

MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS SOLDADOS DO 16º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DE FORMOSA/GO

MOTIVATION OF STUDENTS SOLDIERS OF THE 16TH FORMOSA/GO MILITARY POLICE BATTALION

COSTA, Alan Rauney de Santana ¹
DA COSTA, André Luiz Dignes ²

RESUMO

Atualmente, profissionais de diversas áreas têm buscado cada vez mais por estabilidade e ganho salarial satisfatório. Enquanto isso, empresas e órgãos públicos tem se preocupado em estimular a motivação a fim de proporcionar um maior desempenho e produtividade de seus colaboradores. Diante disso, o objetivo geral deste artigo visa explorar os impactos da motivação e desmotivação dos alunos soldados policiais militares que fazem o curso de formação de praças do 16º Batalhão de Polícia Militar da cidade de Formosa, Goiás em 2018. E, através dos objetivos específicos pretende-se entender as estruturas que constituem a motivação nos dias presentes; provocar uma reflexão sobre como gerar motivação; detectar como se dá a metodologia acerca da motivação no interior de uma instituição pública militar; e debater sobre a aplicação de recompensas durante o curso, como meio de motivar os alunos soldados que se destacarem no decorrer do curso de formação. A metodologia consiste na realização de uma pesquisa de campo voltada para identificação dos níveis de motivação onde a população participante trata-se de 38 alunos a soldado do 16º Batalhão de Polícia Militar da cidade de Formosa, Goiás. Diante dos dados levantados, ficou evidente que a motivação é um fator que deve ser constantemente estimulada nos alunos. Além disso, percebe-se que os principais fatores que proporcionam a desmotivação nos alunos se voltam para o salário seguido pela falta de crescimento profissional e reconhecimento.

Palavras-chave: Alunos. Desempenho. Motivação. Polícia Militar.

ABSTRACT

Nowadays, professionals of diverse areas have been looking for more and more for stability and salary satisfactory salary. Meanwhile, companies and public agencies have been concerned with stimulating motivation in order to provide greater performance and productivity of its employees. Therefore, the general objective of this article is to explore the impacts of the motivation and demotivation of military police student soldiers who take the course of formation of squares of the 16th Military Police Battalion of the city of Formosa, Goiás, in 2018. And, through the objectives specific are meant to understand the structures that constitute the motivation in the present days; provoke reflection on how to generate motivation; to detect how the methodology of motivation within a public military institution is given; and discussing

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, alan.costa@pm.go.gov.br; Formosa – Go, Fevereiro de 2018.

² Professor orientador: Especialista, professor do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, diguesbr1@hotmail.com, Goiânia – Go, Fevereiro de 2018.

the application of rewards during the course as a means of motivating the student soldiers who excel in the course of the training. The methodology consists of conducting a field research aimed at identifying the levels of motivation in which the participating population is 38 students as a soldier of the 16th Military Police Battalion of the city of Formosa, Goiás. that motivation is a factor that must be constantly stimulated in students. In addition, it is perceived that the main factors that provide the demotivation in the students turn to the salary followed by the lack of professional growth and recognition.

Keywords: Students. Performance. Motivation. Military police.

1 INTRODUÇÃO

A motivação é profundamente clara como também complicada. Inicia por conhecer e interpretar o profissional que almejamos motivar. Diante da concorrência, não está a ser definida pelos dispositivos empregados, pelas técnicas utilizadas ou pelos recursos de fabricação, mas sim, pelos indivíduos que atuam nas instituições.

Os indivíduos são distintos no que se refere a motivação: as carências variam de pessoa para pessoa, formando diversos modelos de comportamento; os princípios sociais também são contrários; as aptidões para chegar aos objetivos assim por diante (CHIAVENATO, 2000).

Desse modo, o objeto deste estudo foi selecionado com base na dimensão da motivação na vida dos indivíduos. Este estudo justifica-se pela relevância dos colaboradores serem motivados para fortalecer suas ocupações profissionais, especialmente os alunos soldados do décimo sexto batalhão de polícia militar de Formosa, como modo de conseguir um maior conhecimento, qualidade e segurança para os cidadãos da cidade de Formosa.

O objetivo geral apanhado para este estudo é explorar os impactos da motivação e desmotivação dos alunos soldados policiais militares que fazem o curso de formação de praças do décimo sexto batalhão de polícia militar da cidade de Formosa em 2018.

E, como objetivos específicos objetiva-se entender as estruturas que constituem a motivação nos dias presentes; provocar uma reflexão sobre como gerar motivação; detectar como se dá a metodologia acerca da motivação no interior de uma instituição pública militar; e debater sobre a aplicação de recompensas durante o curso, como meio de motivar os alunos soldados que se destacarem no decorrer do curso de formação.

O tema da motivação obteve uma relevância tal, que guiou as instituições a estudar formas de conseguir que todos os seus colaboradores se conservem motivados no decorrer da aplicação do seu ofício. Mas, fazer, não é muito fácil, visto que a auto realização no meio

profissional é um problema de estratégia para as instituições no sentido de motivar os colaboradores no interior da instituição.

Neste seguimento procuramos responder como a motivação ou desmotivação influencia no comportamento dos alunos que estão realizando o curso de formação de praças no décimo sexto batalhão de polícia militar da cidade de Formosa em 2018?

