

**ANTONIO CORSINI DE MELLO NETO – CAP QOPM/TO  
LUIZ GONZAGA TORRES DE ALBUQUERQUE – CAP QOPM/TO**

**A NECESSIDADE DE INCENTIVO SOCIAL AO POLICIAL MILITAR DO ESTADO  
DO TOCANTINS: Moradia como ponto inicial, destinado aos Policiais Militares lotados  
no 1º Batalhão de Polícia Militar em Palmas – TO.**

**ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
ESTADO DE GOIÁS  
GOIÂNIA  
2007**

**ANTONIO CORSINI DE MELLO NETO – CAP QOPM/TO  
LUIZ GONZAGA TORRES DE ALBUQUERQUE – CAP QOPM/TO**

**A NECESSIDADE DE INCENTIVO SOCIAL AO POLICIAL MILITAR DO ESTADO  
DO TOCANTINS: Moradia como ponto inicial, destinado aos Policiais Militares lotados  
no 1º Batalhão de Polícia Militar em Palmas – TO.**

Artigo apresentado como requisito de avaliação final  
do Curso de Especialização em Gerenciamento de  
Segurança Pública (CEGESP), ministrado na  
Academia de Polícia Militar de Goiás.

**ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
ESTADO DE GOIÁS  
GOIÂNIA  
2007**

Antonio Corsini de Mello Neto  
Luiz Gonzaga Torres de Albuquerque

A NECESSIDADE DE INCENTIVO SOCIAL AO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS: Moradia como ponto inicial, destinado aos Policiais Militares lotados no 1º Batalhão de Polícia Militar em Palmas – TO.

Artigo entregue e aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2007.

---

Professor: Sem Orientador \_\_\_\_\_ (CEGESP)

“É preciso reviver o sonho e a certeza de que tudo vai mudar. É necessário abrir os olhos e perceber que as coisas boas estão dentro de nós, onde os sentimentos não precisam de motivos nem os desejos de razão. O importante é aproveitar o momento e aprender sua duração, pois a vida está nos olhos de quem sabe ver”

Autor desconhecido

Agradecemos em primeiro lugar a Deus pela vida, em segundo à nossas esposas e filhas pelo apoio e carinho dispensado nos momentos mais difíceis quando tivemos que nos ausentar do aconchego de nosso lar em busca de conhecimentos; agradeço também aos nossos mestres que com sabedoria souberam repassar todo seu conhecimento afim de que possamos conduzir com maestria a nossa instituição.

## SUMÁRIO

RESUMO .....	07
ABSTRACT .....	07
INTRODUÇÃO .....	08
1. TEORIA DO COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL .....	09
2 A HISTÓRIA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS .....	10
2.1. Histórico do 1º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins .....	11
3. MÉTODO UTILIZADO PELA PSICÓLOGA .....	11
3.1. Relatório das Oficinas PMCP (1º BPM) .....	11
3.2. Do método utilizado neste trabalho .....	13
3.3. Dos resultados obtidos na pesquisa .....	14
3.4. Definindo o termo salário .....	15
4. CONCLUSÃO .....	16
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	17

**A NECESSIDADE DE INCENTIVO SOCIAL AO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS: Moradia como ponto inicial, destinado aos Policiais Militares lotados no 1º Batalhão de Polícia Militar em Palmas – TO.**

Antonio Corsini de Mello Neto<sup>1</sup>

Luiz Gonzaga Torres de Albuquerque<sup>2</sup>

**RESUMO**

O presente estudo tem por escopo angariar conhecimento sobre qual necessidade, quer seja de Auto-realização, Status. Sociais, Segurança, ou até mesmo fisiológica é considerada como prioridade para a motivação pessoal do Policial Militar do Estado do Tocantins, tendo como ponto inicial a moradia, sendo escolhido o (1º BPM) “1º Batalhão de Polícia Militar” como ponto de partida, visto que é uma unidade localizada na Capital do Estado onde se concentra o maior índice de custo de vida como: aluguel, alimentação, energia e outros, bem como, de estar havendo um trabalho semelhante, onde a Psicóloga Dr<sup>a</sup> Maria do Socorro Gonçalves, juntamente com Comando do 1º BPM, iniciaram um trabalho sobre Motivação Social, direcionado a todo o efetivo do 1ºBPM

Palavras-chave: Necessidade de motivação pessoal. Moradia como ponto inicial.

