

A terceira classe na PMGO: a influência na motivação dos novos Policiais Militares.

The third class on PMGO: the influence on the motivation of the new police officers.

Araújo, Diego Mendonça de¹
Dos Anjos, Sidney Rodrigues²

RESUMO

Com a evolução dos níveis hierárquicos dentro da Polícia Militar do Estado de Goiás diversas graduações e postos foram criados ao longo de sua história. Dessa forma, em 2016 surge a lei 19.274 remanejando as vagas já existentes na corporação e criando a tão polêmica graduação de Soldado Terceira Classe, com remuneração bruta inicial de R\$ 1.500,00, sendo 2,7 vezes menor que a remuneração prevista anteriormente como início de carreira. Assim, este trabalho investiga, descreve e analisa as consequências sobre as motivações dos policiais recém ingressos na corporação, através de uma pesquisa quantitativa com emprego de questionário aplicado a 22 Soldados de Terceira Classe, lotados em Valparaíso de Goiás – GO, no 20º Batalhão de Polícia Militar. A técnica de estatística descritiva foi utilizada para descrever os dados obtidos, que revelaram dados preocupantes quanto à baixa motivação em decorrência da grande diferença na remuneração dos Policiais Militares e da baixa perspectiva de ascensão profissional, através do aumento dos interstícios necessários à promoção dos policiais advindos com a nova legislação.

Palavras-chave: Soldado de Terceira Classe; Ascensão profissional; Motivação; Remuneração.

ABSTRACT

With the evolution of the hierarchical levels within the Military Police of the State of Goiás, many graduations and posts were created throughout its history. Thus, in 2016, the law 19,274 was sanctioned, redefining the vacancies already existing in the corporation and creating the controversial graduation of the Third Class Soldier, with an initial gross remuneration of R\$ 1,500.00, being 2.7 times lower than the remuneration previously foreseen early career. Thus, this work investigates, describes and analyzes the consequences on the motivations of newly arrived police officers in the corporation, through a quantitative research using a questionnaire applied to 22 Third Class Soldiers, crowded in Valparaíso de Goiás - GO, in the 20th Battalion of Military Police. The descriptive statistics technique was used to describe the data obtained, which revealed concerns regarding the low motivation due to the great difference in the remuneration of Military Police officers and the low perspective of professional growth, by increasing the interstices necessary for the promotion of police officers with the new legislation

¹ Aluno de especialização em Polícia e Segurança Pública do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, diego_fla12@yahoo.com.br, Valparaíso de Goiás – Go, maio de 2019.

² Mestre em Educação – UNEATLANTICO e Professor orientador do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, sidneygpt2014@gmail.com, Novo Gama - GO, maio de 2019.

Keywords: Third Class Soldier; Professional Ascension; Motivation; Remuneration.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), criada em 28 de julho de 1858 como Força Policial da Província de Goiás, possui seus quadros divididos com base na hierarquia desde seu princípio. Inicialmente, o quadro era composto por cinco cargos, onde no ano de 2016 chegou à divisão de dezoito cargos, sendo oito graduações de praça e seis postos de oficiais, além das quatro praças especiais (GOIÁS, 2006a; POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, 2017).

Diante desta evolução na configuração e distribuição dos quadros de pessoal, eis que em 2016 surge a criação de uma nova graduação na PMGO: a figura do Soldado de 3ª Classe, como classe inicial de acesso à PMGO, com remuneração inicial bruta de R\$1.500,00, conforme previsto na Lei Estadual 19.274/2016 Art. 1º e Anexo Único.

Dessa forma, ao ingressar na Polícia Militar do Estado de Goiás, o novo Policial Militar Soldado de 3ª Classe (antes intitulado apenas de Aluno Soldado/Soldado 2ª Classe) recebe em torno de 1/3 da remuneração percebida pelos PMs ingressos antes da Lei 19.274 durante o período de formação. Não obstante, após a formatura, os PMs eram promovidos a Soldado de 1ª Classe, fato que não ocorre com o advento da Lei 19.274, onde o recém-formado cumpre o interstício mínimo necessário à promoção à 1ª Classe apenas após seis anos de serviço, recebendo cerca de 70% a menos que um 1ª Classe.

Ainda, destaca-se que a primeira turma de Soldados 3ª Classe, ingressa em outubro de 2017, foi a primeira a obter o título de Especialistas em Polícia e Segurança Pública pelo Comando da Academia de Polícia Militar, caso em que a PM goiana foi a primeira instituição militar brasileira a se credenciar como escola de pós-graduação, onde a PMGO buscava este reconhecimento desde os anos 2000 (PUC GOIÁS, 2017).

Assim, é sabido que a motivação no trabalho e o desempenho estão fortemente conectados à fatores pessoais e individuais, através de características que o indivíduo considera relevante, e também a fatores ambientais da organização, como salário e ascensão na carreira e da condição de satisfação de suas necessidades, ainda que básicas como alimentação e moradia (BENDASSOLLI, 2012; LOPES, 2006; MASLOW, 1975).

Logo, deseja-se, a partir deste trabalho, verificar como a alteração legislativa que originou na criação do Soldado 3ª Classe na PMGO impacta na motivação no trabalho dos policiais da referida classe, avaliando aspectos como salário, ascensão de carreira, vontade de permanecer na corporação, entre outros aspectos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Da Organização da Polícia Militar do Estado de Goiás

A PMGO, criada em 28 de julho de 1858 pelo então presidente da Província de Goiás, Francisco Januário da Gama Cerqueira, foi intitulada de Força Policial, tendo seu quadro composto por cinco divisões, sendo: um Tenente; dois Alferes; dois Sargentos; um Furriel; e 41 Praças (POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, 2017). Destaca-se ainda que foi posteriormente denominada como Corfo de Polícia (1892); Batalhão de Polícia (1910); Força Pública (1930); Polícia Militar (1935); Força Policial (1940); e finalmente Polícia Militar novamente, em 18 de novembro de 1946 (POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, 2017).

