Quem Disse que Ia Dar Certo? A Construção de um Ecossistema para Transformar Concurseiros

> “A decisão mais importante sobre quem diz que vai dar certo é sua.”

O episódio começa com uma provocação: se houvesse uma placa visível para todas as pessoas do mundo e fosse possível escrever nela uma única frase, Diego H. colocaria essa. Para ele, a opinião decisiva sobre o sucesso de alguém não é a de familiares, amigos, seguidores ou críticos, mas a própria decisão de fazer dar certo.

Essa convicção orienta sua trajetória como militar, concurseiro e fundador do CTP, do TAFÁ e de outras iniciativas voltadas ao universo dos concursos públicos.

A maioria não torce por você

Diego considera que, para a maioria dos empreendedores, as primeiras pessoas a dizer que vai dar certo são aquelas mais próximas: familiares e amigos íntimos. Ainda assim, sustenta uma visão pessimista sobre o apoio social:

> “A maioria das pessoas, até mesmo quem te segue no Instagram, no fundo, torce um pouquinho para que você não se dê bem.”

Na visão dele, o número de pessoas que realmente torcem pelo sucesso de alguém é reduzido. Porém, isso não deve ser determinante. Independentemente de haver pessoas apoiando ou desacreditando, o ponto central é decidir que dará certo. A partir dessa decisão, a pessoa constrói os caminhos, enfrenta a jornada e cria as condições para alcançar o resultado.

> “Quem disse que ia dar certo? Eu.”

Essa confiança não significa ignorar as dificuldades, mas assumir para si a responsabilidade de percorrer o caminho.

O empreendedorismo começa pela dor do outro

Diego define empreendedorismo como a capacidade de identificar um problema ou uma necessidade e assumir um risco calculado para resolvê-lo. Esse risco é especialmente significativo quando envolve o sonho de outras pessoas.

> “É um risco resolver o problema dos outros. Você está lidando com o sonho das pessoas muitas vezes.”

Foi dessa percepção que nasceu o TAFÁ, preparatório para o Teste de Aptidão Física — TAF — exigido em diversos concursos públicos.

A origem do TAFÁ

Diego é militar e, quando ainda atuava no Batalhão de Operações Especiais — BOP — em Pernambuco, há aproximadamente 12 ou 13 anos, teve uma ideia com um colega enquanto realizava sua atividade física. Os dois conheciam treinamento físico, já haviam enfrentado diferentes TAFs e perceberam que poderiam ensinar outras pessoas a se preparar.

A ideia surgiu entre 2013 e 2015, aproximadamente. O raciocínio era simples:

> “A gente conhece de treinamento físico, vive isso, passou por alguns TAFs na nossa vida. Por que a gente não ensina as pessoas a passar também?”

A necessidade era maior do que parecia. Segundo Diego, o percentual de reprovação costuma ser maior no TAF do que na prova escrita.

O candidato pode ser aprovado na etapa intelectual e, ainda assim, não conseguir:

- correr;
- realizar barras;
- fazer abdominais;
- nadar, dependendo do edital;
- executar os movimentos dentro dos critérios determinados.

Condicionamento físico e cumprimento do edital

A preparação para o TAF não se resume a melhorar o condicionamento. Também é necessário dominar as regras específicas do edital.

Em uma prova de barra, por exemplo, podem ser avaliados:

- a largura da pegada;
- o tipo de pegada;
- a posição do corpo;
- a extensão ou não da cervical;
- a flexão dos joelhos;
- a execução completa do movimento.

Por isso, Diego defende que o candidato não deve chegar ao exame no limite da exigência. Se o edital cobra cinco barras, o ideal é conseguir realizar dez. Quanto mais próximo do mínimo o candidato estiver, maior será a margem para interpretação do avaliador.

> “Quanto menos você faz, mais margem você deixa.”

Casos de reprovação por avaliação inadequada podem acontecer, especialmente quando o candidato está no limite. Um avaliador mal preparado pode prejudicar uma execução, mas, se o nível de condicionamento estiver muito acima do exigido, a possibilidade de injustiça diminui.

O mesmo ocorre com os abdominais. Em um simulado com exigência de 30 repetições, uma pessoa pode realizar 40, mas somente 20 serem consideradas válidas. Algumas repetições podem não ter o cotovelo encostado no joelho; em outras, o candidato pode não ter apoiado corretamente o corpo.

Assim, o treinamento precisa combinar:

1. condicionamento físico;
2. técnica de execução;
3. conhecimento detalhado do regulamento;
4. simulação das condições da prova.

O TAFÁ foi criado justamente para atuar nessas diferentes camadas da preparação.

Da preparação física ao ecossistema de concursos

O TAFÁ foi a primeira iniciativa. Depois, Diego e sua equipe criaram outras operações:

- a Nota Fácil;
- viagens de ônibus para candidatos que fariam provas em outros estados;
- cursos presenciais;
- convênios para exames médicos exigidos nos concursos;
- serviços relacionados a exames laboratoriais;
- estrutura de estudos e treinamento integrada ao CTP.

Nenhuma dessas iniciativas estava completamente pronta quando foi lançada. A estratégia foi começar, assumir o risco, entrar no caminho e evoluir com o tempo.

O objetivo tornou-se construir um ecossistema de concursos, no qual o candidato pudesse encontrar diferentes soluções em um mesmo ambiente: estudar, treinar para o TAF, realizar exames e viajar para fazer provas em outros estados.

O CTP está localizado próximo ao Parque das Graças, onde os alunos podem correr, e também perto do campo do Derby. A localização foi pensada para facilitar a integração entre estudo e preparação física.

O candidato pode estudar no CTP, treinar nas proximidades e retornar ao espaço para continuar sua preparação.

A infância no Curado e a imagem da estabilidade

Diego nasceu e foi criado no Curado, principalmente no Curado 1. Também passou pelos Curados 4 e 2, brincando que não passou pelo Curado 5.

Sua infância foi simples e comum. Na realidade em que cresceu, as opções mais visíveis de trabalho eram empregos formais tradicionais, como:

- caixa de supermercado;
- frentista;
- motorista de ônibus;
- outras ocupações regidas pela CLT;
- concursos públicos.

Seu pai teve papel decisivo na aproximação dele e do irmão com os concursos. Depois de perder um bom emprego em uma grande empresa, começou a estudar e levou os dois filhos para esse caminho.

Naquele contexto, o serviço público era visto como uma grande vitória. A família não era rica, mas tinha estabilidade, e os funcionários públicos eram admirados. Para uma criança, ser servidor público representava uma espécie de garantia de vida.

Diego reconhece que, naquela época, também pensava assim:

> “Eu tinha esse pensamento. Hoje não tenho mais, mas antes eu tinha: o de estar com a vida garantida.”

O primeiro concurso

O primeiro concurso de Diego foi para a Guarda Municipal de Paulista. Ele e o irmão foram aprovados e assumiram os cargos. Diego permaneceu cinco anos na Guarda.

