

CLIMA ORGANIZACIONAL NA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE GOIÁS MILITARY POLICE ACADEMY

Cristiane Horn Pureza Crispim*
Patrick Barros Barbosa*

RESUMO

As organizações são compostas por vários elementos e os recursos humanos são um dos fatores mais influentes nos resultados de uma instituição. Este estudo investigou a percepção de profissionais da segurança pública lotados na Academia de Polícia Militar de Goiás sobre a organização em que trabalham e sua influência no clima organizacional. O objetivo foi compreender o impacto do clima organizacional na qualidade dos serviços e no bem-estar dos policiais militares, identificando possíveis obstáculos e áreas de melhoria. A metodologia incluiu pesquisa bibliográfica, uso de métodos quantitativos e aplicação de questionários de múltipla escolha. Os resultados mostraram que as variáveis que receberam avaliações menos positivas foram a conformidade exigida, a tolerância existente e a justiça predominante. Por outro lado, as variáveis relacionadas à satisfação com as tarefas, qualidade de vida e consideração humana tiveram respostas mais positivas.

Palavras-chave: Clima organizacional. Policial Militar. Academia de Polícia.

ABSTRACT

Organizations are made up of several elements and human resources are one of the most influential factors in the results of an institution. This study investigated the perception of public security professionals working at the Military Police Academy of Goiás about the organization in which they work and its influence on the organizational climate. The objective was to understand the impact of the organizational climate on the quality of services and the well-being of military police officers, identifying possible obstacles and areas for improvement. The methodology included bibliographical research, use of quantitative methods and application of multiple-choice questionnaires. The results showed that the variables that received less positive evaluations were required conformity, existing tolerance and predominant justice. On the other hand, variables related to satisfaction with tasks, quality of life and human consideration had more positive responses.

Keywords: Organizational climate. Police Officer. Academy of the Military Police.

* Bacharel em Psicologia, aluna do Curso de Formação de Praças, Turma 1 de 2023, da Academia da Polícia Militar de Goiás (APM). E-mail: cristianehorn@hotmail.com

* Mestre em Governança, Tecnologia e Inovação, Orientador do Curso de Formação de Praças, Turma 1 de 2023, da Academia da Polícia Militar de Goiás (APM).

1 INTRODUÇÃO

A fim de que sejam atingidos os objetivos de uma instituição se faz necessário que os integrantes sejam qualificados para a execução de suas atividades e que possam utilizar os recursos materiais e imateriais necessários para a atividade. O adequado desempenho organizacional também é condicionado à satisfação com a instituição e seu serviço. É consenso entre gestores de recursos humanos a relevância da qualidade do ambiente institucional nos resultados e no bem-estar dentro de uma organização. Nesse sentido, identificam-se as percepções dos membros das instituições como parte de um fator preponderante para a prestação de um serviço de qualidade.

A segurança pública brasileira é estabelecida pela Constituição Federal de 1988 como um dever do Estado, direito e responsabilidade do povo brasileiro e tem por finalidade a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (CONSTITUIÇÃO, artigo 144 caput, 1988). Dentre os órgãos de Estado que exercem a segurança pública a Polícia Militar é aquele que tem por função a preservação da ordem pública e o policiamento ostensivo (144, § 5º). A Polícia Militar de Goiás é uma instituição que conta com 165 anos de existência (GOIÁS, s.d.), e que por sua natureza integra cultura e comportamentos próprios. Comportamentos que não derivam apenas das normas formais, (GOIÁS, 2018) mas também comportamentos e vocabulário informais próprios.

A presente pesquisa justifica-se, pois, a universalidade das percepções e comportamentos dos membros do grupo que integram a instituição compõem o funcionamento prático do trabalho e seus consequentes resultados. Isso posto, ressalta-se que o acompanhamento e avaliação do ambiente de trabalho favorece a compreensão da cultura e clima organizacional da Polícia Militar do estado de Goiás. De acordo com Chiavenato (2022) o clima organizacional refere-se à percepção dos membros de uma organização sobre a qualidade do ambiente institucional, sendo relacionado a motivação dos indivíduos e influenciando em seu comportamento. Além disso, essa temática de pesquisa permite observar aspectos da cultura institucional e investigar quais são os

pontos fortes e os pontos que precisam de aperfeiçoamento dentro de uma instituição.

Outrossim, os dados obtidos na pesquisa podem fornecer informações relevantes para tomadas de decisão acerca de temas importantes como: identificação de entraves no desempenho do serviço, melhorias no ambiente de trabalho, analisar a qualidade de vida na instituição. A presente pesquisa apresenta relevância social, visto o bem-estar do policial militar na instituição reflete em sua motivação para exercer a função, seu empenho e atenção nos patrulhamentos e missões. De acordo com Souza (2017) é inviável tratar de segurança pública contemporânea desconsiderando a valorização profissional daqueles que exercem o protagonismo nas ações de segurança pública.

Este estudo tem por problema de pesquisa: De que forma o ambiente institucional tem sido percebido pelos policiais militares?

O objetivo geral da pesquisa é compreender o clima organizacional e sua influência na Academia de Polícia Militar do estado de Goiás, identificando possíveis obstáculos de desempenho e pontos que podem ser melhorados para contribuir com a qualidade de vida do policial militar. Os objetivos específicos deste trabalho consistem em: coletar dados acerca da satisfação com as tarefas executadas e qualidade de vida, conhecer as opiniões sobre a carreira na instituição, identificar percepções sobre os equipamentos, ambiente de trabalho e relações interpessoais com outros policiais da APM.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Polícia Militar de Goiás e a Academia de Polícia Militar

Os recursos humanos da Polícia Militar Goiana compõem o quadro de profissionais que detém legitimidade social para atuar, inclusive utilizando a força física, na preservação da segurança pública (CONSTITUIÇÃO, 1988). O múnus público do policial militar é manter a ordem e repelir a criminalidade procedendo com fulcro nos valores: hierarquia e disciplina (CONSTITUIÇÃO, 1988). Os referidos valores consubstanciam os elementos essenciais do órgão incumbido

da formação e aperfeiçoamento dos policiais militares, o Comando da Academia de Polícia Militar do estado de Goiás (GOIÁS, s.d.).

A Academia de Polícia Militar, sede do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, também conhecida como “Academia Conde dos Arcos”, foi criada em 11 de junho de 1940 (GOIÁS, s.d.). A referida instituição tem como objetivos centrais: planejamento, a coordenação, a execução, a fiscalização e o controle de todas as atividades de ensino, instrução, formação, aperfeiçoamento, pesquisa, especialização e extensão de Oficiais e Praças da Polícia Militar, do estado de Goiás e de outras Unidades da Federação. (GOIÁS, s.d., p.1)

Conforme a disposição da estrutura organizacional da Polícia Militar de Goiás o CAPM atua sob o comando do Estado-Maior Estratégico (GOIÁS, s.d.). e suas atividades são sobremaneira voltadas para moldar o comportamento dos integrantes da corporação (GOIÁS, 2018). Historicamente, percebe-se que a Polícia Militar Goiana, por meio da Academia de Polícia Militar, tem priorizado o ensinamento de sua cultura aos membros através de cursos de formação que buscam integrar os novos policiais ao padrão de normas vigentes (GOIÁS, 2018).

