade, valores pessoais e seu autodirecionamento

A tabela 1 apresenta as características da carreira proteana presentes neste artigo.

**Tabela 1 - Características da carreira proteana**

Quem gerencia a carreira?	A carreira é gerenciada pela pessoa e não pela organização
O que a carreira representa?	A carreira é uma série vitalícia de experiências, habilidades, ganhos e transições
Quais as dimensões da carreira?	*Autodirecionamento *Valores pessoais
Quais são os influenciadores da carreira?	*Externos *Internos
Como é o desenvolvimento da carreira?	* Um processo de aprendizagem contínua * Autodirigido * Relacional * Encontrado nos desafios do trabalho
O que a organização fornece?	* Tarefas desafiadoras * Relações de desenvolvimento * Outros recursos de desenvolvimento
Qual o objetivo da carreira?	* É o sucesso psicológico

Fonte: Adaptado de Hall e Moss (1998)

Neste estudo, considera-se que a carreira proteana também pode estar ligada a uma dimensão emocional, a qual contribui para as escolhas de caminhos profissionais. Nesse contexto emocional, destaca-se a *work passion*, que será tratada na subseção a seguir.

## 2.2 Work Passion

Na literatura, há diferentes significados para o conceito de *work passion* (ou “paixão pelo trabalho”), tendo, em comum, o sentido de “amor” ou “gosto intenso” por certo trabalho. A paixão representa uma atividade prioritária para o indivíduo, que lhe resulta em emoções positivas (Frijda et al., 1991). Perttula e Cardon (2012) acrescentam que, no contexto do trabalho, a paixão é considerada um estado psicológico caracterizado por sentimentos positivos em relação às atividades laborais executadas pelo indivíduo, pois essas atividades são significativas para ele. De modo semelhante, a paixão é um estado emocional que direciona o indivíduo a persistir nas suas atividades, apresentando resultados positivos em seu trabalho (Zigarmi et al, 2009).

A *work passion* pode justificar o porquê de alguns indivíduos enfrentarem tantos obstáculos no seu trabalho, mas ainda assim conseguirem se manter naquela carreira. Isto pode ocorrer pois o indivíduo se identifica com aquele conjunto de atividades que compõem a sua profissão (dentre as prazerosas ou as que geram sofrimentos), gerando satisfação e emoções positivas quanto ao seu trabalho (Ho; Kong,; Lee; Dubreuil, & Forest., 2018).

Para fins deste artigo, considera-se o entendimento de Vallerand et al. (2003), segundo o qual, *work passion* significa “uma forte inclinação para uma atividade que as pessoas gostam, que acham importante e nas quais investem tempo e energia” (p.757), além de ser uma atividade que é parte da própria identidade do indivíduo.

Existem atividades laborais que podem gerar um forte interesse e dedicação por parte do trabalhador, movidas por diferentes tipos de motivações. No entanto, quando se trata de *work passion*, este é um processo afetivo que difere de uma simples motivação, pois é direcionado a um trabalho que é parte da identidade do indivíduo (Forest et al., 2011). Compreende-se identidade aqui como sendo o conjunto de características relevantes de um indivíduo, bem como as suas experiências e a maneira como elas estão inter relacionadas, tornando o indivíduo um ser único (Schlenker, 1985).

Vallerand et al. (2003) propõe um modelo dualístico de *work passion*, onde a paixão pelo trabalho pode ser desenvolvida sob duas perspectivas: paixão harmoniosa e paixão obsessiva. A paixão harmoniosa está relacionada a uma internalização autônoma do trabalho na identidade do indivíduo, ou seja, o indivíduo dedica seu tempo e energia para a realização das atividades pertinentes ao seu trabalho de forma livre, permanecendo no controle dessas atividades (Vallerand et al., 2003). A paixão harmoniosa desenvolve-se em equilíbrio com outras áreas da vida do indivíduo e, por conseguinte, está relacionada à emoções positivas durante e após o exercício do trabalho sobre o qual o indivíduo é apaixonado (Vallerand et al., 2003; Forest et al., 2011). Por sua vez, a paixão obsessiva é caracterizada por uma internalização de forma descontrolada do trabalho na identidade do indivíduo, de modo que

ele perde o controle sobre si, e as atividades laborais passam a "controlá-lo" (Vallerand *et al.*, 2003).

Após expostos os aspectos da literatura considerados mais relevantes para a presente pesquisa, apresenta-se a seguir os procedimentos metodológicos que permitiram o seu desenvolvimento.

### 3. Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa utiliza a abordagem qualitativa. Dentre as estratégias qualitativas existentes, utilizou-se o estudo qualitativo básico por esta estratégia ter por foco a descoberta e compreensão de um fenômeno a partir das experiências do indivíduo (Merriam, 2009). Um estudo qualitativo básico também permite a compreensão dos processos bem como as perspectivas e visões de mundo desenvolvidas por pessoas envolvidas em determinado fenômeno, sendo uma de suas características centrais compreender como os indivíduos constroem suas realidades perante suas interações em seus mundos sociais (Merriam, 2009).

#### 3.1. Contexto e participantes da pesquisa

De acordo com o Ministério da Defesa (Brasil, 2021) órgão responsável pelas Forças Armadas do Brasil, o militar de carreira é aquele que ingressa nas organizações militares por meio da aprovação em um concurso público para tal fim. Contudo, a carreira de policiais militares e bombeiros militares, mesmo dando-se por meio de concursos, tem suas especificidades de acordo com o estado brasileiro que se insere. Assim, de acordo com o Artigo 144 da Constituição Federal (Brasil, 1988):

“Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil. As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.”

