

GESTÃO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO POLICIAL FOCO: VISANDO A MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS DO 33º BPM DA CIDADE OCIDENTAL

MANAGEMENT OF PEOPLE IN THE POLICE ORGANIZATION FOCUS: AIMING AT THE MOTIVATION OF THE SOLDIERS OF THE 33RD BPM OF THE CIDADE OCIDENTAL

MIRANDA, Nelson Oliveira ¹
DA COSTA, André Luiz Diques²

RESUMO

O presente artigo com o tema “Gestão de pessoas na organização policial, visando à motivação dos soldados do 33º BPM da Cidade Ocidental”, neste contexto, o estudo tem por objetivo central possuir o procedimento metodológico de focar e visar à motivação dos soldados da 33º BPM da Cidade Ocidental. A motivação faz parte do processo organizacional, sendo uma das ferramentas da gestão de pessoas, que auxilia no desempenho pessoal e profissional. O desempenho motivacional tem a perspectiva e um papel fundamental, para o desenvolvimento e empenho dos colaboradores, sendo eles os Policiais Militares, que ira atuar na defesa, na ordem, na ação social, cumprindo e fazendo cumprir as leis. Para se atuar na organização policial deve se conhecer um pouco da sua história, ou seja, ao conhecer a história saberá agir de uma forma correta e coerente. Ao obter o conhecimento, também terá uma noção sobre a organização policial. Consequentemente, a organização policial tem a sua principal motivação através do reconhecimento profissional, do apoio e trabalho contínuo da sociedade, do governo, dos superiores hierárquicos do batalhão, no acompanhamento das mudanças da sociedade, da economia e entre outros fatores que influência na motivação. Como metodologia para realização e conclusão deste artigo, será utilizada a pesquisa bibliográfica, elaboração de questionários e investigação empírica. A motivação para a atuação na atividade profissional policial ou em qualquer outra profissão é indispensável, pois deve ser utilizada na capacitação e na atividade laboral estabelecida pela organização.

Palavras-chave: Motivação, Gestão de Pessoas, Organização e Policiais Militares.

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças da PMGO do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, contatonelson89@gmail.com; Cidade Ocidental – GO, Junho 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, Junho de 2018.

ABSTRACT

This article, entitled "Management of people in the police organization, aiming at the motivation of the soldiers of the 33rd BPM of the Cidade Ocidental", in this context, the main objective of this study is to have the methodological procedure to focus and motivate the soldiers of the 33rd BPM of the Cidade Ocidental. The motivation is part of the organizational process, being one of the tools of management of people, which assists in personal and professional performance. The motivational performance has the perspective and a main part for the development and commitment of the collaborators, being the Military Police, who will act in defense, in order, in social action, fulfilling and enforcing the laws. To be part of the police organization it is necessary to know at least a little of its history, in another words, knowing the story can act in a correct and consistent way. By getting the knowledge, you will also get a sense of the police organization. Pursuant to, the police organization has its main motivation through the professional recognition, support and ongoing work of society, government, the battalion's hierarchical superiors, the monitoring of changes in society, economy and among other factors that influence motivation. As a methodology for the accomplishment and conclusion of this article, bibliographical research, questionnaire elaboration and empirical research will be used. The motivation for acting in the police professional activity or in any other occupation is indispensable, since it should be used in training and in the work activity established by the organization.

Keywords: Motivation, people management, organization, Military Police.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo possui o tema gestão de pessoas na organização policial, visando à motivação dos soldados do 33º BPM da Cidade Ocidental. Obtendo um foco central na motivação, demonstrando os conceitos e entre outros fatores.

Antes de chegar ao foco central será descrito um pouco da História da Organização Policial no Estado de Goiás (PMGO), compreender um pouco sobre a gestão de pessoas e sobre a Organização Policial (PM).

Conhecendo a história e o surgimento da PM no Estado de Goiás, até os dias atuais, nota-se que essa organização obteve um crescimento e desenvolvimento gradual, ou seja, com o tempo teve um melhoramento gradativo, sendo na tecnologia, na economia, no reconhecimento profissional, crescimento organizacional e motivação dos colaboradores/policiais.

As pessoas que estão envolvidas nessa na organização policial, têm que acompanhar as mudanças, visto que as pessoas são colaboradores não apenas máquinas de produção e sim a parte de um corpo estrutural e hierárquico, que devem

ser motivados, diariamente para alcançar o objetivo e metas estabelecidas pela organização.

A organização policial na sua principal motivação vem através do reconhecimento profissional, do apoio e trabalho contínuo procurando acompanhar a mudança da sociedade, da economia e entre outros fatores que influencia na motivação.

Antes de ser um profissional, existe a pessoa humana, o ser social, o saber trabalhar com pessoas e para as pessoas.

Pois sem pessoas não há organização e sem motivação não se chega ao objetivo, que é trabalhar na organização e para a organização, sendo um trabalho pessoal e em equipe.

Com isso, deve ser lembrando que a base do cenário motivacional vem primeiramente das pessoas, neste caso do policial, vem através do amor à profissão e do reconhecimento profissional.

O interesse pelo tema veio pelo fato de que para seguir na carreira Policial deve se manter motivado, focado nas metas, nos objetivos, na missão e nas estratégias da organização. A motivação deve partir primeiramente da pessoa, pois antes de se tornar um profissional e atuar na organização a pessoal tem que buscar a motivação e depois vem à motivação através da organização, para finalmente chegar ao objetivo pessoal e ao objetivo estabelecido pela organização.

Assim, conforme Nobre (2017, p. 16) “[...] a motivação nas organizações e os aspectos a ela relacionados, além de fazer uma reflexão acerca das estratégias possíveis para que as pessoas consigam se sentir realizadas com suas funções.”.

Pensando nisso, o objetivo geral com a escolha do tema é formular e descrever um estudo sobre a importância da motivação dos Policiais na organização atuante no 33º BPM da Cidade Ocidental. Pois a motivação é essencial para o colaborador que atua na segurança pública, defesa da sociedade e ordem.

Os objetivos específicos são:

- Obter conhecimento histórico sobre a Organização Policial de Goiás (PMGO);
- Compreender sobre a gestão de pessoas no fundamento motivacional;
- Demonstrar e focar a importância da motivação.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Um Pouco da História da Organização Policial no Estado de Goiás (PMGO)

No dia 28 de Julho de 1858, o então presidente da província de Goyas, Dr. Januário da Gama Cerqueira, sancionou a resolução nº 13 criando a Força Policial de Goyaz, cuja área de atuação limitava-se a região da capital da província (Vila Boa), Arraial e Palma. Seu efetivo inicialmente seria composto de 01 (um) Tenente (João Pereira de Abreu), 02 (dois) Alferes (Aquiles Cardoso de Almeida e Antônio Xavier Nunes da Silva), além de 02 (dois) sargentos, 01 (um) Furiel e 41 (quarenta e um) praças. (FERREIRA, 2017)

Com a criação da força policial do Estado de Goiás, os primeiros integrantes contratados foram civis que não usavam armas de fogo, apenas cassetetes, que representava o poder e a justiça, sendo seus únicos armamentos a ser usado para prevenir e represar a violência.

Em 1865, as então primeiras tropas goianas atuaram na Guerra do Paraguai fornecendo mantimentos aos militares que estavam em combate. O primeiro comandante, ou seja, primeiro capitão da polícia do estado foi João Fleury Alves de Amorim, sua nomeação ocorreu em 1884.

Na história em 1863 na então histórica cidade de Goiás, foi adquirida uma área de 724m², para a construção e local o primeiro Quartel da Força Policial, onde ficaram locados até o ano de 1936. Atualmente neste mesmo local funciona o 6º Batalhão da Polícia Militar.

Na primeira metade do século XX houve a transferência da Força Policial para Goiânia. Em 1938 é criado o Comando Geral da Corporação sendo nomeado o Major Arnaldo de Moraes Sarmiento para função de Comandante Geral.

