



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA
SUPERINTENDÊNCIA DA ACADEMIA ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS DE SEGURANÇA
PÚBLICA – CAESP 2017**

EDSON FERREIRA MOURA

**FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS
MILITARES DO 16º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS**

**GOIÂNIA
2017**

EDSON FERREIRA MOURA

Artigo científico apresentado ao CAESP/2017, da Secretaria de Segurança Pública e Administração Penitenciária, em cooperação técnica com a Universidade Estadual de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Altos Estudos de Segurança Pública.

Orientadora: Prof^a. Me. Nélia Cristina Pinheiro Finotti.

Data da Aprovação: ____/____/____

Prof^a. Me. Nélia Cristina Pinheiro Finotti

Prof. Me. Júlio Alejandro Quezada Jelvez

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Edson Ferreira Moura¹

RESUMO

O artigo com o tema “Fatores geradores da motivação/desmotivação dos policiais militares do 16º batalhão da Polícia Militar de Goiás”, nesse contexto, o estudo objetiva verificar e identificar se há desmotivação entre os policiais militares que compõem os quadros da Unidade Policial Militar, se confirmada essa hipótese investigar as causas que desmotivam esses profissionais de segurança pública visando subsidiar o comando dessas informações para que possa tomar decisões no sentido de neutralizar as causas que desmotivam seu efetivo e conseqüentemente apresentar melhoria na produtividade e nos resultados desses colaboradores para oferecer produto de melhor qualidade à comunidade assistida. O 16º Batalhão de Polícia Militar-16º BPM, denominado “Batalhão Itiquira” é uma Unidade Operacional tem sua sede estabelecida na cidade de Formosa-Goiás, possui subordinação administrativa ao comando do 11º Comando Regional de Polícia Militar. Sua área de atuação compreende, além da cidade sede, os municípios de Cabeceiras, Flores de Goiás e Vila Boa. O Batalhão está subdividido administrativa e operacionalmente da seguinte forma: Comando, 1ª Companhia operacional; 2ª Companhia operacional; 3ª Companhia operacional especializada (Companhia de Patrulhamento Tático-CPT); Centro de Operações da Polícia Militar – Copom; Agência Local de Inteligência e Serviço Administrativo. O efetivo atual de policiais militares do Batalhão é superior a duzentos (200) profissionais. Como metodologia para a realização deste estudo, será utilizada a pesquisa bibliográfica descritiva, quantitativa e estudo de caso para a coleta de dados de forma que possa ser alcançado o objetivo, que será realizada por meio da aplicação de um instrumento de pesquisa composto por questões objetivas e subjetivas aos profissionais militares que atuam nas subunidades operacionais citadas. A motivação de pessoal em qualquer unidade institucional é de suma importância, sejam elas públicas ou privadas, de forma que possam utilizar toda a sua capacidade laboral em prol de cumprir os objetivos proposto pela instituição.

Palavras-chave: Batalhão de Polícia. Desmotivação. Motivação. Policiais Militares.

ABSTRACT

The article with the theme "Factors that generate motivation / demotivation of the military police of the 16th Battalion of the Military Police of Goiás", in this context, the goal of this study is to verify and identify if there is demotivation among the military police that compose the Military Police Unit, and in case of confirmation of this hypothesis, to investigate the causes that discourage these public security professionals in order to subsidize the control of this information so that it can take decisions in order to neutralize the causes that discourage its staff and consequently

¹Aluno do Curso de Altos Estudos em Segurança Pública, Tenente Coronel PM, Graduado em Direito.

to present improvement in the productivity and the results of these collaborators to offer product of best quality to the assisted community. The 16th Military Police Battalion-16th (BPM), called "Itiquira Battalion" is an Operational Unit whose headquarters are located in the city of Formosa – Goiás, has administrative subordination to the command of the 11th Regional Military Police Command. Its area of activity comprises, besides the host city, the municipalities of Cabeceiras, Flores de Goiás and Vila Boa. The Battalion is subdivided administratively and operationally as follows: Command, 1st Operational Company; 2nd Operational Company; 3rd specialized operating company (Tactical Patrol Company-CPT); Operations Center of the Military Police - Copom; Local Intelligence Agency and Administrative Service. The actual number of military police in the Battalion is more than two hundred (200) professionals. As a methodology for the accomplishment of this study, descriptive, quantitative bibliographic research and case study will be used to collect data in a way that can be reached the goal, which will be accomplished through the application of a research instrument composed of objective and subjective questions to the military professionals who work in the mentioned operational subunits. The motivation of personnel in any institutional unit is of great importance, whether public or private, so that they can use all their labor capacity in order to fulfill the goals proposed by the institution.

Keywords: Police Battalion. Demotivation. Motivation. Military Police.

INTRODUÇÃO

A motivação é um tema de muita complexidade, sendo objeto de estudo há muitas décadas e por vários autores, em sua maioria por profissionais no campo da psicologia. Nos dias atuais com a competitividade cada vez mais acirrada em todas as áreas é importante que os profissionais estejam motivados para exercerem suas atividades e apresentar melhores resultados, conforme destaca Gil (2011, p. 201) “a motivação pode ser entendida como principal combustível para a produtividade da empresa”.

As organizações acreditam que é possível manter a motivação de seus colaboradores por meio de prêmios e incentivos financeiros. Porém a motivação tem origem nos fatores internos ou intrínsecos de cada indivíduo e pouco são os fatores externos ou extrínsecos. Não existe fórmula pré-estabelecida que ofereça formas de motivar pessoas. A organização pode motivar seus colaboradores e sua eficácia depende dos estímulos oferecidos para que seja desenvolvida a motivação que cada um traz dentro de si próprio.

Nos órgãos públicos não existe competitividade de mercado como é encontrada nas empresas privadas, contudo existe a necessidade de apresentar resultados satisfatórios aos seus clientes e o fenômeno motivação do trabalhador, seja ele funcionário público ou não, é fator importantíssimo para a obtenção da melhoria na produtividade individual e coletiva. Esse fenômeno motivacional também causa preocupação aos dirigentes do setor público.

O trabalho teve como objetivo verificar a existência ou não da desmotivação dos policiais militares do 16º Batalhão de Polícia Militar do Estado de Goiás, identificando quais os motivos ou causas que levam a essa desmotivação. E ainda como foco da pesquisa analisou e apontou os motivos encontrados para a desmotivação, ao comando da Unidade, para que este adote medidas que entender necessárias, bem como sugerir mudança de postura organizacional para mitigar o fenômeno da desmotivação.

Com fins sociais, o assunto tratado no estudo se justifica pelo fato de que, os policiais militares fazem parte de uma importante categoria de profissionais da segurança pública e são responsáveis pela manutenção da ordem pública através do policiamento ostensivo/preventivo. Nesse sentido, ter o conhecimento das condições em que estes profissionais se encontram para o exercício de suas

funções é de interesse da coletividade, uma vez que, o resultado de seu trabalho atinge diretamente a qualidade de vida de toda comunidade assistida pelo 16º BPM.

No campo da ciência justifica-se o estudo pela importância em identificar os princípios da desmotivação entre o público da pesquisa e suas causas, no sentido de subsidiar o comando da Unidade na tomada decisão e elaboração de estratégias, com o intuito de reduzir os agentes causadores dessa situação, prevenindo resultados danosos tanto para o bem-estar do policial militar quanto para a comunidade atendida por esses profissionais.

Neste contexto, questionou-se então: A ação por parte da administração poderia apresentar resultados que influenciam na evolução da motivação dos policiais militares e sua consequente melhora na apresentação de resultados e como as condições do meio ambiente vivido por eles podem influenciar essa desmotivação?

Observa-se de forma empírica que, os policiais militares do 16º BPM apresentam tendência a desmotivação funcional, devido ao baixo resultado apresentado nas atividades laborais cotidianas, reativas e proativas, diante de informações obtidas por meio da observação diária, pois mesmo com a realização de reuniões, orientações e cobranças não foi possível notar mudanças no desempenho individual e/ou coletivo.

1 UMA BREVE REFLEXÃO SOBRE MOTIVAÇÃO

Como o material humano é de suma importância para a obtenção do resultado desejado por qualquer instituição, o relacionamento interpessoal, a satisfação e a motivação são fatores que influenciam diretamente na convivência saudável em um ambiente de trabalho, e, é esse ambiente profícuo que propicia o alcance dos objetivos. Daí conclui-se que há necessidade premente de estudar os motivos que estão gerando a desmotivação dos policiais militares do 16º BPM visando medidas que possa corrigir ou amenizar tal situação para alcançar melhores índices.

São vários os fatores que influenciam o comportamento dos indivíduos, o que por sua vez afeta em suas atitudes, inclusive na realização de atividades em seu local de trabalho. A motivação está relacionada a fatores distintos, podendo ser eles

culturais, familiares, sociais, psicológicos e econômicos, estes que agem em conjunto tornando o comportamento dos indivíduos diferenciado.

Nos dias atuais as organizações estão passando por constantes mudanças, o que se percebe é que o comportamento humano é uma ferramenta cada vez mais utilizada para estimular desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador. Estudar sobre motivação traz como consequência a possibilidade de promover o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores na organização em que atuam, pois com os achados nos estudos realizados é possível estimular a motivação dos profissionais e consequentemente minimizarem quaisquer danos decorridos da desmotivação funcional, fator que gera custos de tempo e dinheiro, sendo, portanto importante para as empresas a manutenção e engajamento de seus funcionários nestas.

A motivação é um traço pessoal, ou seja, algumas pessoas têm e outra não, ela vem de dentro para fora, parte de cada indivíduo. Ela se baseia nas necessidades de melhoria de cada um, e aparece com o tempo. Esse estudo proporciona a identificação do que a motivação pode trazer para os indivíduos e o que ela proporciona para a população. A motivação faz com que os colaboradores reconheçam seu real valor dentro da organização, pessoas motivadas produzem mais, podendo assim conquistar mais benefícios para si e para a organização em que atuam.