Contudo, a distribuição dos cargos dentro da instituição policial também se alterou com anos, sendo regida atualmente pelas Lei Estadual 15.704/06, que dispõe sobre o Plano de Carreira, e Lei Estadual 8.033/75, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares de Goiás.

Dessa forma, atualmente a carreira está dividida entre os quadros de saúde, músicos, oficiais auxiliares e combatentes, se subdividindo entre oficiais e praças. Ainda, a carreira de oficiais está dividida entre os graus hierárquicos chamados de postos e a de praças entre os graus hierárquicos denominados graduações (GOIÁS, 1975).

Assim, está descrito, a seguir, no Quadro 1 os postos e graduações existentes na PMGO.

Quadro 1 – Postos e Graduações na PMGO

Posto	Graduação
Coronel	Subtenente
Tenente Coronel	1º Sargento
Major	2º Sargento
Capitão	3º Sargento
2º Tenente	Cabo
1º Tenente	Soldado 1ª Classe
<i>Aspirante a Oficial</i>	Soldado 2ª Classe
<i>Cadete (3º, 2º e 1º anos)</i>	Soldado 3ª Classe

Fonte: o autor (2019), a partir de Goiás (1975), Goiás (2006a) e Goiás (2016).

Logo, observa-se que Aspirante a Oficial e Cadete (3º, 2º e 1º anos) aparecem na coluna “Posto” em itálico, mas, conforme o Estatuto da PMGO, são denominados de Praças Especiais (não ocupando posto ou graduação), sendo hierarquicamente superiores às demais graduações (GOIÁS, 1975).

A partir do Quadro 1, percebe-se ainda a existência da graduação de Soldado de 3ª classe como graduação inicial da PMGO, conforme previsto no Art. 2º, § 1º da Lei 19.274: “considera-se inicial da Carreira de Praças a graduação de Soldado de 3ª Classe” (GOIÁS, 2016), revogando a previsão anterior, onde o início se dava como Soldado 2ª Classe (GOIÁS, 2006a).

Outra alteração trazida pela Lei 19.274/16 diz respeito ao interstício para a promoção à próxima graduação, conforme visto no Art. 3º, II:

deverá cumprir interstício de 4 (quatro) anos na sua graduação, incluído o tempo correspondente ao curso a que se refere o inciso I, para ser promovido a Soldado de 2ª Classe, o que se dará automaticamente, cumpridos os requisitos legais, cabendo ao respectivo Comandante-Geral declará-lo em ato próprio (GOIÁS, 2016).

Ainda, destaca-se que, para chegar à graduação de Soldado 1ª Classe o Policial Militar deve cumprir mais “02 (dois) anos na graduação de Soldado de 2ª Classe, para promoção à graduação de Soldado de 1ª Classe” (GOIÁS, 2016, Art. 14-A, a). Ressalta-se que, pela legislação anterior, a promoção à graduação de 1ª Classe se dava de forma automática após cumprir com êxito o Curso de Formação de Praças (GOIÁS, 2006a).

2.2 Da Remuneração dos Soldados da Polícia Militar do Estado de Goiás

Não obstante, a Lei 19.274/16 também trouxe alterações quanto à remuneração percebida pelos militares. A remuneração bruta dos Soldados 1ª, 2ª e 3ª Classe estão presentes na Tabela 1.

Tabela 1 – Remuneração percebida pelos Policiais Militares de Goiás

	2016	2017	2018	2019
Soldado 1ª Classe	R\$ 4.485,53	R\$ 5.038,60	R\$ 5.659,85	R\$ 6.357,72
Soldado 2ª Classe	R\$ 4.068,51	R\$ 4.570,16	R\$ 5.133,66	R\$ 5.766,64

Soldado 3 ^a	R\$ 1.500,00	R\$ 1684,95	R\$ 1892,70	R\$ 2.126,07
Classe				

Fonte: o autor (2019), com base em Goiás Transparente (2019) e Goiás (2016).

Conforme visto na Tabela 1, a remuneração inicial do Soldado 3^a Classe foi fixado em R\$1.500 pela lei 19.274/16, mas a primeira turma de Soldados desta categoria só ingressou na corporação em 2017, percebendo a remuneração bruta de R\$1.684,95. Tal fato se deve aos reajustes sancionados em lei em 2014, através da Lei 18.474/14, onde houve um acréscimo de 18,50 em 2014 e três aumentos consecutivos de 12,33% entre 2016 e 2018 (GOIÁS, 2014).

Entretanto, ressalta-se que as informações da Tabela 1 foram obtidas a partir da Lei 19.274/16, de portais públicos, como o *site* oficial “Goiás Transparente” e de contracheques de outros policiais. Embora haja a lei 15.668/2006, que dispõe dos subsídios da PMGO, ela não tem atualização nos valores desde 2012 (GOIÁS, 2006b).

2.3 Motivação no Trabalho

A motivação, objeto de estudo de grandes áreas multidisciplinares, como Administração e Psicologia, pode ser entendida, conforme Lopes (2003, p. 8) como “[...] a força que nos estimula a agir, provoca algum tipo de ação ou comportamento humano” e é sabido que a motivação não é injetada, e sim que cada indivíduo tem sua motivação própria (LOPES, 2003). A motivação também é vista como o uso racional da vontade do indivíduo para alcançar seus interesses e objetivos (LOBOS, 1975).

Dessa forma, se apresenta a motivação no trabalho, definida por Lopes (2003) como a disposição ou vontade de realizar uma tarefa, onde uma pessoa motivada “apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho” (LOPES, 2003, p.10).

