

PERCEPÇÃO DAS PRAÇAS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O 30º BATALHÃO DA PMGO E O 5º BATALHÃO DA PMGO

PERCEPTION OF BOARDS ON WORKING CONDITIONS: COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE 30TH BATTALION OF PMGO AND THE 5TH BATTALION OF PMGO

RESUMO

É evidente as transformações nas instituições no que diz respeito a gestão, a Polícia Militar de Goiás também acompanha essas mudanças, e se mostra preocupada com o futuro da instituição. A pesquisa buscou verificar a atual concepção das praças do 5º e 30º Batalhão da Polícia Militar de Goiás sobre suas condições de trabalho, como se sentem sendo policiais e a influência na sua motivação. A pesquisa apresenta dados quantitativos, mas também faz apontamentos de forma qualitativa através de revisão literária, utilizando de autores tais como: Chiavenato, Guimarães, Lima, entre outros. Após a análise foi constatado índices de insatisfação com as condições de trabalho, sendo no 38% no 5º Batalhão e 49 % no 30º Batalhão, em relação a como as praças se sentem em sendo policiais militares houve um índice de satisfação considerável sendo 80% no 5º Batalhão e 84% no 30º Batalhão, se tais condições de trabalho elencadas pela pesquisa influenciam ou não na motivação para o trabalho, 90% no 5º Batalhão afirmam que sim e 97% no 30º afirmam que sim. Conclui-se que ambos os batalhões mostram índices maiores de insatisfação das praças sobre as condições de trabalho ofertadas, mas que se sentem satisfeitos em serem policiais militares, a pesquisa também mostrou que a grande maioria das praças concordam que as condições de trabalho influenciam na motivação para o trabalho. Extrai-se da pesquisa a necessidade de melhorias nas condições de trabalho em ambos os Batalhões da PMGO.

Palavras-chave: Condições de Trabalho. Gestão. Polícia Militar.

ABSTRACT

It is evident the transformations in the institutions regarding the management, the Military Police of Goiás also accompanies these changes, and is worried about the future of the institution. The research sought to verify the current conception of the squares of the 5th and 30th Battalion of the Military Police of Goiás on their working conditions, how they feel being police officers and whether such working conditions influence their motivation. The research presents quantitative data, but also makes qualitative notes through literary revision, using authors such as: Chiavenato, Guimarães, Lima, among others. After the analysis, indices of dissatisfaction with the working conditions were observed, being 38% in the 5th Battalion and 49% in the 30th Battalion, in relation to how the squares feel when being military police officers had a considerable satisfaction index being 80% in the 5th Battalion and 84% in the 30th

Battalion, if such working conditions are influenced by research, or not, motivation for work, 90% in the 5th Battalion affirm that yes and 97% in the 30th affirm that yes. It is concluded that both battalions show higher levels of dissatisfaction of the squares on the offered working conditions, but that they feel satisfied to be military policemen, the research also showed that the great majority of the squares agree that the working conditions influence the motivation to the work. It is extracted from the research the need for improvements in working conditions in both PMGO Battalions.

Keywords: Work conditions. Management. Military police.

1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente tem-se notado que as instituições públicas caminham suas ações de gestão pautadas nos moldes das instituições privadas. Nesse sentido necessário se torna que o gestor atente para questões relacionadas as condições de trabalho de seus colaboradores, pois entende-se que as instituições públicas são prestadores de serviço e seu cliente é a sociedade, e para que esta sociedade esteja satisfeita é importante que os colaboradores estejam motivados.

Nos dias atuais cobra-se cada vez mais atitudes das instituições públicas no sentido de ter uma visão como as instituições privadas, no sentido de ser eficiente e produtiva. Para isso é preciso que os funcionários das instituições públicas estejam motivados, prestando assim um serviço de qualidade ao cliente, que é a sociedade (TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015),

Ter colaboradores motivados é papel fundamental do gestor, assim atentar para questões que envolva a qualidade das condições de trabalho passa a ser obrigatório daquele que quer ter uma equipe produtiva. No caso dos policiais militares tendo em vista que exercem uma atividade estressante e perigosa é preciso garantir a eles condições mínimas de trabalho.

A Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) conta com o seu maior número de efetivo distribuído na graduação de praças que são: Soldado de 3^o Classe, Soldado de 2^a Classe, Soldado de 1^a Classe, Cabo, 3^o Sargento, 2^o Sargento, 1^o Sargento e Subtenente (GOIÁS, 1975). Estas praças são os policiais da “linha de frente”, ou seja, aqueles que estão na rua dia a dia, colocados por diversas vezes em situações de conflito, o que torna necessário saber sua opinião a respeito das suas atuais condições de trabalho, e se essas condições tem influência ou não em seu desempenho profissional.