**ABSTRACT**

The present study it has for target to angariar knowledge on which necessity, wants either of Auto-accomplishment, Status. Social, Security, or even though physiological is considered as priority for the personal motivation of the Military Policeman of the State of the Tocantins, having as initial point the housing, being chosen (1º BPM) “1º Battalion of Military Policy” as starting point, since it is a unit located in the Capital of the State where if it concentrates the biggest index of cost of living as: rent, feeding, energy and others, as well as, to be having a similar work, where Dr<sup>a</sup> Psychologist Maria of the Gonçalves Aid, together with Command of 1º BPM, had initiated a work on Social Motivation, directed all the cash of 1ºBPM

Word-key: Necessity of personal motivation. Housing as initial point.

---

<sup>1</sup> Capitão da Polícia Militar do Estado do Tocantins – Acadêmico do Curso de Direito pela UNIRG – e-mail [antonio.corsini@bol.com.br](mailto:antonio.corsini@bol.com.br).

<sup>2</sup> Capitão da Polícia Militar do Estado do Tocantins – e-mail [luizalbuquerque36@yahoo.com.br](mailto:luizalbuquerque36@yahoo.com.br).

## INTRODUÇÃO

Nossa civilização é considerada essencialmente urbana, pois mais de oitenta por cento da população mora em cidades, exigindo assim, mais atenção em relação a pesquisas voltadas para o funcionamento harmonioso das comunidades e manutenção de uma coesão social maior.

Por outro lado, as organizações têm sofrido, de forma cada vez mais intensa, pressões do ambiente externo, para que se modifiquem. Essas modificações, requeridas pelo ambiente, afetam diretamente a capacidade de as organizações e seus membros alcançarem seus objetivos necessitando de maior incentivo ou motivação para realizarem suas tarefas diárias com melhor desempenho.

As mudanças organizacionais tem-se concentrado apenas nos sistemas internos das entidades, devido a revolução científica e tecnológica, deixando a margem os seus componentes humanos, como a ingerência, pouca auto-estima, falta de incentivos e premiações para com o individuo que deveriam ser o objetivo de todas as organizações.

Para que as mudanças possam se constituir é preciso construir organizações voltadas para um processo permanente de aprendizagem. Para tanto foi desenvolvida no 1º Batalhão de Polícia Militar com sede na Capital do Estado uma pesquisa para diagnosticar as causas desta falta de motivação, possibilitando obter resposta que a principio servirão de base para um trabalho de motivação profissional.

A referida pesquisa ainda não foi concluída devido a vários fatores como por exemplo: a não adesão dos oficiais nos encontros, tempo disponível para os praças, tendo em vista as escalas de serviço estarem apertadas, horários de educação física, ou seja, além das atribuições normais do serviço ordinário, os policiais militares tem que se apresentarem no quartel em seus momentos que deveriam ser de folga.

A metodologia aplicada nesta pesquisa destaca o trabalho qualitativo, caracterizando-a como um estudo de levantamento de dados, aplicando questões com respostas sugeridas, levando a deduções lógicas sobre o que se busca neste trabalho.

## 1. TEORIA DO COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL

Segundo Abraham Harold Maslow<sup>3</sup>, o comportamento motivacional, que é explicado pelas necessidades humanas. Entende-se que a motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente do próprio organismo. Esta teoria nos dá idéia de um Ciclo Motivacional. Quando o ciclo motivacional não se realiza, sobrevém a frustração do indivíduo que poderá assumir várias atitudes:

- a. Comportamento ilógico ou sem normalidade;
- b. Agressividade por não poder dar vazão à insatisfação contida;
- c. Nervosismo, insônia;
- d. Falta de interesse pelas tarefas ou objetivos;
- e. Passividade, moral baixo, má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não colaboração, etc.

Quando a necessidade não é satisfeita e não sobrevivendo as situações anteriormente mencionadas, não significa que o indivíduo permanecerá eternamente frustrado. De alguma maneira a necessidade será transferida ou compensada. Daí percebe-se que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal.