Não menos relevante, está o fato que o desempenho está altamente conectado com a motivação, onde “o desempenho é o resultado que uma pessoa consegue com a aplicação de algum esforço intelectual ou físico [...]” (LOPES, 2003, p. 11). Ainda, o desempenho é fortemente relacionado com as aptidões e habilidades pessoais, mas requer, ainda mais, motivação para trabalhar (LOPES, 2003). Por outro lado, Bendassolli (2012, p. 172) afirma que resultado não é desempenho e que pode ser definido como “[...] uma ação ou conjunto de ações realizadas pelo indivíduo e que contribuem para o alcance de objetivos organizacionalmente relevantes”. Contudo, o desempenho continua a depender, necessariamente, da motivação (LOPES, 2003).

Destaca-se que o salário também é alvo de estudo pelas teorias motivacionais. Maslow (1975), criou uma pirâmide para demonstrar a hierarquia das necessidades do ser humano, compostas por necessidades: fisiológicas; de segurança; sociais; de estima; e de autorrealização. Desta forma, um indivíduo só sentiria necessidade de segurança após saciar suas necessidades fisiológicas, como a fome (MASLOW, 1975).

Por outro lado, há também a teoria da Higiene-Motivação, onde o primeiro está relacionado a fatores em que o trabalhador está inserido, como salário e condições de salubridade; enquanto o segundo está relacionado ao conteúdo do trabalho (ANDRADE; PEREIRA; CKAGNAZAROFF, 2007; HERZBERG, 1968; LOPES, 2003). Dessa forma, o trabalhador pode ser motivado por essas duas grandes e distintas categorias.

3 METODOLOGIA

Este trabalho busca entender e demonstrar as repercussões advindas com a criação da lei que institui o Soldado de 3ª Classe na PMGO nos policiais recém ingressos na corporação, principalmente sobre sua motivação no trabalho.

Para tanto, se fez necessário definir uma população de interesse que, devido às limitações da pesquisa de tempo e recursos, teve de ser delimitada à uma amostra não aleatória, escolhida com base na conveniência, sendo composta por 22 Soldados de 3ª Classe lotados no 20º Batalhão de Polícia Militar, situado em Valparaíso de Goiás. Como os policiais trabalham em rotina de escala e todos os 3ª Classe do referido Batalhão trabalham no serviço ordinário, na rua. Logo, a aplicação individual dos questionários requereria recursos e esforços indisponíveis ao trabalho, tendo sido escolhida a aplicação *online*.

Dessa forma, optou-se pela aplicação de um questionário via Google formulários, que é uma ferramenta *online* que permite a aplicação de questionários, mantendo-se a impessoalidade e sem revelar os nomes dos participantes, resultando ao pesquisados os dados compilados em grupo ou individualmente, dispostos em gráficos e em formato planilha.

O questionário possui informações demográficas, como idade, e mais oito questões avaliando a criação da terceira classe na motivação dos policiais que compõem essa classe, a partir de afirmações, devendo o pesquisado informar, através de uma escala *likert* de cinco graus, o seu nível de concordância com a afirmação, onde 1 é discordo plenamente e 5 concordo plenamente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo está presente a análise e discussão dos dados obtidos através dos questionários, conforme descrito na metodologia. A seguir, na Tabela 2, está presente a idade dos participantes e a respectiva média.

Tabela 2 – Idade dos participantes

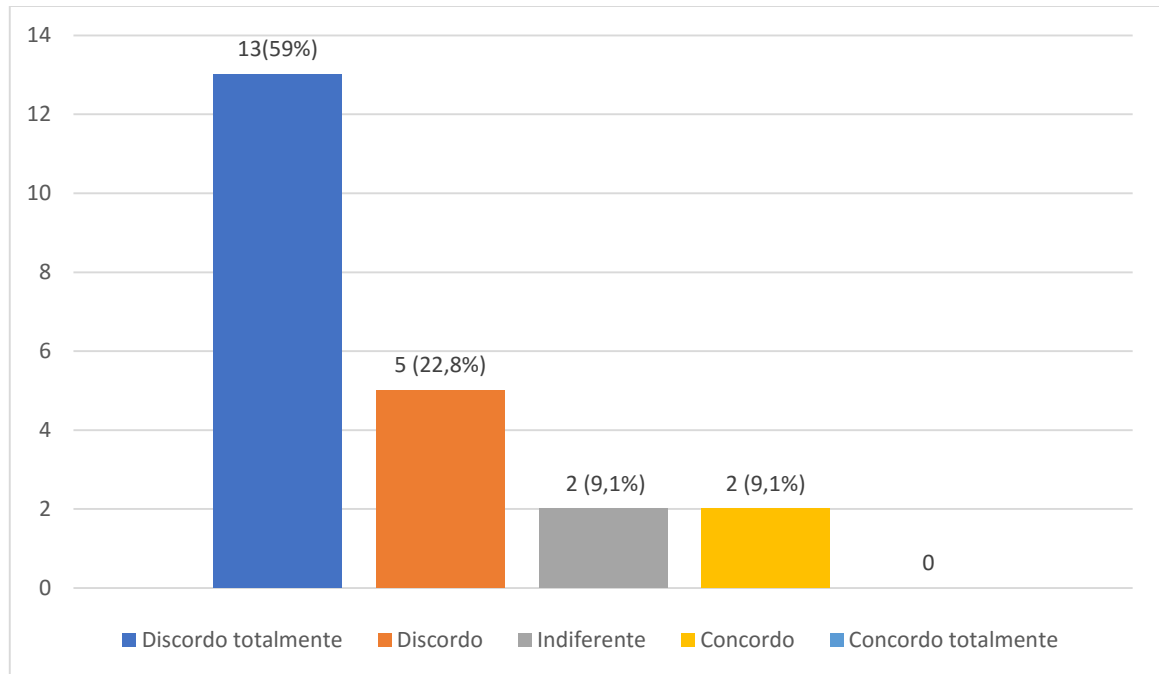
Idade	Correspondência
20	1
23	1
24	1
25	1
26	5
27	5
28	1
29	2
30	2
31	1
32	2
MÉDIA	27,18

Fonte: O autor, 2019.