Sabe-se que a PMGO vem se aperfeiçoando e aprimorando ano a ano, no entanto algumas problemáticas precisam ser respondidas, uma dessas problemáticas é o foco deste estudo: Qual a percepção das praças sob as atuais condições de trabalho e seus reflexos na produtividade do trabalho operacional?

Importante ouvir as praças tendo em vista que são estas que estão dia a dia nas ruas no trato direto com a sociedade, nesse sentido a atuação dessas praças refletira na imagem institucional da PMGO.

É fundamental nos dias atuais que o gestor saiba ouvir seus colaboradores, essa temática talvez seja um tanto complexa no que tange o meio militar, tendo em vista que a questão hierárquica é impositiva, mas com a evolução cultural da população é evidente e fundamental que o gestor acompanhe tal evolução, e entenda que nem sempre a imposição será o melhor caminho. Nesse sentido a presente pesquisa se justifica na busca da melhoria na prestação do serviço policial, papel importante nessa melhora tem o gestor de polícia ostensiva.

Dessa forma esse estudo buscou saber como as praças do 30º Batalhão da PMGO e do 5º Batalhão da PMGO estão enxergando atualmente a estrutura de seus respectivos batalhões, podendo assim fazer um comparativo entre os dois resultados. A pesquisa teve como objetivos identificar dentro da tropa questões atinentes às condições de trabalho e seus reflexos no trabalho operacional, de maneira mais específica identificar as atuais condições de trabalho ofertado as praças do 30º Batalhão da PMGO e do 5º Batalhão da PMGO, buscou descobrir como as praças se sentem sendo policial militar e ainda analisou se há uma relação entre condições de trabalho e aumento ou diminuição da produtividade operacional.

Para isso, buscou-se através de revisão bibliográfica entender sobre as questões atinentes a condições de trabalho voltadas para a atividade policial militar, e suas influências na produtividade deste trabalho. Em sequência foi realizada uma pesquisa através de questionário tendo como público alvo as praças dos respectivos batalhões mencionados, sendo feita esta pesquisa por amostragem.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Com a finalidade de pesquisar sobre as atuais condições de trabalho de dois Batalhões da PMGO, e se essas condições de trabalho interferem ou não na produtividade do trabalho operacional, é que este trabalho foi realizado. A PMGO atua diariamente nos municípios do Estado, sendo um órgão presente e visível junto a sociedade, nesse sentido, sua tropa, na grande maioria as praças, torna-se importante na relação Estado e Sociedade. Assim interessante destacar aspectos sobre quais condições de trabalho estão imbuídos essas praças e entender a relação que tais condições influenciam ou não na produtividade.

Segundo os autores Dejours, Desrioux e Dessors (1993), o trabalhador possui um conjunto de excitações, que são internas e externas variando de acordo com a situação de

trabalho, as internas levam em consideração as excitações do sujeito, como inveja, instinto, desejo. Já as excitações externas estão relacionadas ao que é visto, ouvido e tocado, em relação ao meio em que o trabalhador vivencia. Juntas tais excitações causa uma pressão psíquica ou nervosa, que são demonstradas em suas atitudes diárias.

Essas excitações trazidas pelo autor acima não devem ser ignoradas pelo gestor, tanto nas instituições privadas quanto nas públicas, o gestor precisa lidar com essas excitações, nesse sentido nas instituições policiais militares não são diferentes.

No que diz respeito aos policiais militares o autor Bueno, Guimarães, Martins, Mayer e Minari (2014) apontam que os policiais enfrentam grandes pressões da sociedade ao desenvolverem seu policiamento diário, pois a sociedade considera na maioria das vezes esse policiamento insuficiente, além disso é ofertado a esse policial precárias condições de trabalho, gerando nele um insatisfação, um desgaste, repercutido tais fatos na sua qualidade de vida e na sua motivação para com seu trabalho policial.

O autor Dejours (1999) em uma de suas obras, nos ensina que o trabalho é desenvolvido em três dimensões, subjetivo, objetivo e social, afirmando que para saber qual dimensão o trabalhador se encaixa são analisadas atitudes individuais. As vezes buscam motivação em recompensas materiais, sem se preocuparem com a instituição, em outras situações a motivação é simplesmente subjetiva deixando de lado a questão material em que a pessoa exerce sua função, por último em relação a questões sociais, o indivíduo busca sua motivação em suas convicções próprias. Por fim o autor explica que em uma visão mais ampla as condições de trabalho são fatores determinantes na motivação do trabalhador.

Lima (2002), explica que a felicidade para o policial não é bem resolvida, afirmam que ser policial é um sacerdócio, esse pensamento faz com que prevaleça uma cultura de que sempre deve-se reclamar, e caso não haja o que reclamar deve-se inventar.