Segundo Bergamini (2008, p. 01) “solicitando que especifique que tipo de problemas mais freqüentemente aflige as pessoas que trabalham, a resposta será: a falta de motivação para o trabalho”. É certo que o engajamento, a entrega, o comprometimento, o foco da equipe ou de forma individual é a garantia do sucesso de qualquer organização. No caminho inverso a existência da desmotivação dos colaboradores provoca queda na produtividade desses profissionais com o consequente prejuízo no resultado final do produto a ser entregue aos seus clientes. Destarte, torna imprescindível aos gestores ter o conhecimento da existência e do alcance da desmotivação e quais os fatores geradores desse fenômeno em sua instituição, objetivando tomada de decisões no sentido de contrapor esses fatores visando mitigar as consequências desastrosas da desmotivação.

O grande desafio das organizações no contexto atual está em conhecer o que pode motivar seu colaborador, seja individualmente ou em equipe para que dessa forma, esses indivíduos consigam aumentar diariamente a sua autoestima. Os

comportamentos são motivados de alguma forma, com a realização de objetivos podendo ter efeitos diferenciados, nas organizações as pessoas desejam ser reconhecidas pelos empregadores por sua capacidade e habilidades.

Para Harsey e Blanchard (1986), a motivação das pessoas depende da intensidade dos seus motivos. Os motivos podem ser definidos como necessidades, desejos ou impulsos oriundos do indivíduo ou dirigidos para os objetivos. A motivação é a interação entre os motivos e suas necessidades individuais.

A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso motivacional básico, e o mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, ele pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião. A conclusão é que o nível varia entre as pessoas e numa mesma pessoa através do tempo. Além das diferenças individuais, existem as variações no mesmo indivíduo em função do momento e da situação (CHIAVENATO, 1999, p. 592).

A motivação precisa ser vista de formas diferenciadas, pois as pessoas têm conceitos distintos do que seja a motivação e dos que podem ser vistos como propulsores motivacionais. Em relação à motivação no trabalho, Carvalho e Serafim (1995, p. 137) enfatizam que “O trabalho deve ser uma fonte de prazer para o indivíduo”. Assim, se compreende a importância do profissional ter sua função dentro da empresa bem definida e delimitada, assim como seus objetivos pessoais e profissionais visivelmente apresentados, colaborando para o equilíbrio de sua vida.

Qualquer executivo indagado a respeito de qual seja sua maior preocupação com relação à empresa que dirige acusará, sem dúvida ser o pessoal que trabalha na sua organização. Caso ainda se busque entrar mais a fundo no assunto, solicitando que especifique que tipo de problemas mais freqüentemente aflige as suas pessoas que trabalham, a resposta será: a falta de motivação para o trabalho (BERGAMINI, 2008, p.1).

A motivação é de caráter individual de cada pessoa, dependendo única e exclusivamente de cada ser para buscar os fatores que possa conduzir ao estágio motivacional. Na concepção de Kast e Senzweig (1970 *apud* CHIAVENATO 1995, p. 68) “De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão, a um comportamento específico”. A isso relaciona-se constantemente questionamentos em relação a capacidade de uma empresa manter seus colaboradores motivados e satisfeitos em uma linha de trabalho.

No que se refere ao processo motivacional, Maximiano (2000, p. 347)

ressalta que “os motivos internos são aqueles que surgem das próprias pessoas. Os motivos externos são aqueles criados pela situação ou ambiente em que a pessoa se encontra”. Em relação aos motivos externos, Herzberg desenvolveu uma classificação teórica sobre a influência destes no processo de desempenho humano. Essa classificação ocorreu em duas categorias, a primeira é o trabalho e a segunda são as condições de trabalho. Cientificamente, esta teoria foi denominada “teoria dos dois fatores e possui forte influência no processo de motivação de pessoas” (MAXIMIANO, 2000, p. 358).

Compreende-se que os fatores estudados por Herzberg (1959) apud Sá (2009) ressaltam a importância do processo de motivação no contexto de uma organização e no desenvolvimento funcional, observando-se que as ações a serem realizadas possuem o objetivo de atender não somente aos clientes, bem como aos colaboradores da organização, criando um clima agradável de trabalho organizacional.

Várias são as teorias que buscam explicar os pontos que motivam as pessoas no seu ambiente de trabalho ou como as pessoas motivadas trabalham satisfatoriamente dentro de uma organização.

A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso motivacional básico, e o mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, ele pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião (CHIAVENATO, 1999, p. 592).

A motivação é um fator determinante do envolvimento de colaboradores no ambiente de trabalho. São várias as críticas existentes acerca do processo de motivação nas organizações, bem como sobre a motivação como elemento de envolvimento do colaborador nos processos organizacionais. De fato, considera-se que a motivação é essencial não só para a empresa, mas também para colaboradores e clientes. Ela refere-se ao motivo que levam as pessoas a se envolverem em determinadas situações de trabalho buscando a satisfação de seus líderes como a qualidade em atender.

Em um momento histórico para a indústria em que os colaboradores começam a ser vistos por seus líderes como peças fundamentais para organização, as teorias da motivação surgiram para alavancar o sistema operacional. Em meados da década de 1950, as teorias da motivação passaram a ser estudadas com maior

frequência tendo em vista a necessidade de se compreender o que fazia com que o indivíduo se dedicasse ainda mais ao trabalho. Uma das teorias mais importante foi a de Maslow das necessidades humanas.

De acordo com Maslow (*apud* ROBBINS, 2002, p. 152), em todo ser humano há um processo hierárquico com necessidades que este determina como sendo cinco:

1. *Fisiológicas*: nesta estão incluídos alimentos fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais.
2. *Segurança*: aqui se incluem a segurança e proteção em relação a avaria corporais e psicológicas de ordem emocional.
3. *Sociais*: nesta se inclui a afabilidade, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.
4. *Estima*: nesta abrange fatores internos de estima, respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima, como status, prestígio e atenção.
5. *Auto realização*: neste tipo de necessidade a intenção de tornarem-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser; como crescimento, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial.

Estas necessidades humanas estão relacionadas aos fatores intrínsecos e extrínsecos considerando as principais ações de satisfação humana no ambiente de trabalho. As necessidades humanas são satisfeitas na própria relação com o meio e com o outro, seja em qualquer ambiente, proporcionando assim, o envolvimento com as situações cotidianas de desempenho e ainda promovendo o crescimento pessoal.

Chiavenato (1994) relaciona ainda que a teoria de Herzberg da satisfação das necessidades humanas é grande colaboradora sobre o estudo do processo motivacional nas organizações, considerando-se dois fatores primordiais neste processo: os fatores higiênicos, que se relacionam com o ambiente externo agregado ao ambiente de trabalho e tudo aquilo que engloba as condições de trabalho e os fatores motivacionais que são aqueles que se relacionam com o trabalho em si e as condições de realização do mesmo, considerando a importância das necessidades na hierarquia de Maslow. Na concepção de Chiavenato (1994, p. 105) “enquanto Maslow fundamenta sua teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas (abordagem intra-orientada), Herzberg alicerça sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo (abordagem extra-orientada)”.

Ambas as abordagens, de Maslow e Herzberg se concentram de forma universal no objeto motivacional. Estas evocam a necessidade das organizações buscarem formas de motivar seus colaboradores no cotidiano de suas ações, de forma que haja direcionamento dos profissionais em uma determinada unidade de serviços.

Entende por direção a escolha que o sujeito determina entre as possibilidades existentes, exemplificando: um aluno tem que fazer um trabalho para ser apresentado hoje, em vez de executar essa tarefa ele escolhe ir ao cinema, escolheu outra direção. Intensidade é o esforço despendido para a realização de uma determinada ação, exemplificando: o aluno pode executar o trabalho de uma forma rápida, exigindo grande esforço, ou vagarosamente. A persistência é o quanto a pessoa insiste em um determinado comportamento ao decorrer do tempo, exemplificando: o aluno em vez de desistir do curso porque foi mal avaliado em uma prova, insiste até melhorar o seu desempenho (TADEUCCI, 2011, p.19).

Os exemplos disposto por Tadeucci (2011), demonstra claramente que a direção a seguir, a intensidade aplicada e persistência com que cada indivíduo vai atrás de seus objetivos, vêm ratificar que a motivação é fator buscado na individualidade de cada pessoa, é uma escolha particular encontrada no seu íntimo, dependendo apenas da força de vontade própria para movimentar no sentido da satisfação de sua necessidade. A motivação depende ainda de algumas abordagens para ser desenvolvida, observando-se a seguir que,

Outra abordagem para a motivação está associada ao desejo de adquirir ou alcançar alguma meta, ou seja, “a motivação é o resultado dos desejos, necessidades e vontades”. Exemplifica, salientando que uma pessoa altamente motivada para ganhar dinheiro, provavelmente terá o comportamento voltado para esse objetivo (SPECTOR, 2007, p.198, *apud*, TADEUCCI, 2011, p.19).

Nessa visão, a motivação será alcançada através da procura pela satisfação de algum desejo, necessidade ou vontade. Somente a pessoa que possui tal dependência a esses fatores movimentará seu comportamento no sentido de alcançar a realização pessoal. Está corroborado que a motivação depende exclusivamente do indivíduo.

Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade. Assim, 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 a outra (GIL, 2011, p. 202).

O conceito apresentado por Gil (2011), em suas considerações, contribui com os demais autores no sentido de que, a motivação é fator individual de cada pessoa, não sendo possível, a priori, a interferência externa de outra pessoa para gerar esse fenômeno motivacional.