Conforme se percebe pela Tabela 2, a idade dos Soldados de 3ª Classe entrevistados se concentram em torno de 26 a 27 anos, sendo essa as respectivas modas, e a média concentrada em 27 anos. Logo, é possível afirmar que os policiais estão entrando na corporação com idade mais próxima a limite de ingresso, que é trinta anos.

Já no gráfico 1 consta as respostas dos participantes sobre sentir-se realizado profissionalmente quanto a remuneração percebida. Destaca-se que as respostas foram computadas em uma escala *likert* de um a cinco.

Gráfico 1 – Eu me sinto realizado profissionalmente quanto à minha remuneração



Fonte: O autor, 2019.

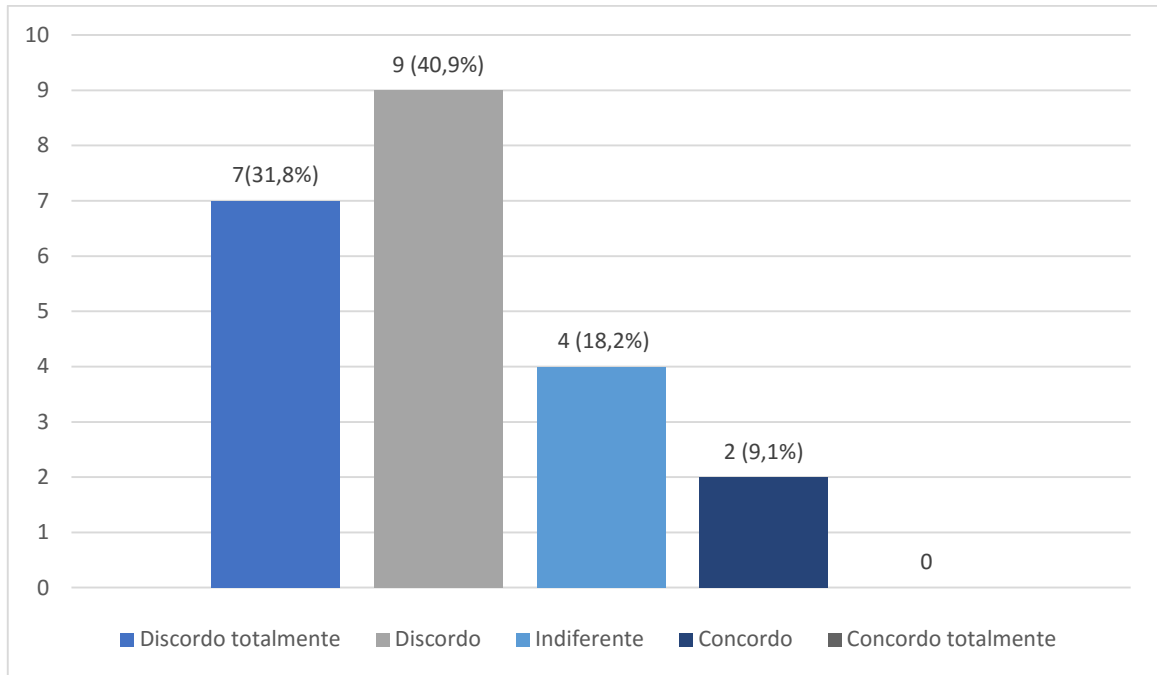
Conforme o Gráfico 1, percebe-se que, quando questionados sobre a questão título do gráfico, 81,8% dos participantes afirmaram não se sentirem realizados profissionalmente em relação ao salário que ganham, demonstrando um quadro de descontentamento entre os entrevistados. Destaca-se, também, que nenhum participante afirmou que se sente plenamente realizado e apenas dois participantes informaram se sentirem realizados.

Percebe-se, também, conforme demonstrado anteriormente, que o salário, juntamente de outros fatores, pode influenciar fortemente na motivação dos profissionais, conforme pregado pela teoria higiene-motivação (ANDRADE; PEREIRA; CKAGNAZAROFF, 2007; HERZBERG, 1968; LOPES, 2003) e o fato de não se sentirem realizados profissionalmente pode, inclusive, afetar o desempenho dos profissionais.

Ressalta-se, ainda, que o fato de 81,8% dos participantes não se sentirem realizados profissionalmente quanto às suas remunerações, tal fato pode ser explicado, também, por Maslow (1975), onde os participantes recebendo tal remuneração atual de R\$2.126,00 talvez não consigam suprir suas necessidades básicas e fisiológicas.

Já o Gráfico 2, a seguir, contém informações sobre o nível de satisfação dos profissionais estudados quanto às possibilidades de ascensão profissional dentro da corporação.

Gráfico 2 – Eu sou satisfeito quanto as minhas possibilidades de ascensão profissional dentro da PMGO



Fonte: O autor, 2019.