Muitos mitos ou “jargões” existem no meio militar, na “caserna” como os policiais gostam de dizer, isso dificulta o trabalho científico de entender as questões que envolvem a motivação do profissional de segurança pública. Outro fator que também prejudica entender esta classe tão importante que é a dos policiais militares é a demora que se deu para começar os estudos destinados a esse tema.

Em uma obra do autor Bayley (2002), é citado a dificuldade com os estudos em relação as polícias, trazendo quatro fatores que elenca como falhas no meio acadêmico, dentre estes fatores cabe destacar o quarto, onde o autor retrata a dificuldade dos escritores em pesquisar sobre assuntos relacionados com as polícias, tendo como uma das problemáticas a dificuldade de ter acesso às informações junto aos órgãos policiais. O autor traz também que é

difícil encontrar materiais sobre a temática, tendo em vista que materiais que tratam das instituições policiais não se encontra de maneira fácil em bibliotecas.

As polícias em suas variações pelo mundo, demoraram a serem estudadas, mas com o passar do tempo tal temática se tornou importante aos olhos de muitos, passando a ser analisada e estudada de forma científica, e não só mais criticada. Atualmente cabe ressaltar que as instituições públicas como um todo tem-se o pensamento de que deve tratar seus colaboradores (funcionários), como que se uma empresa fosse, e tendo como cliente a sociedade.

Nesse sentido a Polícia Militar não caminha diferente, tendo aumentado sua preocupação com cada vez mais atender de maneira satisfatório seu cliente, que é a sociedade, mas para que a sociedade esteja satisfeita com a instituição, é necessário que o seu colaborador (policia militar), esteja satisfeito, e uma das causas que causa insatisfação é ter condições de trabalho precária, um ambiente de trabalho bom, colegas de trabalho em harmonia, favorece na hora de promover um trabalho de qualidade.

Para Gasparini (2012) as instituições públicas desempenham suas atividades visando o interesse da coletividade, tais atividades só são consideradas eficientes caso a sociedade seja atingida de maneira satisfatória.

Tais situações que envolvem condições de trabalho, refletem na motivação do profissional, motivação essa que influencia na sua produtividade no momento de desenvolver sua atividade, que refletirá na percepção do cliente (sociedade) sobre a visão da instituição. Assim é preciso que o gestor tenha em mente que seu colaborador precisa estar motivado, para isso deve atentar para as diversas questões que o mantêm motivado.

Para o autor Lopes (1980) em sua obra “Motivação no trabalho”, ele discorre sobre várias questões motivacionais no trabalho, afirmando que o profissional espera o reconhecimento profissional, ele necessita sentir-se realizado, isso faz com que ele se sinta desafiado para o trabalho e que perceba seu significado junto aquela equipe. Dessa forma aspectos atinentes a condições de trabalho com qualidade faz com que o policial se sinta valorizado.

Para os autores Beuron, Canes, Lütz e Zamparini (2012) em se tratando de motivação, tem sido discutido exaustivamente nas instituições públicas e privadas, buscando fazer uma relação entre superiores e subordinadas, em que os superiores buscam que seus subordinados estejam sempre motivados. Nesse sentido trazendo para o meio militar tem-se como superiores os comandantes em seus diversos escalões hierárquicos, tais comandantes precisam estar atentos para essa discussão em torno da motivação dos subordinados.

É desafiante ter e manter seus colaboradores motivados, pois isso envolve vários fatores, para isso se cobra que atualmente se tenha líderes e não chefes na frente das equipes, uma das técnicas que o líder pode utilizar é o incentivo, que em momentos decisivos, em que o profissional vive na tensão e ansiedade intensas se torna útil nos momentos decisivos. O incentivo contínuo pelo líder se torna um estímulo a motivação, uma injeção de ânimo, atitude pouco desenvolvida dentro das instituições policiais, onde se preceitua muito que quando erra é bastante criticado, mas quando acerta não fez mais do que a obrigação. Mas esse incentivo não deve ser somente por palavras, mas também dando condições de trabalho com qualidade.

Na profissão do policial militar não é diferente, pois os policiais também devem estar motivados, também necessitam enxergar em que está à frente um líder, um motivador, um incentivador. Não cabe mais afirmar que a profissão policial é diferente das demais profissões. O trabalho policial também é voltado para a sociedade, assim é necessário que os policiais sempre tenham em mente que seu trabalho deve ser prestado com qualidade para satisfazer seu cliente que é a sociedade.

Monjardet traz uma afirmação bastante interessante ao dizer que:

Como toda profissão, com efeito, os policiais têm interesses próprios, expressos notadamente pelas coalizões profissionais. Na interação cotidiana entre os profissionais, suas tarefas e o público, constitui-se e se reproduz uma cultura profissional. (MONJARDET, 2003, p. 152).