A esse respeito, Gil (2011, p.201), remete sua concepção que,

A evidência de que de fato uma pessoa não é capaz de motivar outra não pode, no entanto, significar que o fenômeno da motivação deva ser desconsiderado pelos gerentes. Muito pelo contrário; os gerentes precisam estar atentos a motivação de seus empregados. Precisam estar aptos para identificar suas necessidades e criar as condições para que as tarefas a eles atribuídas, assim como seu ambiente de trabalho, sejam capazes de satisfazê-los. Em suma: os gerentes não podem motivar seus empregados, mas precisam dispor de conhecimentos e habilidades suficientes para despertar ou manter sua motivação no trabalho.

Os autores citados partem do princípio de que, a motivação é intrínseca a cada indivíduo, sem influências externas, existindo no seu interior, resultante de uma necessidade não satisfeita. Os estudos comprovam que a verdadeira motivação tem origem numa necessidade, de tal forma que cada indivíduo tem sua própria motivação gerada por necessidades específicas e individuais. O caminho percorrido na busca de satisfação dessas necessidades é denominado de fatores intrínsecos, ou seja, são aqueles internos e inerentes a cada ser. Somente uma necessidade não atendida que é capaz de gerar a motivação.

A época atual é marcada por incertezas e dúvidas provenientes de uma crise não só econômica, mas principalmente de valores éticos e morais e de identidade, que afeta o bem-estar das pessoas, e, não poderia ser diferente com os profissionais de segurança pública, em especial com os policiais militares do 16º BPM que estão incluídos neste contexto.

De acordo com Tzu (2008), se a vitória custar a chegar, suas armas se desgastarão e o entusiasmo tende a enfraquecer. As armas que o filósofo chinês se refere, não são armas naturais. Ele se refere à paciência, perseverança, garra, vontade e desejo de ver seus esforços valerem a pena, um conjunto de coisas que lhes fornecerão o combustível necessário chamado moral, para lutar. Desse modo, quanto mais se luta sem alcançar vitória mais a moral humana vai se desgastando e enfraquecendo o entusiasmo. A automotivação deve ser renovada cada dia e ser contínua garantindo novas armas.

O comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo. Nem sempre, porém, este objetivo é conhecido pelo indivíduo. Os motivos é

que impulsionam e mantêm o comportamento dos indivíduos. São, por assim dizer, as molas da ação. Também se pode identificar os motivos com as necessidades e dizer que os motivos são movidos pelas necessidades (GIL, 2011, p.203).

Seguindo essa teoria, a motivação é fruto do movimento do indivíduo na busca do alcance de um objetivo, ou seja, é a mudança de atitude para alcançar a realização e a satisfação de uma necessidade, ou seja, é o ato de agir naquele sentido. Esse movimento cabe única e exclusivamente ao indivíduo, ninguém pode interferir ou agir em seu lugar, pois a atitude é segundo a sua consciência interior de alguma necessidade ainda não satisfeita.

Segundo Maximiano (2000, p.358), “os fatores inerentes ao processo de motivação nas organizações podem acontecer de forma intrínseca (trabalho) e extrínseca (higiene)”. A teoria dos dois fatores, instituída por Herzberg (1959), tem a premissa de que somente a idealização do trabalho na organização pode ser considerada um fator de satisfação intrínseco e a satisfação em relação às condições de trabalho dentro da organização é que delimitam os fatores extrínsecos.

Tabela 1 - Fatores presentes na teoria da motivação dos dois fatores

FATORES MOTIVACIONAIS (intrínsecos)	FATORES HIGIÊNICOS (extrínsecos)
a) O trabalho em si b) A realização de algo importante c) O exercício da responsabilidade d) A possibilidade de crescimento	a) Estilo de supervisão b) Relações pessoais c) Salários d) Políticas de administração de pessoal e) Condições físicas e segurança no trabalho

Fonte: Maximiano (2000, p.358)

A teoria da hierarquia de necessidades apresentada por Maslow apresenta as necessidades em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização. De acordo com Maslow as cinco necessidades são vistas como uma pirâmide (Figura 02) observando que cada satisfação realizada é um degrau a mais a ser superado na pirâmide tornando-se dominante.

Figura 4: Pirâmide das necessidades segundo Maslow



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2000)

De acordo com o que se observa na figura acima, as necessidades fisiológicas são aquelas fundamentais para manter a sobrevivência humana. De segurança são aquelas em que o indivíduo se sente seguro com relação às fisiológicas e com o seu futuro. Sociais se manifesta pelo interesse de convivência em grupo. De estima se apresenta pela satisfação de ser reconhecido e admirado pelo grupo social em que vive. De auto-realização é manifestada através da realização do potencial máximo do indivíduo.

Gil (2008, p. 206) salienta, “a teoria de Maslow é particularmente importante no ambiente de trabalho, porque ressalta que as pessoas não necessitam apenas de recompensas financeiras, mas também de respeito e atenção dos outros”.

É importante salientar que a motivação e falta dessas pode ocorrer observando-se alguns fatores importantes.

Fatores de motivação: Reconhecer as diferenças individuais; Utilizar os objetivos e feedback; Permitir participação nas decisões; Vincular recompensas ao desempenho; Verificar equidade do sistema. **Fatores de desmotivação:** Falta de responsabilidade e participação nas decisões de todos os processos; Ambientes inadequados de trabalho; Ausência de ferramentas de trabalho; Inexistência de benefícios e recompensas; Falta (má) de liderança; Problemas de relacionamento entre membros de uma equipe (TADEUCCI, 2011, p. 23).

Esses fatores devem ser considerados pelos administradores de qualquer instituição para fazerem a interferência necessária quando verificar problema advindo da desmotivação, ou, quando for necessário estimular comportamento motivacional de seus profissionais. O movimento gerado no ambiente externo no sentido da satisfação de uma necessidade é denominado de fatores extrínsecos da motivação.

1.1 AMBIENTE POLICIAL MILITAR FOCO DA PESQUISA

De acordo com Rosa (2007) a Polícia Militar é um órgão componente do sistema de segurança pública, com previsão no artigo 144, inciso V da Constituição Federal de 1988. O § 5º primeira parte do citado artigo, traz especificado a competência das Polícias Militares, cabendo a elas: a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública.

Nesse contexto a Polícia Militar do Estado de Goiás - PMGO, Instituição criada em 28 de julho de 1858 é responsável por cumprir sua missão constitucional, nos limites do território goiano em consonância com o especificado na Constituição estadual.

A PMGO está subdividida em órgãos de direção, execução e apoio. O 16º Batalhão de Polícia Militar - BPM, objeto desse estudo, é uma unidade operacional de execução e faz parte da estrutura do 11º Comando Regional de Polícia Militar – CRPM (LEI Nº 8.125, DE 18 DE JUNHO DE 1976).

O quadro de policiais militares do 16º Batalhão possui profissionais do sexo masculino e feminino de diversos postos (grau hierárquico conferido aos oficiais, de 2º tenente ao coronel) e graduações (grau hierárquico conferido as praças, de soldado ao subtenente), distribuídos nos municípios de Formosa (sede da Unidade, 1ª e 3ª Cia, Central de Operações, Serviço administrativo e Agência Local de Inteligência), Cabeceiras, Vila Boa (sede da 2ª Cia) e Flores de Goiás.

A Polícia Militar se traduz numa importante Instituição no cenário da segurança pública de qualquer município, contribuindo sobremaneira para garantir aos munícipes seus direitos mais elementares como o direito de ir e vir, a vida, a segurança, a liberdade, a igualdade, etc. (SILVA, 2009). Para bem cumprir essa missão, o 16º BPM necessita da totalidade de seus membros em perfeitas condições físicas e mentais, assim como motivacionais. O fator motivação é imprescindível para a busca desse objetivo proposto para a polícia militar nos municípios atendidos por essa Unidade operacional.

O 16º BPM tem o compromisso de apresentar resultados satisfatórios no cumprimento das metas estipuladas pela direção da Instituição, além de oferecer ao cidadão o seu produto (segurança) com qualidade. Diante da preocupação com essa situação, são executadas constantemente, ações diversas com o objetivo precípuo de atingir os índices propostos. A priori, quando se busca o engajamento para a

efetivação das ações planejadas verifica-se que os colaboradores, no nível de execução, não apresentam disposição clara para contribuir com o que foi programado, não se percebe o entusiasmo necessário para obtenção de bons resultados, ou seja, não há o envolvimento integral por parte do efetivo para fazer acontecer de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo comando geral, ou mesmo seguir orientações do comando local.

Diante de informações, obtidas de maneira informal, não muito raro, coleta-se como argumento desses profissionais o não alcance dos resultados devido à desmotivação. Apesar de não possuir na Instituição parâmetros claros de produtividade, nem estudos relacionados, nota-se que os resultados obtidos por parte dos policiais militares do 16º BPM no exercício de suas funções estão aquém da capacidade técnico-profissional dos mesmos, confirmando a existência de uma possível causa que afete o resultado final do trabalho.

O estudo buscou identificar as causas da desmotivação dos policiais militares que atuam no 16º BPM sediado em Formosa, bem como, propor mudanças de postura organizacional com alternativas para minimizar os impactos da desmotivação e fazer com que o policial militar sinta-se motivado em realizar suas atividades laborais com excelência.

2 METODOLOGIA

Utilizou-se na realização da pesquisa a metodologia bibliográfica descritiva, quantitativa e estudo de caso através de pesquisa de campo. O trabalho foi desenvolvido no 16º Batalhão de Polícia Militar, sediado na cidade de Formosa na região do entorno do Distrito Federal, a 280 km da capital. Além da cidade sede, a pesquisa foi aplicada aos policiais que trabalham nos municípios de Cabeceiras, Flores de Goiás e Vila Boa que fazem parte da área de circunscrição do batalhão. A unidade conta atualmente com efetivo de 234 Policiais Militares divididos em 3 (três) Companhias operacionais, Central de Operações, Serviço Administrativo e Agência Local de Inteligência.