Ao longo da trajetória, também:

- foi aprovado para o cargo de porteiro do Senac da Sussuna, ficando em segundo lugar;
- trabalhou aproximadamente três meses nessa função, mas não gostou;
- foi aprovado no concurso do OGMO Recife, para trabalhador portuário;
- considera que foi no OGMO que mais carregou peso em toda a vida;
- passou em outros concursos durante o período.

Ele se define como concurseiro e afirma que sempre foi um.

Estabilidade: perder o medo de ficar pobre e matar o sonho de ficar rico

A conversa aborda a ideia de que o concurso público garante uma vida financeiramente segura. Diego cita a frase de um amigo, policial rodoviário federal e ex-aluno:

> “Você perde o medo de ficar pobre e mata o sonho de ficar rico.”

A afirmação se relaciona ao aumento proporcional dos gastos. Quem ganha cinco tende a gastar quatro; quem passa a ganhar 15 pode gastar 14. A renda aumenta, mas também crescem os custos associados ao padrão de vida:

- os filhos passam a estudar em escolas melhores;
- a família frequenta lugares mais caros;
- o aluguel ou condomínio aumenta;
- o carro se torna mais caro;
- os financiamentos crescem.

Por isso, o salário maior não elimina automaticamente os riscos financeiros. O controle das finanças é essencial, especialmente em um país no qual, segundo Diego, a população em geral tem pouca educação financeira.

Um carro, por exemplo, pode ser interpretado como símbolo de riqueza, mas muitas vezes representa apenas uma aquisição financiada ou um bem de consumo. A marca ou o objeto, isoladamente, não determina a condição financeira de uma pessoa.

A discussão é apresentada como uma questão de perspectiva: não há necessariamente uma visão absolutamente certa ou errada, mas diferentes formas de interpretar a vida e o dinheiro.

Nesse ponto, Diego cita uma ideia atribuída a Peter Drucker:

> “A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo.”

Para ele, prever que será policial rodoviário federal, delegado ou qualquer outro profissional não significa apenas imaginar o futuro. Significa decidir o que se quer e começar a construir concretamente as condições para chegar lá.

A decisão vem antes da preparação

Muitas pessoas acreditam que só devem começar depois de estarem prontas. Diego defende o contrário:

> “Quando a pessoa decide alguma coisa, geralmente ela não está pronta para aquilo.”

A decisão precede a preparação. Isso vale para um concurso, uma empresa ou qualquer mudança importante de vida.

Ele relata o conselho de um amigo empreendedor que possuía uma academia. Na época, Diego queria abrir um negócio, mas estava preocupado com toda a burocracia: prefeitura, alvará, bombeiros e órgãos competentes.

O amigo sugeriu que ele começasse a funcionar e resolvesse as exigências progressivamente. Enquanto o negócio estivesse parado, o dinheiro seria consumido sem geração de receita. Com o negócio funcionando, o dinheiro circularia e ajudaria a resolver as pendências.

A lógica não é ignorar as obrigações legais, mas evitar que a espera por uma estrutura perfeita impeça qualquer início. A burocracia pode ser lenta para entregar soluções, embora exija que o empreendedor resolva tudo imediatamente. Se a pessoa esperar concluir cada etapa antes de começar, pode gastar seus recursos e nunca iniciar.

A mesma lógica é aplicada à decisão religiosa. Diego recorda os apelos feitos por seu pastor para que as pessoas decidissem seguir Cristo. Ninguém necessariamente conhecia todos os desafios que enfrentaria, mas tomava a decisão e começava a caminhada.

A decisão seria como o início da vida de uma criança: ela ainda não está pronta, precisa ser cuidada e desenvolvida. Toda decisão importante funciona dessa maneira.

Diego afirma que foi assim com todos os seus negócios. Ele nunca se sentiu completamente pronto, mas decidiu começar e construiu as iniciativas ao longo do caminho.

“Eu sou a construção das minhas escolhas”

Ao ser questionado sobre o que o “Dieguinho” do Curado teria em comum com o atual CEO de um ecossistema de negócios, Diego responde a partir de uma perspectiva filosófica.

Ele afirma gostar de filosofia e considera que Matrix, por exemplo, pode ser interpretado mais como um filme filosófico do que como uma obra de ficção científica.

Sua visão é que as escolhas não surgem de maneira completamente livre e isolada. Cada pessoa é construída por sua história, pelas experiências, pelas conversas, pelos conselhos, pelos livros, pela educação e pelos ambientes que frequentou.

A decisão de abrir o CTP não teria sido um ato separado de sua trajetória. Em algum momento, tudo aquilo que viveu fez a iniciativa parecer inevitável e coerente:

> “O CTP sou eu. O TAFÁ sou eu. As minhas decisões sou eu.”

Ele não interpreta isso como predestinação religiosa. A ideia é que, se não tivesse criado aqueles negócios, não seria ele mesmo, porque sua infância, sua experiência como policial e sua relação com os concursos o conduziram àquele projeto.

Diego se sente ligado à identidade policial e orgulhoso da instituição. Depois de ter sido formado para desejar ser policial, passou a formar pessoas que também desejam ingressar na carreira.

Essa perspectiva reduz o ego. Ele cita uma declaração atribuída a Mark Zuckerberg:

> “Ninguém sabe como é que chega.”

Depois que alguém alcança o sucesso, pode publicar um livro explicando como chegou lá e transformar sua trajetória em método. Entretanto, Diego acredita que grande parte do resultado depende de fatores que foram construindo a pessoa ao longo da vida: família, contexto, experiências e oportunidades.

Isso não elimina a responsabilidade de agir. Ser construído pela história não significa deixar de se dedicar. Ao decidir por algo, é preciso assumir o compromisso de trabalhar para aquilo.

A escolha como expressão de quem se é

Para explicar sua visão, Diego utiliza uma situação hipotética: alguém agride fisicamente a namorada de uma pessoa diante dela. A reação provável seria tentar defendê-la.

A ideia é que a pessoa não teria simplesmente escolhido, de forma abstrata, “dar um soco”. Naquela construção pessoal, defender fisicamente a companheira faria sentido. A reação seria uma expressão de quem ela é.

O mesmo raciocínio pode ser aplicado a uma situação cotidiana: depois de comer uma coxinha, alguém pode jogar a embalagem no chão ou colocá-la no lixo. Para quem tem determinado padrão de educação e consciência, jogar no chão não faz sentido. A pessoa não precisa deliberar profundamente sobre isso; colocar o lixo no lixeiro é coerente com sua própria constituição.

> “A sua escolha é você.”

Diego sustenta que somos menos responsáveis pelas escolhas do que imaginamos, porque grande parte da nossa formação não está sob nosso controle. Ele cita a ideia do “Filtro Solar”, popularizada por Pedro Bial: não é preciso se martirizar excessivamente nem se autocongratular por tudo, porque o indivíduo não é tão grandioso e autossuficiente quanto imagina.