O Decreto nº 667 de 1969 (Brasil, 1969), destaca que a hierarquia de policiais militares e bombeiros militares é composta por duas carreiras hierárquicas que são os oficiais e praças, como demonstrado no Tabela 1 a seguir:

**Tabela 2 - Hierarquia na carreira militar**

Carreira hierárquica de Oficiais	Carreira hierárquica de Praças
Coronel	- Graduados
- Tenente-Coronel	- Subtenente
- Major	- 1º Sargento
- Capitão	- 2º Sargento
- 1º Tenente	- 3º Sargento
- 2º Tenente	- Cabo
	- Soldado

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em Brasil (1969)

Dentre as possibilidades de atividades que policiais militares e bombeiros militares podem se engajar durante a sua carreira, tem-se as missões de paz estruturadas pela ONU que surgiram como instrumentos para ajudar países devastados por conflitos a criarem condições que permitam que a paz permanente realmente seja atingida em seus respectivos territórios.

Desde que foram criadas, existem mais de 60 operações de paz das Nações Unidas ao redor do mundo (ONU, 2019b). Salienta-se que a ONU não possui forças militares próprias, sendo então, os Estados membros os responsáveis por fornecer de maneira voluntária o contingente que seja considerado necessário para cada operação. Além disso, existem outros profissionais envolvidos em tais missões, como: administradores, economistas, especialistas jurídicos, monitores de direitos humanos, trabalhadores humanitários, dentre outros cargos (Morais, 2018; ONU, 2019a, 2019b). O Brasil, como um dos países-membros da ONU, já participou de aproximadamente 50 destas missões e entre o período de 2004 a 2017, o país foi o responsável por comandar a Missão das Nações Unidas para Estabilização do Haiti (Brasil, 2019c).

Assim, como participantes da pesquisa, foram escolhidos oito policiais militares e um

bombeiro militar que se encontrassem no momento da coleta de dados em Missões de Paz da ONU ou que já tivessem encerrado seus períodos de atuação nas mesmas. Esses policiais possuíam tempo de carreira na polícia militar entre 6 a 15 anos. Já no que tange ao tempo de atuação nas missões, essas se restringiram entre 6 meses a 2 anos. Os nomes dos entrevistados (as), foram substituídos por códigos, R1 a R9, para resguardar a identidade dos participantes. A seguir expõe-se a tabela com a descrição dos participantes:

**Tabela 3 - Perfil profissional dos respondentes**

RESPONDENTES	IDADE	HIERARQUIA	PAÍS DA MISSÃO	TEMPO DE MISSÃO
R1	40 anos	Capitão – Policial militar	Guiné Bissau	1 ano
R2	38 anos	Capitão – Policial militar	Sudão do Sul	1 ano
R3	37 anos	Capitão – Bombeiro militar	Guiné Bissau	14 meses
R4	27 anos	Tenente – Polícia militar	Sudão do Sul	1 ano - Ainda em missão
R5	30 anos	Tenente – Polícia militar	Sudão do Sul	18 meses – Ainda em missão
R6	27 anos	Tenente – Polícia militar	Sudão do Sul	1 ano – Ainda em missão
R7	35 anos	Tenente – Polícia militar	Sudão do Sul	10 meses – Ainda em missão
R8	39 anos	Tenente – Bombeiro militar	Sudão do Sul	1 ano – ainda em missão
R9	27 anos	Tenente - Polícia militar	Sudão do Sul	7 meses

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

### 3.2. Coleta e análise dos dados

A coleta de dados para o presente estudo foi feita por meio de entrevistas semi-estruturadas apoiadas por um roteiro previamente estabelecido de acordo com o que foi visto na literatura pesquisada. Já a seleção de cada entrevistado ocorreu com o auxílio da técnica bola de neve, em que o primeiro entrevistado é considerado uma semente, indicando outros participantes aos pesquisadores (Sharafizad, 2018).

Os principais assuntos tratados nas entrevistas relacionavam-se às experiências dos participantes voltadas à carreira e às missões de paz, como: motivações para seguir a profissão, fase de adaptação, desafios na atuação, conquistas alcançadas e emoções presentes no processo. Todas as entrevistas foram realizadas entre o período de dezembro de 2018 a dezembro de 2020. Sete destas entrevistas foram realizadas de maneira online na plataforma de preferência do entrevistado e duas foram realizadas de forma presencial também no ambiente de escolha do entrevistado. Os entrevistados assinaram um termo de consentimento em que lhes foi garantido o sigilo quanto à identificação e, mediante autorização, as entrevistas foram gravadas sendo posteriormente transcritas.

Já em relação ao tratamento dos dados coletados, ressalta-se que este foi feito partindo-se das transcrições das entrevistas que foram realizadas e, após organização destas, a análise foi feita por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011). Este tipo de análise pode ser considerado como um conjunto de instrumentos metodológicos que podem ser aplicados a conteúdos diversificados permitindo ao pesquisador realizar a análise dos significados presentes em seus dados (Bardin, 2011).