O gestor na atualidade tem uma missão desafiadora, pois ao buscar a evolução das instituições públicas, isso força que os critérios de seleção para seus profissionais se tornem mais exigente ficando mais seletivos. Isso faz com que um público mais seletivo ingresso no serviço público, ocasionando com que pessoas mais esclarecidas estarão exercendo as atividades mais simples das mais complexas. O que em um passado não muito distante não existia, se exigia pouco dos que ingressam no serviço público, assim pessoas mais fáceis de se manipular e convencer.

Interessante destacar que Chiavenato (2004), explica os ensinamentos de Herzberg que:

Herzberg concluiu que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional: o oposto de satisfação profissional não seria a insatisfação, mas sim nenhuma satisfação profissional; e, da mesma maneira, o oposto da insatisfação profissional seria nenhuma insatisfação profissional e não a satisfação. (CHIAVENATO, 2004, p. 70)

Das várias necessidades que as pessoas tem, as fisiológicas se destacam, pois quando não satisfeitas ocasiona a perturbação psíquica, atitudes agressivas e impulsos, gerando diversos problemas, assim a necessidade do gestor ter preocupação com as condições de trabalho oferecidas ao seus colaboradores.

Por isso cada vez mais as instituições policiais militares devem caminhar para ter essa preocupação em oferecer condições adequadas de trabalho, condições essas que envolve estrutura física, equipamentos, ambiente de trabalho, com quem está trabalhando entre outras.

No contexto dos policiais militares, tendo em vista que as escalas via de regra são de 24 horas, o policial passa bastante tempo em seu ambiente de trabalho, realizando suas necessidades fisiológicas, sendo assim ter condições de trabalho adequadas garante um motivo a menos para esse profissional estar desmotivado.

3 METODOLOGIA

Tendo em vista a necessidade de analisar a percepção das praças sob as condições de trabalho e sua interferência na motivação do policial militar, em uma análise comparativa entre o 30º Batalhão e o 5º Batalhão da PMGO, foi formulado um questionário com o objetivo de obter a opinião das praças.

Foi utilizado o método de pesquisa quanti-qualitativo por meio de um questionário com perguntas fechadas, buscando a visão dessas praças sobre as condições de trabalho que são colocadas dia a dia, bem como saber se tais condições elencadas interferem em sua motivação para com o trabalho.

A pesquisa foi desenvolvida após uma revisão de literatura, buscou-se estudos que abordam aspectos sobre as condições de trabalho tanto no âmbito policial quanto em outras áreas, leitura também sobre questões atinentes a motivação do trabalho. Com base nestas leituras foi formulado o questionário.

Foi organizado um questionário com 9 quesitos, relacionado com as condições de trabalho e gestão dos batalhões conforme consta em apêndice.

A escolha dos batalhões se fez tendo em vista fazer um comparativo entre um batalhão da capital e um do interior, nesse sentido o mesmo questionário foi aplicado em ambos. A escolha foi feita de maneira aleatória, no intuito de que a pesquisa nos trouxesse alguma surpresa ou uma real ideia do que as praças de diferentes realidades estão percebendo em relação as suas condições de trabalho.

Foram aplicados 70 questionários no 5º Batalhão de Polícia Militar tendo em vista o Batalhão ser composto de 108 praças de cabo a sub tenente conforme SICAD (Sistema de Controle Administrativo), e 37 questionários no 30º Batalhão de Polícia Militar tendo em vista o Batalhão ser composto de 43 praças de cabo a sub tenente conforme SICAD (Sistema de Controle Administrativo). (SICAD 2018)

Após coletado os dados os mesmos foram tabulados e analisados com o auxílio do programa Microsoft Excel. Ainda, foram analisados de forma quantitativa utilizando o método estatístico descritivo, sendo convertidos em porcentagem para aferir o grau da motivação dos pesquisados e sua interferência na motivação para o trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram aplicados 70 questionários no 5º Batalhão de Polícia Militar tendo em vista o Batalhão ser composto de 108 praças de cabo a sub tenente conforme SICAD (Sistema de Controle Administrativo), e 37 questionários no 30º Batalhão de Polícia Militar tendo em vista o Batalhão ser composto de 43 praças de cabo a sub tenente conforme SICAD (Sistema de Controle Administrativo). (SICAD 2018)

Foi desenvolvido um aplicativo em forma de formulário no Google Drive Forms e enviado para o telefone dos militares. A pesquisa foi realizada de forma voluntária e garantido aos militares o anonimato. Os dados coletados seguem nos Quadros 1 e 2.