A teoria de Maslow é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Pouca ou nenhuma pessoa procurará reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas.

Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, numa pirâmide, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização)

Necessidades de Auto Realização

Necessidade de Status e Estima

---

<sup>3</sup> . Doutor em Psicologia pela Universidade de Wisconsin – EUA

Necessidades Sociais (afeto)  
Necessidades de Segurança  
Necessidades Fisiológicas

De acordo com Maslow, as necessidades fisiológicas constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie: alimentação, sono, repouso, abrigo, etc. As necessidades de segurança constituem a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga e o perigo. As necessidades sociais incluem a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor. A necessidade de estima envolvem a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia. As necessidades de auto realização são as mais elevadas, de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de auto desenvolver-se continuamente.

## **2 A HISTÓRIA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS**

A Polícia Militar do Estado do Tocantins(PMTO) foi criada simultaneamente com a implantação do Estado do Tocantins, através da Medida Provisória n. 001, definiu a estrutura organizacional básica do poder Executivo Estadual, onde a Polícia Militar está configurada.

Inicialmente com um efetivo de aproximadamente 1.027 homens, a PMTO teve como primeiro comandante geral o Tem. Cel PM Francisco Osvaldo Mendes Mota, sua filosofia de comando era voltada para a integração entre a Polícia Militar e a sociedade.

No dia 1º de Janeiro de 1990, deu-se a instalação da capital definitiva do Estado, Palmas. Com isso, o Comando Geral da Polícia Militar, acompanhando a sede do Governo, muda para a capital, o que ocorreu em 17 de abril do mesmo ano.

Em 16 de fevereiro de 1990, o Diário Oficial nº 032, publica as leis 125, 126, 127 e 130, datadas de 31 de janeiro de 90, sendo respectivamente, o Estatuto da Polícia Militar do Estado do Tocantins, o Código de vencimento, Leis de promoções e Lei de fixação do Efetivo e em 28 de agosto de 1990, o Governador do Estado, assinou o Decreto nº 164/90, que trata do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado do Tocantins (RDPMTO).

## **2.1. Histórico do 1º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins**

O 1º BPM, denominado Batalhão Joaquim Teotônio Segurado, foi criado pela Lei Estadual nº 225, de 26/11/1990. No mesmo ano da criação do Estado do Tocantins, em 1989, foi instalado em Miracema. Nesta época, funcionou na escola Lysias Rodrigues, no bairro do Correntinho. Devido a grande enchente de 1990 em Miracema, o Batalhão foi transferido provisoriamente para Miranorte, onde permaneceu por pouco tempo. Em fevereiro de 1991, foi transferido para Porto Nacional, funcionando na Praça das Mães. No final do ano foi para Palmas, quando passou a funcionar em um prédio de madeirite, próximo a Praça dos Girassóis, junto com o QCG e a Companhia do Corpo de Bombeiros. Em 1992, o 1º BPM ganhou a sede definitiva, na AESO 31, Av. NS 5 com Av LO-05.

Hoje, o 1º BPM tem efetivo de 359 policiais militares, distribuídos em duas grandes companhias e com as seguintes frentes de serviços: postos fixos, policiamento de rádio patrulhamento, policiamento de trânsito, policiamento de motos, policiamento bancário, policiamento escolar, policiamento a pé e bases comunitárias, contando também com o Policiamento Volante, o qual é realizado com um trailer. O 1º BPM, é responsável pelo policiamento do plano diretor da capital.

Possui Serviço Médico e de Assistência Social. O serviço médico possui três oficiais do quadro de saúde na especialidade de medicina e odontologia. O de assistência social conta com uma oficial da PM assistente social e uma psicóloga civil. É de responsabilidade da Assistência Social o projeto de Iniciação e Treinamento Desportivo, aberto à comunidade local e aos filhos dos policiais militares.

## **3. MÉTODO UTILIZADO PELA PSICÓLOGA**

Para alcançar os objetivos do presente projeto de pesquisa, começamos pela apresentação dos relatórios do Projeto Policial Militar é Cidadão Profissional – PMCP.

No primeiro instante apresenta-se o histórico de criação do projeto aos participantes, estratégia e programação. São destacados, ainda no mesmo capítulo, as dificuldades em reunir os participantes e os demonstrativos de encontros realizados.