Desde seu surgimento, a instituição recebia várias nomenclaturas, sendo: Força Policial de Goyaz, Companhia de Polícia de Goyaz, Batalhão de Polícia de Goyaz, até que em 1935 houve a reestruturada da nomenclatura passando a se chamada até atualmente de Policial Militar do Estado de Goiás (PMGO).

No decorrer dos tempos com as mudanças, desenvolvimento e crescimento da economia, crescimento populacional do Estado, a Polícia Militar também está se desenvolvendo com a criação de novas unidades operacionais, se tornando um

patrimônio dos goianos, trabalhando para promover a ordem e segurança da população, procurando acompanhando a realidade do estado.

2.2 Gestão de Pessoas no Fundamento Motivacional

Ao se pensar em gestão de pessoas, vem à mente recursos humanos, convivência social e cultura em uma organização, ou seja, a pessoa na organização, ligada nas suas habilidades e regras a serem seguidas com práticas já determinadas e ordenadas.

Pensando no contexto de gestão de pessoas Chiavenato (2008, p. 04) “a gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações.”.

Com esse pensamento Chiavenato quer dizer que sem as pessoas não há organização. Obtendo um processo contínuo dentro da organização, visando pessoas/recursos humanos, que tem a necessidade de ser organizada e motivada.

Complementando, segundo Gil (2007, p. 17) “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.”.

Seguindo essa linha de raciocínio Maximiano (1995, p. 254) “o processo de organizar compreende as decisões que têm como finalidade dividir uma tarefa em tarefas menores e atribuí-las a indivíduos e grupos individuais [...]”.

Os autores vêm com a base no ser humano, que tende viver em uma organização, buscando saber viver sozinho, em grupo, atuar como uma equipe, ser um líder e saber liderar, pois dependendo da situação haverá um líder diferente, trabalhando de forma diferente e lidando com a diversidade ou ocorrência existente.

Em uma discussão, por exemplo: uma pessoa pode discordar da opinião da outra dizendo: “Você não sabe o que esta dizendo, o que diz está errado”. Essa é uma situação em que a pessoa apenas quer julgar e não saber argumentar e muito menos não sabe ouvir. Nessa situação o ideal é parar e prestar atenção na opinião ou argumento da pessoa, e por fim conversar sobre os pontos de vista em que ambos discordam, para chegar a um consenso comum, isso significa saber conviver em sociedade e saber ouvir, obtendo o respeito ao próximo.

2.3 Organização Policial (PM) e Motivação

A Polícia Militar na sua história e até hoje considera uma força policial preventiva e repressiva, ela se depara diariamente com a realidade da organização, passando por situações complexas, levando as pessoas que nela esta envolvida a trabalhar com tomadas de decisões sendo: ágeis, dinâmicos, atentos nos problemas da criminalidade e situações inusitadas da sociedade.

Para obter uma exatidão, nas tarefas da organização policial, as pessoas nelas envolvidas têm que ser motivadas, treinadas, ter um bom investimento no efetivo, nas ferramentas que auxiliam no exercício da função/profissão, seja para trabalhar internamente ou externamente, ou seja, tem que possuir uma motivação, um motivo que leva a ter uma atuação no ambiente interno e externo da organização.

Para melhor entendimento sobre os Motivos Internos e Externos é importante citar os motivos:

Internos são as necessidades, aptidões, interesses e habilidades do indivíduo, que o fazem capaz de realizar certas tarefas e não outras; que o fazem sentir-se atraído por certas coisas e evitar outras; que o fazem valorizar certos comportamentos e menosprezar outros. (MAXIMIANO, 1995, p. 318)
Externos são estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue porque satisfazem a uma necessidade, despertam um sentimento de interesse ou representam a recompensa a ser alcançada. (MAXIMIANO, 1995, p. 326)

Vale ressaltar que os tempos estão mudando freneticamente, e a organização tende se atualizar para poder acompanhar as mudanças, isso vale para a organização policial, pois para ela se desenvolver e acompanhar as mudanças tem que possuir o apoio e principalmente de investimentos do governo na formação do efetivo, no investimento financeiro, no investimento tecnológico, tendo por fim um “trabalho em equipe”.

Pensando em trabalho em equipe Heath (2014, p. 100) “o espírito de equipe é o combustível que impulsiona as pessoas.”.

Para chegar ao espírito de equipe ou trabalho em equipe, o líder ou quem tiver a frente como responsável pela tropa, deverá ter uma atitude firme e saber transmitir as informações de forma clara e objetiva, levando a todos ao cumprimento de suas tarefas de forma responsável e chegando ao êxito comum.

2.4 A Motivação da Carreira do Policial no Estado de Goiás

Pensando em motivação Barbieri (2013, p. 61) “[...] a motivação de pessoas, dentro e fora da organização. Visa ajudar os gerentes a alocar pessoas, da forma mais eficaz e produtiva, onde e quando for necessário [...]”.

Barbieri traz um pensamento de que a motivação deve ser um combustível para as ações das pessoas, sendo um estímulo que deve ser pensado e utilizado como uma ferramenta estratégica, que viabiliza o bom funcionamento.

Sobre o conceito de motivação Gil (2007, p. 202) diz que a “motivação é a força que estimula as pessoas a agir [...] cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra.”.

Gil vem com um pensamento um pouco egoísta, ao dizer que cada pessoa tem sua própria motivação, não deixando de ser um pensamento verdadeiro, cada pessoa vive com um propósito, com um desejo de seguir em frente, conseguir algo e vencer.

Para se ter uma motivação própria deve ser lembrando, que se vive em uma organização/sociedade e deve saber viver nela. Lembrando também que na organização existe a motivação em equipe, algo que seja bom para todos, que seja uma evolução positiva e organizada.

Heath (2014, p. 26) “uma equipe motivada encara os obstáculos como etapas a serem superadas. Para um time desmotivado, os mesmos obstáculos são uma prova da inutilidade dos seus esforços.”.

Ambos os autores seguem praticamente a mesma linha de raciocínio referente à motivação, levam um pensamento em que a motivação está ligada ao comportamento humano e sendo uma condição indispensável para atingir os objetivos, as metas traçadas e planejadas.

Lembrando que a primeira motivação que deve existir é a nossa força de vontade, vontade de vencer, de superar metas, objetos, planos pessoais e profissionais. O querer impulsionar a vida pra frente, buscando meios corretos, para a vida pessoal e profissional, procurando seguir um caminho ético, eficiente e eficaz.

A motivação leva a pessoa em um sentido ou a outro sentido, isto é, dependendo das metas e objetivos que se quer alcançar e as necessidades de cada

situação, sempre haverá uma motivação diferente, para cada situação uma motivação.

2.5 Motivação e o Comportamento Humano

A motivação no comportamento humano é algo que faz parte da vida das pessoas é um ato de se motivar, despertando interesses de querer algo, de trabalhar ou atuar em uma organização.

Atuando de maneira contínua e responsável no comportamento do ser humano, trabalhando na ação estimulante do ser humano e nas suas realizações de tarefas de forma objetiva para alcançar a satisfação.

“Conceito de motivação tem sido utilizado com diferentes sentidos. De um modo genérico, motivo é a força ou impulso que leva a pessoa a agir de determinada maneira, isto é, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso á ação pode ser provocado por um estímulo externo provindo do ambiente ou pode se gerado internamente nos processos mentais do individuo através da influência do líder.” (CHIAVENATO, 2016).

No trecho acima, Chiavenato vem trazer o conceito de que a motivação e utilizada diariamente, trazendo um retrato de que conforme for à realidade na organização a motivação tende a aumentar ou diminuir, isso acontece devido à situação e realidade de cada pessoa.

"Motivação é ter um motivo para fazer determinada tarefa, agir com algum propósito ou razão. Ser feliz ou estar feliz no período de execução da tarefa, auxiliado por fatores externos, mas principalmente pelos internos. O sentir-se bem num ambiente holístico, ambientar pessoas e manter-se em paz e harmonia, com a soma dos diversos papéis que encaramos neste teatro da vida chamado "sociedade", resulta em uma parcialidade única e que requer cuidados e atenção." (KLAVA, 2010).