Quadro 1: Quadro demonstrativo da percepção das praças sobre as condições de trabalho e sua influência ou não na motivação para o trabalho, 5º Batalhão da Polícia Militar (n = 70)

QUESITOS QUE FORAM PERGUNTADOS	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito
1- Como você se sente com as condições físicas de seu local de trabalho (banheiros, cozinha, estacionamento)?	47%	17%	36%
2- Como você se sente com seu equipamento de trabalho (viaturas, armamento, equipamentos)?	50%	21%	29%
3- Como você se sente com a gestão das escalas de serviço do seu batalhão?	46%	21%	33%
4- Como você se sente com seus colegas de turno de serviço?	10%	23%	67%
5- Como você se sente no geral com as condições de trabalho ofertadas pelo seu batalhão?	36%	34%	30%
6- Como você se sente com a gestão de pessoal em seu batalhão? (férias, dispensas, licenças, trocas de serviços)	34%	30%	36%
7- Como você se sente com a gestão feita em seu batalhão do AC4(serviço extra remunerado)?	47%	26%	27%
8- Como você se sente sendo policial militar?	10%	10%	80%
9 – As condições elencadas anteriormente sobre as condições de trabalho, influência na sua motivação para desempenhar seu trabalho?	SIM		NÃO
	90%		10%

Fonte: O Autor (2018)

Quadro 2: Quadro demonstrativo da percepção das praças sobre as condições de trabalho e sua influência ou não na motivação para o trabalho, 30º Batalhão da Polícia Militar (n = 37)

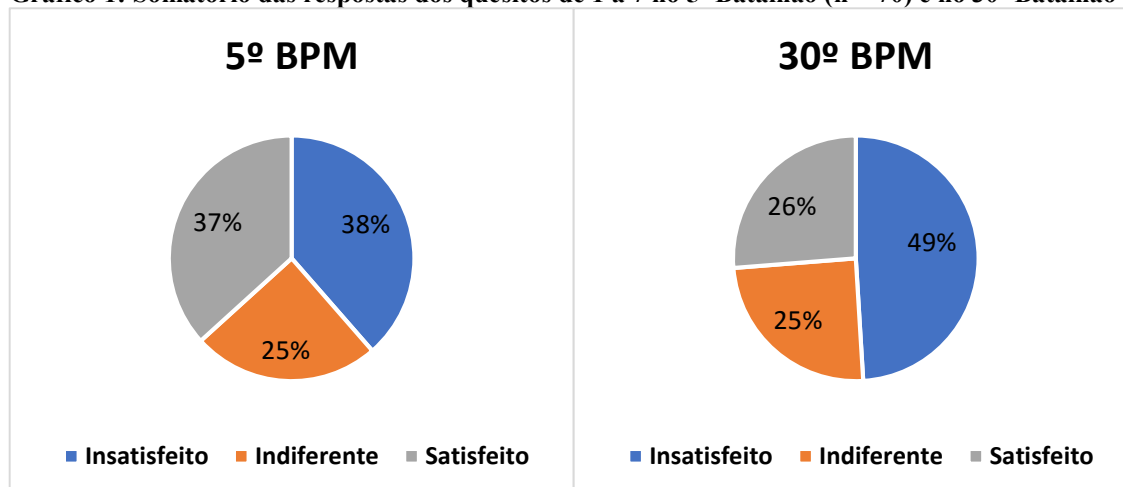
QUESITOS QUE FORAM PERGUNTADOS	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito
1- Como você se sente com as condições físicas de seu local de trabalho (banheiros, cozinha, estacionamento)?	81%	14%	5%
2- Como você se sente com seu equipamento de trabalho (viaturas, armamento, equipamentos)?	68%	5%	27%
3- Como você se sente com a gestão das escalas de serviço do seu batalhão?	38%	27%	35%
4- Como você se sente com seus colegas de turno de serviço?	11%	24%	65%
5- Como você se sente no geral com as condições de trabalho ofertadas pelo seu batalhão?	54%	32%	14%
6- Como você se sente com a gestão de pessoal em seu batalhão? (férias, dispensas, licenças, trocas de serviços)	35%	41%	24%
7- Como você se sente com a gestão feita em seu batalhão do AC4 (serviço extra remunerado)?	57%	30%	13%
8- Como você se sente sendo policial militar?	8%	8%	84%
9 – As condições elencadas anteriormente sobre as condições de trabalho, influência na sua motivação para desempenhar seu trabalho?	SIM		NÃO
	97%		3%

Fonte: O Autor (2018)

4.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO COMO FATOR MOTIVADOR

Por meio do comparativo dos resultados entre os dois batalhões, pode-se apontar no gráfico 1 os resultados de uma maior insatisfação por parte dos militares pertencentes ao 30º Batalhão, sendo que 49% dos militares estão insatisfeitos com as condições de trabalho, e em relação ao 5º Batalhão 38% dos militares estão insatisfeitos.