2.2 Comportamento Organizacional

O comportamento dos membros de instituições é objeto de estudo das ciências contemporâneas visto que elucida o entendimento do cotidiano laboral. O conceito de comportamento organizacional engloba o estudo dos indivíduos inseridos nas instituições, os grupos, os ambientes (externo e interno), suas respectivas interações e as influências que exercem reciprocamente (CHIAVENATO, 2022). Sendo assim, o objeto de estudo refere-se a dinâmica do comportamento humano no âmbito das organizações.

Acerca das áreas de conhecimento que envolvem o tema:

O comportamento organizacional integra conhecimentos da sociologia, psicologia, antropologia e ciências políticas e busca compreender o funcionamento de instituições e empresas, permitindo o desenvolvimento de planos para o aumento da satisfação das pessoas no trabalho, eficácia e sucesso da organização (CHIAVENATO, 2022, p.34).

Chiavenato (2022) considera que o comportamento organizacional envolve elementos perceptíveis (cadeia de comando, procedimentos aplicados, objetivos estipulados, estrutura organizacional, autoridade formal e a tecnologia utilizada) e elementos mais profundos como as percepções e atitudes dos indivíduos, as interações informais, os conflitos interpessoais e normas grupais.

2.3 Cultura Organizacional

O conceito de cultura é intangível, contudo, as consequências no comportamento e nas experiências de trabalho são efetivas. Schein faz a seguinte analogia: "A cultura está para um grupo como que a personalidade ou caráter está para um indivíduo" (SCHEIN, 2017, p. 7).

Schein tem a definição a cultura como:

Pode agora ser definida como um padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração interna. Esse padrão tem funcionado bem o suficiente para ser considerado válido e, por conseguinte, para ser ensinado aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir-se em relação a esses problemas (SCHEIN, 2017, p.15).

De acordo com Dias (2018) quando os indivíduos passam a integrar uma organização assimilam seus valores e crenças, estes somados com as ações em um sistema compartilhado constitui a cultura. Entende-se que para esse autor a cultura abrange além de percepções subjetivas assimiladas o aspecto das condutas.

Para Schein (2017) todo grupo social com uma história compartilhada terá formado sua cultura, assim, a força dessa cultura condiciona-se a três elementos, quais sejam: extensão de sua existência, a estabilidade dos membros do grupo e a intensidade emocional das experiências históricas que são compartilhadas.

Considerando tal perspectiva, percebe-se que o âmbito institucional da Polícia Militar de Goiás pode favorecer a intensificação da força de sua cultura, isso porque estão presentes os três elementos que a condicionam: a instituição é longeva (GOIÁS, s.d.), o vínculo laboral dos indivíduos que integram a PMGO

é, em regra, duradouro (LEIJOTO, 2023) e pelo fato do trabalho propiciar fortes experiências emocionais (LEIJOTO, 2023).

Ainda sobre o conceito de cultura:

A cultura organizacional dá sentido e coesão à ação dos indivíduos de uma organização. Qualquer mudança que deva ser realizada encontra resistência no âmbito da cultura, pois constitui o amálgama que une o grupo social. Se a mudança é necessária, deve-se estudar a cultura e verificar quais os elementos que possam ser influenciados para que a transformação ocorra com menos dificuldade (DIAS, 2018, p.211).

Além de ser utilizada para facilitar mudanças na organização, existem diversas aplicações práticas da cultura organizacional, dentre elas: instituir limites e papéis para os membros, diferenciar a instituição de outras, criar um senso de pertencimento e identidade, favorecer o comprometimento individual com os objetivos da instituição, preservar a estabilidade do sistema organizacional (DIAS, 2018, p. 214)

São elementos da cultura organizacional: valores, crenças, ritos, rituais e cerimônias, estórias, linguagem, lemas, condutas de forma geral, tabus, símbolos, hábitos, normas, costumes, ideologia, elementos materiais e elementos estruturais. (DIAS, 2018). Observa-se que a PMGO enfatiza seus valores, estabelecendo a disciplina e a hierarquia como fundamentos da estruturação de seu funcionamento. Os ritos, rituais e cerimônias predominam no cotidiano da Academia de Polícia Militar. Estes, se fazem presentes desde o início das atividades até o encerramento destas.

2.4 Clima Organizacional

O clima organizacional relaciona-se com a cultura organizacional, mas são conceitos diversos. A pessoa que se insere em uma organização possui concepções antecedentes sobre como ela acredita que deve ser o ambiente de trabalho, essas concepções colidem com os aspectos concretos e existentes no trabalho daquela instituição provocando uma reação, essa reação contribui para a formação do clima organizacional. Para Dias (2018, p. 222) o clima organizacional é a expressão pessoal da visão que os trabalhadores e dirigentes adquirem da organização à qual pertencem. Além disso, o clima pode ser alterado pela ocorrência de eventos externos, situações positivas, situações

negativas, conflitos (FERREIRA, 2013). Nesse sentido, observa-se que o clima não detém a mesma estabilidade da cultura organizacional.

Acrescenta-se, ainda, que a percepção dos trabalhadores sobre a organização promove reflexos no comportamento, e que o clima organizacional é elencado como um dos fatores que influencia na motivação do trabalhador (CHIAVENATO, 2022).

Ainda sobre o conceito de clima organizacional:

O clima organizacional é formado por uma percepção do coletivo (ambiente ou atmosfera organizacional) que se constitui a partir do momento em que se defrontam as ideias preconcebidas das pessoas sobre o seu local de trabalho e o dia a dia da organização (DIAS, 2018, p. 222).

Sob outra perspectiva, o clima organizacional pode ser entendido como um instrumento para aperfeiçoar a administração de uma instituição. De acordo com Ferreira (2013, p. 47) “A pesquisa de clima é uma importante ferramenta de gestão estratégica, pois possibilita à empresa identificar como os colaboradores sentem e percebem o clima organizacional.”