Ao compreender sobre os conceitos da motivação, sobre o seu surgimento e quais os motivos trazem a motivação. É importante colocar o exemplo do policial na organização, especificamente a do Estado de Goiás, sua motivação vem primeiramente da pessoa humana, dos seus valores, em seguida vem o amor à profissão, o conhecimento da lei e colocar em prática, ter voz ativa, ter coerência no que está fazendo e falando.

É importante se atentar que onde tem a motivação no decorrer do caminho pode ocorrer à desmotivação, seja na falta de reconhecimento profissional, falta de

apoio do governo, falta de treinamento, falta de efetivo ou em alguma outra divergência que possa acontecer no processo da motivação.

2.6 Reconhecimentos Profissionais

O reconhecimento profissional é muito importante para um bom desempenho das pessoas na organização, se tornando um mecanismo que impulsiona para a motivação, fazendo com que as pessoas se tornem: produtivos, ágeis na sua tomada de decisão, criativos e confiantes.

“Um funcionário motivado é feliz em seu trabalho. Existem muitas alternativas que podem motivar um colaborador, sendo o reconhecimento profissional uma das mais importantes e eficazes. O reconhecimento profissional é importante no ambiente de trabalho e contribui positivamente com a produtividade assim como contribui com o clima organizacional.” (MARQUES, 2017).

Para se trabalhar o reconhecimento profissional é importante compreender que a motivação deve fazer parte da organização, saber valorizar as pessoas, levando elas ao bom desempenho. Procurando ter uma visão e foco social, tornado assim uma das ferramentas no meio organizacional e social.

Sendo assim, para Barbieri (2013, p. 13) “a ação do mundo social sobre o indivíduo é constante e se estende ao longo de toda a sua vida.” Na mesma página, ele ainda cita que “o ser humano é um ser social [...]”.

Neste sentido, destaca que:

“[...] reconhecimento profissional é notadamente um fator motivacional no trabalho, ainda mais quando as âncoras de carreira do colaborador estão baseadas no reconhecimento de suas competências. Se, por exemplo, o objetivo é alcançar promoção e status por meio dos conhecimentos técnicos, funcionais ou administrativos, será considerado essencial ao profissional obter o reconhecimento por isso.” (Gomes, 2015).

Para a realidade policial não basta apenas ter amor à profissão, ter motivação pessoal, se não tem a valorização da organização, para poder conseguir cumprir e fazer cumprir a lei.

O reconhecimento também serve para atrair a atenção e interesses dos agentes nas suas ações.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente artigo será a pesquisa bibliográfica, elaboração de questionários e investigação empírica. Sendo uma das ferramentas de auxílio para a compreensão sobre o tema gestão de pessoas na organização policial, visando à motivação dos soldados do 33º BPM da Cidade Ocidental.

A pesquisa bibliográfica oferecerá meios que irá auxiliar na base da definição e conhecimento do tema proposto. A elaboração de questionários servirá para obter visão e compreensão da motivação e servindo também para obter o conhecimento sobre os soldados do 33º BPM da Cidade Ocidental e seus conceitos motivacionais. Os questionários serão entregues para os soldados formados e soldados alunos/em formação, podendo a pessoa se identificar ou não, ou seja, poderá optar pelo anonimato e a investigação empírica será o complemento, sendo baseada na experiência e observação da realidade.

Analizando essas questões, e obtendo os dados sobre as necessidades da motivação para se trabalhar na organização, e compreendendo que a motivação é indispensável para manter no foco, os dados serão demonstrados graficamente e também sendo descrito através de texto.

Ao fazer a análise poderá obter uma maior compreensão sobre a motivação e o interesse social. Seguindo esse entendimento de acordo com a Nobre (2017, p.45) “Uma vez que a motivação é intrínseca, o ambiente pode apenas estimular o sujeito a fim de que sua motivação lhe seja despertada, ou seja, movimentos internos, psíquicos podem agir levando o sujeito à realização de determinada ação.”.

Sabendo disso, obtém a compreensão de que a motivação vem da força interna, que depende do próprio indivíduo que procura obter a superação no seu dia a dia.

Nobre (2017, p. 47) descreve “no mundo [...] tendemos a realizar melhor aquilo que está no plano de nossa percepção e que, ao apreender do ambiente, trazem satisfação.”.

Vale ressaltar que não basta ter uma motivação interna e pessoal, se o ambiente externo não colaborar para o desenvolvimento da motivação e sua permanência contínua.

Para obter a permanência da motivação o líder deve contribuir direta e indiretamente, seja seguindo as regras do livro de ouro de Carnegie (2018):

“[...] 22. Comece com um elogio e uma apreciação sincera. 23. Chame à atenção dos erros das pessoas de uma maneira indireta. 24. Fale sobre os seus erros, antes de criticar os das outras pessoas. 25. Faça perguntas em vez de dar ordens diretas. 26. Permita que a outra pessoa salve o seu prestígio. 27. Elogie o menor progresso e elogie cada progresso. Seja “sincero na sua apreciação e pródigo no seu elogio.” 28. Proporcione à outra pessoa uma boa reputação para ela zelar. 29. Empregue o incentivo. Torne o erro mais fácil de ser corrigido. 30. Faça a outra pessoa sentir-se feliz realizando aquilo que você sugere [...]”.

Deste modo, é possível compreender que os aspectos da relação motivacional vêm da pessoa e do líder da organização, fazendo levar a pessoa chegar ao objetivo e obter o equilíbrio pessoal e da motivação.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados obtidos com o estudo, investigação empírica, elaboração e aplicação de questionários, que foi realizado através da pesquisa de campo realizada no 33º Batalhão.

Esta pesquisa foi realizada com os soldados formados e em formação da polícia militar que trabalham/atuam no 33º BPM da Cidade Ocidental, Jardim ABC, Povoado Mesquita e Jardim Edite.

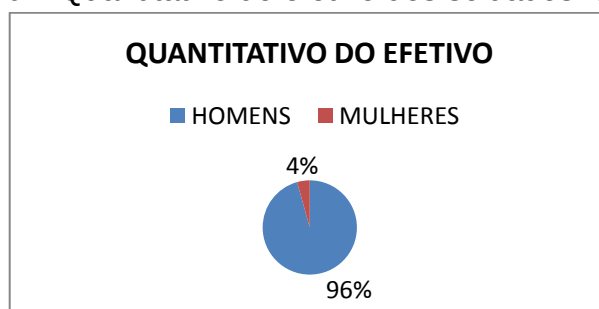
O 33º BPM possui atualmente um efetivo de 69 (sessenta e nove) policiais militares entre eles uma média de 14 (quatorze) soldados formados e 32 (trinta e dois) soldados/alunos em formação. Participou do estudo respondendo os questionários de forma voluntária os soldados formados e em formação, obtendo a participação de 03 (três) soldados formados e 11 (onze) optaram por não responder, por questão de indisponibilidade de tempo e outros fatores, em relação aos soldados em formação 31 (trinta e um) responderam ao questionário.

A entrega dos questionários e pesquisa em campo ocorreu no período entre o dia 09 de abril de 2018 a 30 de abril de 2018. Os resultados/respostas dos questionários foram adquiridos de forma individual, ou seja, foram impressos e entregues individualmente, o público alvo da pesquisa foi especificamente os soldados formados e os soldados em formação.

Em relação à identificação sendo ela opcional, entre os soldados formados 02 (dois) optaram por se identificar e 01 (um) a não identificação. Já os soldados em formação 15 (quinze) optaram por se identificar e 16 (dezesesseis) pela não identificação.

