

SATISFAÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, NO ENTORNO SUL DO DISTRITO FEDERAL, PERANTE AS DIVERSAS FRENTES DE TRABALHO.

SATISFACTION OF THE MILITARY POLICY OF THE STATE OF GOIÁS, IN THE SOUTH ENVIRONMENT OF THE FEDERAL DISTRICT, BEFORE THE VARIOUS WORKING FRONTS.

ARAUJO, Ílseff Lira¹
PEREIRA, Jacó Santos²

RESUMO

A presente pesquisa realizada no entorno do Distrito Federal com os policiais militares do Estado de Goiás procura apontar, por meio de amostragem, o nível de satisfação do policial no trabalho, identificar os motivos de insatisfação comparando o resultado perante as diversas frentes de trabalho. Além de Identificar qual a influência do bem-estar profissional no desenvolvimento do trabalho. Em termos Gerais e específicos, respectivamente, busca demonstrar através de números e esclarecer se o policial militar sente-se bem executando sua função, sendo ela na administração das organizações militares, no serviço de fiscalização rodoviária, no radiopatrulhamento e no apoio especializado.

Palavras – Chave: **Satisfação, motivação, policial militar, entorno Distrito Federal.**

ABSTRACT

The present research carried out around the Federal District with the military police of the State of Goiás, aim to identify, through sampling, the level of police satisfaction at work, to identify the reasons for dissatisfaction by comparing the result to the different work fronts. In addition to identifying the influence of professional well-being on the development of work. In general and specific terms, respectively, it seeks to demonstrate by numbers to clarify if the military police officer feels well executed, being in the administration of military organizations, in the road inspection service, in the patrol and specialized support.

¹ Aluno do Curso de pós graduação em polícia e segurança publica, Turma Luziânia, do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás-CAPM, ilseff.anaue@gmail.com;

² Professor orientador: professor Especialista, Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, email do orientador; Goiânia-Go, janeiro de 2019.

1. INTRODUÇÃO

Muitas pessoas sabem que a satisfação naquilo que fazemos é um fator de muita importância em nossas vidas, que é constante a busca dessa desejável satisfação na realização das tarefas diárias, e isso não é diferente na Polícia Militar do Estado de Goiás. Os incentivos das lideranças em relação aos seus subordinados é fato indispensável na busca pela satisfação que tem definição própria. A divulgação dos resultados sobre tal assunto é o foco deste trabalho que busca avaliar o nível de satisfação em alguns dos diversos serviços executado pelo policial e avaliar o desejo do policial militar do Estado de Goiás, que presta seus serviços no entorno sul do DISTRITO FEDERAL, perante as diversas frentes de trabalho tendo como base a satisfação:

“1. Ato de satisfazer (-se); contentamento, prazer advindo da realização do que se espera, do que se deseja.” (Aurélio, 2010.)

A aplicabilidade dessa satisfação influencia diretamente na vida do policial militar, seja no serviço operacional (radio patrulhamento, apoio especializado, policiamento comunitário.) ou mesmo no administrativo (serviços econômicos, burocráticos e de gestão de pessoas.). Assim o levantamento desses dados poderá abrir portas para o surgimento de métodos inovadores de motivação ou canalização da vontade que o policial tem em trabalhar.

Objetivando registrar dados que possam servir de base para outras pesquisas direcionadas ao serviço policial do entorno sul do distrito federal, além de apontar o nível de satisfação do policial diante das frentes executadas e ainda identificar quais os principais motivos da insatisfação, busca-se, através de amostras de cada unidade policial do entorno sul do DF, aplicar um questionário a fim de levantar dados quantitativos que visam expor ,através de números, qual o nível de contentamento do policial em relação ao seu trabalho. Tomando como base seis das principais unidades de policia militar da região.

Apesar da importância dos serviços prestados pelos policiais do Goiás no entorno sul do DF, ainda assim poucos são os olhos que se voltam para esta região, fator que pode influenciar no andamento do serviço prestado a comunidade, no

desejo de fazer aquilo que o policial se propôs ao longo de sua vida. A pesquisa pode trazer posicionamentos intelectuais do assunto às lideranças policiais e políticas e conseqüentemente a forma de trabalho que por sua vez afeta diretamente a sociedade.