Ante esse ponto de vista, os objetivos buscados pelos especialistas, um dos métodos empregados deveria ser a de incentivar ou gerar a motivação, por intermédio da aplicação das recompensas que fossem disponíveis no meio da instituição. O que seria favorável a instituição e ao especialista, pois quanto mais se recompensa o empenho, melhor seria o contentamento de cada um, o que careceria de levar obrigatoriamente os graus superiores de eficiência.

As instituições públicas que visam sobreviver e ter uma boa visão perante a sociedade e pelos seus colaboradores têm a necessidade de mostrar diferenciais e propriedades em seus serviços. As instituições têm de acreditar na potencialidade dos seus colaboradores e investir em procedimentos técnicos, que impliquem projetos de qualidade de vida, quer dizer, de motivação. Esta incumbência tem sido uma das mais desenvolvidas e identificadas por profissionais no meio da administração. São diversas as teorias sobre a motivação e a satisfação dos colaboradores nas instituições e com o ofício ao qual exercem, das quais abordaremos nas teorias apresentadas.

Isto, por essa razão, já comprova a diversidade da matéria, pois as instituições precisam arriscar na capacidade humana e apostar em procedimentos planejados, que englobem planos de qualidade de vida e de qualidade de serviço para os alunos que estão realizando o curso de formação de praças.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O QUE É MOTIVAÇÃO

O estudo e os ensinamentos passados pela motivação visam compreender quais os poderes que movimentam as pessoas nas inúmeras dimensões do comportamento, desempenho, raciocínio, atuação e palavras (MAXIMIANO, 2011).

Fidelis (2014, p. 33) a motivação é um dos pontos significativos que possibilitam o contentamento ou descontentamento do servidor em qualquer meio, especialmente na sua ocupação de ofício. Além disso, a remuneração se torna essencial acerca das funções que cada um exerce (Carneiro, 2011).

A motivação não é um objeto finalizado; primeiramente, é um procedimento que se caracteriza a todo instante, no curso infindável da vida. Tem natureza de constância, o que expressa afirmar que a todo momento desfrutaremos à nossa frente alguma coisa a motivar-nos (VERGARA, 2016).

Motivação é o impulso que instiga os indivíduos a agir. Em épocas passadas acreditava-se que este estímulo era deliberado especialmente pela atividade de outros indivíduos, tal como os pais, os chefes ou os educadores. Atualmente, sabe-se que a motivação dispõe constantemente sua origem em uma obrigação. Sendo assim, qualquer um de nós desfruta de motivações particulares geradas por carências diversas e não se pode, a rigor, assegurar que um indivíduo seja capaz de motivar o outro (GIL, 2016).

A motivação pode ser identificada como aquilo que é propício a mover um indivíduo a determinada maneira de habito (RIBEIRO, 2012).

A euforia em determinadas necessidades é momentânea e passageira, isto é, a motivação humana é cíclica: a conduta é quase uma técnica constante de solução de impasses e de satisfação de carências, à medida que vão originando-se (CHIAVENATO, 2000).

No modelo tradicional e nas relações humanas, funciona a teoria de que a relevância do trabalho possui valor complementar e que os administradores devem obrigar ou incentivar os empregados com bons salários ou demonstrando apreço (STONER e FREEMAN, 1999).

A motivação atua em condições de forças ativas e propulsoras, traduzidas por falas que atuam como “querer” e “temor”, a pessoa ambiciona poder, almeja status, teme a exclusão social, teme riscos a sua autoestima (CHIAVENATO, 2000).

A conduta é voltada para objetivos. Em toda conduta existe sempre os incentivos, uma vontade, uma carência, uma inclinação. Sentenças que auxiliam para indicar os motivos da conduta (CHIAVENATO, 2000).

Razões internas são as carências, recursos, preferencias, princípios e competências. Os propósitos internos fazem qualquer indivíduo ser preparado para cumprir certas funções e não outras; estar seduzido por determinadas coisas e afastar outras; engrandecer determinados comportamentos e desmerecer outras. São as motivações internas, de natureza psicológica e fisiológica, afetados por elementos sociológicos, tal como as equipes ou a comunidade de que o indivíduo está inserido (MAXIMIANO, 2011).

Os motivos exteriores são impulsos ou incentivos que o ambiente presenteia ou finalidade que o indivíduo busca. Os motivos exteriores atendem carências, estimulam sentimentos de importância ou constituem gratificações pretendidas. Exemplo comum disso são os salários (SIQUEIRA, 2008).

São motivos exteriores todas as gratificações e sanções ofertadas pelo ambiente, os modelos especificados pelo grupo de colaboradores, os princípios do meio social, as chances de emprego e vários outros elementos do cenário de trabalho (MAXIMIANO, 2011).

2.2 OS PRINCIPAIS TEÓRICOS

2.2.1 A hierarquia de necessidades de Maslow

O Psicólogo Abraham Maslow averiguou que as carências humanas mostram diversos graus de força e, nesse seguimento, estipulou uma hierarquia de carências que as relaciona em cinco grupos: de auto realização, de segurança, fisiológicas, de estima e sociais (GIL, 2016).