Com base na pesquisa em campo, segue logo abaixo a organização gráfica do efetivo e soldados em formação:

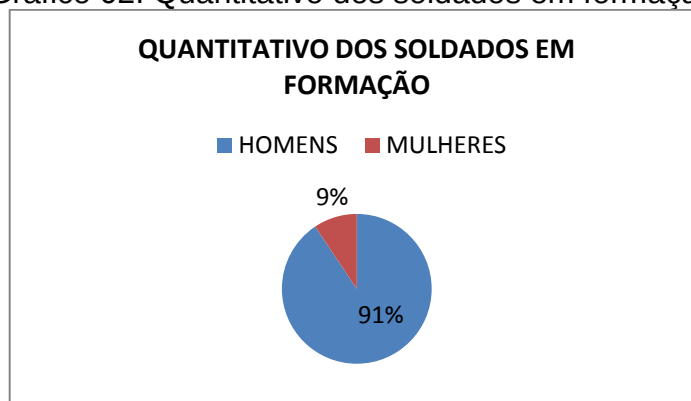
Gráfico 01: Quantitativo do efetivo dos soldados formados.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Conforme pesquisa e demonstrado no gráfico 01, foi constatado que no total de 69 (sessenta e nove) do efetivo, em porcentagem são 96% de homens e 4% de mulheres.

Gráfico 02: Quantitativo dos soldados em formação.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Em relação aos soldados em formação, conforme demonstrado no gráfico 02 foi constatado que 91% de homens e 9% de mulheres.

Com base do conhecimento do efetivo, dos soldados formados e em formação, foram entregue os questionários aos soldados formados e em formação, ou seja, aos que aceitaram responder de forma voluntaria. Na identificação 02 (dois)

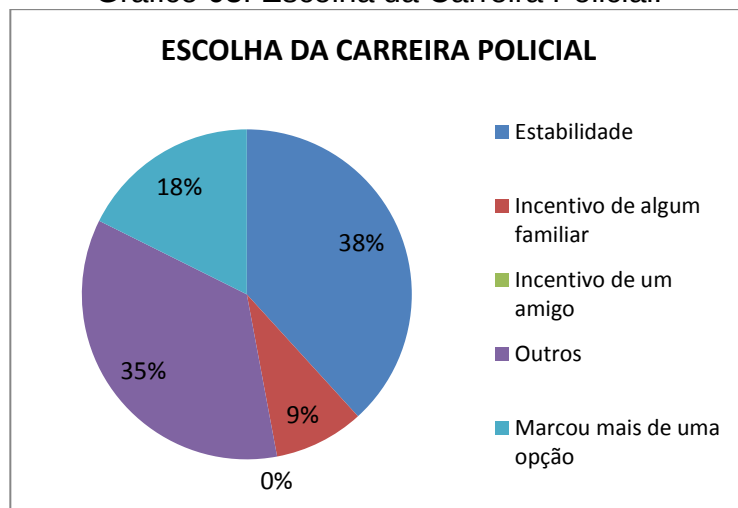
soldados em formação se identificaram e 01 (um) optou por não se identificar, já os soldados em formação 15 (quinze) se identificaram e 16 (dezesesseis) optaram por não se identificar.

Transcrito a identificação, prosseguem respondendo aos questionários de forma descrita.

Na pesquisa foi verificado que o maior motivo que leva a escolha da carreira policial é a estabilidade em 38% o menor motivo e o incentivo de algum familiar em 9%. A questão da estabilidade associa muito em uma das motivações para a escolha da carreira policial, levando os profissionais pensar na estabilidade no reconhecimento e entre outros fatores, essa motivação também pode ser um ponto negativo, pois ao se pensar somente em estabilidade se esquece do profissionalismo e na real importância da profissão, deve tomar cuidado ao se pensar na estabilidade financeira, pois ela pode vir com grande responsabilidade.

Representação gráfica da questão 01, do resultado obtido sobre o questionamento da escolha a carreira policial:

Gráfico 03: Escolha da Carreira Policial.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

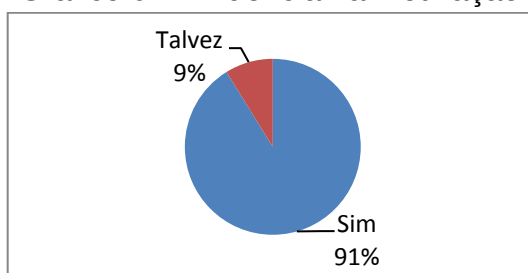
De acordo com a pesquisa, 76% dos policiais soldados estão totalmente satisfeitos com a carreira policial e 24% insatisfeitos. Assim 79% consideram a capacitação profissional/treinamento do policial ótimo/excelente e 21% consideram ruim/boa. Considerando a questão do profissionalismo, trabalho em equipe, ambiente familiar, satisfação na carreira somam para os colaboradores estejam motivados no exercício da profissão, levando em consideração a necessidade continua de investir

na estrutura, em ferramenta de trabalho e disponibilidade de recursos para atuação do policial militar.

Com referência a desmotivação, foi constatado que em 91% disseram que ela pode influenciar na produtividade e no trabalho do policial e 9% responderam que talvez possa influenciar.

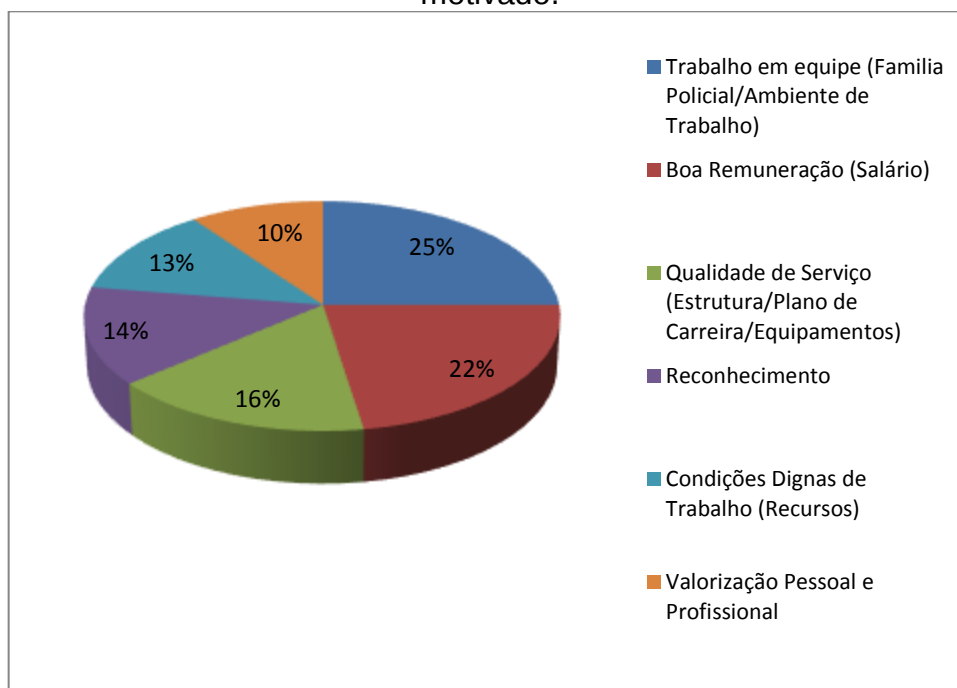
Conforme gráfico abaixo:

Gráfico 04: Influência na Motivação.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

Gráfico 05: Descrição das respostas/informação mais citadas. O que faz ficar motivado.