Assim, a análise dividiu-se em três etapas: na primeira etapa, que consiste na pré-análise, realizou-se a organização das ideias iniciais e das transcrições das entrevistas e, após isso, repetiu-se as leituras. Já na segunda etapa, efetuou-se a codificação e categorização dos conteúdos, quando foram definidas três dimensões de análise com base na literatura utilizada: auto direcionamento; aprendizagem contínua; e sucesso psicológico. Em seguida, considerando-se a existência de unidades de contextos que servem para codificar as dimensões de maneira a compreender-se a significação exata de cada uma, foram determinadas 11 unidades de contexto distribuídas de acordo com os possíveis conteúdos a cada dimensão e extraídas dos próprios conteúdos das transcrições.

Dessa maneira, na dimensão “Auto direcionamento” teve-se como unidade de contexto “escolhas pessoais”, “influenciadores internos” e “influenciadores externos”. Na dimensão “Aprendizagem contínua” englobou-se “Adaptação”, “Aprendizagem profissional”, “Aprendizagem pessoal” e, por fim, na dimensão “Sucesso Psicológico” teve-se como unidades de contexto “Gratidão”, “Empatia”, “Orgulho”, “Senso de contribuição social” e, “Desapontamento temporário”.

Após isso, partiu-se para a terceira etapa da análise em que realizou-se o tratamento, inferência

e a própria interpretação dos conteúdos das entrevistas, objetivando-se uma análise crítica e reflexiva sobre o que fora exposto. Realizou-se nesta etapa também a triangulação de pesquisadoras em que duas destas participaram de todo o processo, e duas tiveram acesso aos áudios, transcrições e demais documentos obtidos no período de coleta para que assim, tratando-se de diferentes pessoas, diferentes percepções fossem obtidas acerca do fenômeno (Josen & Jehn, 2009). Para cumprir esse último processo, foram realizadas 30 horas de análise em conjunto. Assim, a seguir são apresentadas a análise das entrevistas e a discussão dos resultados.

#### 4. Análise dos resultados

##### 4.1. Autodirecionamento

O autodirecionamento de uma pessoa em relação à sua carreira é um dos pilares da carreira proteana. Conforme exposto por Briscoe e Hall (2006), indivíduos que façam as próprias escolhas em relação aos caminhos profissionais a serem seguidos possuem facilidade de adaptação e acabam sendo os responsáveis pelo desenvolvimento das oportunidades e habilidades que possam estar relacionadas às suas ocupações. Nesse sentido, os autores ainda postulam que a carreira possui papel relevante na vida dos trabalhadores uma vez que pode estar atrelada à autoestima e aos seus próprios comportamentos.

Partindo-se então da premissa de que a carreira tem um significado ao indivíduo, a presente pesquisa fora iniciada com questionamentos a respeito da atuação cotidiana dos policiais militares e bombeiros militares bem como a respeito das escolhas de carreira, como o próprio ingresso nas instituições de atuação. Dessa maneira, ao relatarem suas escolhas pela carreira na polícia militar e nos bombeiros militares, a grande maioria dos entrevistados ressaltou que essa inserção deu-se por já possuírem um certo contato com esse ambiente seja por meio dos estudos em colégios militares, por serem militares de outras instituições ou então, por serem próximos de familiares que atuavam como policiais ou bombeiros.

Percebeu-se que essa escolha – para essa parcela maior dos entrevistados – deu-se muito cedo quando estes estavam com idades entre 17 e 18 anos, período em que no Brasil os jovens são confrontados com as escolhas pós-ensino médio, concordando com o exposto por Hall (2004) de que o desenvolvimento e a própria escolha da carreira sofre uma série de influências de fatores externos, principalmente os voltados às mensagens a respeito do trabalho e carreira recebidos por familiares ou pessoas mais próximas.

Hall e Moss (1998) salientam que a carreira proteana pode consistir das experiências vivenciadas pela pessoa e esse aspecto se fez presente na fala da respondente R9 quando esta refletia sobre o que a fez optar por seguir essa carreira: *“Talvez a minha mãe tenha falado muito que a gente tem que deixar alguma coisa no mundo, então isso me levou muito a escolher a polícia militar”*. Percebeu-se uma linha de raciocínio semelhante, quando foi verificado o exposto pelo respondente R4 em seu relato também sobre quais motivos o levaram a escolher a carreira militar:

“Foi uma oportunidade que surgiu de identificação com a carreira principalmente. Na época, era muito mais uma identificação do que a carreira poderia me oferecer, pro serviço que eu poderia mostrar ou por qualquer outro tipo de coisa...mas, quando você fica adulto você descobre “opa a carreira é boa, tem salário bom, tem plano de carreira” mas, na época era muito mais aquele ideal de você ajudar o próximo, poder mostrar serviço para a sociedade... é uma carreira que, pra mim, eu já tinha identificação desde que eu era moleque...desde os 10, 11 anos eu já gostava da área, não foi escolher ser policial, meio que foi passando” (R4).

Percebeu-se que existem uma série de motivadores externos que atrelam-se aos motivadores internos das pessoas, fato este que faz-se colocar em pauta a existência de fatores emocionais nesse processo referente à carreira, como as próprias emoções das pessoas conforme extraído dos relatos acima mencionados. Contudo, não são apenas as experiências profissionais que se entrelaçam à carreira proteana, Hall (2004) pontua que experiências, habilidades e até as mudanças na identidade podem ser consideradas características voltadas a esse tipo de carreira. Considerando o elemento “escolha” presente nesse contexto, o respondente R3 trouxe reflexões diferenciadas dos demais quando pontuou aspectos iniciais de sua trajetória profissional:

“[...]eu venho de uma cidade do interior de outro estado. Onde eu morava não havia corpo de bombeiros... aí, eu vim para a atual cidade que resido e trabalho depois do segundo grau para estudar, para fazer cursinho e bem por acaso eu acabei fazendo o curso de oficiais...não tinha um sonho e nem ninguém na família. Foi uma opção bem por acaso mesmo pra ingressar no corpo de bombeiros” (R3).