### **3.1. Relatório das Oficinas PMCP (1º BPM)**

O Projeto Policial Militar é Cidadão Profissional surgiu em outubro de 2006 sob idealização do Tenente Coronel Glauber Oliveira Santos e elaboração da psicóloga Maria do

Socorro Gonçalves (funcionária civil da PM) com a colaboração da Tenente Adriana, psicóloga Ana Cecília e Aspirante Carmem Rosa. Com a saída do Tenente Coronel do Comando DO 1º BPM, o projeto foi totalmente assumido pelo então Comandante Tenente Coronel Dijalma Ribeiro Cavalcante. A intenção pretendida teve como foco promover a auto-estima e motivação dos Policiais Militares do Batalhão e contribuir com a melhoria da imagem da PM.

Como estratégia para a execução do Projeto, ficou definida, entre outras, a formação de laboratórios de sensibilização (oficinas com até 25 participantes), para trabalhar demandas conforme necessidades dos grupos.

Estes eventos deveriam acontecer a cada quinze dias com duração de até duas horas por encontro e compor uma carga horária de aproximadamente 18 horas no total, por turma, sendo quatro turmas, a meta para o primeiro semestre.

Para melhor nortear as escolhas dos conteúdos das oficinas, foi realizada uma pesquisa de clima organizacional, que sinalizou algumas das necessidades a serem trabalhadas, que constam no relatório da pesquisa.

O projeto previa trabalhar com grupos heterogêneos (oficiais e praças), mas durante montagem das turmas, em função de preocupação com constrangimento de ambas as partes, optou-se por trabalhar inicialmente os dois níveis em turmas separadas, sendo que, nos grupos dos oficiais o foco seria as competências de liderança.

O lançamento do projeto aconteceu em 12 de março de 2007, contando com a presença de policiais do batalhão, do seu Comandante Tenente Coronel Dijalma Ribeiro Cavalcante, do comandante de policiamento da capital Coronel Joaidson Torres de Albuquerque, entre outros.

O primeiro encontro com a primeira turma, aconteceu em 15 de março de 2007 e contou com a presença de 28 policiais entre cabos, sargentos e soldados. Neste encontro, os participantes manifestaram inquietação, revolta e muita resistência em participar das oficinas. Questionaram principalmente a ausência dos oficiais e disseram se sentirem obrigados a estarem ali.

No dia 12/04/2007, o comandante da unidade Tenente Coronel Dijalma Ribeiro Cavalcante compareceu e anunciou ao grupo (turma 1) a participação do aspirante Ferrão naquele dia.

No dia 17 de maio (quinta feira) compareceram ao encontro da turma 2, a tenente Carmem Rosa que veio fazer cobertura para divulgação do projeto e Aspirante Ribeiro, que veio visitar a turma. Os participantes ficaram bastante entusiasmados com a presença dos

oficiais e estes em compartilharem com eles aquele momento. Esses dois encontros foram os únicos que contaram com a presença de oficiais.

O cronograma previa uma quantidade aproximada de 8 (oito) encontros por grupo.

Em função da dispensa dos policiais da Educação física, nos dias de encontros, motivadas por eventos diversos (pontos facultativos, escalas extras), não foi possível cumprir a meta de carga horária, ficando em torno de 5 a 7 encontros efetivados por turma. Vale lembrar que os encontros estiveram condicionados a escala de educação física para não sobrecarregar os policiais com mais uma convocação em dia de folga.

A mudança no comportamento humano ocorre em várias etapas, e a primeira delas é a percepção da necessidade de mudar. Cada um muda no seu tempo e conforme seu grau de maturidade, mas só começa, quando percebe que algo não está bem em si. Ainda assim, há que se considerar que, mudar implica em desfazer crenças antigas e criar outras, significam repensar e reconstruir o que existia, de novo, ou construir o que nunca existiu antes.

A partir de pequenas mudanças se constroem as grandes e com a continuidade desse projeto, desde que se façam os ajustes necessários, grandes transformações poderão ser vislumbradas.

Um projeto dessa natureza pode contribuir significativamente com o desenvolvimento das pessoas em uma organização e conseqüentemente com o fortalecimento de sua imagem, interna e externamente.