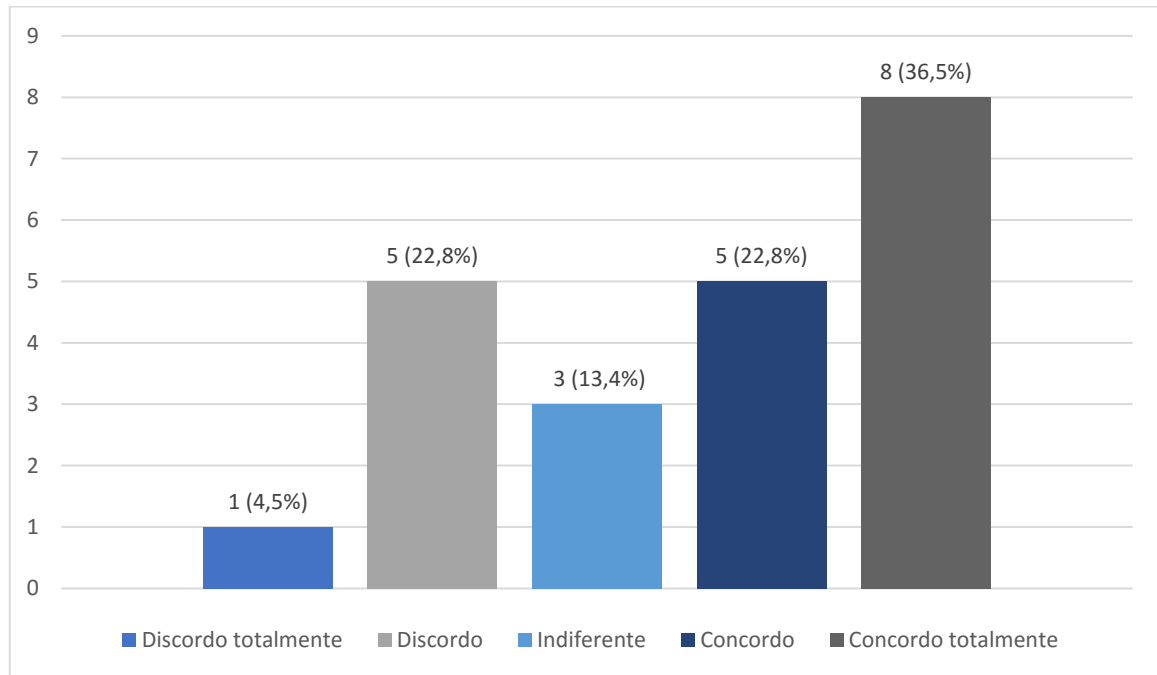
Conforme visto no Gráfico 2 acima, chama a atenção o fato de apenas 9,1% dos participantes afirmarem estar satisfeitos com as possibilidades de ascensão profissional dentro da instituição. Tal fato pode revelar um elevado grau de falta de motivação profissional, devido aos participantes perceberem uma baixa perspectiva de crescimento na corporação.

Compreende-se, também, do Gráfico 2, que 72,7% dos participantes se demonstraram insatisfeitos quanto às possibilidades de ascensão, contra apenas 18,2% que se mostraram indiferentes.

Assim, como se vê na literatura, fatores como salário e ascensão profissional podem influenciar drasticamente o desempenho e a motivação pessoal de cada trabalhador (BENDASSOLLI, 2012; LOPES, 2006; MASLOW, 1975).

Já no Gráfico 3 estão presentes os resultados dos participantes quando questionados se eram satisfeitos com o trabalho que exercem (atividade policial).

Gráfico 3 – Eu sou satisfeito com o trabalho que exerço (atividade policial)



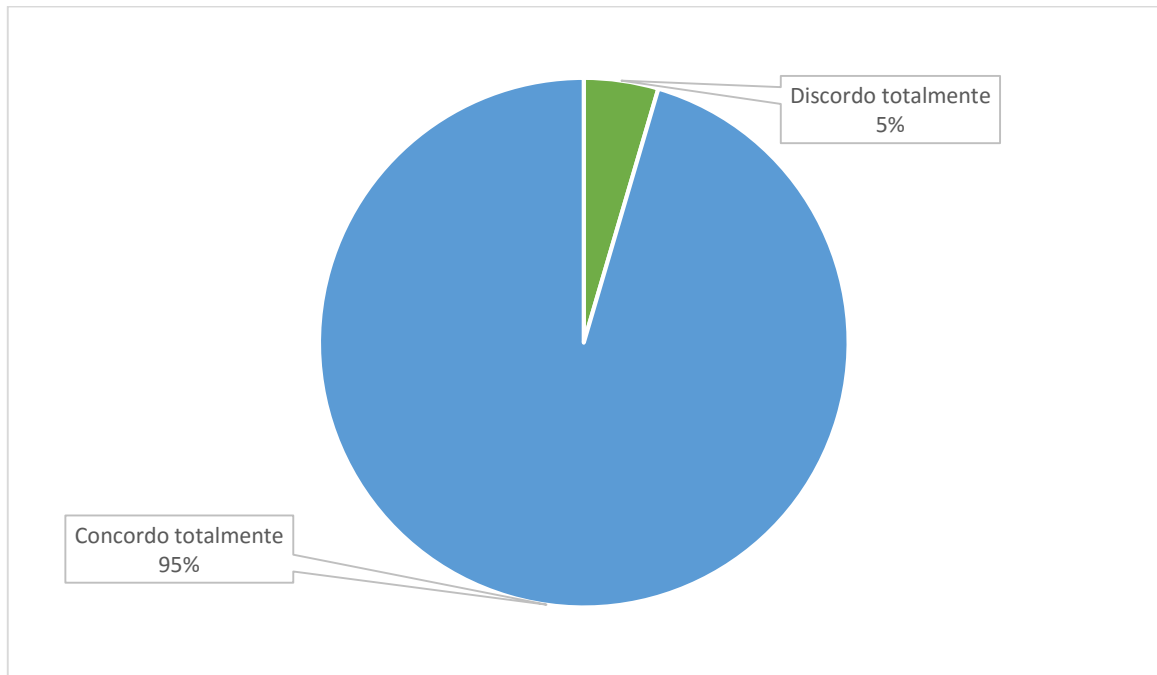
Fonte: O autor, 2019.