Ainda assim, essa visão não serve como desculpa para a omissão. O TAFÁ e o CTP foram construídos a partir da trajetória de Diego, mas ele continua responsável por transformá-los nas melhores iniciativas possíveis.

O CTP e o TAFÁ como comunidades

Diego rejeita a ideia de que o CTP seja apenas um curso ou que o TAFÁ seja somente um local de treinamento. Ambos devem funcionar como comunidades, famílias e ambientes de transformação.

A percepção externa confirma isso. Mesmo antes de visitar o CTP, pessoas que acompanham os stories conseguem imaginar o espaço inteiro:

- a sala de aula;
- o quadro;
- o projetor;
- a barra instalada na entrada;
- as roupas e camisas;
- os adesivos;
- a organização do ambiente;
- os trabalhadores envolvidos na reforma;
- a instalação elétrica;
- a disposição dos espaços.

A comunicação pelas redes sociais cria uma sensação de presença e pertencimento. Quem acompanha a construção passa a se sentir parte do projeto, mesmo sem ter ido ao local.

No marketing, isso pode receber nomes como community manager, comunicação de comunidade, alcance, engajamento e indicadores de desempenho. Porém, Diego atribui o resultado principalmente à clareza sobre aquilo que estão fazendo.

> “A gente não está vendendo uma cadeira.”

Ele sabe quantas cadeiras existem em cada sala — 85 na sala superior e 75 na inferior — e reconhece que vender mais cadeiras aumenta o lucro. Mas não pode estruturar o negócio apenas com base nessa lógica. Se o foco for exclusivamente ocupar lugares, o produto pode deixar de entregar valor.

Valor não é preço

Para Diego, valor é o nível de transformação proporcionado por um produto ou serviço. Preço e valor são conceitos diferentes.

O CTP tem alto valor quando consegue mudar a vida de alguém, realizar um sonho profissional e produzir consequências familiares concretas. Um candidato que trabalha entregando comida por aplicativo, pedalando pelo trânsito de Recife, pode chegar ao curso querendo tornar-se policial militar.

Ao ser aprovado, esse candidato poderá:

- abandonar um trabalho que considera desgastante;
- obter renda mensal estável;
- conseguir melhores condições de financiamento habitacional;

- planejar a compra de uma casa;
- pensar em ter filhos;
- casar, algo que muitas pessoas adiam até a aprovação.

Essa responsabilidade faz com que o negócio não possa ser tratado como brincadeira. Vender uma cadeira significa, na prática, assumir parte do compromisso com a mudança de vida do aluno.

Os diferentes tipos de capital

Para criar valor, Diego afirma ter reunido o máximo de capital possível. Capital, em sua definição, é todo recurso capaz de agregar valor a um negócio ou produto.

Capital físico

É composto pelos elementos materiais do espaço:

- cadeiras;
- quadros;
- projetores;
- instalações;
- copa;
- geladeira;
- estrutura elétrica;
- salas de estudo.

Um bom quadro melhora a visualização do conteúdo. Uma boa cadeira aumenta o conforto. Um bom projetor melhora a aula. Cada item interfere na experiência do aluno.

Capital financeiro

É o dinheiro investido para estruturar o negócio, comprar materiais, contratar profissionais e tornar o ambiente funcional.

Capital social

É a credibilidade acumulada por Diego diante das pessoas. Essa confiança permitiu que ele obtivesse recursos antes mesmo de o CTP existir fisicamente.

Quando anunciou que abriria o espaço, Diego lançou uma pré-inscrição de R$ 100. O prédio ainda não estava pronto, a reforma era complicada e havia problemas na rede elétrica. Mesmo assim, mais de 300 pessoas pagaram para garantir uma vaga em um local que ainda não existia.

Esse resultado foi possível porque as pessoas acreditaram na promessa e na credibilidade de Diego.

Capital humano

É formado pelas pessoas que trabalham no projeto e ajudam a operar o ecossistema.

Capital intelectual

É representado especialmente pelos professores e pelo conhecimento que entregam aos alunos.

Durante a reforma, a Ceretec Serviços executou manualmente toda a fiação interna. Diego agradece especialmente a Alan, da empresa, pelo trabalho realizado e afirma que, sem esse apoio, não teria conseguido concluir a estrutura.

O CTP surgiu da combinação desses capitais: investimento financeiro, estrutura física, profissionais qualificados, conhecimento e confiança social.

Escutar o usuário e ser apaixonado pelo problema

A lógica de trabalho de Diego se aproxima de conceitos apresentados em livros de empreendedorismo e inovação.

Ele menciona Apaixonado pelo Problema, de Uri Levine, cofundador do Waze, que defende a necessidade de ser apaixonado pelo problema que se deseja resolver.

Também cita De Zero a Um, de Peter Thiel, cofundador do PayPal, que aborda inovação, criatividade e tecnologia. Nesse contexto, tecnologia não significa apenas computadores ou tecnologia da informação. Pode significar qualquer forma inovadora de organizar recursos e criar algo que antes não existia.

Um dos princípios destacados é escutar o usuário. Para Diego, primeiro existe um propósito: resolver um problema. Depois, é preciso ouvir as pessoas que utilizam o produto.

O caso do micro-ondas ilustra essa prática. Nas primeiras semanas de funcionamento do CTP, os alunos reclamaram que oito pessoas precisavam dividir um único aparelho para esquentar a comida. Diego pediu que apresentassem reclamações, porque elogios poderiam deixá-lo feliz, mas não necessariamente indicariam o que precisava ser mudado.

Ao ouvir a reclamação, prometeu comprar outro micro-ondas para a semana seguinte e cumpriu.

A solução poderia parecer insignificante, mas tinha impacto direto:

1. mais alunos conseguiriam esquentar a comida ao mesmo tempo;

2. comeriam mais rapidamente;
3. retornariam antes para a sala;
4. perderiam menos tempo de aula;
5. teriam uma experiência melhor no espaço.

Para Diego, a atenção a esses detalhes é parte da entrega de valor. Um empreendimento comprometido com a transformação precisa ouvir e solucionar também os problemas aparentemente pequenos.

A trajetória de concurseiro até a Polícia Militar

Diego passou no primeiro concurso que realizou, para a Guarda Municipal de Paulista, e trabalhou lá por cinco anos. Na época, estudava aproximadamente oito horas por dia sem se cansar.

Ele compara o estudo ao treinamento físico. Uma pessoa sedentária não consegue correr ou treinar durante muito tempo, mas, com progressão, adquire condicionamento. O mesmo acontece com os estudos: no começo, é necessário estudar por períodos menores; com prática, torna-se possível sustentar jornadas mais longas.