As necessidades fisiológicas são essenciais para a preservação da vida, referem-se a vestimenta, abrigo e alimentação, fundamentalmente. Enquanto estas carências não forem resolvidas, os indivíduos possivelmente oferecerão pequena precaução aos demais graus (GIL, 2016).

As necessidades de segurança dizem respeito à carência de manter-se livre de ameaças e da abstinência das carências fisiológicas essenciais. Circundam, conseqüentemente, o temor com o futuro, no tocante à conservação especialmente do trabalho e da posse. Elas apresentam sua força após estarem realizadas as necessidades fisiológicas (GIL, 2016).

O terceiro grau é o das necessidades sociais. Uma vez realizadas as necessidades fisiológicas e as de segurança, os indivíduos indicam a carência de conviver com os outros indivíduos, de integrar-se em diversos círculos sociais e de serem reconhecidos por estes (GIL, 2016).

Uma vez realizadas as necessidades sociais, os indivíduos indicam o desejo mais do que exclusivamente de integrar grupos. Passam a desejar a estima, tanto de amor como de reconhecimento pelos outros indivíduos (GIL, 2016).

Posteriormente a satisfação das necessidades de estima, despontam as necessidades de auto realização, que se atribuem a efetivação da extrema capacidade individual. Nesse nível os indivíduos querer se transformar naquilo que são qualificados para ser. Prontamente esta capacidade varia de indivíduo para indivíduo (GIL, 2016).

Quando alguma situação atinge o atual nível de contentamento das necessidades, afastando do sujeito as condições apropriadas para complementa-las, ele passa a vivenciar um estado de insuficiência em correspondência às necessidades do nível que se mantém de imediato logo abaixo. A título de exemplo, um indivíduo que perca o trabalho, em que sua elevada

remuneração era um meio de cultivar os amigos com passeios, jantares e etc., conseguirá neste momento voltar-se para carências de níveis mais baixos (OLIVEIRA, 2010).

2.2.2 A teoria X e a teoria Y de McGregor

A forma de refletir dos gestores influi substancialmente na conduta dos colaboradores com quem se relaciona. Em vista disso, convém que eles entendam suas peculiaridades individuais, principalmente seus desejos profissionais, antes de buscar motivar os demais. Nesse seguimento, faz-se proveitosa a colaboração do psicólogo Douglas McGregor, que estabeleceu duas espécies de gestão, que intitulou de teoria X e teoria Y (GIL, 2016).

2.2.2.1 TEORIA X

Se não for monitorada rigorosamente, os trabalhadores não dão resultados (GIL, 2016).

Às vezes é necessário agir com severidade ou até mesmo despedir um empregado para educar os outros a forma esperada de se comportar-se diante ao serviço e a organização (GIL, 2016).

Com o objetivo de preservar a chefia é necessário afastar-se um pouco do grupo de trabalho. Procura-se impedir um maior nível de proximidade entre os funcionários e os superiores (GIL, 2016).

A grande parte dos colaboradores não possui a ganância de crescer e necessitam de uma ajuda (GIL, 2016).

As deliberações mais importantes têm de ser decididas pelo superior ou superiores, sem a presença dos colaboradores (GIL, 2016).

2.2.2.2 TEORIA Y

Toda pessoa pode ser dinâmica, desde que seja adequadamente incentivada (GIL, 2016).

De maneira integral, os colaboradores são beneméritos da credibilidade do gestor (GIL, 2016).

Em poucas situações, seus colaboradores podem dirigir as reuniões da organização (GIL, 2016).

Seus subalternos são preparados para manterem o controle (GIL, 2016).

Perante circunstâncias convenientes, os colaboradores adoram trabalhar (GIL, 2016).

2.2.3 Teoria ERC de Clayton Alderfer

A teoria ERC, teoria de conteúdo, fala que os indivíduos batalham para atender uma hierarquia de necessidades existenciais, de convívio e de desenvolvimento; se os empenhos para atingir um dos graus de necessidade são fracassados, as pessoas voltam ao nível inferior (STONER & FREEMAN, 1999).

2.2.4 Teoria dos fatores higiênicos e motivadores de Frederick Herzberg

O Psicólogo Frederick Herzberg, forneceu significativa colaboração aos ensinamentos acerca da motivação ao conceituar as causas conhecidas como higiênicas e motivadoras (GIL, 2016).

Os fatores higiênicos servem para adaptar os colaboradores ao seu meio de trabalho, tais como remuneração e condições de emprego. Estes fatores não são capazes de propiciar a motivação, mas necessitam ser pelo menos aceitáveis para não desmotivar os trabalhadores (GIL, 2016).

Os fatores motivadores como responsabilidade e reconhecimento são os que de fato proporcionam a motivação. Com fundamentação em pesquisas, averiguou que, cada vez que os colaboradores se viam descontentes com seus trabalhos, preocupavam-se com o meio em que encontravam-se trabalhando, e no momento em que se sentiam realizadas, isso estava relacionado ao emprego (GIL, 2016).