Foi utilizada a técnica de aplicação de questionários com perguntas fechadas e abertas, sendo aplicado no período compreendido entre 22 de maio e 06

de junho com 61% do efetivo da Unidade, incluindo nesse contexto os comandantes de frações de tropa.

O resultado da pesquisa foi tabulado e apresentado em gráfico, estes realizados análise teórica de todas as questões. Parte dos gráficos está disposto no corpo textual do trabalho e os demais estão apresentados como apêndice.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, apresentam-se os resultados do estudo realizado através da pesquisa de campo realizada com os integrantes do 16º Batalhão de Polícia Militar de Goiás. A pesquisa foi realizada com os policiais militares que trabalham na sede da Unidade do município de Formosa, bem como com aqueles que trabalham nos municípios de Cabeceiras, Flores de Goiás e Vila Boa.

O 16º BPM possui um efetivo de 234 (duzentos e trinta e quatro) policiais militares. Do universo total de policiais, 142 (cento quarenta e dois) participaram do estudo respondendo o questionário de forma voluntária, representando 61% (sessenta e um por cento). Somente dois policiais optaram pela identificação no momento da resposta do questionário, tendo os demais optados pelo anonimato.

A pesquisa foi realizada no período compreendido entre 22 de maio a 06 de junho do corrente ano e os resultados foram apresentados de forma individualizada em relação as perguntas direcionadas ao público alvo da pesquisa.

Entre o público pesquisado, constatou-se que 91% são do sexo masculino e 8% do sexo feminino, variando em dois pontos percentuais do sistema adotado para o ingresso na Instituição, tendo em vista que são reservados 10% de vagas para as candidatas femininas no decorrer do concurso.

Quanto à idade dos policiais pesquisados, obteve-se o seguinte resultado: 46% encontram-se na faixa etária de 42 a 49 anos, 26% entre 34 e 41 anos, 22% entre 26 e 33 anos e apenas 5% estão acima dos 50 anos. A questão da idade pode ser um dos fatores associados à motivação do contingente, tendo em vista que, grande parte dos profissionais que estão em exercício há mais tempo ensejam por conseguir a redução do serviço e aguardar a aposentadoria, mérito de todo profissional.

De acordo com a pesquisa, 62% dos policiais são casados, 18% solteiros e 11% mantêm em união estável. Assim 73% do grupo pesquisado possuem um lar estabelecido com sua família. Considerando a questão emocional, as relações individuais somam para que os profissionais estejam motivados no exercício de sua profissão, compreendendo as múltiplas necessidades de suas respectivas famílias.

Com referência ao grau de instrução foi notado que 58% possuem curso superior completo, 20% apresentam especialização e apenas 15% possuem o Ensino Médio. A formação profissional promove conhecimentos que podem ser utilizados no ambiente de trabalho, assim, compreende-se que quanto maior o nível de instrução, mais fácil será o processo de assimilação dos mesmos quanto aos fatores que motivam, os que desmotivam e os que provocam satisfação dentro do ambiente de trabalho.

Foi constatado que 80% dos profissionais residem no local onde exerce a sua atividade e 18% residem em outro local diferente. Considerando o fator desmotivação, a questão de residir onde atuam, contribui para a questão da satisfação e consequente motivação, pelo fato de que os indivíduos tendem a buscar mais tempo para suas relações familiares e/ou permanecer em seus lares. Assim, quando se deslocam em grande distância para realizar suas funções, tendem a desenvolver a desmotivação pelo tempo que perdem para chegar ao local de trabalho e para o retorno ao lar.

Observou-se que 23% possuem de 16 a 20 anos de efetivo serviço, 22% entre 21 e 25 anos de trabalho e 17% possuem entre 26 e 30 anos de atividade, 16% de 0 a 5 anos na Corporação, 11% na faixa de 6 a 10 anos de serviço e 9% de 11 a 15 anos de serviço. O tempo de serviço efetivo dos profissionais caracteriza como fonte de motivação, ou desmotivação dos mesmos, compreendendo os diversos fatores que podem influenciar negativa ou positivamente neste processo.

Verificou que 49% das praças estão na graduação de sargentos, 25% são cabos e apenas 18% estão na base da pirâmide. Esses números contrariam a organização normal da instituição em forma piramidal, pois na previsão do quadro de distribuição de efetivos, a menor graduação dever ter número maior que a graduação imediatamente superior.

Com referência ao fato que motivou os policiais militares a ingressarem na Instituição os principais motivos apontados foi a estabilidade com 42% e a vocação 40%. Considera-se que em relação à vocação, estes indivíduos estejam menos

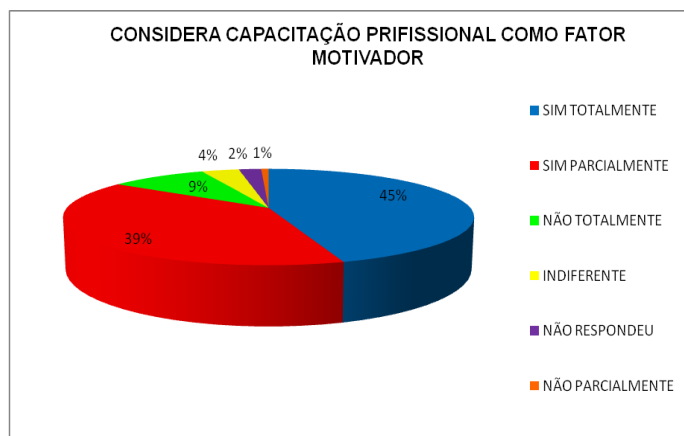
propensos a desenvolver a desmotivação no ambiente de trabalho em relação aos que se tornaram policiais por outros motivos, como a estabilidade financeira.

Na questão 9 foi perguntado se o participante se identifica com atividade que exerce como policial militar e teve o seguinte resultado: 63% responderam “sim totalmente” e 32% afirmaram que “sim parcialmente”. Assim conclui-se que 95% dos policiais possuem uma identidade com a atividade que exerce na polícia militar. Observando-se a questão anterior (8), é possível fazer um paralelo de que mesmo os policiais que atuam na polícia militar por outros motivos que não a vocação, se identifica com a atividade desenvolvida no ambiente de trabalho o qual atua. Reconhecendo assim que neste quesito o nível de motivação é maior do que o de desmotivação.

A questão número 10 identificou que, na visão dos profissionais pesquisados, a formação recebida oferece condições para o bom exercício da função, 54% responderam sim parcialmente e 32% responderam sim totalmente. Conclui-se que 86% dos pesquisados aprovam a formação da Instituição como sendo capaz de dar condições para o exercício profissional. A questão da formação proporciona aos profissionais o sentimento de satisfação quanto à profissão exercida, pois se sentem reconhecidos quanto aos esforços empenhados no desenvolvimento de suas atividades.

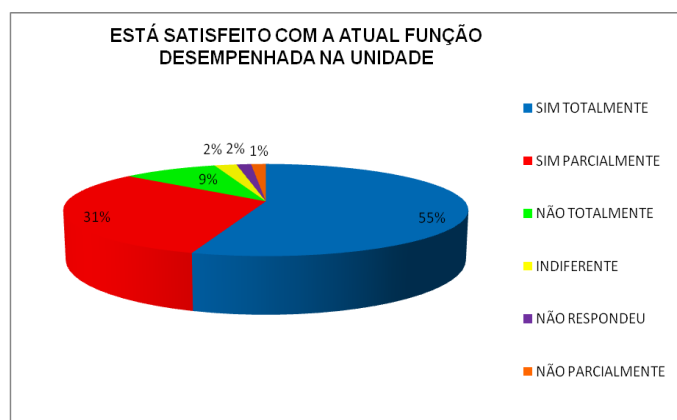
Na questão 11 identificou-se que para 63% consideram-se totalmente capacitado para o exercício da atividade com eficiência 29% responderam estar parcialmente capacitados. Conclui-se que 92% afirmaram que estão capacitados para a atividade com eficiência. Ao que se refere a capacitação, como citado na questão anterior sobre a formação, os profissionais apresentaram resultados positivos quanto ao sentimento de capacitação, sendo considerados totalmente capacitados para o exercício de suas funções, observando assim que o nível de motivação neste sentido é maior que o de desmotivação no ambiente de trabalho.

As questões 10 e 11 possuem objetivos semelhantes e se complementam, cujo resultado das respostas dos dois quesitos apresentaram uma variação de seis pontos percentuais, uma vez que 86% afirmaram que a formação dá subsídio para a execução da atividade e 92% afirmaram que estão capacitados para o exercício da atividade. Apesar de 6% dos profissionais não manifestarem positivamente sobre a formação, contudo sentem-se capacitados para o exercício de seu labor.

Gráfico 1: Considera a capacitação profissional como fator motivador?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

No gráfico 1, pergunta 12 identificou que para 45% responderam “sim totalmente” e 39% responderam “sim parcialmente”. Esse resultado apresenta de forma cristalina a importância, para o público pesquisado, da capacitação como fator motivador. Observa-se ainda que, em relação às questões 11 e 12, sobre a formação e a capacitação para o exercício da função os profissionais pesquisados apresentam fator motivacional superior ao de desmotivação, compreendendo que em relação a esse contexto os policiais não apresentam problemas que possam interferir na realização de suas atividades com qualidade.

Gráfico 2: Está satisfeito com a atual função desempenhada na Unidade?

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

No gráfico 2, respondendo à pergunta 13, somando que 86% dos profissionais estão satisfeitos com a atual função desempenhada. Considera-se diante disso que, o desempenho funcional dos policiais, não conjectura fator de desmotivação para os mesmos no exercício de suas funções.