Diversos estudos foram realizados visando elaborar categorizações para compor modelos de análise do clima organizacional. Dentre esses modelos está o de Sbragia (1983) que apresenta vinte variáveis para medir o clima organizacional conforme apresentado a seguir:

ESPECIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES E/OU VARIÁVEIS DE CLIMA

1. Estado de Tensão: descreve o quanto as ações das pessoas são dominadas por lógica e racionalidade antes do que por emoções.
2. Conformidade Exigida: descreve o quanto as pessoas têm flexibilidade de ação dentro do contexto organizacional; descreve o quanto a organização desenfatura a necessidade de obediência a normas e regulamentos formais.
3. Ênfase na Participação: descreve o quanto as pessoas são consultadas e envolvidas nas decisões; o quanto suas ideias e sugestões são aceitas.
4. Proximidade da Supervisão: descreve o quanto a administração deixa de praticar um controle cerrado sobre as pessoas; o quanto as pessoas têm liberdade para fixar seus métodos de trabalho; o quanto as pessoas têm possibilidade de exercer a iniciativa.
5. Consideração Humana: descreve o quanto as pessoas são tratadas como seres humanos; o quanto recebem de atenção em termos humanos.

6. Adequação da Estrutura: descreve o quanto o esquema organizacional facilita as ações das pessoas; o quanto existe de prática, normas, procedimentos e canais de comunicação consistentes com os requisitos de trabalho.

7. Autonomia Presente: descreve o quanto as pessoas se sentem como seus próprios patrões; o quanto não precisam ter suas decisões verificadas.

8. Recompensas Proporcionais: descreve quão bem as pessoas são recompensadas pelo trabalho que fazem; o quanto de ênfase é dada em recompensas positivas antes do que em punições; o quão justas são as políticas de pagamento e promoções.

9. Prestígio Obtido: descreve a percepção das pessoas sobre sua imagem no ambiente externo pelo fato de pertencerem à organização; o quanto a organização projeta seus membros no ambiente.

10. Cooperação Existente: descreve o quanto a amizade e as boas relações sociais prevalecem na atmosfera de trabalho da organização; o grau de confiança de uns nos outros; o grau com que a interação entre as pessoas é sadia.

11. Padrões Enfatizados: descreve o grau de importância atribuída pelas pessoas às metas e padrões de desempenho; a ênfase dada à realização de um bom trabalho.

12. Atitude frente a conflitos: descreve o quanto as pessoas estão dispostas a servir e considerar diferentes opiniões; a ênfase relativa dada pelas pessoas em "levantar o problema" antes do que em ignorá-lo.

13. Sentimento de Identidade: descreve o quanto as pessoas manifestam um sentimento de pertencer à organização; o quanto as pessoas dão valor à organização da qual fazem parte.

14. Tolerância Existente: descreve o grau com que os erros das pessoas são tratados de forma suportável e construtiva antes do que punitiva.

15. Clareza Percebida: descreve o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos assuntos que lhe dizem respeito; o quanto a organização informa as pessoas sobre as formas e condições de progresso.

16. Justiça Predominante: descreve o grau com que predominam nos critérios de decisão as habilidades e desempenhos antes do que os aspectos políticos, pessoais ou credenciais.

17. Condições de Progresso: descreve a ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional; o quanto a organização atende suas aspirações e expectativas de progresso.

18. Apoio Logístico Proporcionado: descreve o quanto a organização provê as pessoas, as condições e os instrumentos de trabalho necessários para um bom desempenho; o quanto a organização facilita seus trabalhos principais.

19. Reconhecimento Proporcionado: descreve o quanto a organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros; o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos.

20. Forma de Controle: descreve o quanto a organização usa custos, produtividade e outros dados de controle para efeito de auto-orientação

e solução de problemas antes do que para policiamento e castigo (Sbragia, 1983, p. 33).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa busca estudar o clima organizacional da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás. O referido trabalho objetiva conhecer o clima organizacional e sua influência na APM, identificando possíveis obstáculos de desempenho e pontos que podem ser melhorados para contribuir com a qualidade de vida do policial militar.

Primeiramente foi realizada a pesquisa da bibliografia acerca da temática, a definição do órgão a ser estudado e a opção por uma pesquisa quantitativa. Posteriormente, foi realizada a concepção de um questionário de múltipla escolha, este foi criado tendo por referencial o modelo de Sbragia (1983). Na sequência, será realizada a aplicação dos questionários por meio da internet, ao longo do mês de Outubro de 2023. Por fim, será realizada a análise dos dados coletados.

A população deste estudo compreende os policiais militares que estejam sob a cadeia de comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, durante o período de aplicação da pesquisa. Optou-se por realizar a pesquisa por amostragem aleatória.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

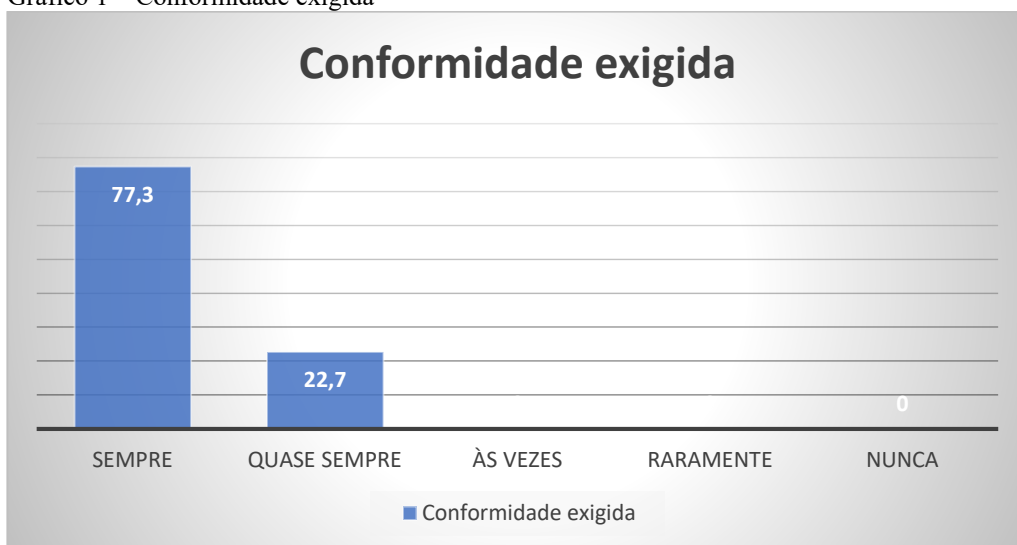
O questionário da presente pesquisa visou conhecer as percepções dos policiais militares sobre diversos aspectos relacionados ao clima organizacional na Academia de Polícia Militar. Para tanto, foi aplicado um questionário composto por um total de 14 questões de múltipla escolha. Dentre as referidas questões duas abordam dados objetivos sobre o perfil do participante da pesquisa e as outras 12 questões dedicam-se a identificar as percepções subjetivas do efetivo acerca de variáveis relacionadas ao clima na Academia de Polícia Militar.