Herzberg inclinou-se por intitular de “higiênicos” a essas condições, pelas significações da expressão: higiene é a prática sobre o ambiente, não com a finalidade de curar enfermidades, mas para resguardar-se. Tendo como exemplo: remover do quintal baldes e pneus velhos, recipientes que podem acondicionar água parada, é uma atitude para precaver o surgimento do mosquito da dengue, não para tratar a dengue. É uma ação higiênica, por isso significa uma interferência no ambiente das pessoas, com o propósito preventivo ou preservativo. Na instituição, analogamente, os fatores higiênicos são ingerências sobre o meio em que o trabalho se desempenha e não sobre este trabalho propriamente referido. E, bem como ocorre com as medidas higiênicas nas metrópoles populacionais, a finalidade da instituição ao satisfazê-los é preservativa, não terapêutica (OLIVEIRA, 2010).

O segundo grupo, dos denominados fatores motivacionais, compreende itens que se mencionam ao conteúdo propriamente dito da atividade executada. Estes motivos envolvem, a título de exemplo: a promoção pessoal conquistada com o trabalho; o reconhecimento que o sujeito auferir por efetuar o trabalho; o valor que este ofício retrata para a instituição; as possibilidades de desenvolvimento pessoal da efetivação do trabalho (OLIVEIRA, 2010).

2.3 TEORIAS DE PROCESSO DA MOTIVAÇÃO

2.3.1 Teoria da expectativa

Associação desempenho-esforço: a chance de que o sujeito será reconhecido em sua avaliação de desempenho. Correlação desempenho-recompensa: o estágio em que o colaborador admite que definido nível de comportamento leva a gratificação institucional. Ligação recompensa-metas individuais: o nível em que os prêmios institucionais agradam as finalidades individuais ou as carências do sujeito e a atração que essas possíveis gratificações atuam sobre ele (GIL, 2016).

Modelo de motivação indica que o estímulo para alcançar um elevado desempenho é derivado de se descobrir a oportunidade de que o elevado desempenho pode ser obtido e gratificado, e se for alcançado valera cada gota de vigor depreendido (STONER e FREEMAN, 1999).

Frequentemente apontada como uma teoria acerca da motivação das pessoas, a alegação do professor e psicólogo canadense Victor Vroom apontada como direção para uma boa tomada de deliberações. Uma caracterização sumaria dessa alegação é a seguinte: diante de dado cenário ou de determinada adversidade, o indivíduo haveria de adotar um comportamento ou ação e teria de então, reputar as possibilidades disponíveis (OLIVEIRA, 2010).

Vroom recomenda que a motivação para seleção necessita de três elementos, que devem ser relacionados a cada opção: valência – ou seja, a relevância ou grandeza que o indivíduo outorga ao resultado que alcançará escolhendo esta alternativa; instrumentalidade – ou seja, seu entendimento sobre a compensação ou benefício que a seleção desta opção lhe trará; e expectativa – ou seja, sua esperança fundada e efetiva de que será possível conseguir essa compensação ou benefício (OLIVEIRA, 2010).

A menor ou maior motivação do indivíduo em correspondência a cada execução possível precisará de como estes três elementos se combinam nesta escolha. Uma maneira simples é utilizada para efetuar essa operação: motivação é igual a valência versus instrumentalidade versus expectativa (OLIVEIRA, 2010).

2.3.2 O Fator “N realização”

A conjectura que deu início a este estudo foi que a motivação de um povo para proceder ações ou proezas seria responsável, ao menos em determinada medida representativa, pelo aumento econômico dessa população; e esta motivação ficaria manifestada nas histórias anônimas relatadas por seus indivíduos (OLIVEIRA, 2010).

McClelland buscou provar que esta hipótese não se delimita às sociedades contemporâneas ou mesmo às sociedades mais avançadas na história da raça humana, mas era uma norma que se utilizaria também a povos e populações primitivas e conjuntos sociais muito antigos. Além disso, até mesmo as hipóteses de declínio econômico seriam capazes de ser mapeadas por intermédio de histórias populares, visto que, segundo verificou o psicólogo, entre as sociedades cujo poder econômico efetivamente declinou no passado, declinou lado a lado o comparecimento de efeitos prósperos nas histórias que se vivenciaram a contar (OLIVEIRA, 2010).

Mesmo em seus ofícios com sua teoria nas organizações, McClelland prosseguiu priorizando o fator N Realização sobre os outros dois fatores. Ele admite que em poucos gestores a frequência deste fator é tão sólida que consegue ser mais motivador do que a procura pelo lucro, máquina que impulsiona o capitalismo. Para potencializar sua satisfação, as pessoas com elevados níveis deste fator tendem a determinar para si mesmos fins altamente desafiadores, mas, todavia, atingíveis (OLIVEIRA, 2010).

Além disso, não obstante estas pessoas queiram assumir riscos, elas os avaliam com vasta atenção e cuidado, por não desejarem se frustrar. Deste modo, evitarão tarefas que abranjam risco relevantes (OLIVEIRA, 2010).

2.3.3 Teoria da estrutura dupla

A teoria da estrutura dupla, que é semelhante com a teoria das necessidades. Esta teoria foi inicialmente denominada de “teoria dos dois fatores”, no entanto a terminologia contemporânea empregada nesta teoria é mais abrangente. Ela tem exercido um papel significativo no pensamento institucional e, apesar de hoje ser reconhecida por poucos pesquisadores, é largamente reputada e aceita no meio dos gestores que a efetuam (GRIFFIN e MOORHEAD, 2015).