Enquanto avançava, Diego foi aprovado em outros concursos, incluindo o cargo de porteiro do Senac da Sussuna e o concurso do OGMO Recife. Porém, seu objetivo mais marcante surgiu depois de assistir ao filme Tropa de Elite, lançado em 5 de outubro de 2007.

O concurso da Polícia Militar que realizou ocorreu em 2009, dois anos depois do lançamento. Ao assistir ao filme, Diego sentiu que aquela carreira fazia sentido para ele:

> “É isso que eu quero para a minha vida.”

Ele ainda não era policial, mas acredita que já havia sido construído para desejar aquilo.

Entrou na Polícia Militar, formou-se em fevereiro de 2011 e permaneceu na corporação até aproximadamente dois anos antes da entrevista, quando pediu licença para se dedicar à abertura do CTP. Entrou como soldado e atualmente é cabo. Não fez o Curso de Formação de Oficiais — CFO —, mas o Curso de Formação e Habilitação de Praças — CFHP.

Também realizou o curso do CAT, que exibe com orgulho, e passou por aquilo que os policiais chamam de “curso de rala”.

Motivação, disciplina e hábito

A diferença entre quem começa a estudar para um concurso e quem efetivamente chega à aprovação não está apenas na motivação.

Diego diferencia três elementos:

Elemento	Característica
Motivação	Oscila; aparece em alguns dias e desaparece em outros
Disciplina	Fazer o que precisa ser feito mesmo sem vontade
Hábito	Repetir uma atividade até que ela passe a fazer parte da rotina e até gere prazer ou sensação de falta

A motivação é instável. Em um dia, o candidato pode estar disposto a estudar; no outro, preferir assistir a um filme. A disciplina aparece quando ele estuda raciocínio lógico-matemático durante uma hora, mesmo querendo fazer outra coisa.

O hábito é diferente. Jogar futebol toda quinta-feira ou acompanhar uma série pode ser agradável e espontâneo. Já o estudo e o treino muitas vezes começam como obrigações.

Com a repetição disciplinada, aquilo que antes era desagradável pode se tornar um hábito. A pessoa que inicialmente não gostava de correr pode sentir falta quando não corre. Quem está seguindo uma dieta pode sentir que traiu a própria rotina ao comer um chocolate fora do planejado.

Nesse estágio, deixar de cumprir a disciplina gera desconforto porque o comportamento já foi incorporado.

O “vale da depressão”

Muitas pessoas decidem fazer um concurso sem saber o que será necessário para alcançar a aprovação. O candidato vê Tropa de Elite, imagina-se como o Capitão Nascimento ou deseja a estabilidade de uma carreira pública, mas desconhece:

- a quantidade de horas de estudo;
- o volume de conteúdos;
- a necessidade de abandonar atividades sociais;
- a preparação física;
- o nível de concorrência;
- as matérias que nunca estudou;
- as etapas posteriores à prova escrita.

Quando percebe o tamanho do desafio, entra no que Diego chama de “vale da depressão” ou “vale da morte”. É o momento em que o candidato entende que precisará abrir mão da balada, da cerveja, do futebol e de outros prazeres para estudar Direito Administrativo, Direito Penal Extravagante, Língua Portuguesa e conteúdos que considera difíceis.

Muitos desistem nesse ponto.

Em um curso com 80 pessoas inicialmente matriculadas, por exemplo, apenas 50 podem permanecer. As outras 30 talvez tenham percebido que não conseguiriam atravessar aquela fase.

A aprovação não depende apenas da inscrição ou da decisão inicial. É preciso sobreviver ao período em que o sonho continua distante e o sacrifício se torna concreto.

Quem consegue dizer:

> “Eu decidi. É isso que quero. Hoje vou abrir mão da pelada para estudar.”

passa pelo vale e segue competindo.

A concorrência real

Quando a Polícia Militar abre 100 mil inscrições, esse número pode criar a impressão de uma competição impossível. Para Diego, porém, muitos inscritos não chegam a enfrentar de fato o processo.

Uma parte não estuda adequadamente. Outra abandona ao perceber a dificuldade das matérias. Muitos não dominam sequer conteúdos básicos de Língua Portuguesa, como:

- adjunto nominal;
- adjunto adverbial;
- colocação pronominal.

Na avaliação de Diego, talvez apenas cerca de 5 mil pessoas estejam realmente disputando 2 mil vagas. As demais não atravessaram o vale da depressão.

O mesmo raciocínio pode ser aplicado a outros concursos. Se surgirem 400 vagas para a Polícia Civil, talvez 4 mil candidatos estejam efetivamente preparados para disputá-las. Se o Corpo de Bombeiros abrir 600 vagas, a persistência novamente reduzirá o grupo de concorrentes reais.

A conclusão é que, para quem decide e permanece no caminho, a aprovação se torna uma questão de tempo, desde que haja disciplina, constância e capacidade de atravessar as fases mais difíceis.

A construção da mentalidade e a modulação do ambiente

A mentalidade de uma pessoa não é criada inteiramente por sua vontade. Diego lembra que ninguém escolhe:

- a educação recebida dos pais;
- os livros paradidáticos lidos na escola;
- os programas de televisão assistidos;

- os comentários ouvidos dos colegas;
- os episódios de bullying vividos;
- grande parte das influências que moldaram sua personalidade.

Por isso, ele considera difícil responsabilizar completamente alguém que não recebeu uma boa construção por não ter disciplina.

Entretanto, existe uma parte que pode ser controlada: o presente e a modulação do ambiente.

Estar cercado por pessoas que estudam, treinam e desejam alcançar objetivos semelhantes pode favorecer o desenvolvimento da disciplina. Um ambiente com líderes motivados, estrutura adequada e colegas comprometidos ajuda o candidato a permanecer no caminho.

Diego assume conscientemente o papel de líder. Ele afirma que cumpriu suas próprias etapas:

- realizou o TAF;
- estudou;
- passou no concurso;
- fez o curso do CAT;
- enfrentou o “curso de rala”;
- ingressou na Polícia Militar;
- construiu o TAFÁ;
- criou o CTP.

A liderança, portanto, não se limita a discursos. Ele participa da rotina dos alunos. Aos sábados, inclusive em período de Carnaval, corre com o grupo às 6h30 da manhã.

O CTP oferece suporte para quem não encontra disciplina ou incentivo em casa. Além das aulas, dispõe de uma sala de estudos, copa e geladeira. Há também um grupo específico para mulheres organizarem corridas e se apoiarem.

A equipe é composta por pessoas que foram ou ainda são concurseiras. Diego acredita que essa experiência direta ajuda a explicar por que conseguem compreender tão bem as necessidades dos alunos.

> “A gente atende à necessidade do camarada para que ele consiga realizar o sonho dele.”

O desafio para quem pensa em fazer concurso

Para quem terminou o ensino médio, para quem está cansado de passar de um emprego CLT a outro ou para quem busca uma mudança de vida, Diego recomenda realismo.