O questionário foi aplicado a 75 policiais militares que integram o efetivo da Academia de Polícia Militar. Dentre os participantes da pesquisa 86,7% se identificaram como pertencentes a categoria dos Praças e 13,3% se

identificaram como Oficiais. Observou-se que a participação de Praças foi proporcionalmente maior e, sendo assim, guardou equilíbrio com a predominância de um efetivo maior desta carreira no órgão pesquisado. Ainda em relação ao perfil dos participantes da pesquisa foi questionado se o policial militar integra a Polícia Militar de Goiás há menos de um ano. Em relação a essa questão notou-se que grande parte dos participantes (48%) integravam a instituição há menos de um ano.

Seguindo na análise de pesquisa, o primeiro questionamento relacionado a uma variável acerca do clima organizacional foi: Em que medida a instituição exige o cumprimento de normas e regulamentos formais? O presente questionamento buscava auferir o grau de conformidade que é exigido na instituição, de acordo com a percepção dos policiais militares. A conformidade refere-se a medida da flexibilidade dos comportamentos no contexto da instituição, se há ênfase na obediência de normas e regulamentos formais (SBRAGIA, 1983).

Gráfico 1 – Conformidade exigida



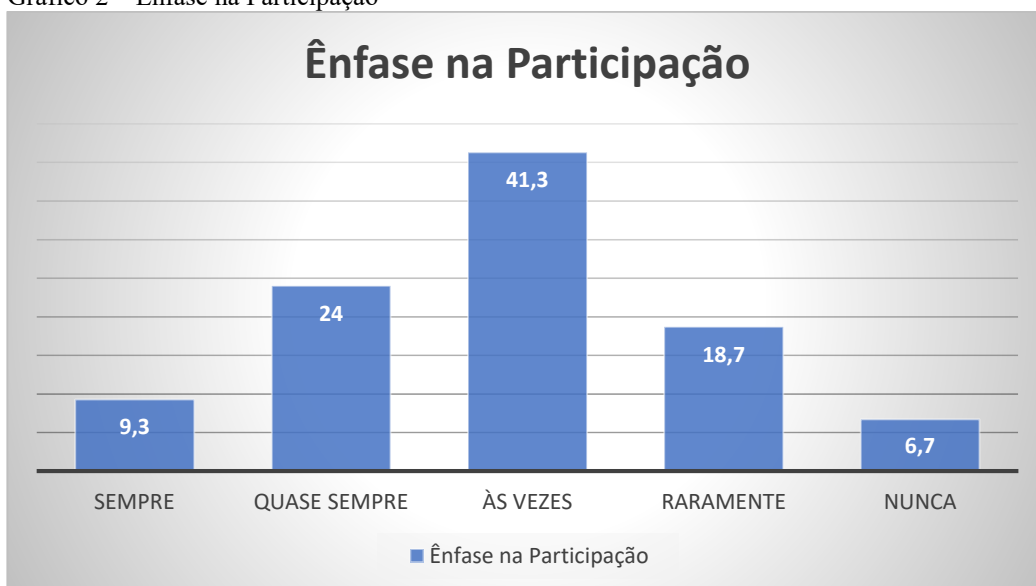
Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Acerca desse questionamento observou-se que todos os participantes consideraram que há um alto grau de conformidade exigida nas ações quanto as normas institucionais. Destaca-se que um percentual de 77,3% dos voluntários considerou que sempre é exigida o cumprimento das regras formalizadas, o restante dos policiais considerou que quase sempre é exigido. Essa manifestação expressiva e uniforme pode estar relacionada com o fato de

a instituição erigir sua cultura com base na disciplina dos membros (GOIÁS, 2018).

O segundo questionamento apresentado foi: O efetivo se envolve com as decisões e pode sugerir ideias no ambiente de trabalho? Essa variável aborda a ênfase na participação, buscando conhecer o quanto os membros da instituição se envolvem nas decisões dos comandantes, se as pessoas são consultadas quanto as decisões, se existe aceitação que sejam emitidas sugestões ou ideias (SBRAGIA, 1983). Sendo assim, a questão refere-se a liberdade para participar dos processos decisórios e criativos no ambiente de trabalho.

Gráfico 2 – Ênfase na Participação

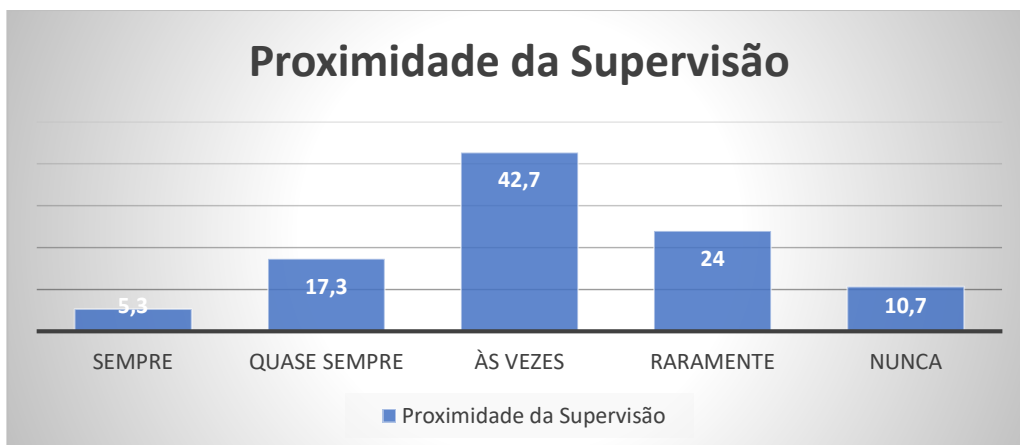


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

A respeito do questionamento obteve-se como resposta que apenas 33,3% dos participantes entendem que sempre ou quase sempre o efetivo se envolve com as decisões e pode sugerir ideias no trabalho. Para 25,4% dos participantes essa possibilidade ocorre raramente ou nunca. Isto posto, percebe-se que, na visão do efetivo, há baixa ênfase na variável participação.

O terceiro questionamento refere-se à proximidade da supervisão. A variável aborda se as pessoas sentem que tem liberdade para estabelecer seus métodos de trabalho e qual o grau de controle dos chefes sobre os membros da instituição (SBRAGIA, 1983).