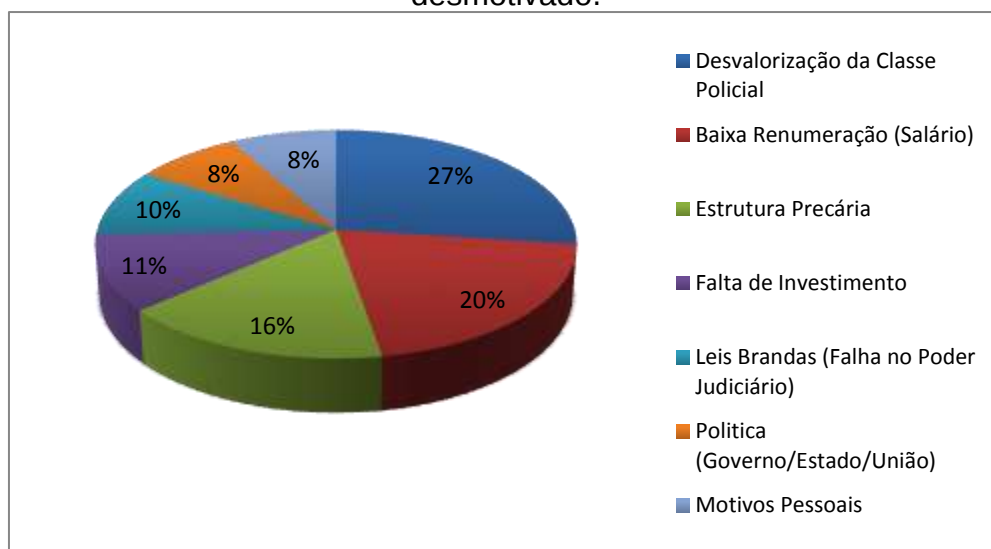
Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

No gráfico 05, demonstra graficamente a questão 06 foi solicitado que os descrevessem o motivo que leva a motivação. Nessa questão houve grande variedade de respostas, por esse motivo foram informados/descritos as mais citadas com seguinte resultado: 25% responderam “trabalho em equipe”, 22% responderam

“Boa renumeração”, 16% responderam “qualidade de serviço”, 14% responderam “reconhecimento”, 13% responderam “condições dignas de trabalho” e 10% responderam “valorização pessoal e profissional”.

Diante dessas informações que os fatores motivacionais levam ao profissional a satisfação e influencia positivamente ao trabalho. Esses são os fatores do comportamento humano, é fazer uma pessoa feliz e atuante.

Gráfico 06: Descrição das respostas/informação mais citadas. O que faz ficar desmotivado.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2018.

No gráfico 06, demonstra graficamente a questão 07, onde foi solicitado que os respondentes descrevessem o que levavam a ficar desmotivados. De igual forma nesse quesito também houve grande variedade de respostas, por esse motivo foram apresentadas graficamente apenas as informações mais citadas com o seguinte resultado: 27% responderam “desvalorização da classe policial”, 20% responderam “baixa renumeração”, 16% responderam “estrutura precária”, 11% responderam “falta de investimento”, 10% responderam “leis brandas” e 8% responderam “política e motivos pessoais”.

Diante das questões acima, observa-se que as questões desmotivadoras se relacionam com o cotidiano de trabalho, as condições físicas e estruturais, a desvalorização funcional, o governo. É de extrema importância o comando encontrar recursos, saber organizar e controlar, pois a desmotivação é um prejuízo pessoal, profissional e social.

Por fim, nas demais questões foram observadas que para ser um profissional atuante deve investir nele, dando apoio, sabendo trabalhar em equipe, sendo ético, tendo respeito pelo colega de trabalho, na sociedade, além de tudo tendo um comprometimento verdadeiro. Lembrando que a família também pode influenciar e ajudar na profissão dando apoio moral e psicológico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo estudar a motivação dos soldados da 33ª BPM da Cidade Ocidental, verificando e convivendo com a realidade e cotidiano, obteve o conhecimento e compreensão sobre o conceito do tema proposto, que foca na motivação.

A motivação é uma ferramenta e conceito importante para existência humana, ou seja, sendo algo importante que nasce da pessoa, do desejo de ter algo, de seguir a profissão escolhida. Que também vem da organização, do local de trabalho, da convivência em equipe, em família, em sociedade e entre outros fatores, seja pessoal ou organizacional.

Com a pesquisa de questionários foi verificado que os soldados formados e em formação do 33º BPM da Cidade Ocidental, almejam um crescimento profissional na área escolhida.

Foi demonstrado que os soldados formados e em formação, todos tem um desejo de ascensão, isto é, de crescimento pessoal, profissional, de ter o dever cumprido, de ter estabilidade, de fazer a diferença na sociedade.

Portanto, vale ressaltar que os seres humanos esta em constante mudança e adaptação, esperam que ofereçam oportunidades e tarefas que sigam o preceito de melhoria. Na mudança diária deve trabalhar a motivação, para o desafio não se torna desmotivação.

Perante isso, para evitar a desmotivação é importante investir no método motivacional dentro da organização e principalmente a motivação pessoal e profissional.

O ponto a ser trabalhando para evitar a desmotivação e aumenta a motivação, são os investimentos: na qualidade de vida no trabalho, nas ferramentas de trabalho, no treinamento, na valorização profissional dos colaboradores e entre outros fatores

que auxilia na motivação. Sendo algo, de suma importância, pois investindo obtém um retorno positivo, ou seja, pessoas motivadas trabalham melhor e tem um ótimo desempenho.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: A aprendizagem da liderança e inovação**/ Ugo Franco Barbieri. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2013;

CARNEGIE, Dale (2018). **Livro de Ouro**. [PDF file] Disponível em: <http://dalecarnegie.com.br/assets/449/7/Goldenbook_pr1.PDF>. Acesso no dia 11 de Janeiro de 2018;

CHIAVENATO, Idalberto, 1929. **Fundamentos de administração: planejamento, organização, direção e controle para incrementar competitividade e sustentabilidades**/ Idalberto Chiavenato. -1. ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2016. Google Books, 2017. Web, publicado em 05 de Outubro de 2017;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**/ Idalberto Chiavenato. -3. ed.-Rio de Janeiro: Elsevier, 2008;

COMO AUMENTAR A MOTIVAÇÃO? Site A mente é maravilhosa. Publicado em 22 de Outubro de 2015 em Psicologia. Disponível em: <<https://amenteemaravilhosa.com.br/como-aumentar-a-motivacao>>. Acesso no dia 06 de Novembro de 2017;

FERREIRA, Marcio. **Segurança Pública em Goiás. História da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO)**. Publicado na quarta – feira, 29 de Abril de 2015. Disponível em: <<http://segurancaemfocogo.blogspot.com.br/search/label/Hist%C3%B3rico%20PMGO>>. Acesso dia 25 de Novembro de 2017;

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**/ Antônio Carlos Gil. - 1. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007;

GOIS, George da Silva. Artigo publicado em 18 de Agosto de 2011. **Motivação: uma análise do comportamento do indivíduo dentro das organizações**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/motivacao-uma-analise-do->

comportamento-do-individuo-dentro-das-organizacoes/57558/>. Acesso dia 25 de Novembro de 2017;

GOMES, Elias. Artigo publicado em 02 de Setembro de 2015. **O reconhecimento profissional como fator motivacional no trabalho.** Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-reconhecimento-profissional-como-fator-motivacional-no-trabalho/>>. Acesso dia 26 de Novembro de 2017;

HEATH, Michael. **Série segredos profissionais: Segredos de gestão/** Michael Heath [versão brasileira da editora]. - 1. ed. – São Paulo, SP: Editora Fundamento Educacional Ltda., 2014;

HISTÓRIA DA PM. Site PM GO. Disponível em: <<http://www.pm.go.gov.br/2017/pmgoSubpg.php?id=1&lk=1>>. Acesso dia 25 de Novembro de 2017;

JÚNIOR, Celso Moreira Ferro. **O raciocínio da organização policial.** Publicado na quarta – feira, 26 de maio de 2010. Disponível em: <<http://gestaopolicial.blogspot.com.br/2010/05/o-raciocinio-da-organizacao-policial.html>>. Acesso dia 03 de Novembro de 2017;

KLAVA, Verônica. **Motivação empresarial - o desafio do século XXI.** Artigo publicado em: 08 de Outubro de 2010. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/motivacao-empresarial-o-desafio-do-seculo-xxi/48844/>>. Acesso dia 26 de Novembro de 2017;

MARQUES, José Roberto. **Como o reconhecimento profissional é importante para motivação dos colaboradores.** Postado em 07 de Junho de 2017. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/reconhecimento-motivacao-profissional/>>. Acesso em 26 de Novembro de 2017;

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru, 1947 – **Introdução à administração/** Antonio Cesar Amaru Maximiano. – 4. ed. rev. E ampl. – São Paulo: Atlas, 1995;

MOTIVAÇÃO. Site Dicionário Online de Português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/motivacao/>>. Acesso dia 23 de Novembro de 2017;

NOBRE, Thalita Lacerda. **Motivação: os desafios da gestão de recursos humanos na atualidade.**/Thalita Lacerda Nobre – 2ª edição. Curitiba Juruá, 2017;

PMGO: **Como funciona a Polícia Militar do Estado de Goiás?** Publicado por Stive, em 05 de maio de 2016. Disponível em: <<https://www.stive.com.br/4137-policia-militar-do-estado-de-goias.html>>. Acesso dia 26 de Novembro de 2017;
 Leis Goyanas de 1858 [PDF file]. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/legislacao_helio_amaral/leis_goyanas_1858.pdf>. Acesso dia 25 de Novembro de 2017.