Diferentemente dos gráficos anteriores, o Gráfico 3 apresenta uma distribuição mais equilibrada das respostas, contudo havendo maior concentração nas respostas em que concordam com a afirmação proposta (59,3%). Dessa forma, percebe-se que a maior parte dos participantes está satisfeita com a profissão que exerce quanto avaliado à atividade policial em si.

Assim, é possível afirmar que, caso os policiais recém ingressos apresentem quadros de baixa motivação ou desempenho, tal fato, a princípio, não está relacionado à atividade policial em si. Ou seja, apenas 27,3% dos participantes são insatisfeitos com o serviço que exercem, enquanto 13,4% se apresenta indiferente.

A seguir, no Gráfico 4, contam os posicionamentos dos policiais quanto a sentir que realizam o mesmo trabalho de um Soldado de 1ª Classe.

Gráfico 4 – Sinto que realizo a mesma função que um Soldado de 1ª Classe



Fonte: O autor, 2019.

A partir do Gráfico 4, é perceptível que os participantes têm um posicionamento quase unânime quando questionados se sentem que realizam a mesma função que um Soldado de 1ª Classe, mesmo sendo Soldados 3ª Classe já formados. Assim, é visto que 95,5% dos participantes concordam totalmente com a afirmação e apenas 4,5% (1 participante) discorda totalmente, indicando que acredita que um Soldado 3ª Classe exerce uma função diferente de um Soldado 1ª Classe.

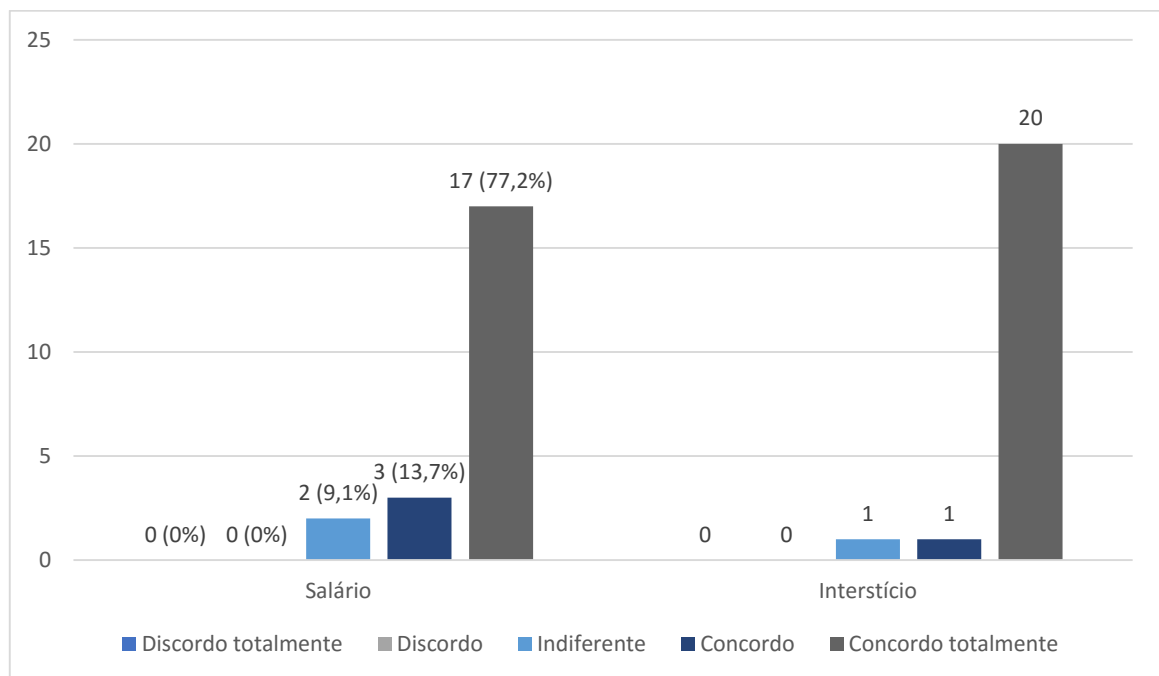
Tal fato demonstra que, mesmo havendo uma diferença salarial considerável, os policiais acreditam que realizam o mesmo trabalho. Ou seja, é possível depreender que essa situação é capaz de influenciar na motivação dos policiais, que acreditam que exercem exatamente o mesmo trabalho e percebem remuneração consideravelmente inferior.

Ressalta-se ainda que o policial, ingressante em 2017, recebeu efetivamente apenas 36,8% do que receberia caso a lei 19.274/16 não tivesse sido criada, situação na qual a diferença salarial de R\$ 2.885,21 representa mais que o próprio subsídio recebido pelo Soldado 3ª Classe em 2017, conforme os dados presentes na Tabela 1. Já em 2019, com os

Soldados 3ª Classe formados, caso fossem regidos pela antiga lei, seriam promovidos à 1ª Classe. Contudo, receberam 33,4% do salário de um Soldado 1ª Classe, representando uma diferença de R\$ 4.231,65, praticamente o dobro de seu subsídio. Ou seja, percebe-se que com a remuneração de um Soldado 1ª Classe foi possível contratar três Policiais Soldados 3ª Classe.

A seguir, no Gráfico 5, constam os posicionamentos dos participantes quando questionados se o desempenho individual seria melhor e se sentiriam-se mais motivados caso recebessem um salário de Soldado de 1ª Classe.

Gráfico 5 – Melhora no desempenho e motivação em relação a remuneração de Soldado 1ª Classe e com menor interstício para Cabo



Fonte: O autor, 2019.