Gráfico 1: Somatório das respostas dos quesitos de 1 a 7 no 5º Batalhão (n = 70) e no 30º Batalhão (n = 37)



Fonte: O autor (2018)

Analisando o gráfico 1, que trata dos quesitos de 1 a 7 de ambos os batalhões, tem-se que o 5º Batalhão de Polícia Militar aponta um equilíbrio entre os militares no que diz respeito a estarem satisfeitos ou insatisfeitos em relação a temas relacionados a suas condições de trabalho, sendo 38% estão insatisfeitos e 37% satisfeitos, por outro lado 25% responderam que estão indiferentes com os quesitos. Já o 30º Batalhão de Polícia Militar mostrou o mesmo percentual de indiferentes, 25%, mas não trouxe um equilíbrio entre estarem satisfeitos ou insatisfeitos, sendo que 26% apenas estão satisfeitos e 49% insatisfeitos, o que representa quase que a metade dos militares insatisfeitos no referido batalhão.

Ambos os Batalhões não trouxeram resultados nesses 7 quesitos satisfatórios, sendo que no 30º batalhão 49% estão insatisfeitos e no 5º batalhão 38% estão insatisfeitos. Algo preocupante tendo em vista que um clima organizacional favorável é sinal de uma tropa motivada, que refletira em uma maior produtividade no trabalho como afirma o autor Chiavenato (2004).

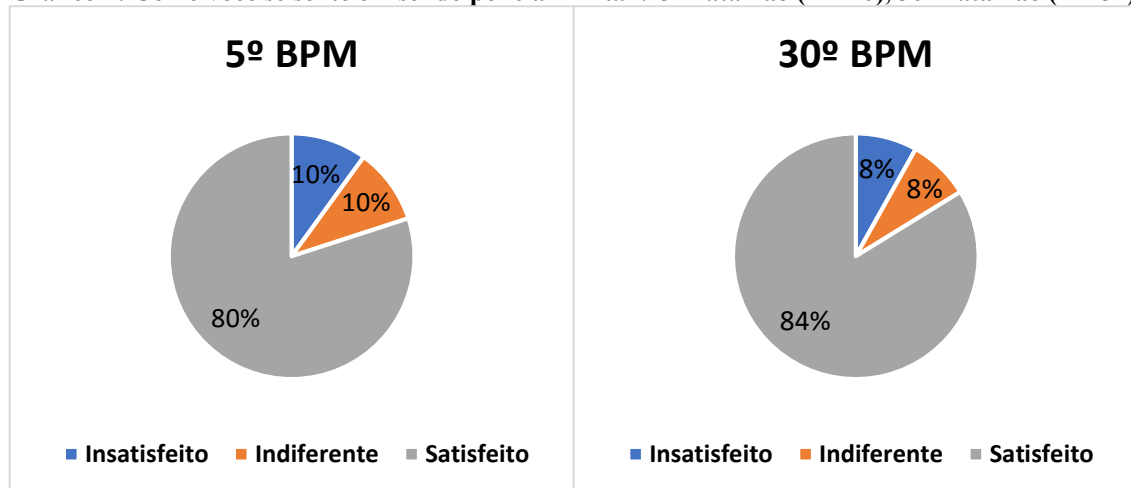
Para Lopes (1980) existem várias questões motivacionais no trabalho, uma delas está relacionada a condições de trabalho, assim se tais condições são oferecidas com qualidade, tem-se policiais se sentido mais valorizados, conseqüentemente mais motivados.

Estes resultados devem ser levados em consideração pelos gestores (comandantes) de tais unidades, tendo em vista que a polícia militar é uma instituição pública voltada para o atendimento diário da população, assim caso estes militares estejam desmotivados, estarão prestando um serviço de má qualidade. Nesse sentido afirma o autor Gasparini (2012) que o serviço prestado pelas instituições públicas só serão considerados eficientes caso a população assim considerar.

4.2 O SENTIMENTO DE MOTIVAÇÃO COMO POLICIAIS MILITARES

O quesito 8 traz a temática de como o militar se sente sendo policial militar, o gráfico abaixo mostra os resultados.