2 REVISÃO DE LITERATURA.

Vários fatores psicossociais influenciam na atitude das pessoas em relação ao seu trabalho, fatores tais como higiene, o meio onde se trabalha, e a segurança física, psicossocial e financeira.

Um dos primeiros pensadores a respeito da satisfação profissional foi Elton Mayo (1880-1949) Em 1927 quando desenvolveu uma experiência numa fábrica Têxtil denominada Hawthone onde analisou o vínculo entre a iluminação do local de trabalho e a eficiência das operárias, medida pelo resultado produtivo final. experiência de Hawthone foi a mais conhecida das pesquisas feitas por Elton, experimentos já haviam sido testados como quando ele se propôs a modificar horários, salários e intervalos de descanso dos Operários de uma indústria têxtil com o intuito de reduzir a rotatividade de pessoal na empresa.

Mayo conduziu uma pesquisa em uma indústria têxtil com elevadíssima rotatividade de pessoal [...] e que havia tentado inutilmente vários esquemas de incentivos salariais. Mayo introduziu um intervalo de descanso, delegou aos operários a decisão sobre horários de produção e contratou uma enfermeira. Em pouco tempo, emergiu um espírito de grupo, a produção aumentou e a rotatividade do pessoal diminuiu (CHIAVENATO, 1979).

Com o experimento foi observado que: quando o grupo está integrado, a disposição para o trabalho é melhor, o funcionário age como membro de grupo e que trabalhos monótonos e maçantes afetam negativamente a atitude do trabalhador, além de reduzir sua satisfação e eficiência.

Já o psicólogo americano Abraham Maslow apresentou uma pirâmide hierárquica com cinco subdivisões onde faz menção da satisfação com a realização

das necessidades pessoais. Maslow não visualizou a satisfação como sendo algo progressivo e obrigatoriamente enumerado, assim para ele quando uma etapa está satisfeita, automaticamente deixa de ser o fator motivador do indivíduo e dessa forma a próxima etapa ocupa a função motivacional.

Ocupando a base da pirâmide, o psicólogo definiu as necessidades fisiológicas do ser humano (respirar, comer, dançar, sexuais, manter-se vivo, Etc.) e também as necessidades de segurança que abrangem pontos como o empenho do indivíduo em manter-se fora do perigo, seja o perigo físico ou até mesmo o do Caos, assegurando a Conservação de um emprego estável, plano de saúde, seguro de vida, etc.

Esses são os pontos que mais importam Nesse artigo, mas não se podem esquecer as necessidades secundárias que frisam o social harmônico, a estima e a autorrealização. Esta última etapa está em constante transformação tornando-se renovadora.

Figura 1. Pirâmide da teoria das Necessidades de Maslow.



Fonte: Robbins, 2002.

Já na década de 1950 o autor da teoria dos dois fatores FREDERICK IRVING HERZBERG (1923-2000) ressaltou através de suas pesquisas, que em primeiro lugar aquilo que se faz, atividade desenvolvida e os desafios que essa atividade propõe são fatores motivadores e, em segundo lugar, as relações interpessoais, o

ambiente de trabalho, os superiores hierárquicos, e a valorização do cargo são fatores higiênicos.

Destacou Herzberg que os fatores higiênicos seriam para alcançar a não insatisfação do trabalhador e que o indivíduo não era responsável, totalmente, da manutenção desta, sendo algo proporcionado pelo clima cotidiano gerado no local de trabalho. Assim quando fatores higiênicos são mantidos em total controle é possível evitar as fontes de insatisfação.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.” (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993).

Figura 2: Teoria dos dois fatores de Herzberg.



Fonte: Projecto n.º 264-RD-2004 do Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

3 METODOLOGIA.

A presente pesquisa tem como base os autores até aqui apresentados e por objetivo busca colher informações a respeito de como se sente e qual o nível de satisfação de alguns dos policiais militares do Goiás no Entorno sul do distrito federal. A aplicação de questionário com índice de 0 a 10, onde o zero é insatisfação total e o dez pontua total satisfação, é questionada baseando-se nas Teorias apresentadas acima.

Esse método qualitativo e quantitativo aplicado em cinco das organizações policiais militar (OPM) localizadas no território destinado ao quinto comando regional da polícia militar (5°CRPM) será de simples entendimento para que aqueles que respondam fiquem realmente a vontade para expor seus sentimentos através da forma proposta.