Conforme consta no Gráfico 5, foram compiladas as informações obtidas a partir de duas afirmações, onde a primeira afirmava se o desempenho e a motivação seriam melhores caso recebessem um salário de Soldado de 1ª Classe; e a segunda se seus desempenhos e performance seriam melhores caso o interstício para promoção à próxima graduação (cabo) fosse reduzido.

Logo, quanto à remuneração, é possível constatar que 20 dos 22 participantes (90,9%) informaram que seus desempenhos e motivação melhorariam caso recebessem como um Soldado de 1ª Classe, revelando o peso que o salário tem na motivação e performance dos

policiais e que, muito provavelmente, se sentem altamente desvalorizados com a remuneração atual.

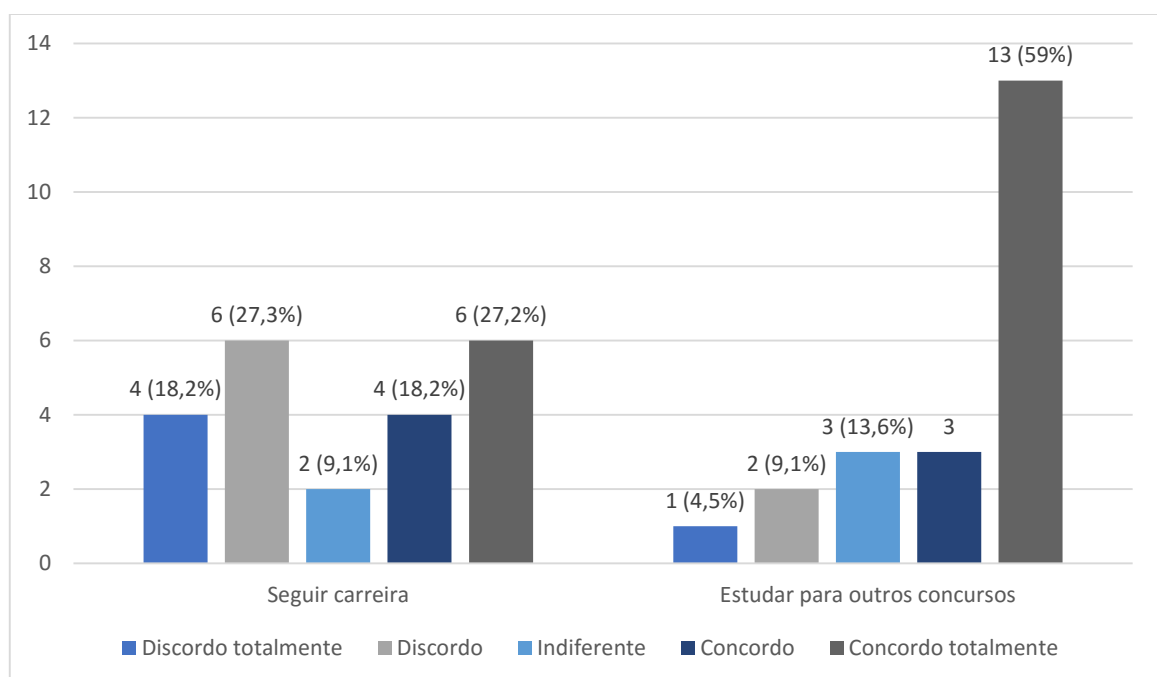
Não obstante, o restante dos participantes (9,1%) informou que se sentiam indiferente quanto à afirmação título do Gráfico 5, demonstrando que nenhum policial participante discordou da frase em questão.

Já na questão de ascensão profissional, com um interstício menor para a promoção à seguinte graduação (cabo), que atualmente são necessários onze anos, no mínimo, para ser promovido à Cabo (já somados os interstícios das promoções à 2ª e 1ª Classes) (GOIÁS, 2016). Já com a lei que vigorava anteriormente à 19.274/2016, o interstício necessário à promoção de cabo era de cinco anos.

Dessa forma, é visto que 21 dos 22 participantes (95,5%) concordam que seus desempenhos e performances também seriam melhores caso houvesse uma possibilidade de ascensão profissional mais rápida, demonstrando um quadro de descontentamento com o aumento do tempo necessário para ser promovido à próxima graduação. Destaca-se, também, que apenas um participante (4,5%) afirmou ser indiferente quanto à afirmação presente no Gráfico 5.

Por fim, no Gráfico 6 estão presentes os dados obtidos quando indagados se os participantes pretendem seguir carreira na PMGO e se estão estudando ou pretendem estudar para outros concursos.

Gráfico 6 – Pretensão de seguir carreira na PMGO e pretensão de prestar outros concursos



Fonte: O autor, 2019.

A partir do Gráfico 6, é possível perceber que não há um consenso geral sobre a decisão dos participantes em permanecer ou não na instituição, sendo possível relacionar que fatores como remuneração e um grande tempo necessário para atingir a próxima promoção são fatores que desmotivam os profissionais, e não a atividade exercida em si, conforme visto no Gráfico 3. Assim, percebe-se que 45,4% dos participantes desejam seguir carreira na PMGO, enquanto 45,5% não deseja, restando 9,1% indiferentes quanto à afirmação.

Já quanto a estarem estudando ou pretendendo estudar para novos concursos, o resultado já toma outra direção, onde 72,6% dos participantes concordaram com a afirmação, sendo 59% completamente de acordo e 13,6% de acordo. Assim apenas 13,6% demonstraram não estarem estudando ou pretendendo estudar para novos concursos, enquanto 13,6% se mostraram indiferentes.