Gráfico 2: Como você se sente em sendo policial militar? 5º Batalhão (n = 70), 30º Batalhão (n = 37)



Fonte: O autor (2018)

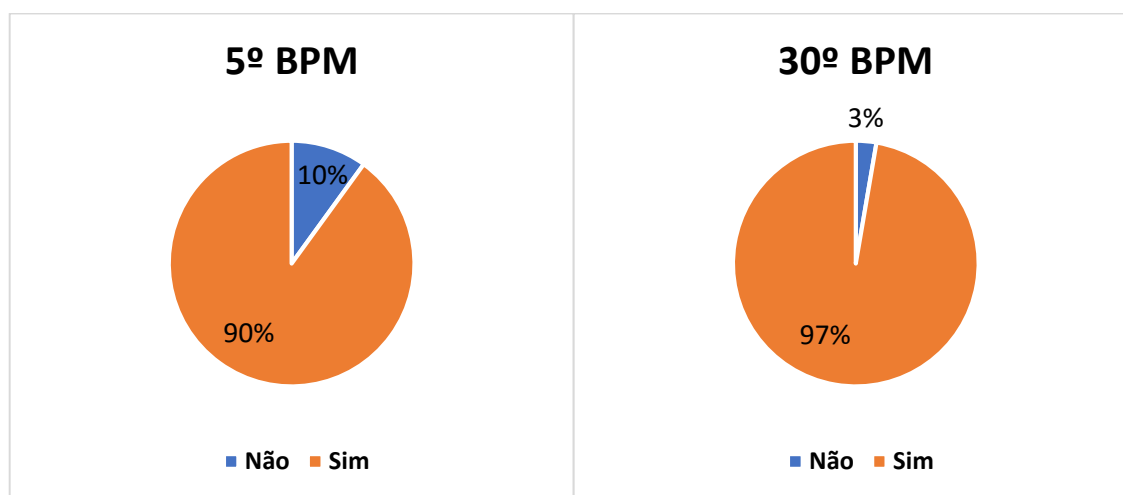
O gráfico 2 aponta que no 5º Batalhão de Polícia Militar tem-se 80% dos militares se sentindo satisfeito sendo policial militar, 10% estando insatisfeito e 10% é indiferente. Já no 30º Batalhão de Polícia Militar é maior a questão de estar satisfeito sendo policial militar, sendo 84% satisfeito, 8% insatisfeito e para 8% é indiferente.

Assim cabe destacar que mesmos os resultados sendo desfavoráveis no que tange as condições de trabalho, ainda assim os militares estão satisfeitos sendo policiais militares. Isso nos leva a reflexão do autor Lima (2002), quando explica que entre os policiais criou-se uma cultura de que tem sempre que reclamar, o autor ainda traz que os policiais militares tem em sua profissão um sacerdócio, daí entende-se por que mesmo estando insatisfeitos com as condições de trabalho a maioria esmagadora está satisfeito sendo policial.

4.3 RELAÇÃO ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE OPERACIONAL

O gráfico 3 traz o último quesito, que trata-se das condições de trabalho trazidas pela pesquisa influenciar na motivação para o trabalho.

Gráfico 3: As condições elencadas anteriormente sobre as condições de trabalho, influência na sua motivação para desempenhar seu trabalho? 5º Batalhão (n = 70) 30º Batalhão (n = 37)



Fonte: O autor (2018)

Percebe-se que 90% dos militares do 5º Batalhão de Polícia Militar afirmam que as condições de trabalho trazidas pela pesquisa influência na sua motivação para o trabalho, e apenas 10% afirmam que não. Já 97% dos militares do 30º Batalhão de Polícia Militar afirma que as condições de trabalho trazidas pela pesquisa influência na sua motivação para o trabalho, e apenas 3% afirmam que não. Nesse quesito ambos os batalhões mostram resultados semelhantes afirmando que as condições de trabalho que são submetidas influencia na sua motivação para o trabalho.

É preciso entender por parte dos comandantes que a valorização é importante para o aumento da autoestima e do crescimento motivacional, assim é preciso dar condições boas de trabalho para estes militares. Nota-se que um clima agradável no ambiente de trabalho traz militares mais motivados, militares mais motivados traz melhores resultados.

Tal tratativa é trazida pelos autores Bueno, Guimarães, Martins, Mayer e Minari (2014) que explica que muitas das vezes militares são colocados em condições precárias de trabalho o que reflete negativamente no seu desempenho profissional, tais policiais também frequentemente enfrentam pressões por parte da sociedade considerando seu policiamento insuficiente, são conjunto de fatores que geram desgaste e insatisfação refletindo na qualidade de vida do policial.

Nota-se que mesmo a pesquisa mostrando que a uma quantidade considerada de policiais insatisfeitos com as condições de trabalho, estes mesmos militares se sentem satisfeitos em serem policiais, o que nos mostra que em muitas vezes esses militares mesmos em condições insalubres desempenham seu papel.

Por outro lado em ambos os batalhões com índices acima de 90% afirmam que as condições de trabalho influência na sua motivação para o trabalho, dessa forma caso essas condições fossem melhoradas com certeza estes militares ficariam mais motivados, conseqüentemente trazendo melhores resultados para seus batalhões.