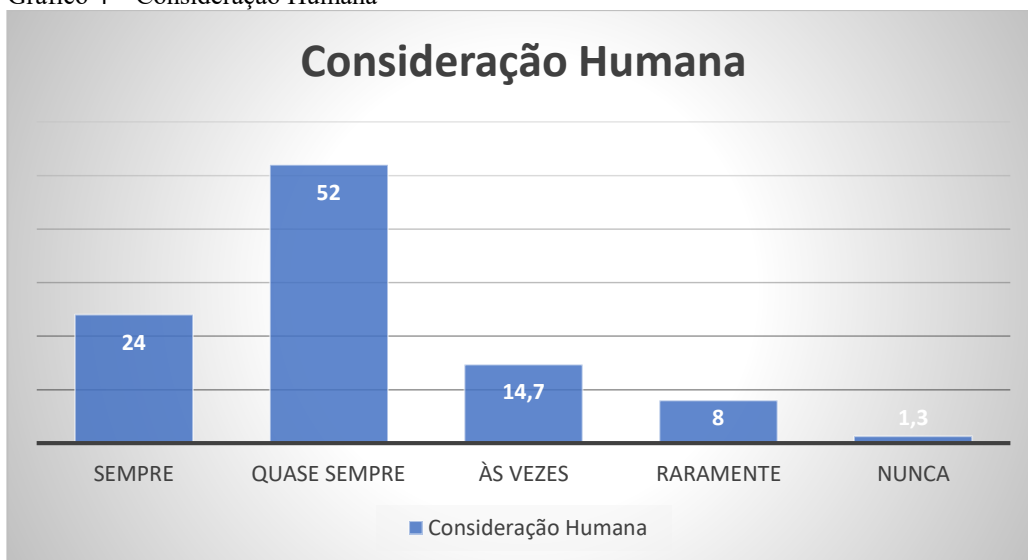
Gráfico 3 – Proximidade da Supervisão



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Diante da afirmativa “Posso estabelecer os métodos de trabalho que considero mais adequados as minhas funções” 77,4% dos voluntários entende que pode estabelecer seus próprios métodos de trabalho apenas às vezes, raramente ou nunca. Nesse sentido, o resultado aponta que há baixo grau de liberdade para que o efetivo execute o trabalho de acordo com o método que entende mais apropriado.

Gráfico 4 – Consideração Humana



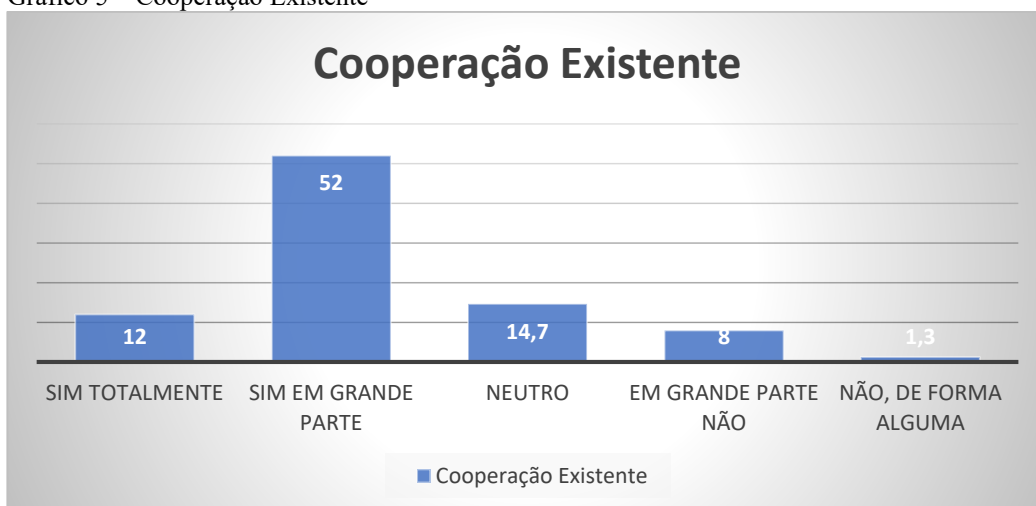
Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Diante da afirmativa “O tratamento ofertado aos policiais, na instituição, é humanizado, respeitoso e cordial” 76% dos participantes responderam sempre ou quase sempre. A referida questão retrata a consideração humana

“que descreve o quanto as pessoas são tratadas como seres humanos; o quanto recebem de atenção em termos humanos.” (SBRAGIA, 1983, p. 33). Desse modo, considera-se que a variável foi predominantemente avaliada com uma percepção positiva, porém, ainda existe uma parcela dos participantes que considerou que o tratamento ofertado está aquém de suas expectativas.

A variável Cooperação Existente aborda a predominância de um ambiente de interações saudável, o estabelecimento de boas relações, amizade e confiança (SBRAGIA, 1983). A partir dessa variável os participantes analisaram a seguinte afirmativa: As relações interpessoais entre os membros são saudáveis, há cooperação e confiança no ambiente de trabalho.

Gráfico 5 – Cooperação Existente

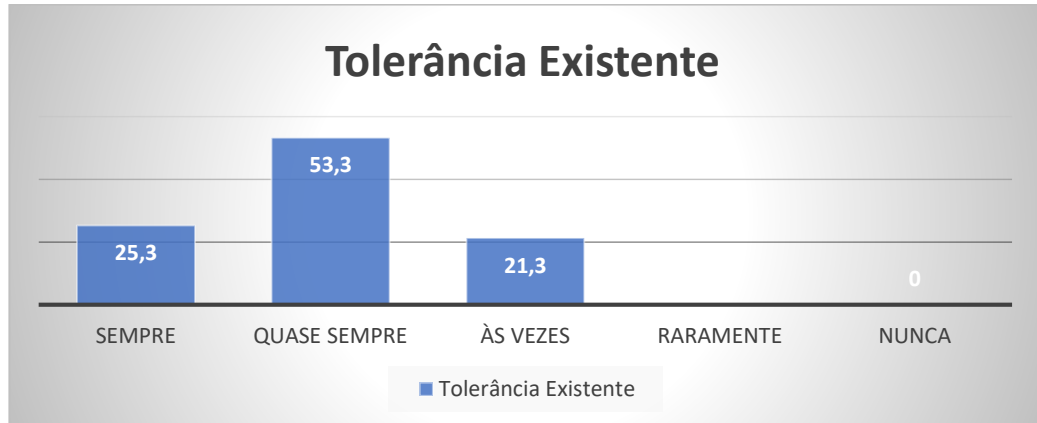


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

De acordo com as respostas obtidas na pesquisa 73,3% dos voluntários consideraram a Cooperação Existente presente sempre ou quase sempre presente nas relações interpessoais de trabalho. Assim, pode-se concluir que, no geral, há uma avaliação positiva nas relações de trabalho dos integrantes da Academia de Polícia Militar.

A partir da afirmativa “Quando um membro da instituição comete um erro ele é punido” colheu-se os dados referentes ao quesito Tolerância Existente. De acordo com Sbragia (1983) o tema retrata com quais medidas os erros são tratados no trabalho, ou seja, se há um tratamento mais punitivo ou se os erros são suportados e abordados em um viés construtivo.