Com o que foi salientado pelos participantes da pesquisa, compreendeu-se que em suas visões,



uma carreira na polícia militar ou então no corpo de bombeiros militar, significaria principalmente, mesmo diante de outros aspectos, possuir estabilidade profissional uma vez que as chances de demissão em um serviço público, apesar de existirem, são mais raras do que em outros tipos de organizações. Salienta-se que instituições policiais são conhecidas por serem um ambiente dotado de regras e sistemas rígidos, no entanto, compreendeu-se que houve uma junção entre os influenciadores externos e internos, como por exemplo: a própria “estabilidade” da carreira, o desejo de ajudar o próximo, a convivência no ambiente militar e até mesmo o conhecimento sobre as oportunidades de carreira. Essas circunstâncias foram as responsáveis pelo fato de que todos os entrevistados optassem não somente por entrarem mas, por permanecerem nas organizações em pauta pois, a carreira militar, em suas visões, além de ser considerada uma carreira propriamente dita, também parece associar-se a propósitos pessoais.

A dissociação entre vida pessoal e profissional é uma tarefa um tanto quanto árdua a ser feita, uma vez que, enquanto trabalhadores, depende-se grande parte do tempo de vida em atividades laborais. Nesse sentido, compreende-se que os indivíduos possam desenvolver paixão pelos seus trabalhos uma vez que, conforme destacado por Forest et al. (2011), existem atividades que podem gerar forte interesse e dedicação por parte do trabalhador porém, os autores salientam que quando há *work passion*, essa motivação vai ainda além, podendo ser vista como parte da identidade do indivíduo.

Na carreira militar, existem cursos de formação que permitem com que os trabalhadores ascendam em suas posições. Contudo, nesse caminho a ser percorrido, existem escolhas não diretamente relacionadas à tal ascensão mas, que contribuem para essa, como é o caso de cursos especiais e a própria atuação em missões de paz. Todos os respondentes destacaram pontos pessoais relacionados à escolha de carreira, como a necessidade de ajudar ao próximo. Essas reflexões encontram-se de acordo com o pontuado por Zigarmi et al (2009) de que a *work passion* direciona o indivíduo a persistir em suas atividades laborais e justifica os motivos de alguns indivíduos enfrentarem uma série de obstáculos e ainda assim optarem por permanecerem em suas atuações.

Diante de tal afirmação, percebeu-se que a *work passion*, além de ser uma influência na atuação cotidiana dos respondentes, foi também um dos motivos que despertou a curiosidade e conseqüente busca por novas experiências, como foi o caso das missões de paz. Os entrevistados relataram saber das dificuldades, dos desafios e do próprio trabalho – diferente do que exerciam no Brasil - que poderiam se fazer presentes nessas missões. Mesmo assim, tendo a “escolha” como ponto de destaque nesse contexto em relação às suas carreiras, todos os respondentes encaravam as missões como uma forma de vivenciar contextos diferentes dos que estavam acostumados. Assim, os profissionais encarariam desafios que agregariam às suas trajetórias pessoais, mas principalmente às suas carreiras por conta de todo o contexto envolvido em missões de paz ser considerado “extremo” em relação às suas vivências em seus países de origem.

#### **4.2. Aprendizagem contínua**

Além do autodirecionamento, a carreira proteana tem também um papel importante referente ao aprendizado na vida profissional do trabalhador. Briscoe e Hall (2006) postulam uma dimensão em que o indivíduo com características proteanas possui facilidade de adaptação, aprendizado e desempenho de tarefas exigidas voltadas às demandas e desempenho profissional.

Partindo da ideia de que a adaptação é uma forma de aprendizagem, um dos respondentes relatou que “sair da zona de conforto é sempre uma experiência marcante” (R3). Esse relato encontra-se em concordância aos achados de Alvarenga, Freitas, Bizarras e Costa (2019) no que tange ao fato de que o amadurecimento pessoal e profissional expresso em atitudes de planejamento e a própria exploração da carreira pode influenciar positiva as atitudes voltadas à carreira proteana.

Quando os policiais militares e bombeiros militares vão para uma missão de paz, eles passam por processos de treinamento e adaptação, os quais podem ser interpretados pelo indivíduo como formas de aprendizagem. Essas experiências podem trazer uma bagagem e relevância para a vida profissional do trabalhador conforme salienta-se na carreira proteana (Briscoe & Hall, 2006) e relatado pelo respondente R7:

“[...] o que mais impactou foram as primeiras semanas, período de treinamento e adaptação com a cultura muçulmana. Aqui são quase todos muçulmanos e precisa se adaptar pra não errar [...] contra a cultura e religião deles” (R7).

Os profissionais envolvidos nas missões de paz entram nesta experiência profissional com o objetivo de fornecer segurança em ambientes de guerra, muito diferente do que são habituados em seu ambiente normal de trabalho. Uma das maiores adaptações e formas de aprendizagem pessoal, estão

voltadas às dificuldades da sociedade dos lugares atendidos pelas missões de paz da ONU. Segundo os respondentes R3 e R7, a experiência remete a formas de aprendizagem pessoal voltadas a maneira de visualizar a situação com “outros olhos”, refletindo hábitos antes não considerados:

“Experiência muito gratificante, misto de experiência em você ficar longe de tudo que você tem. É um ambiente difícil de sobrevivência mas, é difícil para aquelas pessoas (que vivem lá) também! Acho que pra minha vida, essa minha experiência foi muito legal nesse sentido de conviver...convivi com o máximo de pessoas que eu pude e não só com o pessoal da missão” (R3).