APÊNDICE “A”

QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA EM CAMPO

A motivação dos soldados do 33º BPM da Cidade Ocidental

Pensando no trabalho e na motivação Nobre

(2017, p. 35) escreve que:

[...] O trabalho está localizado como tarefa necessária ao funcionamento psíquico humano. É a atividade laboral que organiza a civilização e transmite às pessoas o sentimento de produtividade, bem como o reconhecimento perante os outros.

Seguindo esse pensamento. Responda, por favor, às questões a seguir.
 Conto com sua colaboração.

Endereço de e-mail: * _____

Nome: * _____

Idade: * _____

Soldado aluno em formação ()

Soldado/ Policial formado ()

1. O que te levou a escolher a carreira policial?

() Estabilidade

() Incentivo de algum familiar

() Incentivo de um amigo

() Outros. Informe o que te influenciou na escolha da carreira policial

2. Considerando a escala abaixo, qual a probabilidade de satisfação referente à carreira policial? (0 = totalmente insatisfeito, 10 = totalmente satisfeito)

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10

3. De 0 a 10. Qual nota você daria referente ao nível de capacitação profissional/treinamento policial?

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10

4. Na sua opinião, a desmotivação/motivação influencia na atuação do policial?

() Sim () Não () Talvez () Não sei

5. Você acredita que a motivação pode influenciar na produtividade e no trabalho do policial?

() Sim () Não () Talvez () Não sei

6. Descreva abaixo o que te faz ficar motivado.

7. Descreva abaixo o que te faz ficar desmotivado, e os motivos dessa desmotivação.

8. Com relação à profissão escolhida dentro de sua família, como você avalia o reconhecimento profissional? Em sua família.

Totalmente insatisfeito

Totalmente satisfeito

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5

() 6 () 7 () 8 () 9 () 10

9. Na sua opinião, qual grau de associação das palavras abaixo para os soldatos do 33º BPM da Cidade Ocidental.

a) Respeito () 1 () 2 () 3 () 4 () 5

- b) Ética ()1 ()2 ()3 ()4 ()5
 c) Inovação ()1 ()2 ()3 ()4 ()5
 d) Trabalho em equipe ()1 ()2 ()3 ()4 ()5
 e) Motivação ()1 ()2 ()3 ()4 ()5
 f) Comprometimento ()1 ()2 ()3 ()4 ()5

10. Na sua opinião, o trabalho em equipe é importante para o bom desempenho do policial em uma ocorrência?

() Sim () Não () Não sei

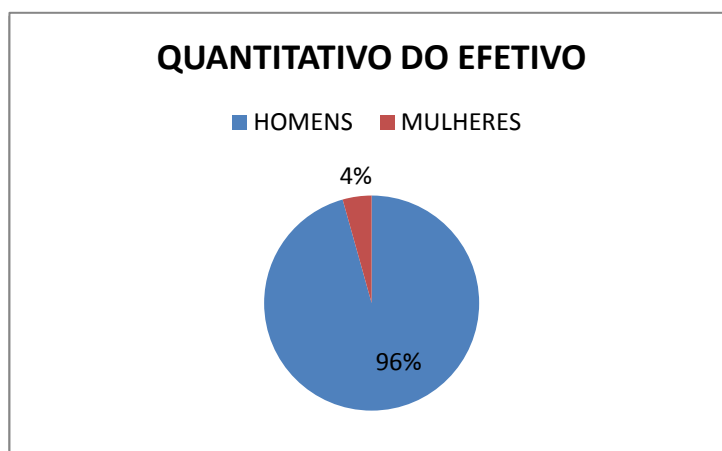
APÊNDICE “B”

RESULTADO DA PESQUISA EM CAMPO E APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS AOS SOLDADOS DO 33º BPM DA CIDADE OCIDENTAL

**GESTÃO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO POLICIAL
FOCO: VISANDO A MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS DO 33º BPM DA
CIDADE OCIDENTAL**

QUANTITATIVO EFETIVO DO 33º BPM DA CIDADE OCIDENTAL

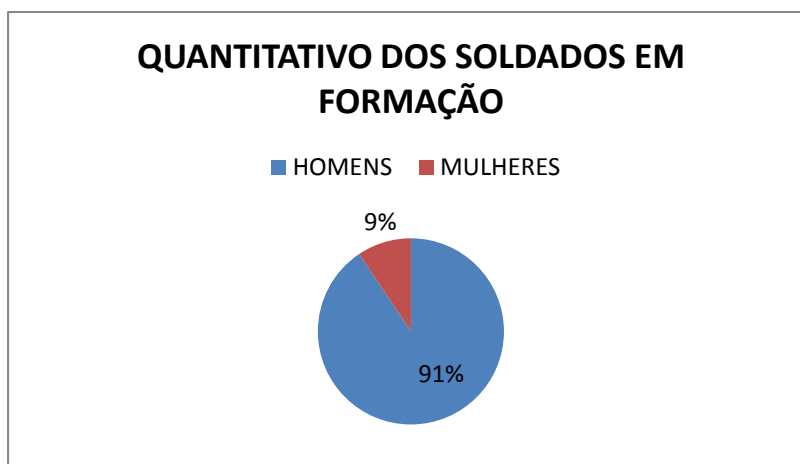
HOMENS	66
MULHERES	3
TOTAL	69



SOLDADOS ALUNOS EM FORMAÇÃO

HOMENS	29
--------	----

MULHERES	3
TOTAL	32



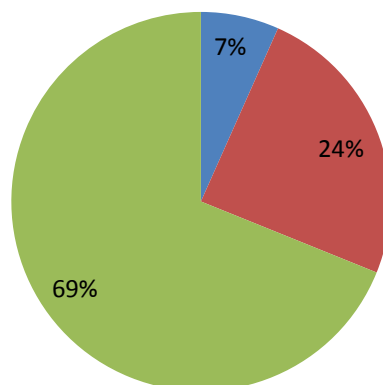
**PESQUISA EM CAMPO E APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS
AOS SOLDADOS DO 33º BPM DA CIDADE OCIDENTAL
SOLDADOS PARTICIPANTES E NÃO PARTICIPANTES**

QUANTITATIVO	QUATIDADE
Soldados formados que responderam ao questionário	3
Soldados formados que não responderam ao questionário	11
Soldados em formação	31
TOTAL	45



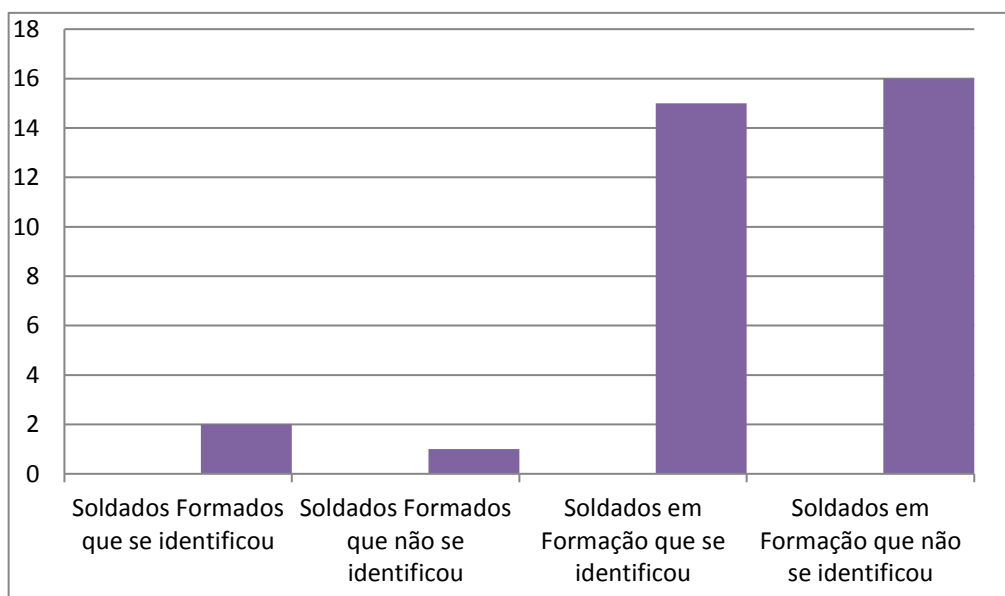
QUANTITATIVO EM RELAÇÃO AO QUESTIONÁRIO %