Gráfico 6 – Tolerância Existente

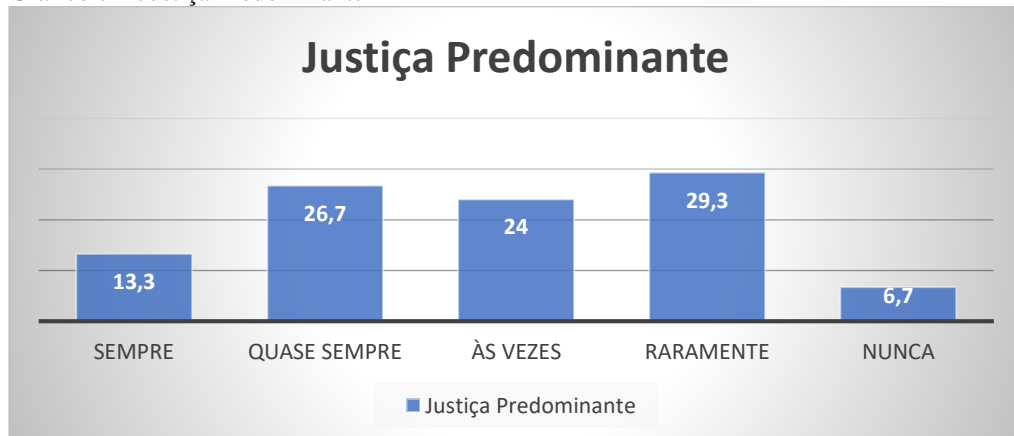


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Na perspectiva de 78,6% dos participantes os erros são sempre ou quase sempre punidos. Observou-se que nenhum dos voluntários entendeu que os erros nunca ou raramente são punidos pelos erros cometidos. Nesse sentido, pode-se notar que há um baixo grau de tolerância percebido.

A variável Justiça Predominante “descreve o grau com que predominam nos critérios de decisão as habilidades e desempenhos antes do que os aspectos políticos, pessoais ou credenciais” (SBRAGIA, 1983, p. 33).

Gráfico 7 – Justiça Predominante



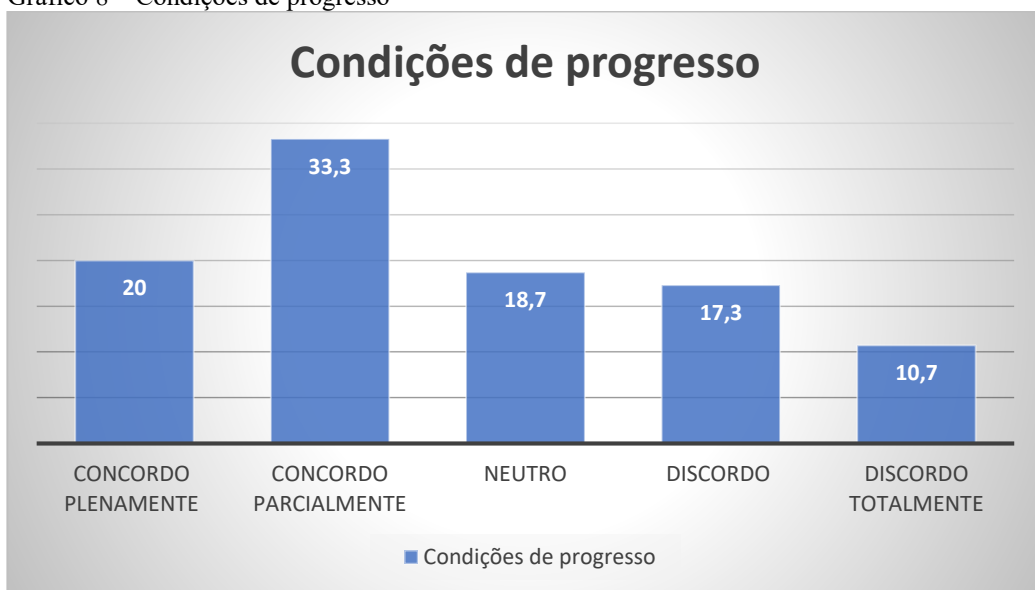
Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Para avaliar o tema os voluntários deveriam avaliar a afirmativa “Nos critérios decisórios predominam as habilidades e o desempenho ao invés das credenciais e aspectos políticos ou pessoais”. Na perspectiva de 36% dos pesquisados a referida predominância nunca ou raramente ocorre na instituição, enquanto que para 40% dos participantes há predominância de

habilidades e desempenhos sempre ou quase sempre. Observou-se nesse quesito que há um relativo equilíbrio entre opiniões opostas sobre o tema.

O tema Condições de Progresso procura “descreve a ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional; o quanto a organização atende suas aspirações e expectativas de progresso” (SBRAGIA, 1983, p. 33).

Gráfico 8 – Condições de progresso

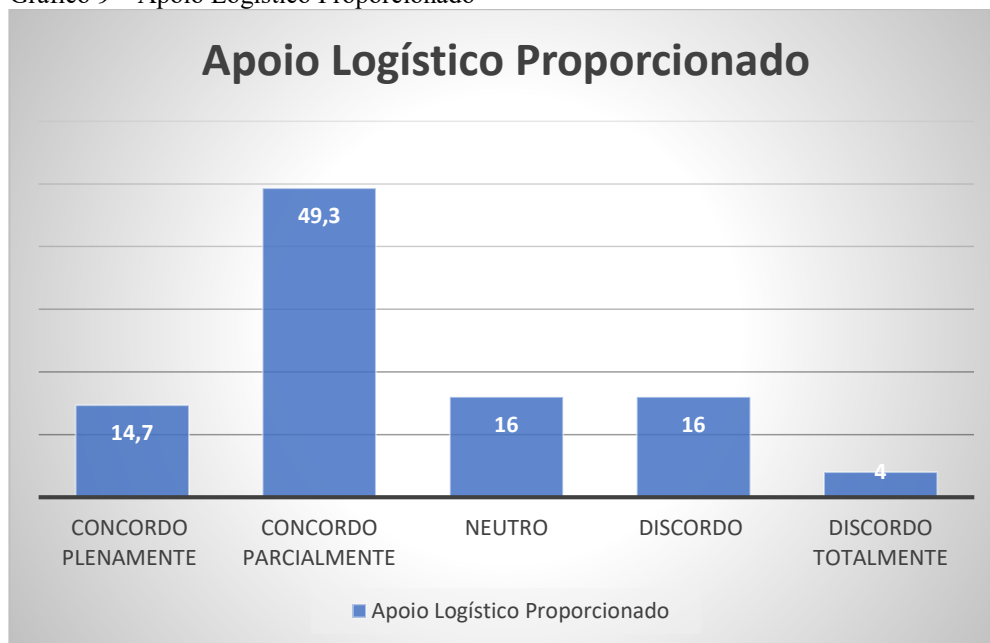


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Diante da afirmativa “São ofertadas oportunidades de crescimento profissional e estou satisfeito com os critérios promocionais predominantes (ex: bravura, antiguidade, merecimento)” apenas 20% dos participantes declararam concordância plena. Isto posto, os dados obtidos sugerem que uma grande parcela entende que não são ofertadas oportunidades de crescimento profissional suficientes ou que os critérios promocionais podem não satisfazer suas expectativas quanto a ascensão na carreira. A presente variável aborda um tema amplo e no contexto da PMGO são variadas as formas de promoção. Sendo assim, é possível refletir que a neutralidade/discordância apresentada nas respostas poderia ser quanto a algum aspecto específico das condições de progresso e não quanto as condições de progresso como um todo.