“São as pessoas que fazem a organização”

“A palavra motiva, mas o exemplo arrasta”.

Por fim, acredita-se que, se houver abertura por partes e pessoas para aceitarem a verdade que todos podem ganhar com o projeto e, se houver mais empenho por parte daqueles que ocupam posições de liderança no sentido de estimular os liderados a entenderem isso, e, se acima de tudo os próprios líderes acreditarem na contribuição do projeto para as pessoas e para a instituição, certamente alcançará excelentes resultados ao final dos trabalhos.

### **3.2. Do método utilizado neste trabalho**

Para que se fosse possível obtermos uma resposta à nossa indagação, foi elaborado um questionário com respostas objetivas o qual segue anexo um modelo, sendo distribuído aos policiais militares da referida OPM, com o objetivo de produzir meios de sabermos qual seria o fator determinante para a motivação social, pessoal e principalmente profissional.

O ponto inicial de nossa proposta ficou no campo da casa própria “moradia”. Ocorre que as respostas nos mostraram que o fator determinante para a maioria dos pesquisados seria o aumento salarial, ficando evidente que com o salário correspondente aos seus anseios daria para adquirir a sua casa, custear outras despesas que na pesquisa ficaram visíveis.

### **3.3. Dos resultados obtidos na pesquisa**

Conforme tabela (anexo), a pesquisa mostra que 44,6% do efetivo pesquisado declaram que o aumento salarial seria o fator relevante para sua motivação, ficando a casa própria em segunda opção com 28% dos entrevistados via questionário, bem como, em terceira opção com 12,6% foi a melhores condições de serviço, quarta posição com 7% a assistência social, quinta posição na pesquisa com 3,3% Assistência Jurídica e por fim empatadas com 1,5% ficou: laser, escala de serviço e reconhecimento profissional.

A pesquisa mostrou ainda que 49,3% se sentem motivado ao trabalho, contra 50,7%; 37,1% já obtiveram algum incentivo na PM, contra 62,9%; e 87,1% possuem empréstimo nas instituições financeiras.

O alto índice de policiais militares com empréstimo se dá pelo fato de 28,7% dos policiais pesquisados terem adquirido seu veículo; 27,2% com a aquisição da casa própria; 18,9% em detrimento de problema de saúde e 13,6% em despesa com as mensalidades escolares (faculdade).

Um fato curioso na pesquisa é que do universo pesquisado, o maior índice, ou seja, 43,1% dos policiais militares envolvidos com empréstimos estão na faixa de 01 a 05 anos de serviço na corporação, e com 6,8% os que contam com 20 a 30 anos de serviço.

Talvez, o motivo do alto índice de empréstimos aos mais modernos se dá pelo fato de estarem adquirindo seu patrimônio ao inverso dos mais antigos já terem concluído seus objetivos e assim evitando tais despesas.

Com a obtenção dos resultados da pesquisa podemos associar a teoria de Maslow à questão de salário como fator de motivação.

Observamos que, diretamente, o salário contribui, é o pano de fundo, podemos compreender que o salário está tão intimamente ligado à satisfação das necessidades humanas.

As pessoas desejam dinheiro porque este lhes permite não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de auto-realização.

Portanto, o dinheiro é um meio e não um fim. O salário não é fator de motivação quando analisado isoladamente. A troca fria de produção por salário não gera satisfação ao empregado, é apenas recompensa justa pelo seu trabalho e o empregado busca a garantia de sua sobrevivência.

Diante disso, a instituição Polícia Militar deve ver o salário como função agregada de motivação e procurar utilizá-lo como um instrumento a mais na compatibilização dos objetivos organizacionais e pessoais.

Para ter pessoas integradas, produtivas e ambiente motivador na organização são necessários planos adequados de Recursos Humanos. Considero como plano básico, o carro-chefe, o PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS, porque sem ele dificilmente os demais planos de desenvolvimento funcionam.

As pessoas crêem que seu desempenho é, ao mesmo tempo, possível e necessário para obter mais dinheiro. Desde que as pessoas creiam haver ligação entre diferenças de remuneração e de desempenho, o salário poderá ser um excelente motivador.