- Soldados formados que responderam ao questionário
- Soldados formados que não responderam ao questionário
- Soldados em formação



IDENTIFICAÇÃO NOS QUESTIONÁRIOS

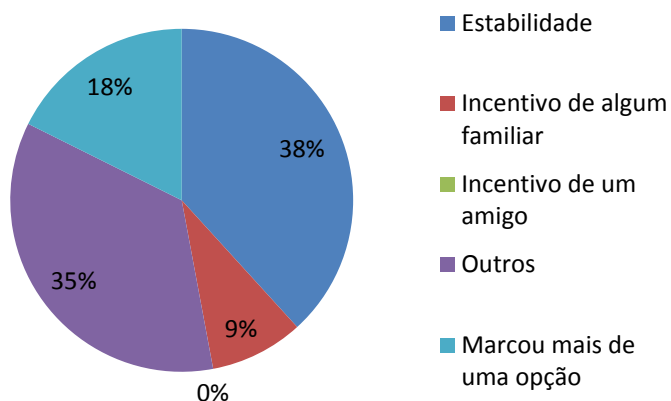
	TOTAL
Soldados Formados que se identificou	2
Soldados Formados que não se identificou	1
Soldados em Formação que se identificou	15
Soldados em Formação que não se identificou	16



Questão 01:

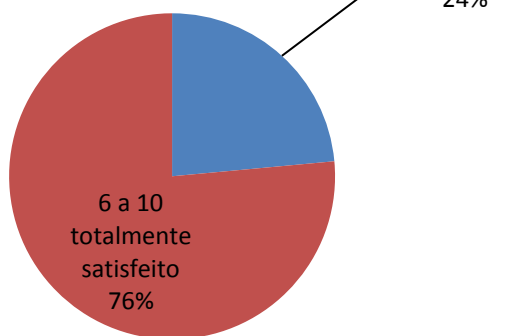
ESCOLHA DA CARREIRA POLICIAL	TOTAL
Estabilidade	13
Incentivo de algum familiar	3
Incentivo de um amigo	0
Outros	12
Marcou mais de uma opção	6
Total de Respostas	<u>34</u>

**ESCOLHA DA CARREIRA
POLICIAL**

**Questão 02:**

GRAU DE SATISFAÇÃO	TOTAL
0 a 5 totalmente insatisfeitos	8
6 a 10 totalmente satisfeitos	26
Total de Respostas	<u>34</u>

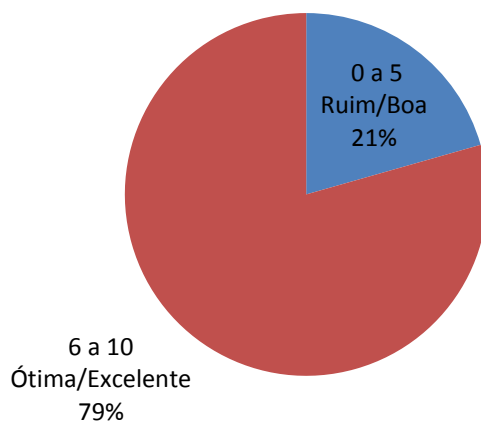
GRAU DE SATISFAÇÃO



Questão 03: Grau de satisfação.

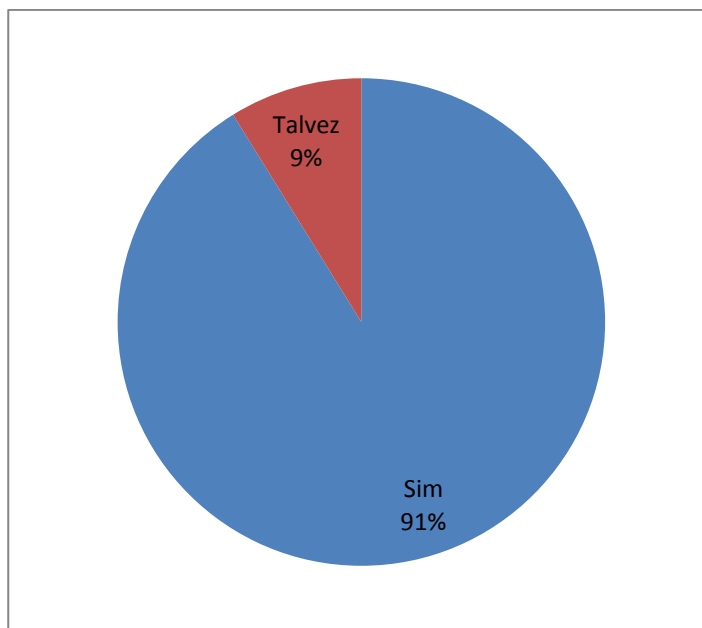
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL/TREINAMENTO POLICIAL	TOTAL
0 a 5 Ruim/Boa	7
6 a 10 Ótima/Excelente	27
Total das Respostas	34

GRAU DE SATISFAÇÃO



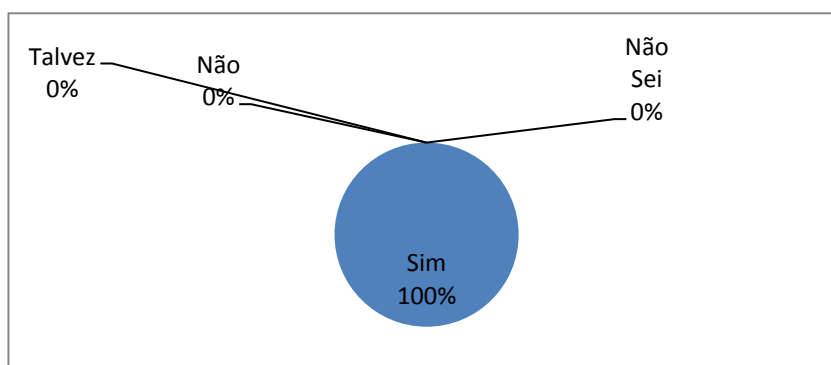
Questão 04:

DESMOTIVAÇÃO INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO E ATUAÇÃO DO POLICIAL?	TOTAL
Sim	31
Talvez	3
Total das Respostas	34