Dessa forma, é possível perceber que, embora 45,4% afirmaram seguir carreira na PMGO, é visto que 72,6% está estudando ou pretende prestar outros concursos. Tais dados podem ser explicados pois há a possibilidade de continuar na instituição ingressando no quadro de Oficiais, através de concurso próprio. Ou seja, ainda que alguns policiais estejam desmotivados com a condição salarial e de ascensão profissional atual, é visto que ainda gostam da atividade que exercem e alguns desejam estudar para continuar na corporação, mas em uma carreira em que se sintam mais valorizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste trabalho, é possível visualizar que a mudança nos quadros e na organização da Polícia Militar trouxe fortes impactos na motivação e, talvez, na performance dos novos policiais, de forma que a avaliação de uma mudança se mostra em caráter de urgência.

Tal necessidade se justifica diante de fatores alarmantes sobre a tropa, como baixa satisfação quanto à remuneração percebida pelos Soldados de 3ª Classe, pela insatisfação quanto às possibilidades de ascensão profissional, o forte sentimento de realizar a mesma função que um superior (Soldado 1ª Classe) tendo exatamente a mesma capacitação e recebendo cerca de 2/3 a menos.

Não obstante, percebe-se que tal baixa motivação não advém da atividade policial em si, onde houve uma grande concentração de policiais que gostam da referida atividade e

que, inclusive, querem seguir carreira na PMGO, seja no quadro de Praças ou através de um novo concurso para o quadro de Oficiais, que conta com uma remuneração muito superior e não afetada pela Lei 19.274/2016, que institui o Soldado de 3ª Classe. No entanto, ter o índice de 45,5% dos participantes, que são policiais recém ingressos, como que não pretendem seguir carreira na Polícia Militar do Estado de Goiás é um índice alarmante e que necessita de atenção, principalmente tendo em vista que os referidos policiais sequer possuem dois anos de profissão.

Assim, conclui-se que a Lei 19.274/2016, embora trouxesse benefícios para o Estado, ao conseguir contratar três policiais pelo valor financeiro de um, pela lei anterior, aparenta trazer graves consequências à médio e longo prazo à tropa, como elevado índice de evasão dos quadros e alto grau de insatisfação e motivação, podendo ter um impacto grave na performance dos policiais, sendo estes, inclusive, temas para estudos futuros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, C. R.; PEREIRA, L. Z.; CKAGNAZAROFF, I. B. Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 7, n. 1, 2007.

BENDASSOLLI, P. F. Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. **Psicologia argumento**, v. 30, n. 68, 2017.

GOIÁS. **Lei Estadual 8.033**: Estatuto dos Policiais Militares de Goiás. Goiânia: Assembleia Legislativa, 1975.

GOIÁS. **Lei Estadual 15.704**: plano de carreira de praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do estado de Goiás. Goiânia: Assembleia Legislativa, 2006a.

GOIÁS. **Lei Estadual 18.474**: Reajusta os subsídios do pessoal que especifica e dá outras providências. Goiânia: Assembleia Legislativa, 2014.

GOIÁS. **Lei Estadual 19.274**: cria a graduação de Soldado 3ª Classe na carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar. Goiânia: Assembleia Legislativa, 2016.

GOIÁS. **Lei Estadual 15.668**: dispõe sobre o regime de subsídio dos oficiais, praças especiais e demais praças da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e de seus pensionistas. Goiânia: Assembleia Legislativa, 2006b.

GOIÁS TRANSPARENTE. Folha de pagamento. 2019. Disponível em: <<http://www.transparencia.go.gov.br/portaldatransparencia/>> Acesso em: 09 mar. 2019.

HERZBERG, F. **One more time: How do you motivate employees?** Havard Business Review, Jan./Feb. 1968.

LOBOS, J. Teorias sobre a motivação no trabalho. **Revista de Administração de empresas**, v. 15, n. 2, p. 17-25, 1975.

LOPES, G. A. C. **Motivação no trabalho**. 2003. 45 f. Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação), Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro 2003. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/GABRIELA%20ALVARENGA%20COLMENERO%20LOPES.pdf>> Acesso em 20 jan. 2019.

MASLOW, A. H. Uma teoria da motivação humana. **O comportamento humano na empresa**. Rio de Janeiro: FGV, p. 337-366, 1975.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. Histórico da criação e organização da Polícia Militar de Goiás. 1968.

PUC GOIÁS. **Polícia Militar é credenciada como escola de pós-graduação**. 2017. Disponível em: <<http://noticias.pucgoias.edu.br/?p=32927>> Acesso em: 03 fev. 2019. Disponível em: <<https://acervodigital.ssp.go.gov.br/pmgo/handle/123456789/410>> Acesso em: 21 fev. 2019.

APÊNDICE 1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), do estudo/pesquisa intitulado como A terceira classe na PMGO: a influência na motivação dos novos Policiais Militares, conduzido por Diego Mendonça de Araújo. Este estudo tem por objetivo entender e descrever as influências da criação da terceira classe na Polícia Militar, principalmente quanto à motivação dos novos PMs.

Você foi selecionado(a) por ser Policial Militar Soldado de terceira classe. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo. Sua participação não é remunerada e é garantida total privacidade e não divulgação de seus dados pessoais.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder a um questionário elaborado previamente, contendo questões fechadas com múltiplas escolhas a cerca de sua motivação quanto ao trabalho policial militar.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação.

O pesquisador responsável se comprometeu a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos participantes.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra, do pesquisador responsável / coordenador da pesquisa. Seguem os telefones e o endereço institucional do pesquisador responsável e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Contatos do pesquisador responsável: SD Diego, RG 34337, lotado no 20º Batalhão de Polícia Militar, localizado em Valparaíso de Goiás – GO. Email: diego_fla12@yahoo.com.br

Declaro que, após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, aceito participar do presente Projeto de Pesquisa.

Valparaíso de Goiás, ____ de _____ de ____.

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura do pesquisador: _____