Sabemos que salário não é o único componente remuneratório de contraprestação do trabalho. Existem também os benefícios, que acabam se somando e compondo a chamada remuneração, bem como poderão existir outras verbas de crédito como, por exemplo, remuneração variável, bônus, gratificações, diárias etc.

### **3.4. Definindo o termo salário**

Existem diversas maneiras de definir o termo salário, dependendo de sua forma de aplicação ou como ele se apresenta para o empregado ou para o empregador.

Algumas das principais definições sobre o termo salário são:

1 - Salário nominal - É aquele que consta na ficha de registro, na carteira profissional e em todos os documentos legais. Pode ser expresso em hora, dia, semana, mês.

2 - Salário efetivo - É o valor efetivamente recebido pelo empregado, já descontadas as obrigações legais (INSS, IRRF etc).

3 - Salário complessivo - É o que tem inserido no seu bojo toda e qualquer parcela adicional (hora extra, adicional, etc).

4 - Salário profissional - É aquele cujo valor está expresso na lei e se destina especificamente a algumas profissões.

5 - Salário relativo - É a figura de comparação entre um salário e outro na mesma empresa.

6 - Salário absoluto - É o montante que o empregado recebe, líquido de todos os descontos, e que determina o seu orçamento.

Vale à pena lembrar o pensamento de William B. Werther Jr - "Quando a remuneração é feita corretamente, os empregados têm mais probabilidade de estar satisfeitos e motivados para com os objetivos organizacionais".

#### **4. CONCLUSÃO**

Para se compreender a motivação humana, sob a perspectiva simplificada parece ser a individualização das pessoas, considerando a história de vida de cada um, isto é, aquilo que se define de "realidade motivacional do ser". Se as técnicas de condicionamento podem ser aplicadas a um grande número de pessoas ao mesmo tempo, a estratégia de se conseguir trabalhar com indivíduos motivados exigem maior dedicação de seu superior, devendo ele conhecer as necessidades de cada um dos seus subordinados. Entendemos também que a motivação individual pode sofrer, com relação ao mesmo indivíduo, variações ao longo do tempo, pois quando uma necessidade motivacional é atendida como neste caso, onde no momento atual a resposta obtida foi de que a melhoria salarial seria o fator motivacional para sentissem-se motivados, incentivados a atuarem em seus serviços, o que desapareceria originando novas carências. Exigindo assim extrema dedicação dos chefes.

Surpreendentemente muitos empregados e empregadores pouco sabem a respeito de planejamento de carreira. Frequentemente, não estão conscientes das necessidades e das vantagens desse planejamento. E uma vez conscientes, frequentemente faltam-lhes a informação necessária para que tenham sucesso em seu planejamento.

"Salário é fator motivador" - e agora o que podemos utilizar para terminar essa frase, ponto final ou interrogação?

Encerro este trabalho com esta frase: "Todos os dias Deus nos dá um momento em que é possível mudar tudo que nos deixa infelizes. O instante mágico é o momento em que um "sim" ou um "não" pode mudar toda a nossa existência." (Autor desconhecido).

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MASLOW, ABRAHAN. **Introdução a psicologia do ser**. AH Maslow - Livraria Eldorado Tijuca Ltda.
2. Relatório parcial do trabalho desenvolvido pela dr<sup>a</sup>. Maria do Socorro Gonçalves (funcionária civil da PM), no 1º BPM, sob o título “Policia Militar é Cidadão Profissional”
3. MORO, M.M. **Dicas para escrever artigos científicos**. Disponível em: <<http://www.cs.ucr.edu/~mirella/Dicas.html>> Acesso em: 23 de set. 2007.
4. DAY, R.A. **Como escrever e publicar um artigo científico**. 5 ed. São Paulo: Santos Editora, 2001. 275 p.
5. WILLIAM, B WERTHER, Jr. e KEITH, DAVIS (1983), “**Administração de Pessoal e Recursos Humanos**”, Editora McGraw-Hill, 2ª Edição, S. Paulo.
6. HISTÓRICO da Polícia Militar do Estado do Tocantins. Palmas, PMTO, 07 p.
7. Site da PMTO – [www.pm.to.gov.br](http://www.pm.to.gov.br)

## **ANEXO**