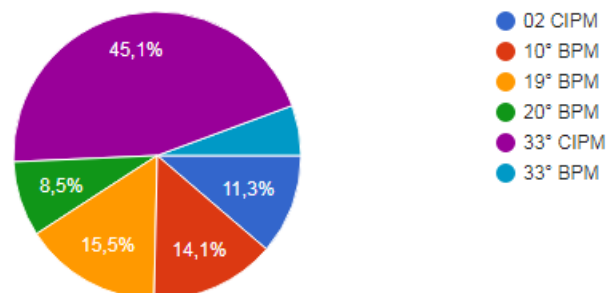
O questionário disponibilizado nas redes sociais, destinadas apenas aos grupos fechados de cada OPM, promove a facilidade e seriedade. E ao final são reduzidas em planilhas e gráficos a fim de efetivar uma leitura visual adequada.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A tabela abaixo demonstra a porcentagem de quais unidades responderam o questionário e afirma que 45,1% dos entrevistados pertencem à 33° CIPM CHOQUE, 15,5% ao 19°BPM NOVO GAMA, 14,1% AO 10°BPM LUZIÂNIA, 11,3% 2° CIPM JARDIM INGÁ, 8,5% 20° BPM VALPARAISO, 5,5% BPM OCIDENTAL.

Gráfico 1: Lotação dos policiais.

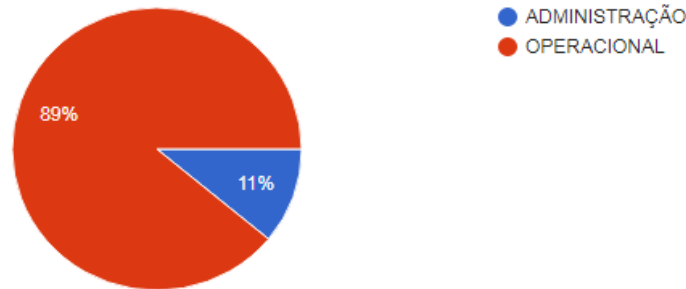
1. EM QUAL OPM ESTÁ LOTADO?



Conforme gráfico numero 2 89% dos entrevistados trabalham no serviço operacional e 11% na administração.

Gráfico 2: Lotação dos policiais.

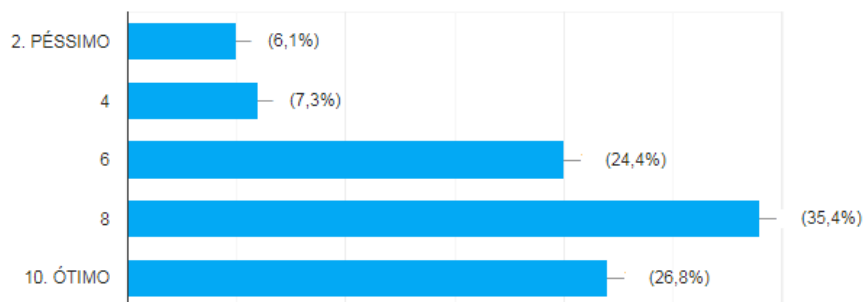
2. QUAL SUA FRENTE DE TRABALHO?



O gráfico número três aponta a maneira pela qual o policial se sente em relação ao seu local de trabalho e apresenta um balanço nas respostas onde 6,1% consideram péssimo o ambiente de trabalho, 24,4% consideram razoável e que 26,8% sentem-se extremamente felizes com o espaço proposto pela corporação.

Gráfico 3: Lotação dos policiais

3. COMO VOCÊ SE SENTE COM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

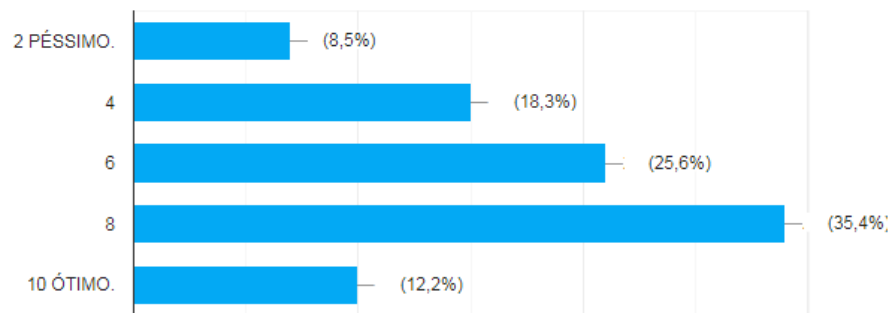


A segurança é um fator fundamental, segundo os autores citados acima, e através do gráfico numero quatro 8,5% dos policiais entrevistados estão, em termos gerais, inseguros com o trabalho, 79,3% afirmam ter alguma insegurança, mesmo

que seja mínima e 12,2% sentem-se totalmente seguros na profissão que abraçaram.