“É muita tristeza pela situação da vida das pessoas. A pobreza lá é extrema, a fome é extrema...então isso é muito difícil quando a gente está lá. Hoje em dia eu sou uma pessoa que cuida muito mais de desperdício, porque os caras não têm isso. Hoje eu fico muito brava quando desperdiço qualquer coisa. Essa tristeza, alegria de estar contribuindo também. Creio que essas são as principais emoções que a gente sente” (R9).

Ainda nesta seara, conforme destacado pelos respondentes R7 e R9 há o fator de amadurecimento pessoal envolvido neste processo, no entanto, o respondente R7 destacou também a existência de um conflito pessoal, uma vez que nem sempre era possível ajudar pessoas em situações de refúgio.

Esse conflito pessoal comentado pelos respondentes vai ao encontro com a ideia de Ho et.al. (2018), para os quais a *work passion* representa um conjunto de atividades que compõem a profissão, como: as atividades que geram sofrimento e as atividades que geram prazer. Os autores explicam que esse conjunto de emoções gera satisfação aos indivíduos, mesmo necessitando vencer obstáculos para manter-se bem em sua carreira, como é o caso dos respondentes desta pesquisa vivendo seus conflitos em missões de paz.

A respondente R9 também relatou que: “teve muitos momentos da minha carreira em que eu consegui ajudar as pessoas, então eu me sinto grata por poder ter contribuído com as outras pessoas” analisando-se que em cada nova experiência de contribuição social, há uma aprendizagem pessoal conforme sugere a carreira proteana (Hall, 2004).

Consoante à aprendizagem profissional, verificou-se três principais formas de aprendizados: As formas de lidar com problemas interpessoais existentes; a importância do prévio contato com o inglês e como esse contato auxiliou na experiência profissional vivida; e também as habilidades técnicas voltadas às áreas de informática, conforme relatam os seguintes respondentes:

“A gente ganha uma visão multidimensional pra resolver os problemas, isso é fato! Quem pensa nisso... que é a união de esforços que faz bem feito é a parte de recursos humanos”. (R8)

“Eu sempre estudei inglês, o meu pai sempre me estimulou a estudar inglês. Até no quartel, no sábado eu fazia inglês, porque é uma coisa importante para a pessoa.”(R9).

“A gente no Brasil está acostumado com tecnologia, então usar *ctrl c+ ctrl v* acham que você é mago... você é bruxo! O que tá fazendo?! E eu estava subestimando pessoas mas, aí vi que cada um tem suas habilidades nas suas áreas. Da forma que eu tenho em informática, tem pessoas que não conseguem usar o pc” (R7).

Por fim, os respondentes ressaltam que “*profissionalmente, querendo ou não, você acaba aprendendo*”(R5), no geral todos consideram que o fato de sair da zona de conforto, eles passaram a adquirir conhecimento por meio da estrutura elaborada pela ONU nas missões de paz. Para eles, grande parte do treinamento e experiência é levada para as bases de trabalho no Brasil, gerando a ideia de fornecer aos colaboradores da instituição tarefas que desafiam o cotidiano no trabalho. Esse relato concorda com o versado por Hall (2004), em que os profissionais buscam relações de desenvolvimento, informações e recursos intelectuais para o aprimoramento do indivíduo e da instituição em si e também ressalta o que foi achado por Cortellazzo, Bonesso e Gerli (2019) de que a carreira proteana pode influenciar características dos profissionais como a própria capacidade de definir e perseguir objetivos desafiadores.

Foi percebido, conforme discurso dos entrevistados, que a aprendizagem e o autodirecionamento podem estar relacionados à aspectos emocionais dos entrevistados, atrelando-se ao seu sucesso psicológico, tópico que será aprofundado a seguir.

#### **4.3. Sucesso psicológico**

No contexto da carreira proteana, o sucesso psicológico está relacionado à dimensão emocional do indivíduo. O referido sucesso ultrapassa as recompensas materiais e salariais proporcionadas pela profissão escolhida, estando intimamente ligado às recompensas emocionais advindas ao indivíduo no exercício da sua profissão (Hall, 2004), proporcionando-lhe emoções positivas para com o seu

trabalho.

Nesse sentido, de acordo com os participantes desta pesquisa, embora a carreira de policiais militares e bombeiros militares no Brasil apresenta questões contextuais e benéficas - que impulsionam a entrada e a permanência dos profissionais nessa profissão (como a estabilidade proporcionada pelo concurso público) -, os entrevistados consideraram que a carreira também lhes propiciou retribuições relevantes no campo emocional, como o sentimento de gratidão, empatia e orgulho. Esse achado concorda com o que versa Clarke (2009), que explica que o sucesso na carreira proteana pode envolver as recompensas existentes na carreira tradicional (como status e bons salários), mas há também o sucesso psicológico, o qual está ligado à questões pessoais, como a realização pessoal e o sentimento de orgulho.