A questão 14, pergunta se os policiais estão realizados e gostam do que fazem, tendo 69% respondido “sim totalmente” e 25% responderam “sim parcialmente”. Nesta questão, observa-se que os profissionais que atuam no 16º BPM que participaram da pesquisa sentem-se realizado e gostam do que fazem, de forma total e parcial, a este fato é possível observar que não há fator de desmotivação entre os profissionais.

Na questão 15 foi perguntado se as condições de trabalho interferem na motivação obtendo como resultado 45% com resposta “sim totalmente” e 36% responderam “sim parcialmente”. A este questionamento, é possível observar que 81% dos profissionais consideram as condições de trabalho como fator de motivação para o exercício profissional. É importante salientar que as condições de trabalho aqui incluem equipamentos, armamento e viaturas, entre outros quesitos que podem influenciar para o bom desenvolvimento das funções dos profissionais no ambiente de trabalho de forma motivada.

A questão 16 questiona sobre instalações físicas interferirem na motivação, 49% responderam “sim totalmente” e 35% responderam “sim parcialmente”. Assim, compreende-se que para 84% dos profissionais militares as instalações físicas interferem total ou parcialmente na motivação, observando que para o exercício da função de cada profissional com qualidade é preciso que haja estrutura para dar subsídio às atividades cotidianas, de forma que sintam-se motivados na realização do ofício profissional.

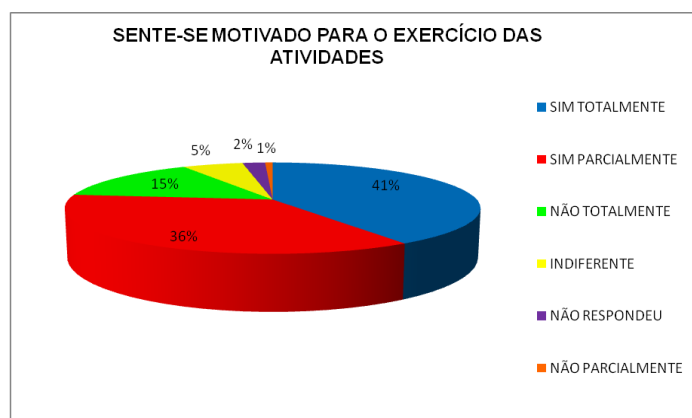
Na questão 17 foi perguntado se os policiais possuem acesso fácil ao comando, 55% responderam “sim totalmente” e 28% responderam “sim parcialmente”. A liderança neste processo é de fundamental importância, pois por meio do acesso ao comando, os profissionais sentem-se reconhecidos e amparados em suas dificuldades, podendo contar com o líder para sanar suas dificuldades no ambiente de trabalho e na execução de suas atividades.

Na questão 18 foi perguntado se o comando influencia na motivação, 56% responderam “sim totalmente” e 30% responderam “sim parcialmente”. O comando neste quesito envolve a liderança e a forma como ela é realizada no ambiente de trabalho desses profissionais, assim, é possível observar que os profissionais concordam positivamente que o acesso ao comando é fator de motivação para estes no desenvolvimento de suas funções.

Na questão 19 foi perguntado se o comando influencia na desmotivação, 35% responderam “sim totalmente”, 33% responderam “sim parcialmente” e 17% responderam “não totalmente”. Nesta questão, é possível observar que 68% dos pesquisados responderam que o comando, ou seja, o líder pode influenciar na desmotivação dos mesmos. A forma como o líder conduz sua equipe proporciona que tanto os fatores de motivação sejam desenvolvidos, assim como os de desmotivação, considerando alguns critérios que favorecem os profissionais no desenvolvimento de suas atividades.

Diante das questões 18 e 19, é possível observar nas respostas que na questão 18, 86% afirmam que o comando influencia como fator motivador, e na questão 19, 68% afirmam a influência do comando (líder) como fator desmotivador. É importante salientar que o líder é ponto de partida tanto para a motivação, quanto para a desmotivação de uma equipe de trabalho, porém, salienta-se que estrategicamente não é possível em uma mesma situação o comando agir em dois pólos diferentes, pois cada indivíduo considera fatores próprios no que se refere a motivação ou à desmotivação.

Gráfico 3: Sente-se motivado para o exercício das atividades?



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017

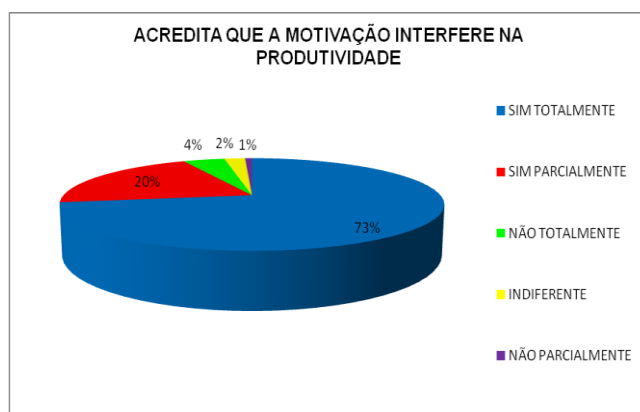
Na questão 20 foi perguntado de forma direta se os policiais pesquisados se encontram motivados para o exercício da atividade, o resultado obtido foi de 41% responderam “sim parcialmente” e 36% responderam “sim totalmente”. Somando 77% dos profissionais apresentam motivação total ou parcial para o desempenho de suas atividades. Porém, cabe salientar que há um fator de desmotivação de 20% deste contingente pesquisado, cabendo assim uma atenção do comando quanto a

este percentual, mesmo considerando o fator motivacional apresentado como positivo.

Na questão 21 foi perguntado se a produtividade do respondente atende a demanda do cliente, 46% responderam “sim totalmente” e 46% responderam “sim parcialmente”. Assim, observa-se que 92% dos profissionais pesquisados responderam que a produtividade atende a demanda populacional em relação ao atendimento das ocorrências que são de competência dos mesmos no cotidiano de trabalho.

Na questão 22 foi perguntado se a produtividade pode ser aumentada, onde 46% responderam “sim parcialmente” e 31% responderam “sim totalmente”. Ao resultado de 77%, observa-se que os mesmos profissionais pesquisados apresentaram anteriormente que a produtividade atende a demanda do cliente em 92% das situações. Assim, compreende-se que há uma convergência no que se refere à compreensão de produtividade por parte dos profissionais, o que pode gerar falha na comunicação no ambiente de trabalho no que se refere ao comando e aos comandados.

Gráfico 4: Acredita que a motivação interfere na produtividade?



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017

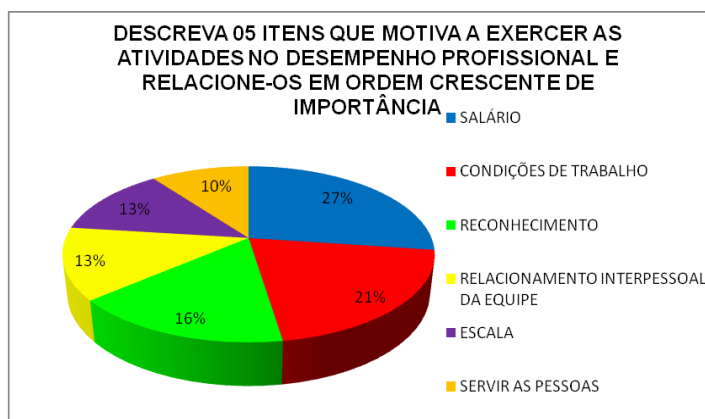
Na questão 23 foi perguntado se a motivação interfere na produtividade e o resultado obtido foi que 73% responderam “sim totalmente” e 20% responderam “sim parcialmente”. Para 93% dos profissionais pesquisados a motivação interfere na produtividade, assim compreende-se que é preciso que o comando desenvolva maiores situações de interação, tendo em vista que na questão 18, 86% dos pesquisados responderam que o comando influencia na motivação, e esta por sua vez possui forte influência no exercício profissional.

Na questão 24 foi perguntado se os profissionais sentem-se realizado no trabalho, e 44% responderam “sim parcialmente” e 39% responderam “sim totalmente”. Entre total e parcialmente, observa-se que 83% se sentem realizados no ambiente de trabalho. A este fato está relacionada à questão das opções pelas quais estes profissionais optaram pela carreira militar, como apresenta a questão 8, tendo como principal quesito a estabilidade e a vocação.

Na questão 25 foi perguntado se sente realizado como pessoa, onde 63% responderam “sim totalmente” e 26% responderam “sim parcialmente”, somando um total de 89% de realização pessoal por parte dos profissionais pesquisados. Salienta-se que a realização pessoal dos profissionais diante das atividades que desempenham configura-se como fator motivacional, fazendo com que se empenhem cada vez mais no ambiente de trabalho, de forma a realização profissional.

Na questão 26 foi perguntado se o atual sistema de segurança pública de forma geral causa desmotivação, 53% responderam “sim totalmente” e 40% responderam “sim parcialmente”. Observa-se que para 93% o “sistema” é um ponto de desmotivação na realização das atividades militares. Salienta-se ainda que, a esse respeito, o profissional desmotivado tende a não estabelecer critérios que possam subsidiar suas atividades profissionais, demonstrando, além de desmotivação, desinteresse em realizar suas atividades pela falta de reconhecimento do sistema enquanto processo gerador das normas que regem o universo da segurança pública.