O concurso público é um desafio enorme. Não é simples, rápido nem garantido. Milhares de pessoas competem pelas vagas, embora essa

concorrência seja reduzida entre aqueles que realmente persistem e se preparam.

Ele também destaca que, para as mulheres, algumas etapas podem ser especialmente difíceis. A barra pronada feminina é apontada como um obstáculo importante: segundo Diego, aproximadamente 70% das mulheres reprovam nessa prova quando não se preparam adequadamente.

Por isso, ninguém deve iniciar o processo acreditando que será fácil. É preciso entender desde o começo:

- haverá concorrência;
- será necessário estudar e treinar por bastante tempo;
- será preciso abrir mão de atividades;
- a motivação irá oscilar;
- a disciplina deverá sustentar o processo;
- o candidato atravessará um período de frustração;
- a preparação física exigirá atenção específica;
- ajuda e orientação podem ser decisivas.

Ao mesmo tempo, o concurso pode transformar profundamente a vida do candidato e de sua família. Para Diego, vale a pena enfrentar o desafio justamente porque o resultado pode mudar o futuro profissional, financeiro e familiar.

Um investimento proporcional à transformação

A relação entre preço e valor é retomada por meio de uma comparação. Se alguém tivesse certeza de que seria aprovado para delegado da Polícia Federal, provavelmente aceitaria tomar um empréstimo de R$ 50 mil para investir na preparação.

Um curso preparatório para a Polícia Militar custa muito menos do que isso. Portanto, se o candidato acreditar que aquele investimento mudará sua vida, fará sentido investir.

A lógica empresarial do CTP é oferecer uma transformação tão significativa que o preço deixe de ser o primeiro elemento da decisão. O valor está na mudança que o espaço pode produzir.

Diego garante que as pessoas não sairão iguais depois de passar pelo CTP e integrar o ecossistema. O candidato pode:

1. frequentar as aulas;
2. estudar na sala de estudos;
3. treinar no parque próximo;
4. preparar ou aquecer sua refeição na copa;
5. retornar para um curso de questões;
6. conviver com pessoas que já foram aprovadas;
7. receber orientação de quem percorreu o mesmo caminho.

Diego, Natália e a equipe já chegaram ao outro lado da jornada. Por isso, ele questiona como esse ambiente poderia não transformar seus frequentadores.

A promessa do espaço não é apenas ocupar cadeiras ou vender aulas. É criar uma estrutura capaz de modificar trajetórias profissionais, relações familiares e projetos de vida — a ponto de, como ele afirma, o espaço poder até fazer alguém se casar.

“Se você decidir, continue até conseguir”: disciplina, vocação policial e o propósito do CTP

Uma mudança de vida assumida com responsabilidade

Diego afirma que sua vida mudou profundamente desde que se tornou policial. A possibilidade de ter um filho reforça a percepção de que está vivendo uma nova fase, mas ele rejeita a ideia de que esteja fazendo “qualquer coisa”:

> “Não é qualquer coisa que eu estou fazendo. É mudança de vida. Não é brincadeira, não.”

Apesar de ocupar uma posição de liderança, ele não atribui os resultados apenas a si mesmo. Pelo contrário, considera essencial que sua equipe seja melhor do que ele. Antes de iniciar o projeto, já havia declarado que ficaria feliz se fosse o pior integrante do grupo, porque entende um pouco de várias áreas: design, fotografia, filmagem e docência. Quando era mais jovem, também deu aulas de reforço.

Seu objetivo como gestor é reunir profissionais capazes de superar suas próprias competências. O professor, por exemplo, precisa ser melhor do que ele era para ensinar Direito Constitucional e indicar os conteúdos mais importantes para quem deseja ser aprovado e ingressar na carreira policial. O fotógrafo deve conseguir registrar os alunos em treinamento de forma motivadora, enquanto o designer precisa criar imagens capazes de convencer as pessoas de que elas podem mudar de vida.

Viver aquilo que se promete

Para Diego, não basta falar sobre transformação: é preciso mostrar concretamente como ela acontece. Essa demonstração vem da experiência vivida, da rotina, das redes sociais e dos símbolos presentes no espaço de treinamento.

Ele menciona elementos como:

- um sino que o aluno toca quando desiste;
- uma barra de exercícios;
- frases motivacionais espalhadas pelo local;
- pessoas subindo e lendo mensagens como “Mais um passo”, “Vá adiante, guerreiro” e “Continue. Você vai chegar”.

Mesmo quem nunca esteve no local pode perceber seu valor por meio dessas imagens e relatos. A comunicação do curso deve transmitir a vivência real de quem está ali.

Diego descreve essa postura como algo visceral. Não consegue chegar ao ambiente de treinamento e agir de maneira distante ou artificial. Quando identifica um exercício, uma música ou uma referência que lhe lembra o curso, naturalmente tenta motivar os alunos:

> “Vamos lá, você vai conseguir. Vem comigo.”

A coerência vem do fato de que ele próprio percorreu aquele caminho. Quando determina que os alunos realizem uma tarefa, participa dela. Se os alunos treinam às seis da manhã de um sábado, ele também está correndo com eles. Sua liderança é baseada na prática compartilhada, não apenas na autoridade.

Ser e viver aquilo que se prega é apresentado como a fonte da autenticidade do projeto. Diego não apenas orienta os alunos: ele experimenta junto com eles o esforço, a disciplina e as dificuldades do processo.

O cenário dos concursos policiais em 2026

Questionado sobre a relevância dos concursos públicos em 2026, Diego mantém uma visão positiva. Ele observa que o Nordeste atravessa um período de forte abertura de oportunidades, especialmente na área de segurança pública.

Entre as tendências citadas está a valorização sem precedentes das guardas municipais. O debate sobre a possibilidade de aprovação de uma legislação ampliando o papel das polícias municipais fortalece essas corporações. Em alguns municípios, os guardas recebem salários superiores aos da Polícia Militar; São Paulo é citado como exemplo de local em que a remuneração inicial da Guarda Municipal pode ser maior.

Em Pernambuco, há uma disputa política entre o prefeito do Recife, João Campos, e a governadora, ambos apontados como possíveis concorrentes ao governo estadual. Na avaliação de Diego, essa disputa pode estimular a abertura de concursos e a ampliação de benefícios.

Ele relata a seguinte sequência de anúncios:

- João Campos anunciou um concurso para a Guarda Municipal do Recife, com **400 vagas**;
- Diego previu que a governadora faria um anúncio semelhante no mesmo dia;
- posteriormente, ela anunciou um novo concurso para complemento de efetivo;
- também são mencionadas oportunidades para as guardas municipais do Cabo, do Recife e de Limoeiro;
- a governadora teria sinalizado concursos para a Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros e Polícia Penal;
- somente em Pernambuco, a soma poderia ultrapassar **5.000 ou 6.000 vagas**;
- em Alagoas, foi contratada a banca organizadora para um concurso da Polícia Civil com **300 vagas**;
- ainda no mesmo semestre, seria realizado concurso para a Polícia Militar de Alagoas, com aproximadamente **1.000 vagas**;
- Polícia Civil e Polícia Militar do Piauí também estariam previstas para abrir concursos.