Para aplicar a teoria da estrutura dupla no meio de trabalho, Herzberg orientou uma metodologia de dois estágios. Em primeiro lugar, o gestor deve buscar eliminar eventos que

produzam descontentamento, as quais Herzberg inferem serem as mais essenciais das suas dimensões (GRIFFIN e MOORHEAD, 2015).

De acordo com a teoria, uma vez o estado de inexistência insatisfação existe, buscar aprimorar a motivação por intermédio dos fatores higiênicos é perda de tempo. Nesse sentido, os fatores motivadores entram no cenário (GRIFFIN e MOORHEAD, 2015).

Ao contrário de outros teóricos, Herzberg apresentou notadamente como os gestores conseguiriam empregar sua teoria. Em específico, ele desenvolveu e expôs um método denominado “enriquecimento do trabalho” para traçar as atribuições dos servidores (GRIFFIN e MOORHEAD, 2015).

Em virtude de ter alcançado renome de forma tão rápida, a teoria da estruturação dupla tem se tornado mais apreciada no pensamento científico do que na maior parte das teorias de comportamento organizacional. Os ensinamentos iniciais conduzidos por Herzberg e seus membros sustentava a premissa sumaria da teoria, tal qual constituíram determinados estudos de acompanhamento.

Na íntegra, os estudos que empregam a mesma metodologia que Herzberg aplicou pendem a sustentar esta teoria. Entretanto, esta metodologia tem sido retalhada, e os aprendizados que empregam outros métodos para verificar a satisfação e insatisfação constantemente chegam a resultados bem diversos dos de Herzberg (GRIFFIN e MOORHEAD, 2015).

Pesquisas também sugerem que o quadro da teoria dos dois fatores diversa entre diversas culturas. Não é de se ignorar, então, que esta teoria já não é encarada de alto valor por estudiosos do comportamento organizacional. Na verdade, a área assumiu conceitos de motivação mais complexos e valiosos. Mas em virtude da sua fama inicial e de sua orientação peculiar, a teoria dos dois fatores é digna de lugar especial na crônica do estudo sobre a motivação (GRIFFIN e MOORHEAD, 2015).

3 METODOLOGIA

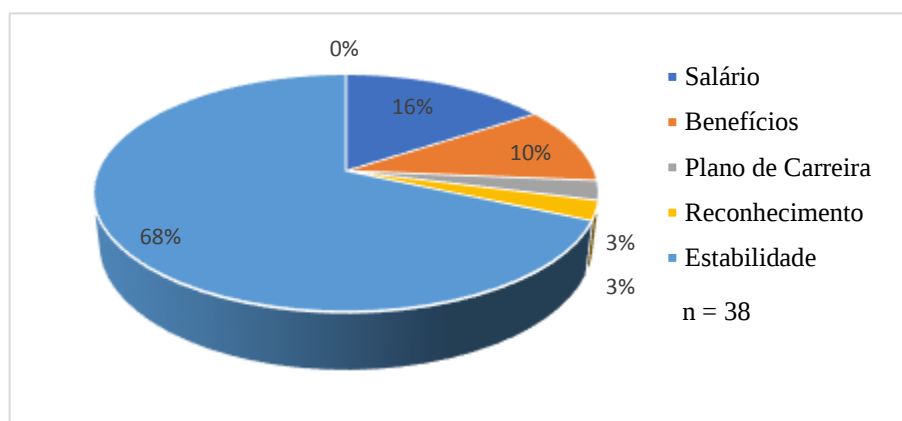
A metodologia consiste na realização de uma pesquisa de campo voltada para identificação dos níveis de motivação onde a população participante trata-se de alunos soldado do 16º Batalhão de Polícia Militar da cidade de Formosa, Goiás. O instrumento da pesquisa utilizado consiste em um questionário de 08 questões de múltipla escolha, sendo todas relacionadas à fatores motivacionais identificados no âmbito da corporação pesquisada.

O universo da pesquisa é composto por 75 alunos do curso de formação, mas somente para a turma B composta por 38 alunos foi realizada a aplicação do questionário, compondo assim a amostra do estudo. A pesquisa de campo foi realizada no período diurno pelo autor do trabalho, sendo realizada durante os períodos de intervalo do curso. O questionário foi aplicado na terceira semana de abril de 2018. Não foi desprezado nenhum dos questionários, sendo todos utilizados na análise dos resultados

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguem os resultados e sua análise no contexto da pesquisa de campo (questionário):

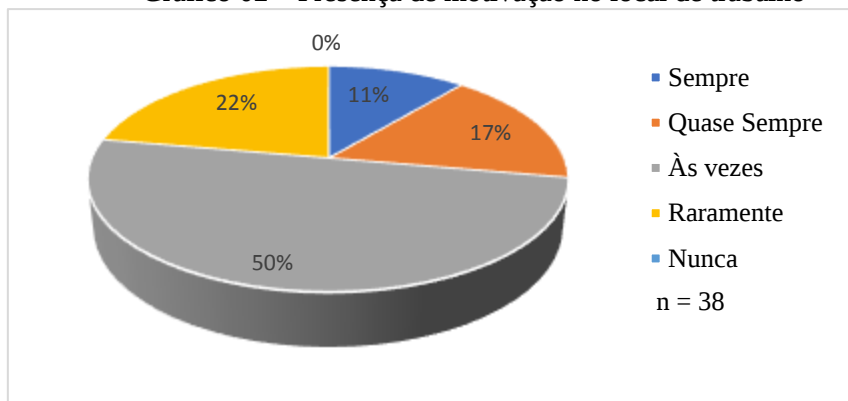
Gráfico 01 – Fator que influencia positivamente no curso de formação de praças



Fonte: O Autor (2018).