Nota-se que a organização militar sobre a qual os entrevistados estão vinculados oferecem uma clara orientação de carreira. Além disso, a organização também proporcionou oportunidade de trabalho e de agregação de valor profissional e pessoal por meio da possibilidade de participação em missões de paz. Ambas as ações certamente contribuíram para o bem-estar psicológico dos trabalhadores e aumentaram o seu capital psicológico, que é o estado psicológico positivo de um indivíduo, em que ele apresenta confiança para assumir tarefas desafiadoras e para fazer o esforço necessário para ter sucesso (Sista & Dewi, 2021).

Ademais, ao associar a carreira proteana à *work passion*, foi possível perceber, de acordo com o discurso dos entrevistados, que as escolhas que os militares fizeram relacionadas à sua carreira, foram alimentando a sua paixão ao longo dos anos e, por conseguinte, proporcionando-lhes o seu sucesso psicológico. Isto porque a *work passion* representa o envolvimento e execução de um trabalho que o indivíduo gosta, que é relevante para ele, e na qual ele investe tempo e energia (Vallerand et al., 2003). Assim, ao ingressar e persistir em uma profissão que eles gostam e investem energia, torna-se mais evidente que os entrevistados expressem emoções positivas com relação ao seu trabalho.

A carreira proteana está, ainda, baseada em critérios pessoais, sendo guiada pela identidade do indivíduo (Hall, 2004; Andrade, Kilimnik & Pardini, 2011), quando este orienta as suas decisões de carreira com base no que ele mais se identifica, ou seja, com aquelas características que o identificam como único: sua personalidade, preferências e experiências (Schlenker, 1985). Nesse ponto, a carreira proteana se aproxima de um dos cerne da *work passion*, que é a questão da identidade, pois o indivíduo é apaixonado pelo trabalho que é parte da sua identidade (Vallerand et al., 2003).

Nesse contexto, foi possível identificar, em diferentes momentos das entrevistas, que todos os participantes falaram “*eu sou policial*” ou “*eu sou bombeiro*”, expressando que o seu trabalho faz parte da sua identidade, da sua constituição enquanto ser no mundo, de como eles se identificam enquanto seres sociais. A partir dessa identificação com a profissão, os entrevistados expressaram frases que remetem ao sucesso psicológico, tanto no contexto geral da sua carreira como também pela oportunidade de participar das missões de paz, por exemplo: “*vale muito a pena*”, “*eu sou muito grato*” e “*é muito bom*”.

Nesse sentido, um dos sentimentos expressados pelos entrevistados foi o senso de contribuição social ligado diretamente à profissão de policial militar e bombeiro militar, que são ocupações intrinsecamente sociais, previstas por Lei para a proteção e assistência civil no Brasil (Lira, Rocha, & Monteiro, 2020). Para R9, por exemplo, o senso de contribuição social foi iniciado ainda na época escolar e se perpetuou com a iniciação na carreira, trazendo para ele também o sentimento de gratidão e, por conseguinte, o seu sucesso psicológico: “[...] *teve muitos momentos da minha carreira em que eu consegui ajudar as pessoas, então eu me sinto grata por poder ter contribuído com as outras pessoas*”.

Para o entrevistado R2, por sua vez, o senso de contribuição social, que resulta no sucesso psicológico desse profissional, está ligado a seguir o seu instinto de proteger os cidadãos onde quer que ele vá. No contexto da missão de paz que ele participou junto à ONU, ele enfrentou com coragem os riscos para fazer um resgate na missão, o que provavelmente foi visto como uma ação arriscada para os seus outros colegas e superiores. No entanto, ele manteve-se fiel à sua identidade como policial militar, que é de proteger pessoas e, com isso, ele sentiu que pôde contribuir com aquela sociedade ao realizar o resgate. O sucesso psicológico dele está em seguir o seu instinto, que é ajudar e proteger a sociedade:

“[...] Voltamos lá e resgatamos essas duas crianças e retornamos para a base. E ninguém queria voltar porque todo mundo sabia que o ambiente já era ruim [...] Eu me senti como se estivesse aqui no Brasil. Pra mim era normal, para os outros poderia chamar atenção, porque não tínhamos nem arma [...] Não tive nenhum receio [...] foi natural, foi instinto”(R2).

Por fim, destaca-se que o alcance do sucesso psicológico, como característica da carreira proteana, não isenta o indivíduo de experimentar emoções negativas, ainda que de modo temporário, ao longo da sua profissão. Isto pode ser expresso pelos entrevistados quando todos eles demonstraram

que eles experimentaram desapontamentos temporários, em meio às dificuldades e desafios que enfrentaram ao atuar como policiais militares e bombeiros militares no Brasil, bem como nas suas experiências nas missões de paz junto à ONU.

Quanto às missões de paz, os entrevistados evocaram emoções negativas ao relatarem que os recursos eram muito limitados nos países onde atuaram e os resultados das missões, muitas vezes, não eram muito relevantes (R1) e não era identificada uma expectativa de melhora para a situação dos países em que ele serviu (R2). Além disso, para o R3 e R7, havia uma sensação de que o policial não poderia ajudar nas questões das localidades onde ele estava com a intensidade que ele gostaria, mas deveria estar subjugado às ordens da missão da ONU, trazendo para si certa frustração e tristeza em alguns momentos.

Contudo, percebe-se que as emoções positivas superam as negativas, proporcionando o sucesso psicológico como saldo de emoções positivas dos entrevistados em relação à sua carreira proteana, a qual é autodirecionada pelo profissional e dotada de aprendizado contínuo, colaborando com a sua formação profissional e pessoal.