Diante desse cenário, Diego considera 2026 um ano especialmente favorável para quem deseja investir nessa área. Ele destaca como atrativos:

- estabilidade;
- bom salário;
- porte de arma;
- possibilidade de proteção pessoal;
- status social associado à carreira policial.

Ele afirma que gostava de se apresentar como policial e considerava essa identidade profissional motivo de orgulho. Mesmo estando atualmente de licença, reconhece que a carreira policial continua sendo uma forma concreta de transformação de vida e aconselha quem deseja sair do regime da CLT a aproveitar as oportunidades previstas para 2026.

Aprovação não é para qualquer pessoa

Quando questionado se qualquer pessoa consegue passar em um concurso, Diego responde de maneira direta: não.

Para ele, a aprovação pertence a um grupo específico de pessoas que desenvolve disciplina, identifica o que precisa ser feito, constrói uma trajetória e suporta os sacrifícios necessários. A vitória não estaria disponível automaticamente para todos, porque nem todos estão dispostos a pagar o preço exigido.

Entre as renúncias mencionadas estão:

- deixar de frequentar festas;
- abrir mão de beber com amigos;

- não jogar bola no dia reservado aos estudos;
- deixar de gastar dinheiro no shopping para pagar um curso de questões;
- enfrentar períodos de cansaço e frustração;
- persistir mesmo quando os resultados não aparecem imediatamente.

A maioria reprova, e Diego reconhece que muitas pessoas que começam a estudar provavelmente não conseguirão chegar ao objetivo. No entanto, ele não apresenta isso como uma sentença definitiva. Quem quiser integrar o grupo dos vencedores deve construir o próprio caminho:

> “Você decidiu ser; agora vai construir até ser.”

A decisão inicial não significa que a pessoa já esteja pronta. Ela apenas marca o começo de um processo de preparação, renúncia e persistência.

O CAT e a seleção dos operadores táticos

Diego utiliza sua experiência no **CAT — Curso de Ações Táticas Especiais** — como exemplo da dificuldade de alcançar determinados postos dentro da polícia. O curso é oferecido pelo Batalhão de Operações Especiais de Pernambuco, e outros estados também possuem formações semelhantes para ingresso em seus respectivos batalhões de operações especiais. Ao concluir esse tipo de curso, o profissional se torna um operador tático.

Ele descreve a atuação da equipe como aquela realizada por policiais que entram em uma edificação em formação, avançam sob risco e utilizam recursos como explosivos para cumprir a missão. Trata-se, em sua definição, do grupo de elite dentro de uma polícia já seletiva.

Os números ilustram o grau de eliminação:

Etapa	Número aproximado
Pessoas inscritas no CAT de Diego	400
Pessoas formadas	26
Turma mencionada inicialmente	65 ingressantes
Formandos dessa turma	25 a 27

Menos de 30 pessoas concluíram o curso entre aproximadamente 400 candidatos. Para Diego, quanto menor o número de concluintes, maior tende a ser a valorização da formação.

A seleção policial ocorre em múltiplas fases. O candidato pode ser eliminado:

1. na prova escrita;
2. no teste de aptidão física, o TAF;
3. no exame psicológico;
4. no exame de saúde;
5. na investigação social;

6. durante o próprio curso de formação.

A quantidade de etapas existe porque o cargo envolve grande responsabilidade e poder sobre outras pessoas.

O peso do poder de polícia

Diego comenta que, ao observar jovens policiais militares no centro do Recife, percebe homens com aproximadamente 18 ou 20 anos carregando uma arma calibre .40 e exercendo poder de polícia. Embora reconheça que esses profissionais são servidores públicos responsáveis e legalmente habilitados, ele ainda os enxerga como muito jovens diante do poder que recebem.

O poder de polícia permite restringir temporariamente direitos individuais. Um policial pode determinar que uma pessoa não avance, ordená-la a colocar as mãos na cabeça e realizar uma busca, restringindo momentaneamente o direito de ir e vir e até o direito à privacidade.

Para Diego, trata-se de uma autoridade muito grande. Por isso, sua primeira impressão diante de um policial tão jovem é de espanto. Ao mesmo tempo, ele ressalta que aquele profissional não chegou ali por acaso: passou por um processo capaz de eliminar dezenas de milhares de candidatos.

O policial precisou decidir que essa era a profissão desejada e suportar o chamado “vale da depressão”: abrir mão de lazer, estudar enquanto os demais assistiam a filmes ou ao Big Brother e manter a preparação durante fins de semana.

O exemplo do treinamento físico evidencia esse esforço. Alguns candidatos precisaram aprender a nadar para serem aprovados. Outros enfrentaram ingestão de água, saltos, lesões e canelite durante a preparação para o TAF. Ainda assim, continuaram treinando até passar.

Depois do TAF, o candidato enfrenta o psicoteste, que pode gerar insegurança e autocrítica. Em seguida, há a investigação social. Diego brinca com preocupações exageradas dos candidatos, como imaginar que um episódio isolado envolvendo um parente bêbado poderia causar reprovação. Segundo ele, a investigação social não reprova alguém por situações desse tipo; o problema seria a prática efetiva de crimes.

Mesmo depois da aprovação em todas essas fases, o processo ainda não terminou. O candidato precisa concluir o curso, que pode durar seis meses de exigência diária:

- acordar cedo;
- dormir tarde;
- correr;
- executar tarefas físicas;
- estudar;
- realizar provas internas;

- cumprir ordens constantes dos instrutores.

O aluno é submetido a uma rotina intensa e repetitiva, com cobranças para correr, pegar equipamentos, estudar e executar todas as atividades determinadas. Há até avaliações de aspectos aparentemente banais, como verificar se uma buzina funciona.

Por isso, Diego considera equivocado alguém pensar simplesmente: “Hoje quero ser policial”. O profissional que aparece na rua, jovem e armado, é alguém que superou uma longa sequência de filtros e sacrifícios. Não é qualquer pessoa que chega àquele lugar.

O principal mito da carreira policial

Entre os diversos mitos associados à profissão policial, Diego considera que o principal — e também o mais triste — é a crença de que o policial conseguirá resolver os problemas do mundo.

Muitos ingressam imaginando que farão justiça sozinhos e que suas ações produzirão imediatamente o resultado desejado. Essa expectativa se choca com a complexidade do sistema de justiça e com as limitações impostas por suas diversas instâncias.