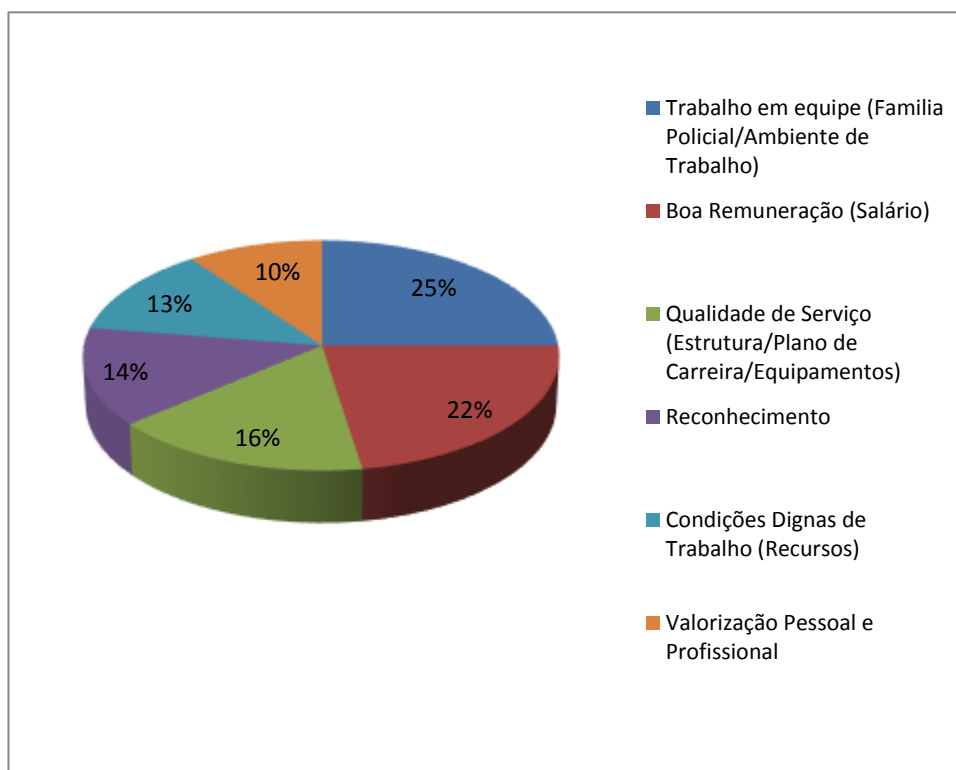


Questão 05:

MOTIVAÇÃO INFLUÊNCIA NA PRODUTIVIDADE E NO TRABALHO DO POLICIAL	TOTAL
Sim	34
Não	0
Talvez	0
Não Sei	0
Total de Respostas	34

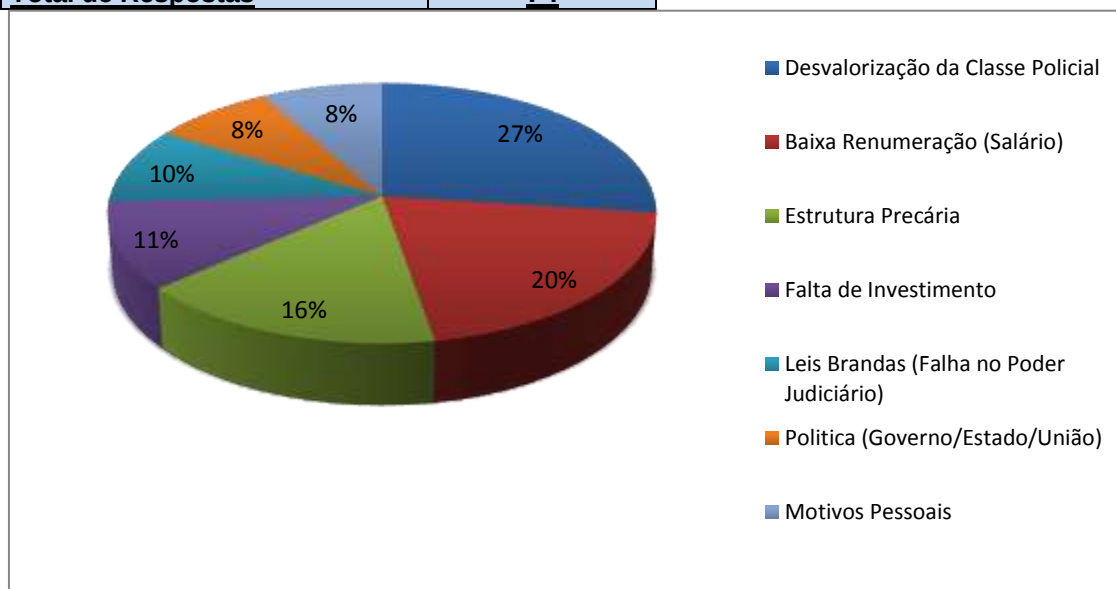


Questão 06: Descrição das respostas/informação mais citadas



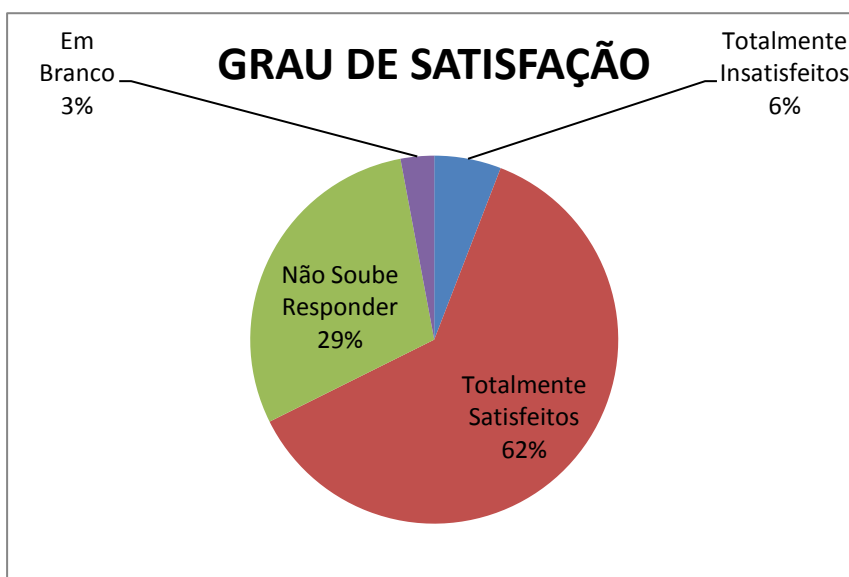
Questão 07: Descrição das respostas/informação mais citadas.

O QUE FAZ FICAR DESMOTIVADO	TOTAL
Desvalorização da Classe Policial	20
Baixa Renumeração (Salário)	15
Estrutura Precária	12
Falta de Investimento	8
Leis Brandas (Falha no Poder Judiciário)	7
Politica (Governo/Estado/União)	6
Motivos Pessoais	6
Total de Respostas	74



Questão 08: Com relação à profissão, grau/avaliação com relação ao reconhecimento profissional na família.

GRAU DE SATISFAÇÃO	TOTAL
Totalmente Insatisfeitos	2
Totalmente Satisfeitos	21
Não Soube Responder	10
Em Branco	1
Total de Respostas	34



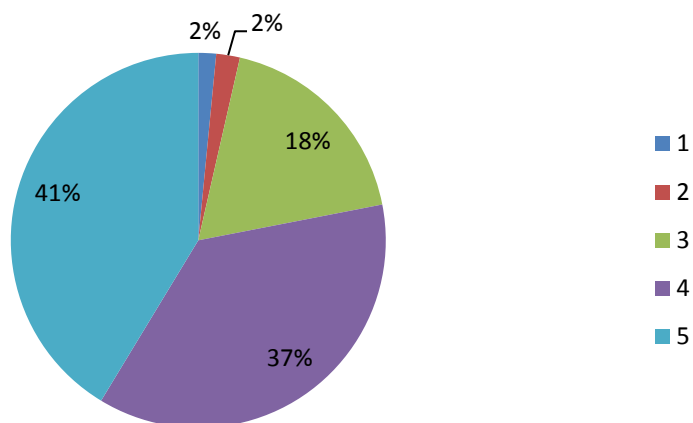
Questão 09:

Grau de associação/satisfação das palavras para os soldados do 33º BPM da Cidade Ocidental

	1	2	3	4	5
a) Respeito			2	15	16
b) Ética	1		3	13	17
c) Inovação	2	4	10	8	9
d) Trabalho em Equipe			6	14	14
e) Motivação			12	11	7
f) Comprometimento			3	11	18
TOTAL	3	4	36	72	81

Obs.: Uma pessoa optou por não responder a questão 09.

GRAU DE ASSOCIAÇÃO/SATISFAÇÃO



Questão 10:

O trabalho em equipe é importante para o bom desempenho do Policial em uma ocorrência?

	TOTAL
Sim	33
Não	0
Não sei	0
Em Branco	1
Total de Respostas	34