## 5. Considerações Finais

A proposta desta pesquisa foi analisar a relação entre a *work passion* e as escolhas da carreira de policiais militares e bombeiros militares brasileiros em participarem de missões de paz da ONU. Com esse estudo visou-se contribuir acerca das dimensões humanas dentro das organizações, tratando-se de alguns aspectos subjetivos presentes na vida dos trabalhadores, como é o caso da *work passion*. Para compreender essas questões, foram realizadas nove entrevistas semi-estruturadas.

A partir dos resultados da análise, foi possível perceber que a relação entre *work passion* e escolhas de carreira dá-se em uma relação cíclica, em que uma complementa a outra ao longo das experiências vivenciadas pelos profissionais entrevistados no desenrolar de suas carreiras. Assim, viu-se que a *work passion* auxiliou os profissionais quanto à orientação de suas decisões de carreira de acordo com suas identidades. Dessa maneira, percebe-se a *work passion* como um elemento emocional presente no “autodirecionamento” do indivíduo, sendo este uma das bases da carreira proteana.

Por outro lado, a carreira proteana delinea-se por meio das escolhas do trabalhador de acordo com a sua paixão em relação à sua profissão e, nesse contexto, essas escolhas lhe proporcionaram oportunidades de “aprendizagem contínua”. Ao nutrir a sua paixão e ao vivenciar variados aprendizados, teve-se como desdobramento o “sucesso psicológico” dos trabalhadores participantes da pesquisa.

Diante da percepção de características da carreira proteana (“autodirecionamento”, “aprendizagem contínua” e “sucesso psicológico”) nas escolhas dos profissionais entrevistados, notou-se que a *work passion* fez-se presente em todo o desenvolvimento de suas carreiras, como nas suas inserções nas instituições militares, bem como nas escolhas em participar das missões de paz da ONU.

Como contribuições acadêmicas, com este estudo visa-se proporcionar um aumento do conhecimento a respeito de *work passion* nas organizações por meio da associação entre esse tema e carreira proteana. Assim, neste artigo, buscou-se aprofundar o conhecimento sobre o desenvolvimento de carreiras sob uma lente organizacional, uma vez que as dimensões emocionais estão presentes nas decisões que os trabalhadores tomam ao longo do seu desenvolvimento profissional. Além disso, esta pesquisa contribuiu com a ampliação dos estudos acerca das carreiras militares, trazendo-se o componente emocional (*work passion*) inserido nesse contexto, diante da relevância do papel dos profissionais militares para a sociedade.

Já em relação às contribuições práticas, evidenciou-se que mesmo em organizações consideradas tradicionais, em seus aspectos de carreira, existem possibilidades de escolhas características da carreira proteana. Nesse sentido, buscou-se publicizar acerca da participação de profissionais em missões de paz, as quais podem representar uma oportunidade de crescimento profissional e emocional. Assim, organizações públicas no segmento de segurança pública podem buscar desenvolver ações que levem os trabalhadores a refletirem sobre seus próprios valores e tornarem-se mais proativos às suas decisões de carreira. Além disso, destaca-se a relevância que a *work passion* possui diante das decisões de carreira a serem tomadas pelos trabalhadores, contribuindo para que os profissionais criem, arrisquem-se e experienciem suas próprias oportunidades de carreira.

Não esgotando as possibilidades de estudo do tema, sugere-se, como pesquisas futuras, investigar a empatia dos policiais militares e bombeiros militares, além das principais emoções destacadas durante as entrevistas, como a angústia e a raiva. Pode ser possível ampliar a investigação acerca das emoções (como a *work passion*) em outros profissionais que também atuam em missões de paz, como profissionais da saúde. A temática sobre *work passion* associada à carreira proteana também pode ser estudada em outros tipos de organizações, tendo também como possibilidade salientar-se as

diferenças que possam existir entre homens e mulheres.