Gráfico 4: Lotação dos policiais

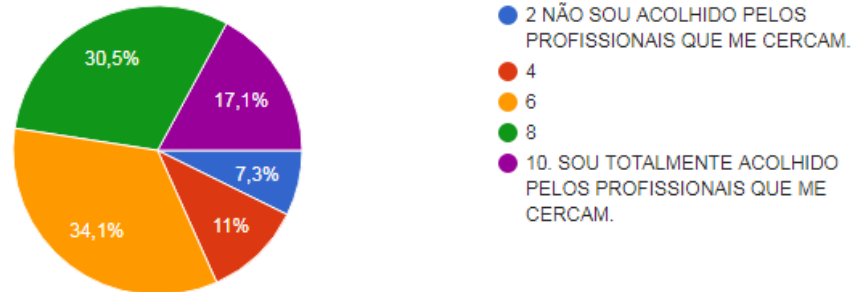
4. EM TERMOS GERAIS, O QUANTO VOCÊ SE SENTE SEGURO COM SUA PROFISSÃO?



O relacionamento interpessoal e em grupos, assim como a cultura adotada pela corporação são pontos que envolvem os sentimentos dos profissionais e o resultado colhido dentre os entrevistados foi que 7,3% dos policiais são extremamente carentes de acolhimento profissional e de alguma forma não conseguem se encaixar no grupo, enquanto 17,1% sentem-se totalmente acolhidos pelos seus colegas de trabalho. Os outros 75,5% não são totalmente acolhidos, porém também não se consideram esquecidos ou excluídos do grupo daqueles que lhes cercam.

Gráfico 5: Lotação dos policiais

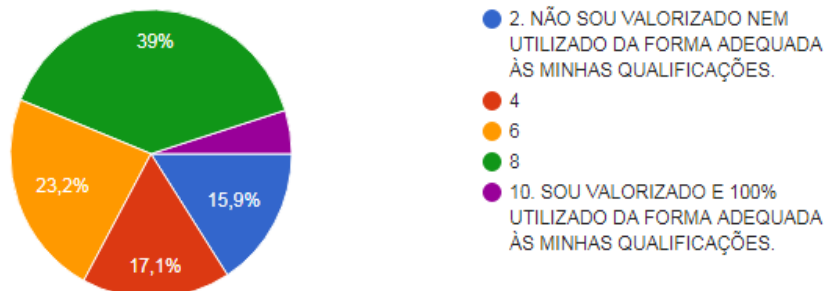
5. O QUANTO VOCÊ SE SENTE ACOLHIDO PELOS PROFISSIONAIS QUE LHE CERCAM?



Através do gráfico numero seis pode-se dizer que 15,9% dos policiais entrevistados não estão sendo valorizados nem utilizados pelos seus superiores de forma satisfatória, gerando insatisfação. 79,3% não são totalmente valorizados, mas afirmam que isso não é prejudicial a função exercida, e os 4,8% sentem-se valorizados e bem empregados por seus superiores hierárquicos.

Gráfico 6: Lotação dos policiais

6. VOCÊ SE SENTE VALORIZADO E ÚTIL EM RELAÇÃO AOS SEUS SUPERIORES HIERÁRQUICOS?

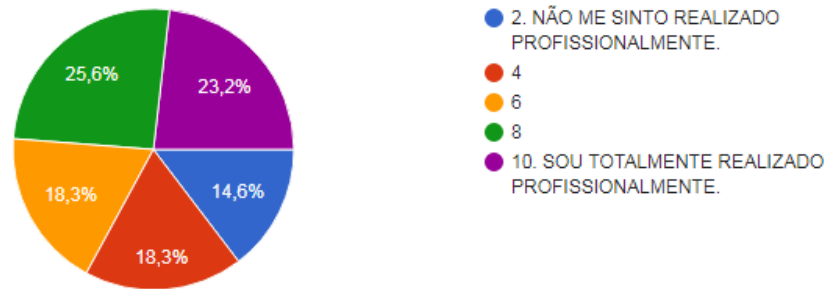


Maslow aponta que o social harmônico, a estima e a autorrealização estão sempre em constante transformação tornando-se renovadora. Assim o gráfico numero sete demonstra que 76,8% não alcançaram a realização profissional através

do trabalho na polícia militar, enquanto 23,2 chegaram ao topo da realização profissional.