Como exemplo, Diego menciona uma audiência de custódia envolvendo um homem que teria arrastado propositalmente a própria mulher com um carro, fazendo com que ela perdesse as duas pernas. Na audiência, a juíza pergunta ao acusado se ele está bem e se os policiais o trataram ou agrediram. O procedimento exige que essas questões sejam verificadas, independentemente da gravidade do crime atribuído ao preso.

Para o policial, porém, pode ser difícil compreender emocionalmente a situação: a vítima sofreu uma violência extrema, mas a primeira preocupação institucional inclui verificar se o autor foi tratado corretamente pela polícia.

Diego reconhece que o sistema precisa controlar a atuação policial. Entretanto, o agente que não compreender esse contexto pode ter problemas. Atualmente, há muitas camadas de controle e procedimentos que restringem a ação policial. Às vezes, o profissional pensa repetidamente antes de agir:

> “Faço ou não faço?”

A ideia de que basta agir para que tudo aconteça não corresponde à realidade. O policial precisa operar dentro de um sistema complexo, regulado e fiscalizado.

O conselho de quem tem duas décadas de serviço público

Depois de cinco anos na Guarda Municipal e 15 anos na polícia, totalizando 20 anos de serviço público, Diego aconselha os novos profissionais a abandonarem a fantasia de serem super-heróis.

Seu objetivo principal, segundo ele, deve ser:

- trabalhar;
- cumprir o dever dentro da legalidade;
- evitar ações desnecessariamente arriscadas;
- retornar para casa;
- preservar a convivência com a família.

Ele recorda o conselho que recebeu de um policial mais antigo:

> “Trabalhe dentro da legalidade, volte para sua casa, para sua família. É isso que importa.”

Diego admite que os policiais mais jovens podem considerar os mais antigos medrosos, mas afirma que a experiência o fez compreender o valor dessa prudência.

O silêncio em torno do BOP e o caso Glauber

Ao ser questionado sobre a história mais difícil que teria vivido no BOP, Diego se recusa a fornecer detalhes. Ele afirma que não pode falar sobre muitas coisas e prefere preservar a mística da unidade.

A conversa então aborda o caso de Glauber, do podcast **Fala Glauber**, que possui mais de três milhões de seguidores. Glauber estaria de licença médica da polícia e continuaria conduzindo o podcast e realizando treinamentos físicos. Uma reportagem do G1 teria divulgado seu nome e informado que ele era agente de inteligência, embora estivesse afastado dessa função. Publicamente, ele se apresentava como agente penitenciário.

Posteriormente, Glauber teria declarado que seu problema era psicológico e que a continuidade do podcast e do treinamento físico funcionava como forma de auxílio em seu tratamento.

Diego afirma inicialmente não conhecer todos os detalhes do caso — não sabia por quem nem por que o nome havia sido exposto — e, por isso, considera difícil comentá-lo sem mais informações. Ainda assim, observa que a exposição pública de um agente de inteligência parece indicar a existência de fatores não revelados. Em sua especulação, o profissional pode ter desagradado alguém.

Ele destaca que, entre os integrantes do BOP, especialmente os que passaram pelos cursos de formação, existe um acordo para manter informações sob sigilo. São mencionados dois cursos de ingresso, o **COP** e o

CAT, sendo o CAT o curso realizado por Diego. A preservação da mística faz parte da cultura interna da unidade.

Na avaliação apresentada na conversa, a exposição pública poderia ter consequências graves para Glauber e até comprometer sua continuidade como agente de inteligência. Diego, contudo, evita aprofundar a questão e encerra o assunto para não se envolver em declarações que pudessem gerar problemas.

Disciplina aplicada ao empreendedorismo

A disciplina que Diego demonstrava na carreira policial também aparece na condução do curso. Mesmo sendo o proprietário do negócio, ele continua treinando às seis da manhã. Sua esposa, Natália, participa dessa rotina e muitas vezes aparece usando a camisa amarela do Tá Fácil, embora pudesse estar aproveitando momentos de lazer em lugares como Porto de Galinhas.

Diego é descrito como um empreendedor serial, pois administra vários negócios. Apesar disso, prefere não pensar em si como “dono”. Ele se vê como responsável por conduzir a operação e exercer a liderança.

Sua visão pode ser resumida assim:

- ele é o líder e administrador;
- os alunos são as pessoas indispensáveis;
- o curso existe para mudar a vida dos alunos;
- a equipe deve trabalhar para atender às necessidades deles;
- se os alunos vencem, ele também vence.

Para explicar essa lógica, ele apresenta uma série de hipóteses:

- se os alunos não comparecerem, o curso não funciona;
- se os professores forem ruins, os alunos podem abandonar o curso;
- se o projetor não funcionar, a qualidade das aulas cai;
- se o ar-condicionado não estiver funcionando, a experiência dos alunos é prejudicada;
- se ele decidir viajar e deixar o curso, a instituição ainda pode continuar;
- se os alunos rejeitarem um professor, ele deve substituí-lo.

A conclusão é que os alunos são mais indispensáveis ao curso do que o próprio Diego. Se eles deixarem de frequentar ou renovar as matrículas, o negócio fecha, independentemente da capacidade física, da experiência policial ou dos discursos do fundador.

Isso não significa que Diego se considere irrelevante. Ele entende que sua função é administrar, liderar e criar as condições para que os alunos tenham sucesso. Contudo, rejeita o orgulho de afirmar “eu sou o dono, eu mando”. Para ele, o proprietário formal é apenas um gestor substituível.

Os alunos escolhem:

- os professores;
- a qualidade do ensino;
- a temperatura do ar-condicionado;
- os equipamentos;
- a estrutura do espaço;
- até detalhes cotidianos, como o tempo de aquecimento da comida no micro-ondas.

Nesse sentido, o curso se aproxima da lógica de um consórcio: alguém administra, mas a continuidade depende das pessoas que sustentam financeiramente e utilizam o serviço.

A vitória dos alunos como medida do próprio sucesso

A relação entre o êxito dos alunos e o sucesso do curso aparece como princípio central da gestão. Quando um aluno treina no Tá Fácil e é aprovado no TAF, publica nas redes sociais algo como:

> “Tá Fácil. Está ficando fácil.”

Diego considera que essa conquista pertence ao aluno, não a ele. Porém, se o aluno treina no curso e não é aprovado, a derrota também atinge a reputação do negócio. O aluno pode dizer que estudou no CTP, não gostou ou que o treinamento não foi suficiente.

Por isso, Diego entende que precisa valorizar os alunos e ouvir suas avaliações. A disciplina do gestor existe para servi-los, permitindo que, por meio da vitória deles, ele também alcance a própria vitória.

O curso está preparando um mural de aprovados. Duas pessoas da Guarda Municipal de Paulista já seriam incluídas, e novos nomes serão acrescentados conforme os alunos obtiverem aprovação.

O mural terá também uma função simbólica e comercial. Quando um novo aluno visitar o espaço e perguntar sobre os nomes, Diego poderá explicar:

> “Isso aqui é todo mundo que passou por aqui e venceu. Está vendo? Você vai ser mais um.”