Ao se fazer uma análise sobre as influências positivas reconhecidas pelos alunos do curso de formação da Polícia Militar, percebe-se que a estabilidade apresenta uma representação específica frente as outras opções. Isto porque a entrada no quadro de profissionais da PMGO se dá por meio de concurso público, o que gera a sensação de segurança e estabilidade financeira. Em menor nível, o salário e os benefícios também são tidos como fatores influenciadores pelos alunos. Assim, o reconhecimento e plano de carreira são os fatores que menos proporcionam influência positiva. Este fator contrapõe a ideia de Gil (2016) que defende o reconhecimento como um importante fator motivador. O que se justifica pelo início da carreira e falta de experiência e conhecimento acerca da importância e existência de cada um na corporação.

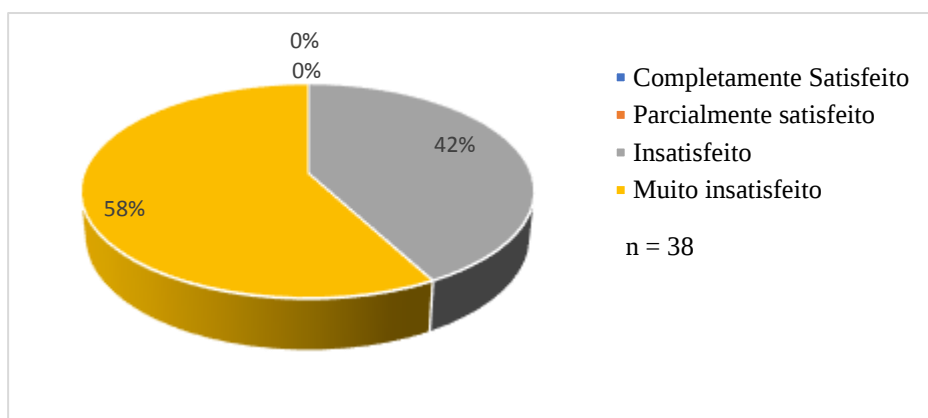
Gráfico 02 – Presença de motivação no local de trabalho



Fonte: O Autor (2018).

O fato de que a motivação às vezes ou raramente se encontra presente no local de trabalho constatado por cerca de 77% dos alunos questionados demonstra que é necessário a realização de uma avaliação a fim de compreender os aspectos pelos quais esses níveis de motivação não se mostram suficientemente satisfatórios. Ribeiro (2012) ressalta a importância de tornar a motivação um hábito. Os resultados negativos acerca da falta de motivação remetem às exigências e provações às quais os alunos são submetidos a fim de promover uma capacitação adequada e pautada na ideologia da Polícia Militar.

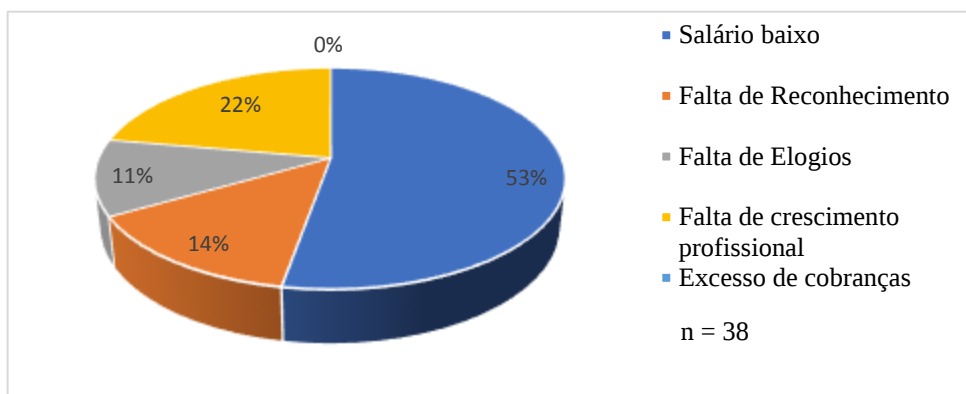
Gráfico 03 – Satisfação com o salário



Fonte: O Autor (2018).

Ao se avaliar o alto nível de insatisfação com os salários pelos alunos do curso de formação compreende-se que isto resulta de mudanças na legislação que previa uma remuneração e passou a apresentar outra por meio da criação de outra classe de policiais. A desmotivação decorrente dos salários põe em pauta a produtividade e desempenho dos profissionais. Segundo Carneiro (2011), os baixos salários são um dos principais motivos pelos quais ocorre a corrupção de profissionais dentro das corporações.