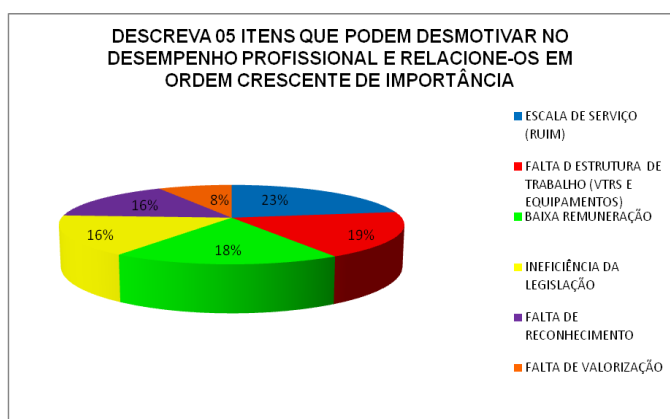
Gráfico 5: Descreva 05 itens que motiva a exercer as atividades no desempenho profissional e relacione-os em ordem crescente de importância.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017

Na questão 27 foi solicitado que os respondentes indicassem 05 fatores que causa motivação, nesse quesito houve grande variedade de respostas, por esse motivo foram apresentadas graficamente somente as 6 (seis) mais citadas com o seguinte resultado: 27% responderam “remuneração”, 21% responderam “condições de trabalho”, 16% responderam “reconhecimento”, 13% responderam “relacionamento interpessoal”, 13% escala e 10% responderam “servir as pessoas”. Diante disso ressalta-se que os fatores motivacionais são usados para alcançar níveis de satisfação aumentando a produtividade e a excelência. O comportamento humano pode explicar-se mediante o ciclo da motivação, isto é, o processo mediante o qual as necessidades condicionam o comportamento humano, levando-o algum estado de resolução.

Gráfico 6: Descreva 05 itens que podem desmotivar a exercer as atividades no desempenho profissional e relacione os em ordem crescente de importância.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017

Na questão 28 foi solicitado que os respondentes indicassem 05 fatores que causa desmotivação. De igual forma nesse quesito também houve grande variedade de respostas, por esse motivo foram apresentadas graficamente apenas as 6 (seis) mais citadas com o seguinte resultado: 23% responderam “escala ruim”, 19% responderam “falta de estrutura de trabalho”, 18% responderam “baixa remuneração”, 16% responderam “ineficiência na legislação”, 16% responderam “falta de reconhecimento” e 8% responderam “falta de valorização”.

Diante da questão acima, observa-se que as questões desmotivadoras se relacionam com o cotidiano de trabalho, as condições físicas e estruturais, a desvalorização funcional. É de extrema importância o comando encontrar recursos

capazes de não desmotivar os profissionais, compreendendo, pois que o indivíduo não se submete a fazer tarefas que sejam impostas a eles sem lhes fornecer recursos para tal.

É importante considerar diante dos resultados obtidos na pesquisa que, para organização qualquer atividade realizada sem motivação, estará sempre deixando algo a desejar. A motivação é uma ação em razão de um motivo, seja ele remuneração, gostar do que se faz e de fazer bem feito, da vocação, da busca pela estabilidade financeira, um profissional que seja motivado em tudo que faz. Um trabalho não poderá ser bem feito e ter bons resultados por indivíduos desmotivados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo verificar se os policiais militares do 16º BPM estão desmotivados, bem como identificar as possíveis causas que estão levando os profissionais a essa desmotivação.

Estar motivado é demonstrar disposição para a realização das ações nos cargos que o funcionário atua dentro da organização. Estar motivado requer do funcionário e da organização, pleno envolvimento e sintonia diante das estratégias elaboradas para a realização das atividades que favorecem ambos os lados. A motivação se depreende de inúmeros fatores, dentro deles aqueles que se relacionam ao bem-estar funcional e a superação das expectativas dos colaboradores nos diversos contextos dentro da empresa que colaborem para o bom desempenho funcional.

O estudo desenvolveu com parte do efetivo policiais militares do 16º BPM e os resultados foram obtidos através da pesquisa de campo com a técnica de aplicação de questionário, com perguntas para buscar compreender como apresenta a motivação/desmotivação desses colaboradores da área da segurança pública.

Considerando que a resposta ao quesito na forma de “sim parcial ou total” leva ao entendimento que o respondente está concordando positivamente, mesmo que de forma parcial, com a questão colocada em discussão.

Na avaliação dos profissionais participantes da pesquisa a formação disponibilizada pela Instituição oferece subsídios para o exercício da atividade; a

capacitação é um fator de motivação desses profissionais em exercício; se identificam com a atividade que exerce; estão satisfeitos com a atual função desempenhada; se consideram capacitados para o exercício da atividade; consideram a produtividade satisfatória; consideram que possuem capacidade para melhoria da produtividade, etc.

Com o resultado das respostas dos quesitos apresentados na pesquisa é possível afirmar a constatação que, ao contrário da hipótese levantada inicialmente sobre a possibilidade de desmotivação do efetivo do 16º BPM, os resultados apontam motivação dos profissionais no exercício de suas atividades.

É relevante considerar que, mesmo tendo como resultado a motivação dos servidores dos 16º BPM, alguns fatores apurados na pesquisa têm que ser avaliado, diante das contradições nas respostas de questões que apontam o comando como fator motivador em um quesito e no próximo apresente esse mesmo comando como fator desmotivador, além de considerarem o sistema como um ponto de desmotivação para o exercício profissional das atividades militares.

Outro fator importante constatado a ser explorado pela administração é o fato que o efetivo se considera motivado e a sua produtividade atendendo a demanda do cliente, apesar disso de forma positiva os colaboradores acreditam possuem capacidade para aumentar essa produtividade.

O estudo possui relevância para o meio acadêmico, considerando que se encontram poucas pesquisas científicas realizadas com esse público específico. Para a sociedade este estudo contribui com novas informações relacionadas ao trabalho dos policiais militares, bem como pela importância da participação social no processo motivacional para que essa importante atividade seja realizada com qualidade, atendendo a demanda social no sentido de promover a qualidade de vida e o bem-estar de todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CARVALHO, Antonio V. de; SERAFIM, Ozila C. G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1995.

CHIANENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6ª ed. São Paulo: Compacta, 2000.

_____. Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

_____. Idalberto. **Recursos Humanos**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. Idalberto. **Gerenciando Pessoas**. 3ª edição. São Paulo: Makron books, 252 p, 1994.

FILGUEIRAS, Dennis Renan Figueira; PASSOS Renata Potengy. **A Influência da Motivação em uma Organização Militar**. Disponível em: <http://www.repositorio.uff.br/jspui/bitstream/1/2210/1/Dennis%20RenanRenata%20Potengy.pdf>. Acesso em 11 de junho de 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis**. 1. Ed. 11. Reimp. – São Paulo: Atlas, 2011.

_____. Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOIÂNIA. Constituição do Estado de Goiás. **Da organização do Estado**. 1989. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/constituicoes/constituicao_1988.htm>. Acesso em 25 de abril de 2017.

HERSEY, Paul. BLANCHARD, Kenneth. **Psicologia para Administradores. A teoria e as técnicas da Liderança Situacional**. 8ª Ed. São Paulo: EPU, 1986.

HERZBERG, Frederick. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** Nova York: Wiley, 1959. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LEI Nº 8.125, DE 18 junho de 1976. Vide Leis nº 11.596, de 26-11-1991. **A organização básica da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.pm.go.gov.br/index.php?link=37&t=24&id=73466>>. Acesso em 18 de abril de 2017.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução a Administração.** São Paulo: Atlas, 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional.** 8. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora S.A., 2002.

ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. **Polícia Militar e as suas atribuições legais e constitucionais.** 2007. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/733420>>. Acesso em 22 de Março de 2017.

SÁ, Basta Marchesini de. et al, **Fundamentos de Marketing.** 7ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006

SILVA, Agnaldo José da. **Praça Velho: um estudo sobre a socialização policial militar.** 2009. Disponível em: <<https://pos-sociologia.cienciassociais.ufg.br/up/109/o/Agnaldo.pdf>>. Acesso em 10 de maio de 2017.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. / **Curso de Motivação e Liderança.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2011. 184 p.

TZU, Sun. **A arte da guerra.** Traduzido por Sueli Barros Cassal, Porto Alegre, LPM, 2008.

APÊNDICE “A”

QUESTIONÁRIO APLICADO DURANTE A PESQUISA DE CAMPO

Este questionário será utilizado como meio de pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso na Pós-Graduação em Altos Estudos de Segurança Pública – CAESP, pela Secretaria de Segurança Pública e Administração Penitenciária, Superintendência da Academia Estadual de Segurança Pública e Universidade Estadual de Goiás. Para as informações a serem coletadas dispensa-se a identificação dos colaboradores. Você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza. O resultado da pesquisa será apresentado à Universidade Estadual de Goiás – UEG e estará disponível, livremente, para pesquisa.

Agradeço a colaboração.

INSTRUMENTO DE PESQUISA

1. Sexo?

() feminino () masculino

2. Idade

() 18 a 25 anos () 26 a 33 anos () 34 a 41 anos () 42 a 49 anos

() Acima de 50 anos

3. Estado Civil

() Solteiro () Casado () Separado () Divorciado () Desquitado () União estável

4. Grau de instrução?

() Ensino Fundamental () Ensino Médio () Superior Incompleto

() Superior Completo () Especialização () Mestrado () Doutorado

5. Reside no município onde executa sua atividade laboral?

() Sim () Não

6. Quantos anos de efetivo serviço?

() 0 a 5 () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 a 20 () 21 a 25 () 26 a 30 () mais de 30

7. Qual a graduação ou posto?

() Soldado () Cabo () Sargento () Subtenente () Tenente () Capitão

8. Qual das opções abaixo o influenciou a ingressar na Corporação?

() Estabilidade () Falta de opção de Emprego () Vocação () Influência Familiar () Salário

9. Se identifica com a atividade que exerce como policial militar?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

10. A formação realizada dá subsídios para o exercício da atividade?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

11. Considera capacitado para exercer as atividades com eficiência?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

12. Considera a capacitação profissional como fator motivador?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

13. Está satisfeito com a atual função desempenhada na Unidade?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

14. Sente-se realizado em ser um policial militar, ou seja, você gosta do que faz?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

15. As condições de trabalho (armamento/equipamento/viatura) são fatores que influenciam a motivação para o desempenho de atividades?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

16. As condições das instalações físicas do ambiente de trabalho influenciam na motivação para o desempenho da atividade?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

17. Tem acesso fácil à administração da Unidade (comando)?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

18. A administração (comando) da Unidade influencia na motivação para o exercício da atividade?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

19. A administração (comando) da Unidade influencia como fator desmotivador?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

20. Sente-se motivado para o exercício das atividades.

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

21. Considera a sua produtividade satisfatória e atende a demanda do cliente?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

22. Considera que poderia aumentar sua produtividade?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

23. Acredita que a motivação interfere na produtividade?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

24. Sente-se realizado no trabalho?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

25. Sente-se realizado como pessoa?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

26. O sistema de segurança pública de maneira geral (persecução criminal e aplicação da lei) é causa de desmotivação?

() sim totalmente () sim parcialmente () indiferente () não totalmente () não parcialmente

27. Descreva 05 itens que motiva a exercer as atividades no desempenho profissional e relacione-os em ordem crescente de importância.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

28. Descreva 05 itens que podem desmotivar a exercer as atividades no desempenho profissional e relacione-os em ordem crescente de importância.