O mural materializa a trajetória coletiva e transforma os aprovados em prova concreta de que o método pode funcionar.

O cliente no centro das decisões

A conversa relaciona a filosofia de Diego a ideias conhecidas de gestão. Os entrevistadores citam **Albert Einstein**, associado à ideia de que quem

realmente compreende algo consegue explicá-lo até a uma criança de cinco anos, e **Jeff Bezos**, associado à prática de manter uma cadeira vazia nas reuniões para representar o cliente.

A “cadeira do cliente” simboliza a necessidade de lembrar constantemente, durante as decisões, a pessoa que utiliza e sustenta o negócio. Embora a cadeira esteja vazia fisicamente, ela representa uma presença real: o cliente deve estar mentalmente incluído em cada escolha.

O conceito combina com a proposta do CTP e do Tá Fácil. Um sonho complexo — mudar de vida por meio da aprovação em um concurso — é transformado em uma promessa simples e acessível:

> “Tá Fácil.”

Para Diego, a simplicidade da mensagem não reduz a dificuldade do caminho. Ela comunica que, com método, disciplina e acompanhamento, o objetivo pode se tornar alcançável.

Investir tudo em um propósito

Diego explica que prefere diferenciar “quanto investi” de “quanto me custou”.

Investir significa aplicar determinado valor em um negócio. O custo, porém, inclui tudo aquilo de que precisou abrir mão. Ele afirma ter investido aproximadamente **R$ 100.000**, mas ressalta que esse investimento lhe custou tudo o que tinha disponível.

Mesmo assim, demonstra convicção de que o projeto dará certo. Sua segurança não vem apenas de uma expectativa financeira, mas da certeza de que o propósito está correto. Da mesma maneira que o candidato precisa atravessar o vale da depressão, estudar, renunciar a prazeres e persistir até ser aprovado, o CTP também precisou enfrentar seu próprio período de dificuldade.

O curso tinha apenas **dois meses de existência** no momento da conversa. Ainda assim, Diego acredita que não há como fracassar porque todas as decisões estão alinhadas ao objetivo de transformar a vida das pessoas.

Ele enfatiza que o objetivo não é ficar rico, nem financiar o consumo pessoal da família. O motivo principal é oferecer aos alunos uma oportunidade concreta de mudança. Por isso, não teme ter colocado todo o capital disponível no negócio.

A frase de Peter Drucker é lembrada como orientação:

> “A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo.”

Diego afirma que foi exatamente isso que fizeram: imaginaram o projeto, reuniram o capital, criaram o espaço, montaram a equipe e começaram a operar.

Estrutura própria, identidade e pertencimento

No início, havia a opção de alugar uma sala já pronta em Recife, o que reduziria significativamente os custos. Diego chegou a considerar essa possibilidade com Natália.

A alternativa foi rejeitada porque não transmitiria a personalidade desejada nem criaria a mesma sensação de pertencimento. O objetivo era que o aluno pudesse pensar:

> “Eu sou CTP. Eu sou Tá Fácil. Faço parte desse ecossistema.”

O espaço físico deveria se tornar um ponto de referência, reconhecido por quem passasse pela região. Se o curso funcionasse em uma sala genérica, não teria a mesma identidade.

A criação do local próprio aumentou o custo do projeto e, nas palavras de Diego, “custou tudo”. Porém, a estrutura representa os valores da instituição e fortalece a conexão entre alunos, equipe e marca.

A primeira pessoa que visitou o espaço com Diego continua trabalhando na equipe, na área pedagógica e em contato com os professores. Essa continuidade reforça a ideia de que o projeto foi construído coletivamente, a partir do envolvimento de Natália, dos amigos e dos primeiros colaboradores.

Um modelo de gestão baseado em escuta e correção

Diego incentiva os alunos a reclamarem. Para ele, a crítica é uma ferramenta de aperfeiçoamento, não uma ameaça.

Quando os alunos reclamam que há muito barulho na sala inferior por causa das pessoas que conversam no corredor, a solução é instalar material acústico. Se a porta range, a equipe compra óleo para resolver o problema.

Depois de aproximadamente um mês e meio de funcionamento, a equipe passou a distribuir uma avaliação dos professores. Os alunos poderiam:

- atribuir uma nota;
- escrever comentários;
- explicar o motivo da avaliação;
- indicar se gostaram ou não da aula.

Se a maioria demonstrasse insatisfação com um professor, Diego afirma que o substituiria. Como administrador, sua função é identificar o problema, escutar o cliente e promover alterações que melhorem o processo.

A prática é comparada ao **NPS — Net Promoter Score**, um indicador de satisfação e lealdade utilizado para avaliar empresas. No CTP, o conceito é aplicado diretamente à avaliação dos professores e à experiência dos alunos.

O raciocínio de Diego é pragmático:

1. identificar o problema;
2. ouvir quem utiliza o serviço;
3. analisar as avaliações;
4. fazer as mudanças necessárias;
5. melhorar continuamente o processo.

A certeza de que o projeto dará certo

Diego atribui sua confiança a uma combinação de fatores:

- propósito definido;
- investimento integral do capital disponível;
- equipe qualificada;
- participação direta na rotina;
- atenção às necessidades dos alunos;
- avaliação sistemática dos professores;
- correção rápida de problemas;
- identidade própria do espaço;
- experiência pessoal com disciplina e superação.

Ele afirma que não é o dono no sentido de controlar tudo, mas assume com orgulho a posição de líder. Sua função é conduzir os alunos — que podem se tornar seus amigos — até onde desejarem chegar. As decisões fundamentais, contudo, pertencem a eles.

Os alunos são o motivo da existência do CTP, e não Diego nem a equipe. É por isso que ele acredita plenamente no retorno do investimento e não demonstra medo de ter arriscado tudo.

A decisão como ponto de partida

No encerramento, é proposto um exercício: imaginar uma placa visível para todas as pessoas do mundo, contendo uma única frase de Diego.

Ele retoma a ideia de que ninguém começa completamente pronto. A pessoa decide seguir determinado caminho antes de conhecer todos os obstáculos, as dificuldades e as renúncias que encontrará. O exemplo da igreja é mencionado para mostrar que a decisão costuma preceder a clareza total sobre o percurso.

A mesma estrutura se aplica ao candidato e ao CTP:

- primeiro, a pessoa decide;
- depois, descobre os desafios;

- atravessa seu próprio “vale da depressão”;
- abre mão de várias coisas;
- persiste;
- finalmente, chega ao objetivo.

No caso de Diego, o vale foi formado por fios, tinta, tijolos e cadeiras: os materiais, problemas e sacrifícios envolvidos na construção do espaço físico do curso.

A frase escolhida para representar essa trajetória é:

“Se você decidir, continue até conseguir.”