A fim de conhecer a perspectiva do efetivo da APM quanto as condições de trabalho, disposição de ferramentas e instrumentos necessários para a execução do trabalho foi avaliada a variável Apoio Logístico Proporcionado.

Gráfico 9 – Apoio Logístico Proporcionado

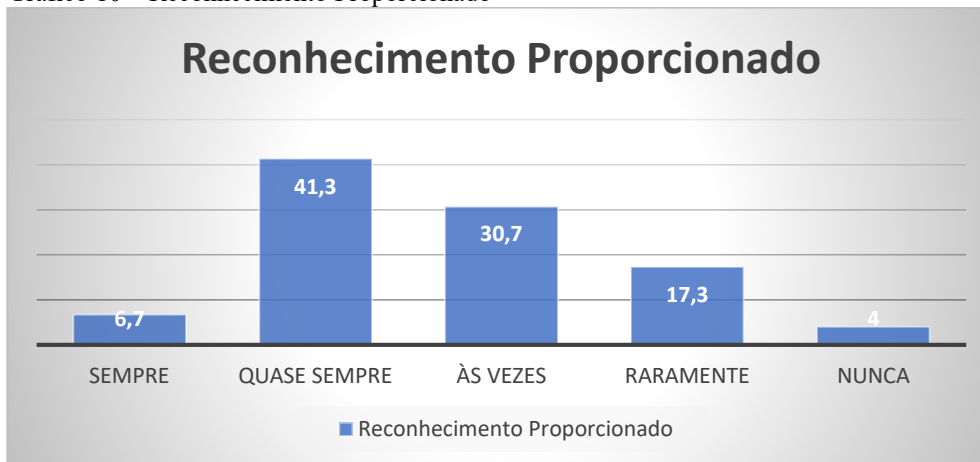


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Em relação a afirmativa “A instituição provê todas as ferramentas, instrumentos e condições das quais necessito para realizar as minhas funções” 64% dos participantes da pesquisa alegaram que concordam parcialmente ou plenamente com a afirmativa. Nota-se que apesar da concordância maioritária ainda existe uma parcela significativa dos pesquisados que optou por responder neutro, discordo ou discordo totalmente. Sendo assim, entende-se que os dados podem indicar a necessidade de descobrir quais instrumentos e condições de trabalho poderiam ser providos para facilitar a execução do trabalho.

A variável Reconhecimento Proporcionado “descreve o quanto a organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros; o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos” (SBRAGIA, 1983, p. 33).

Gráfico 10 – Reconhecimento Proporcionado

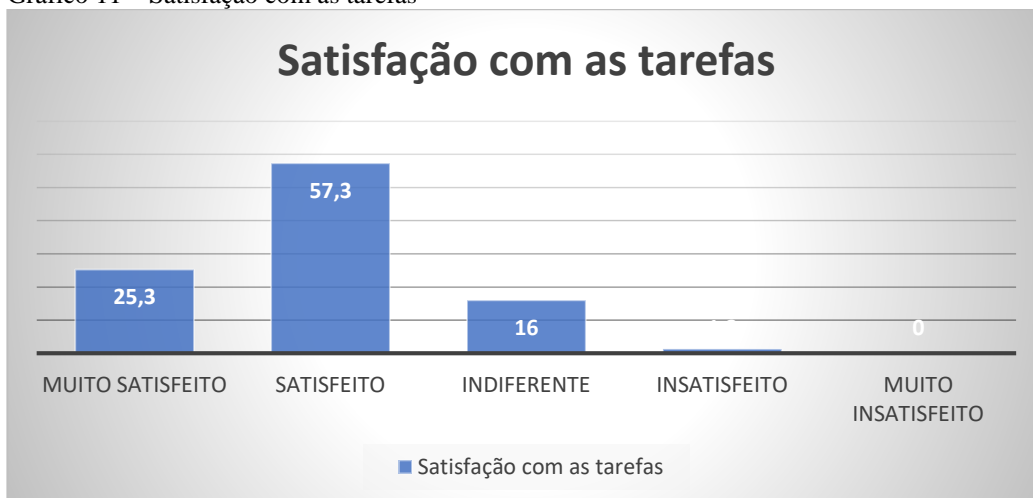


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

A referida variável foi tratada na afirmativa “Esforços individuais diferenciados e desempenho acima do padrão são reconhecidos no órgão em que atuo”. Diante dessa afirmativa 48% dos voluntários consideraram que os esforços diferenciados são reconhecidos sempre ou quase sempre na APM. Sendo assim, menos da metade dos voluntários percebe um reconhecimento frequente nos esforços diferenciados. Isto posto, é possível refletir que o aumento da frequência do reconhecimento, nesses casos, poderia propiciar uma melhoria no clima organizacional.

O penúltimo questionamento realizado no estudo foi: Como você se sente em relação às tarefas que você executa diariamente?

Gráfico 11 – Satisfação com as tarefas

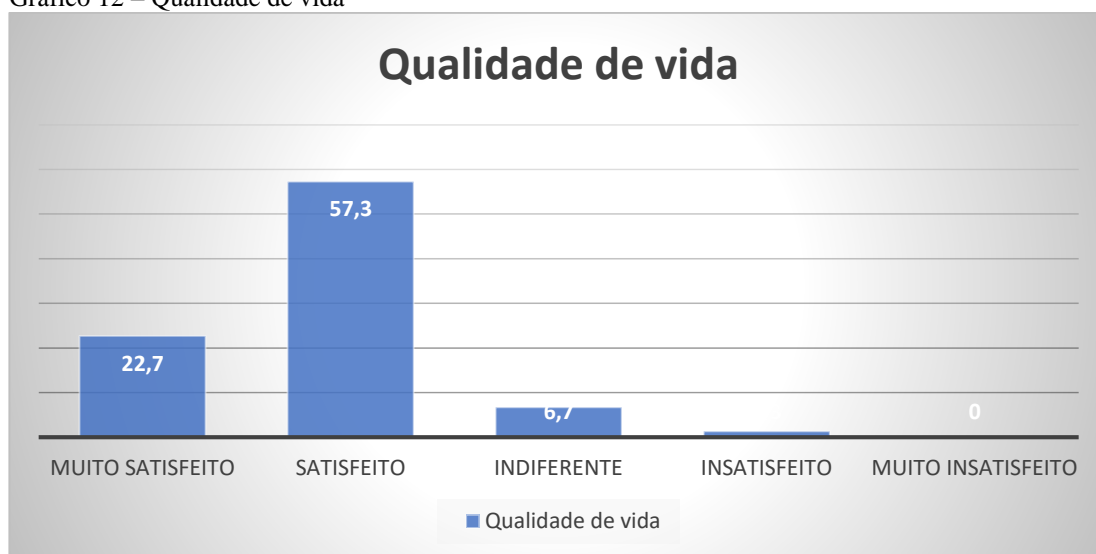


Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Essa questão procurou avaliar o grau de satisfação com os trabalhos realizado no cotidiano do policial militar que integra o efetivo do APM. De acordo com as respostas obtidas 82,6% dos participantes declararam que se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos com as tarefas executadas. Pode-se concluir que há uma apreciação positiva da questão.