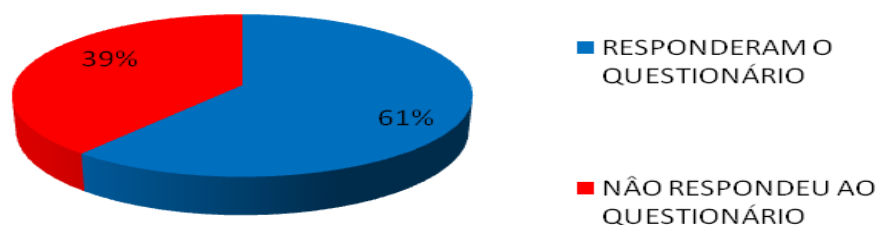
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

APÊNDICE “B”

RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO APLICADA AOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUANTITATIVO DE PARTICIPANTES	TOTAL
RESPONDERAM O QUESTIONÁRIO	142
NÃO RESPONDEU AO QUESTIONÁRIO	91
EFETIVO TOTAL	234

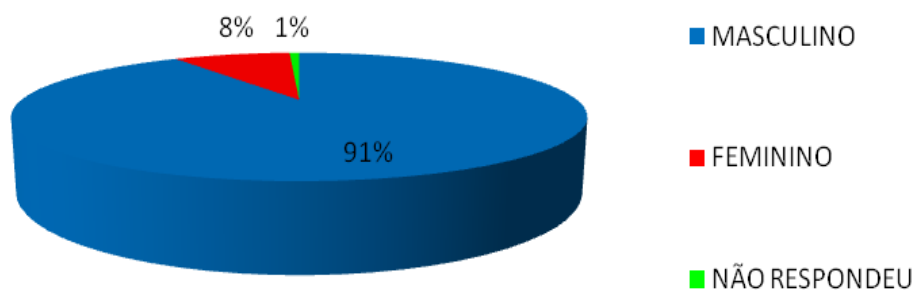
QUANTITATIVO DE PARTICIPANTES