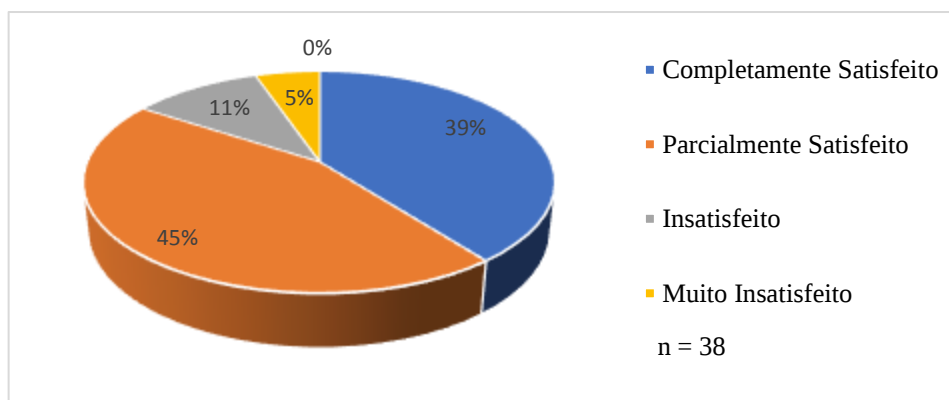
Gráfico 04 – Fatores que mais desmotivam no ambiente de trabalho



Fonte: O Autor (2018).

O reconhecimento ainda é um fator indispensável para que o profissional se sinta motivado. Na formação dos alunos, esta realidade não é diferente, porém ocorre em uma via de mão dupla em que além da administração pública, espera-se que as ações sejam reconhecidas pela população principal beneficiária dos resultados de uma postura adequada dos policiais militares. Porém, no contexto da pesquisa realizada os baixos salários apresentam-se como o principal fator desmotivador relatado por mais da metade dos indivíduos pesquisados.

Gráfico 05 – Sentimento relativo às condições físicas do batalhão



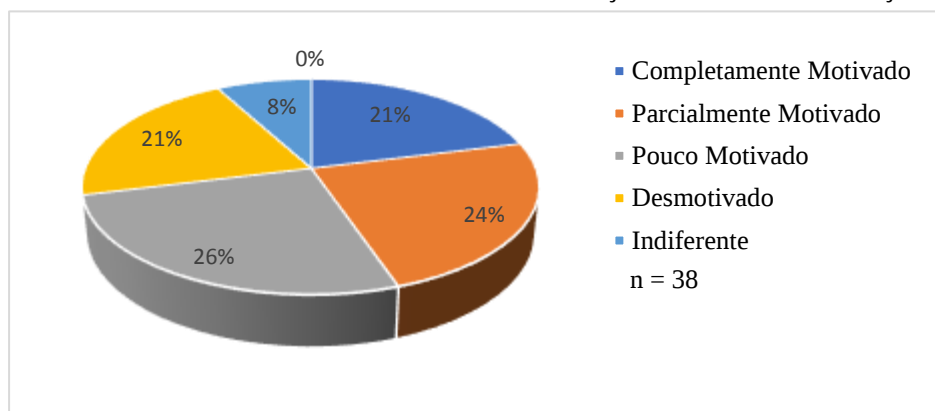
Fonte: O Autor (2018).

Cada indivíduo tem uma percepção diferente em relação ao trabalho o que pode deixar uma pessoa muito satisfeita e simultaneamente deixar o outra muito insatisfeita ou ainda causar indiferença. Afirma Siqueira (2008) que a satisfação é “um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais de bem-estar no trabalho”.

Assim, as instalações onde se realizam as atividades laborais cotidianas, são indispensáveis para o estímulo da motivação. Neste contexto a grande parte dos alunos afirmam

estar completamente ou parcialmente satisfeitos, o que demonstra de forma prática que as condições físicas do batalhão atendem ou superam as expectativas de seus usuários.

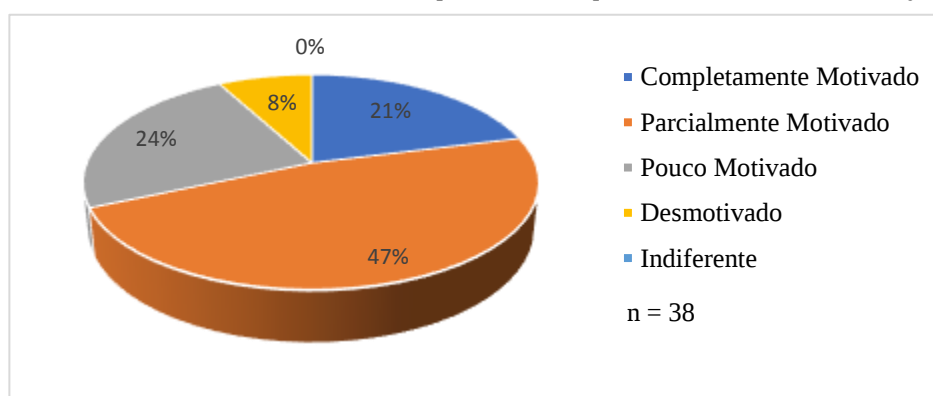
Gráfico 06 – Sentimento relativo à duração das escalas de serviço



Fonte: O Autor (2018).