## Referências

- Aloysius, S. M., & Velnampy, T. (2020). Protean Career Orientation and Career Success: Does Career Planning Mediate the Relationship? Study of the Employees in HEIs in Jaffna District, Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15(2).
- Alvarenga, M. A., de Freitas, A. D. G., Bizarrias, F. S., & da Costa, P. R. (2019). Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana: O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários. *Revista Gestão & Conexões*, 8(2), 118-139
- Andrade, G. A., Kilimnik, Z. M., & Pardini, D. J. (2011). Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 58-80.
- Ayobzadeh, M. (2021), "Freelance job search during times of uncertainty: protean career orientation, career competencies and job search", *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0563>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Brasil (2021). Militar de carreira. Available at: <[http://www.eb.mil.br/web/ingresso/duvidas-mais-frequentes?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_assetEntryId=62470&\\_101\\_type=content&\\_101\\_urlTitle=militar-de-carreira&inheritRedirect=true](http://www.eb.mil.br/web/ingresso/duvidas-mais-frequentes?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=62470&_101_type=content&_101_urlTitle=militar-de-carreira&inheritRedirect=true)> Accessed in: May 19, 2021.
- Brasil (1988). Constituição da república federativa do Brasil. *Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico*.
- Brasil. (2019a) Missões de paz. Available at: <<https://www.defesa.gov.br/relacoes-internacionais/missoes-de-paz>>. Accessed in: 07 sep. 2019.
- Brasil. (2019b) Missões de paz: Apresentação. Disponível em: <[http://www.eb.mil.br/missoes-de-paz/-/asset\\_publisher/xbkllDCFFYVI/content/apresentacao](http://www.eb.mil.br/missoes-de-paz/-/asset_publisher/xbkllDCFFYVI/content/apresentacao)>. Acesso em: 07 set. 2019b.
- Brasil. (2019c) O Brasil e as operações de manutenção da paz da ONU. Available at: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/paz-e-seguranca-internacionais/4783-o-brasil-e-as-operacoes-de-paz>>. Access on: September 07,2020.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, 34(3), 511-532.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*.
- Costa, E. N. F., & Kienen, N. (2021). Autogerenciamento: Uma interpretação analítico-comportamental: Autogestión: una interpretación analítica conductual. *CES Psicología*, 14(2), 20-47.
- Cordeiro, H. T. D., & Albuquerque, L. G. (2016). Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)| ISSN-e: 2237-1427*, 6(2).
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., & Gerli, F. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103343.
- Frijda, N. H., Mesquita, B., Sonnemans, J., & Van Goozen, S. (1991). The duration of affective phenomena or emotions, sentiments and passions. In K. T. Strongman (Ed.), *International review of studies on emotion* (Vol. 1, pp. 187-225). New York: Wiley.
- Grangeiro, R., de Nadae, J., & Barreto, A. T. P. (2020). Produção científica sobre carreira em periódicos de administração: uma análise bibliométrica. *Caderno Profissional de Administração da UNIMEP*, 9(1), 18-47.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, D. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational dynamics*, 26(3), 22-37.
- Ho, V. T., Kong, D. T., Lee, C. H., Dubreuil, P., & Forest, J. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 112-125.
- Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*.
- Kaur, J., & Kaushik, S. (2020). Protean Career Orientation and Perceived Employability: The Mediating Role of Career Self-Management. *Ramanujan International Journal of Business and Research*, 5, 1-15.
- Lira, P., Rocha, A. R. F., & Monteiro, L. L. (2020). Profissionais de Segurança Pública e Forças Armadas. *In*

- Transformações no mundo do trabalho: análise de grupos ocupacionais no Brasil Metropolitano e Não Metropolitano em quatro décadas. (Orgs.) Ribeiro, M. G. & Aragão, T. A. Rio de Janeiro: Letra Capital.
- Loureiro, M. N., Taveira, M. C., & Faria, L. (2013). Career intervention for self-management and entrepreneurship. *The International Journal of Management Science and Information Technology*, (7), 34-50.
- Merriam, S. B. (2009). Qualitative case study research. *Qualitative research: A guide to design and implementation*, p. 39-54.
- Morais, P. (2018) O que é missão de paz?. Available at: <<https://www.politize.com.br/missao-de-paz-o-que-e/>>. Access on: May 19, 2021.
- Neves, M. M., Trevisan, L. N., & João, B. D. N. (2013). Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13(2), 217-232.
- Oliveira, L. M. S., Vasconcelos, R. S. T., Cabral, A. C., & dos Santos, S. M. (2021). Carreira proteana e satisfação no trabalho: Um estudo na Universidade Federal do Ceará. *Revista de Ciências da Administração*, 23(59), 23-41.
- ONU. (2018) Militares brasileiros realizam treinamento para missão da ONU no Líbano. Available at: <<https://nacoesunidas.org/militares-brasileiros-realizam-treinamento-para-missao-da-onu-no-libano/>>. Accessed on: August 23, 2020.
- ONU. (2019) Our history. Available at: <<https://peacekeeping.un.org/en/our-history>>. Accessed on: Sep 19, 2020.
- ONU.(2019) Paz e segurança. Available at: <<https://nacoesunidas.org/acao/paz-e-seguranca/>>. Accessed on: August 23, 2020.
- Perttula, K. H., & Cardon, M. S. (2012). Passion. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (p. 190-200). Oxford University Press.
- Schlenker, B. R. (1985). Identity and self-identification. In B. R. Schlenker (Ed.), *The self and social life* (pp. 65-99). New York: McGraw-Hill.
- Sharafizad, J. (2018). Informal learning of women small business owners. *Education+ Training*, 60 (1), p. 82-103.
- da Silva, A. L. I. F. (2021). As Percepções da Carreira Proteana e das Âncoras de Carreiras na Perspectiva de Jovens Profissionais. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 64-79.
- da Silva Rosa, F. A., Zampier, M. A., & Stefano, S. R. (2017). TIPOS DE CARREIRA: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) | ISSN-e: 2237-1427*, 7(1).
- da Silva, A. L. I. F., de Azevedo, M. C., Pinochet, L. H. C., & de Oliveira, M. A. (2019). A influência da carreira proteana em suas respectivas âncoras na gestão de carreira de servidores públicos. *Journal of Accounting, Management and Governance*, 22(1), 118-135.
- Silva, R. C. D., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2016). Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18, 145-162.
- Sista, N. M. M. A. S., & Dewi, I. G. A. M. The role of psychological capital in mediation of the effect of protean career orientation on psychological well-being. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4 (04), 1-17.
- Sobral, F. J. B. D. A., & Mansur, J. A. (2013). Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010. *Revista de Administração de Empresas*, 53(1), 21-34.
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 175-204.
- Vaz, N. M., 2002. *Civilização das Forças Armadas nas Sociedades Demoliberais*. Lisboa: Edições Cosmos
- Veloso, E. F. R., da Silva, R. C., & Dutra, J. S. (2012). Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 197-207.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.