Gráfico 7: Lotação dos policiais

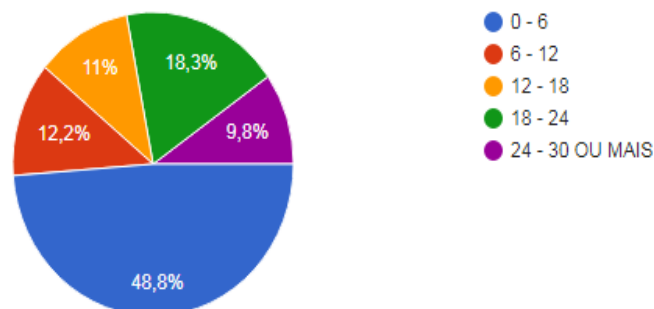
7. VOCÊ CONSIDERA SEU TRABALHO O TOPO DA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL EM SUA VIDA?



A maioria dos entrevistados, segundo o gráfico oito, tem menos de seis anos trabalhados na polícia e pouco mais de 9% já está na gloriosa há mais de 24 anos. Esses dois pontos são de suma importância e trazem uma media das idades onde abrange a visão de quem acaba de entrar e que já detém vasta experiência na função policial.

Gráfico 8: Lotação dos policiais

8. HÁ QUANTOS ANOS TRABALHA NA PMGO?



5. CONCLUSÃO

Com a pesquisa objetivada em verificar, através de índices, o quanto os policiais militares do estado de Goiás, lotados no entorno sul do Distrito Federal, sente-se satisfeito em trabalhar na instituição, foi observado que existem barreiras a serem vencidas para a eliminação total da insatisfação policial, apesar disso os índices de satisfação da maioria dos entrevistados ficou equilibrado e o que se pode concluir desta pesquisa é que existe um balanço saudável na satisfação dos entrevistados.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Mayo, Elton. *The human problems of an industrial civilization*. New York: The Macmillan Company, 1933.
2. Chiavenato, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
3. Escola das Relações Humanas Núcleo de Estudos e Tecnologias em Gestão Pública - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
4. Roethlisberger, F.J. & W.J. Dickson. *Management and the worker*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1939.
5. The Economist. Questioning the Hawthorne effect. Visitado em 19-4-2010
6. Artigo do New York Times sobre os estudos de Hawthorne
7. Chiavenato, (2014). *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª edição – Ed. Manole) Chiavenato, (2014).
8. *Teoria Geral da Administração* (9ª edição – Ed. Manole) Maximiniano, Amaru (2015).
9. *Fundamentos da Administração* (3ª edição – Ed. LTC) Schermerhorn, John (2014).
10. *Administração* (8ª edição – Ed. LTC) Araujo, Luís e Garcia, Adriana (2014).
11. *Gestão de Pessoas – Estratégias e Integração Organizacional* (3ª edição – Ed. Atlas) Chiavenato, (2015).
12. *Recursos Humanos p O capital humano das organizações* (10ª edição – Ed. Campus).
13. *A motivação pra trabalhar*, B. Mausner e B. Snyderman e Herzberg, 1959.
14. ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 11ª Ed São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Escreva o nome completo e legível)

Eu, _____,
declaro que fui esclarecido(a) sobre a pesquisa **“SATISFAÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, NO ENTORNO SUL DO DISTRITO FEDERAL, PERANTE AS DIVERSAS FRENTES DE TRABALHO.”**, e concordo, de modo **voluntário**, a responder a entrevista e permitir que as informações coletadas sejam utilizadas nesta pesquisa e em suas análises futuras, num prazo de até cinco anos.

Luziânia, _____ de _____ de 2019.

Assinatura do participante da pesquisa