As escalas de serviço representam umas das principais características do serviço da Polícia Militar, pois apresentam um índice em sua grande maioria de excesso de carga horária e estado de alerta, nos casos de policiais em patrulhamento. Isto pode afetar a forma como o profissional se mostra empenhado em desenvolver suas funções. A pesquisa realizada apresenta um equilíbrio entre a motivação e desmotivação dos alunos sob este panorama. Assim Fidelis (2014) relata a importância de um desequilíbrio nestes fatores que ressaltem a motivação frente a desmotivação. Isto reflete a perspectiva que cada um possui sobre a realidade do trabalho da polícia e seus próprios anseios.

Gráfico 07 – Sentimento relativo à frequência com que se é submetido a instruções

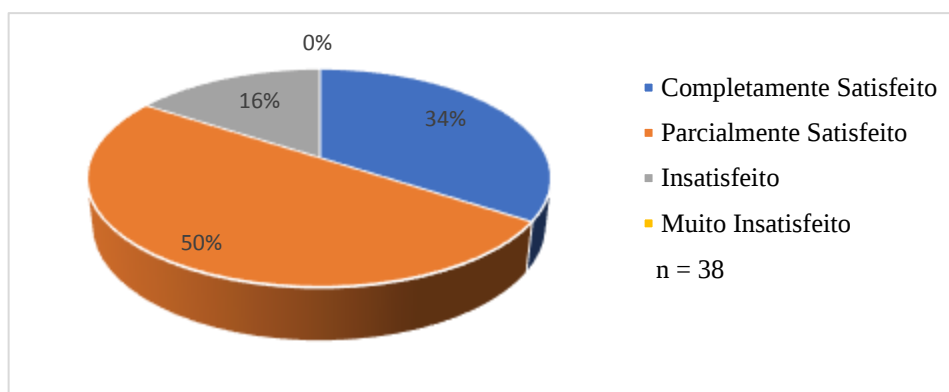


Fonte: O Autor (2018).

As instruções têm por finalidade a capacitação do profissional para as mais diversas ocorrências do dia a dia. Assim, é possível notar que os alunos em sua grande maioria, encontram-se parcialmente ou completamente motivados. Embora os índices se mostrem

satisfatórios, a margem que compreende os alunos que estão pouco motivados ou desmotivados deve ser avaliada a fim de compreender os motivos, visto que estas buscam favorecer a formação profissional, e é imprescindível para o desempenho final e a melhoria na produtividade nas ações realizadas.

Gráfico 08 – Sentimento relativo ao tratamento recebido dos superiores



Fonte: O Autor (2018).

Diante dos dados expostos, é possível observar que o diálogo entre os alunos do curso e seus superiores se mantem em um nível adequado de forma que 84% encontrasse completamente ou parcialmente satisfeito. É importante destacar que um dos maiores fatores que contribuem para a desmotivação do funcionário é quando o mesmo não tem voz ativa na instituição por falta de conhecimento de suas necessidades. Além disso, conforme se verificou por meio de Maximiano (2010) é importante que haja um suprimento das carências internas para que a motivação seja realmente efetiva.

Independente do cargo ou função exercidos, todos os profissionais devem ser ouvidos e valorizados cada qual com suas próprias características, pois todos podem contribuir para a melhoria do desempenho da organização. Mais especificamente, no meio militar, isto deve ocorrer com respeito à ideologia, princípios e hierarquia existentes.

Diante da pesquisa realizada fica evidente que as principais formas de motivar o funcionário estão no aumento salarial, oferta de gratificações, cursos e treinamentos, reconhecimento de seu trabalho além da abertura para suas dúvidas, reclamações e sugestões o que facilita o diálogo e demonstra que o profissional é peça fundamental para o sucesso e eficácia das ações realizadas no âmbito da corporação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste estudo foi possível observar a importância da motivação no desempenho das atividades e sua consequência para realização pessoal e profissional dos profissionais pesquisados bem como para produtividade e resultados positivos dentro da corporação. Ações motivacionais são essenciais e órgão públicos que se preocupem com a produtividade e desempenho deve buscar estimular a motivação de forma efetiva.

Diante disso, é necessário que sejam realizadas ações na academia com o objetivo aprimorar os métodos motivacionais tendo consciência da importância dos mesmos para o desempenho dos alunos. Sugere-se propostas com base no estudo realizado que se ampliem os métodos de diálogo, onde se possam criar um meio de desenvolvimento de reuniões específicas a fim de ouvir propostas, responder as dúvidas, esclarecer questões e propor melhorias na rotina da Academia de Polícia Militar.

Com isso será possível trazer benefícios na observância de fatores indispensáveis como capacidade de comunicação e facilidade de relacionamento proporcionando um ambiente determinante para o desenvolvimento não apenas do aluno, mas do profissional em si, através de sua realização pessoal com o reconhecimento do seu real valor para a corporação.

REFERÊNCIAS

CARNEIRO, Julia Dias. **Melhor salário e maior controle reduziriam corrupção policial, dizem analistas**. (2011). Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2011/09/110915_policia_corrupcao_jc Acesso em: 15 abr. 2018

CHIAVENATO, Adalberto. **Recursos Humanos**. 6ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas - Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Érica, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. **Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações**. Editora Cengage Learning, 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Marco Antônio. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

STONER & FREEMAN, James A. F. R. Edward. **Administração**. São Paulo: Editora LTC, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 16ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016.