Por fim, o último questionamento da pesquisa buscou mensurar a avaliação dos participantes quanto a qualidade de vida percebida em sua vida.

Gráfico 12 – Qualidade de vida



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Para abordar o tema foi questionado: Como você se sente em relação à sua qualidade de vida? Diante dessa pergunta 80% dos participantes declararam-se satisfeitos ou muito satisfeitos. Assim, os dados indicam uma avaliação positiva no tema qualidade de vida percebida pelos policiais que integram a APM.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou conhecer o clima organizacional da APM por meio da aplicação de um questionário inspirado em doze variáveis utilizadas no modelo de Sbragio (1983). O referido questionário abordou a percepção dos policiais militares acerca de sua qualidade de vida e satisfação na execução de suas tarefas do cotidiano. Os dados levantados permitiram conhecer diversos aspectos acerca da instituição, na perspectiva de quem

integra o referido contexto de trabalho. Ademais, propiciou o conhecimento de quais pontos do clima organizacional podem ser aperfeiçoados e quais pontos apresentaram-se como aspectos positivos no ambiente de trabalho da APM.

Os presentes resultados propiciam o conhecimento de informações relevantes para a instituição. Sendo assim, estudos de clima, como este, poderiam ser utilizados pelos gestores da instituição com a finalidade de conhecer as necessidades do efetivo, desenvolver políticas e práticas que promovam a satisfação com o trabalho e a qualidade de vida, criar estratégias para aumentar a produtividade e o engajamento. Faz-se necessário pontuar que este estudo possui limitações quanto a subjetividade das interpretações dos participantes em relação ao sentido dos questionamentos propostos.

Os dados obtidos mostraram-se suficientes para atender aos objetivos propostos neste estudo. De acordo com os resultados obtidos, resumidamente, as três variáveis consideradas menos favoráveis, a partir da mais desfavorável para a menos desfavorável dentre essas:

- Conformidade exigida
- Tolerância existente
- Justiça predominante

Sob outra perspectiva, as três variáveis consideradas mais favoráveis, a partir da mais favorável para a menos favorável dentre essas:

- Satisfação com as tarefas
- Qualidade de vida
- Consideração humana

Por fim, a partir dos resultados da pesquisa identificou-se que os participantes estão preponderantemente satisfeitos com várias dimensões que abordam o clima organizacional. Contudo, observa-se que, na perspectiva dos pesquisados, ainda existem variáveis do clima organizacional que merecem aperfeiçoamento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Atlas, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto . **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações: edição compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

FERREIRA , Patricia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda., 2013.

GOIÁS, Polícia Militar. Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás. **Polícia Militar do Estado de Goiás**, s.d. Disponível em: <https://www.pm.go.gov.br/capm/>. Acesso em: 01 out. 2023.

GOIÁS. **Lei 19.969**: Institui o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiás: 2018.

LEIJOTO, Márcio. PM perde 20% da tropa e até dobra salário com hora-extra. **O Popular**, Goiânia, jun. 2023. Disponível em: <https://opopular.com.br/cidades/pm-perde-20-da-tropa-e-ate-dobra-salario-com-hora-extra-1.3034898>. Acesso em: 08 out. 2023.

MENDONÇA, Helenides; FERREIRA, Maria Cristina; NEIVA, Elaine Rabelo. **Análise e Diagnóstico Organizacional**: Teoria e Prática. São Paulo: Vetor, 2016.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary L.. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2017.

SOUZA, César Alberto; ALBUQUERQUE, Marinson Luiz. **Segurança Pública**: histórico, realidade e desafios. Curitiba: Intersaberes, 2017.

SBRAGIA, Roberto. **Um estudo empírico sobre o Clima Organizacional em instituições de pesquisa**. Revista de Administração, v.18, n.2, p.30-39, 1983.

APÊNDICE – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Questionário acerca do Clima Organizacional

1. Estou na instituição há menos de um ano?

Sim

Não

2. Sou

Praça

Oficial

3. Em que medida a instituição exige o cumprimento de normas e regulamentos formais?

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

4. O efetivo se envolve com as decisões e pode sugerir ideias no ambiente de trabalho?

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

5. Posso estabelecer os métodos de trabalho que considero mais adequados as minhas funções

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

6. O tratamento ofertado aos policiais, na instituição, é humanizado, respeitoso e cordial.

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

7. As relações interpessoais entre os membros são saudáveis, há cooperação e confiança no ambiente de trabalho

Sim totalmente
Sim, em grande parte
Neutro
8. Em grande parte não
Não, de forma alguma

9. Quando um membro da instituição comete um erro ele é punido.
Sempre
Quase sempre
Às vezes
Raramente
Nunca

10. Nos critérios decisórios predominam as habilidades e o desempenho ao invés das credenciais e aspectos políticos ou pessoais.
Sempre
Quase sempre
Às vezes
Raramente
Nunca

11. São ofertadas oportunidades de crescimento profissional e estou satisfeito com os critérios promocionais predominantes (ex: bravura, antiguidade, merecimento).
Concordo plenamente
Concordo parcialmente
Neutro
Discordo
Discordo totalmente

12. A instituição provê todas as ferramentas, instrumentos e condições das quais necessito para realizar as minhas funções.
Concordo plenamente
Concordo parcialmente
Neutro
Discordo
Discordo totalmente

13. Esforços individuais diferenciados e desempenho acima do padrão são reconhecidos no órgão em que atuo.
Sempre
Quase sempre
Às vezes
Raramente
Nunca

14. Como você se sente em relação às tarefas que você executa diariamente?

Muito satisfeito(a)
Satisfeito(a)
Indiferente
Insatisfeito(a)
Muito insatisfeito(a)

15. Como você se sente em relação à sua qualidade de vida?

Muito satisfeito(a)
Satisfeito(a)
Indiferente
Insatisfeito(a)
Muito insatisfeito(a)