Trazendo os ensinamentos de Herzberg citado na obra de Chiavenato (2004), entende-se que a insatisfação do militar não quer dizer que ele não está satisfeito como policial militar, e sim que não há nenhuma satisfação no seu trabalho, não há motivação em estar ali, como por exemplo condições de trabalho adequadas.

Dessa forma esse estudo buscou saber como as praças do 30º Batalhão da PMGO e do 5º Batalhão da PMGO estão enxergando atualmente a estrutura de seus respectivos batalhões, podendo assim fazer um comparativo entre os dois resultados. A pesquisa teve como objetivos identificar dentro da tropa questões atinentes às condições de trabalho e seus reflexos no trabalho operacional, de maneira mais específica identificar as atuais condições de trabalho ofertado as praças do 30º Batalhão da PMGO e do 5º Batalhão da PMGO, buscou descobrir como as praças se sentem sendo policial militar e ainda analisou se há uma relação entre condições de trabalho e aumento ou diminuição da produtividade operacional

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem-se como conclusão, que os militares que participaram da pesquisa demonstram insatisfação com as condições de trabalho, mas estão satisfeitos em serem policiais militares, o que nos faz refletir que é viável investir em melhorias nas condições de trabalho, até porque mais de 90% das praças que responderam à pesquisa afirmam que as condições de trabalho influenciam na sua motivação para o trabalho.

Como sugestão para melhoria dessas condições de trabalho em relação ao 5º Batalhão mostra necessário uma reforma nas estruturas do batalhão, tendo em vista que é uma área extensa e comporta bem um batalhão. Em relação ao 30º Batalhão é necessário uma sede nova, pois atualmente funciona junto com uma delegacia de polícia civil em um espaço pequeno, sem estruturas para comportar um batalhão de polícia ainda mais junto com outra instituição. Ainda sobre o 30º ressalta-se que estruturas em conjunto pode inviabilizar a manutenção tendo em vista que uma instituição fica esperando atitude da outra, e quem é prejudicado com isso é a tropa e conseqüentemente a população.

A carência que se tem de estudos relacionados no meio policial, a falta de interesse das praças em participar de mudanças para melhoria da instituição, o medo das praças em responder questionários para um superior hierárquico, restringe maiores discussões sobre o tema, mas a presente pesquisa poderá contribuir para novos trabalhos.

REFERÊNCIAS

BAYLEY, David H. **Criando uma teoria de policiamento**. P.15-31 In: **Padrões de Policiamento: Uma Análise Internacional Comparativa**; tradução de Renê Alexandre Belmonte. 2. Ed. Edusp: São Paulo, SP: 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos – O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DEJOURS, Cristophe. **O Fator Humano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999. 101 p.

_____, Cristophe, DESRIAUX, François, DESSORS, Dominique. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, maio/jun. 1993.

GASPARINI, Dógenes. **Direito Administrativo**. 17.ed.São Paulo: Saraiva, 2012.

GOIÁS (Estado). **Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975**. Goiânia, GO, Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm>. Acesso em: 11 de julho de 2018.

BUENO, Helen Paola Vieira, GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães, MARTINS, Lusineide Ferreira, MAYER, Vânia Maria, MINARI, Márcia Regina Teixeira. **Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida de Policiais Militares e Civis**. Mato Grosso do Sul. Revista Sul America de Psicologia, v2, n1, Jan/Jul, 2014. Disponível em: <<http://www.revista.unisal.br/am/index.php/psico/article/view/32>>. Acesso em: 28 de julho 2018.

[https:// sistemas.ssp.go.gov.br/](https://sistemas.ssp.go.gov.br/) (SICAD) – Acesso em 04 de setembro de 2018.

LIMA, Míriam Assunção e. **A Major PM que tirou a Farda**. Rio de Janeiro: ed. Qualitymark 2002. 152 p.

LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. São Paulo: FGV, 1980.

BEURON, Thiago Antonio, CANES, Rafael, LÜTZ, Carolina, ZAMPIERI, Márcia Grohmann. **Fatores motivacionais extrínsecos para a profissão militar**. Revista de Administração da Unimep. 2012, Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273723618008>> - Acesso 28 de julho de 2018.

MONJARDET, Dominique. **A profissão policial**. In: MONJARDET, Dominique. **O que faz a Polícia: Sociologia da Força Pública**; tradução de Mary Amazonas Leite de Barros. 1. ed. São Paulo: EDUSP, 2003. Introdução, p. 13-17; Profissão Policial, Cap. 3, p. 151-201.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch; LEMOS, Márcio Rogério; SOUZA, Carla Patrícia da Silva. **Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. Desenvolvimento em Questão**, Ijuí, p.311-354, mar. 2015. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=75235382011> - Acesso em: 14 de julho 2018.