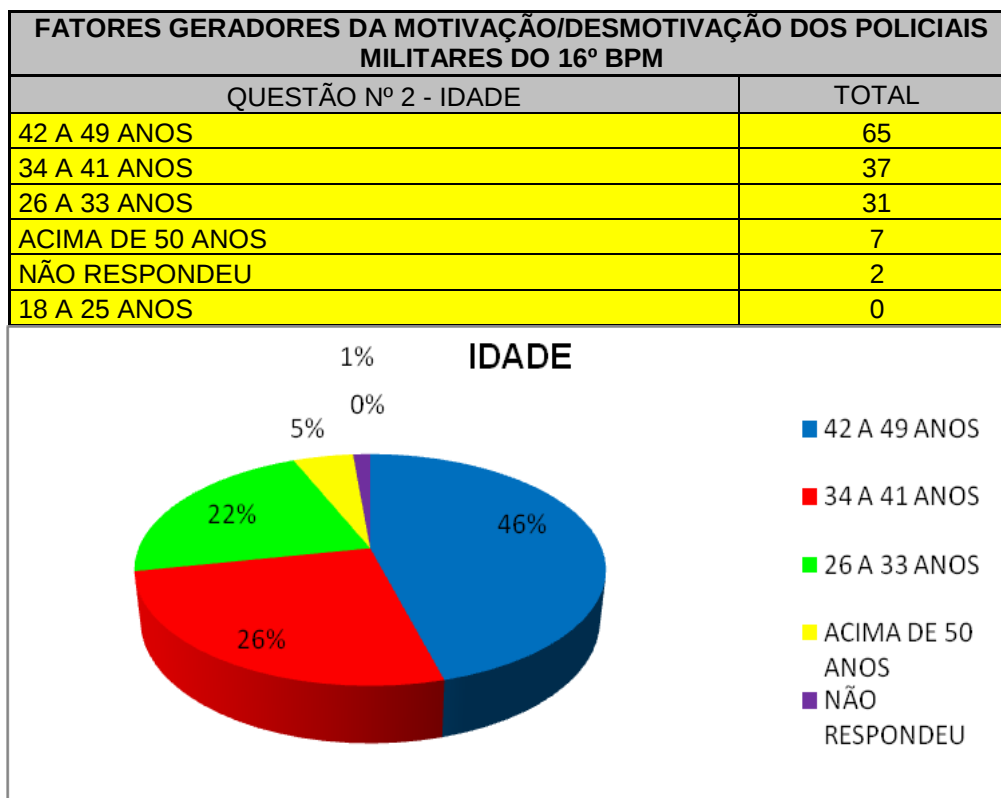
QUESTÃO 01

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 1 – SEXO	TOTAL
MASCULINO	129
FEMININO	12
NÃO RESPONDEU	1

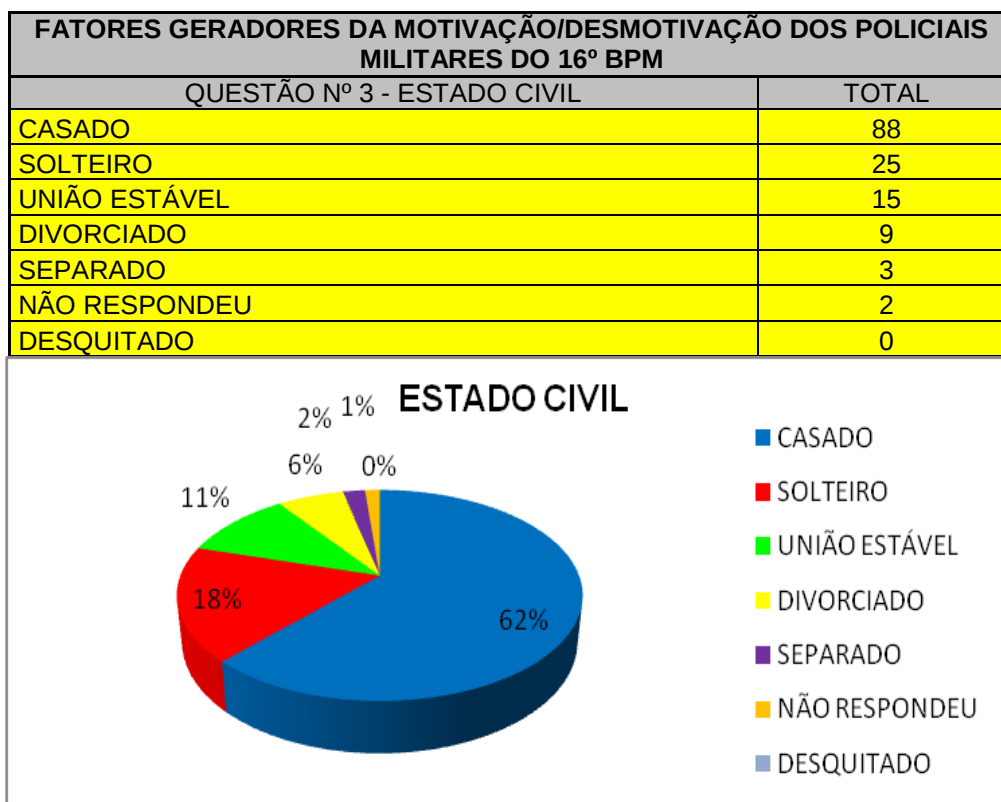
SEXO



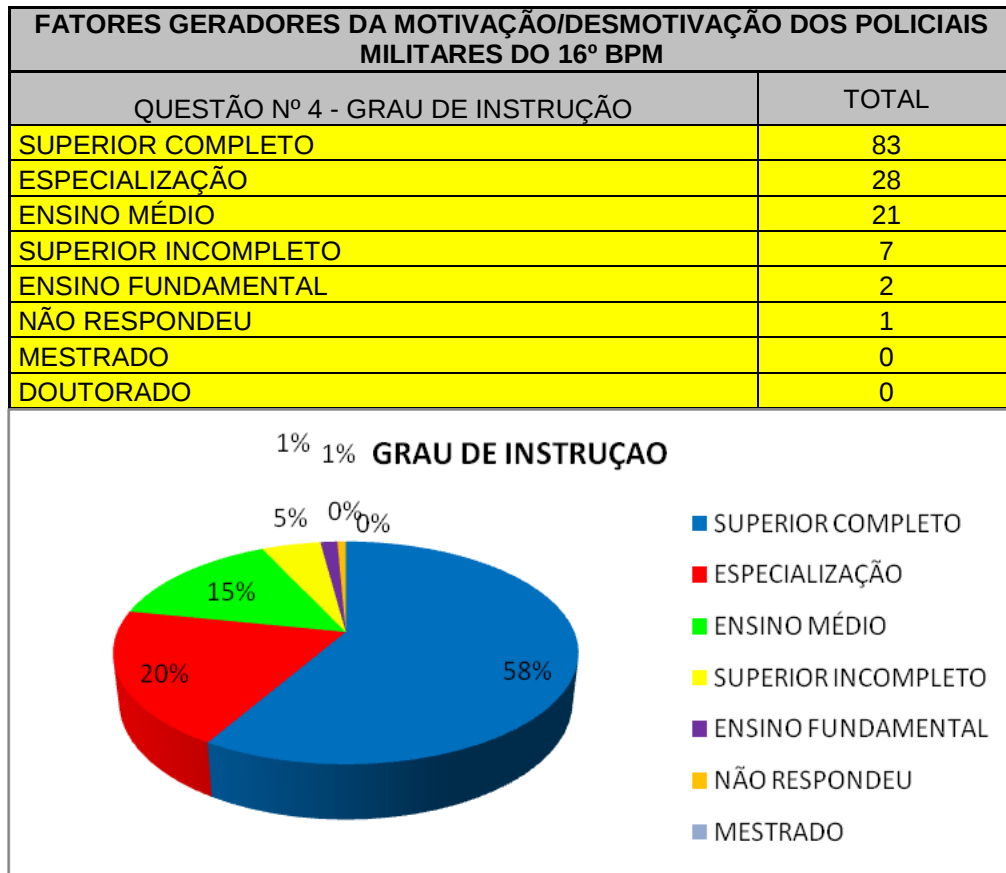
QUESTÃO 02



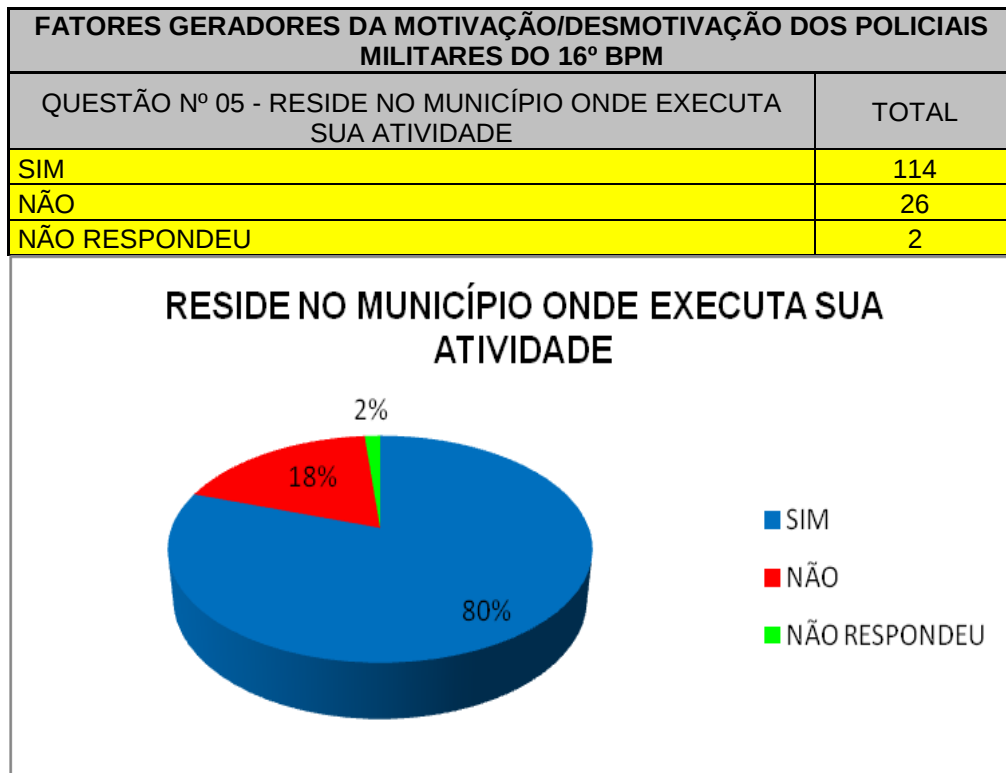
QUESTÃO 03



QUESTÃO 04



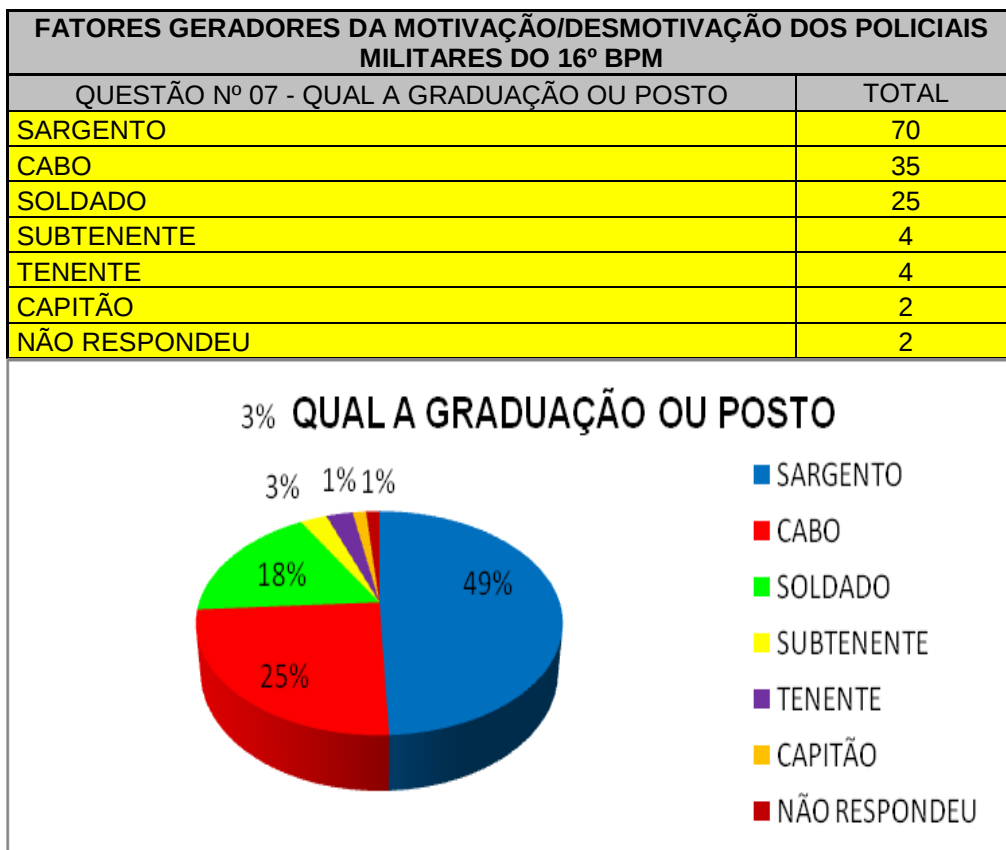
QUESTÃO 05



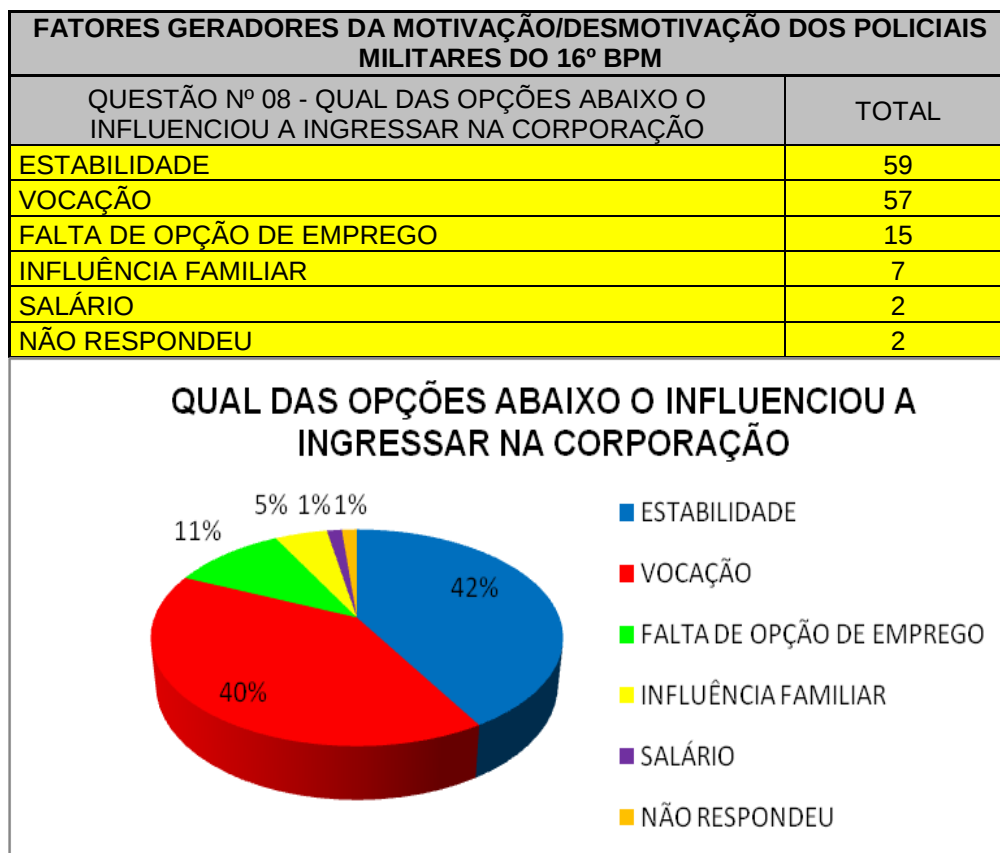
QUESTÃO 06



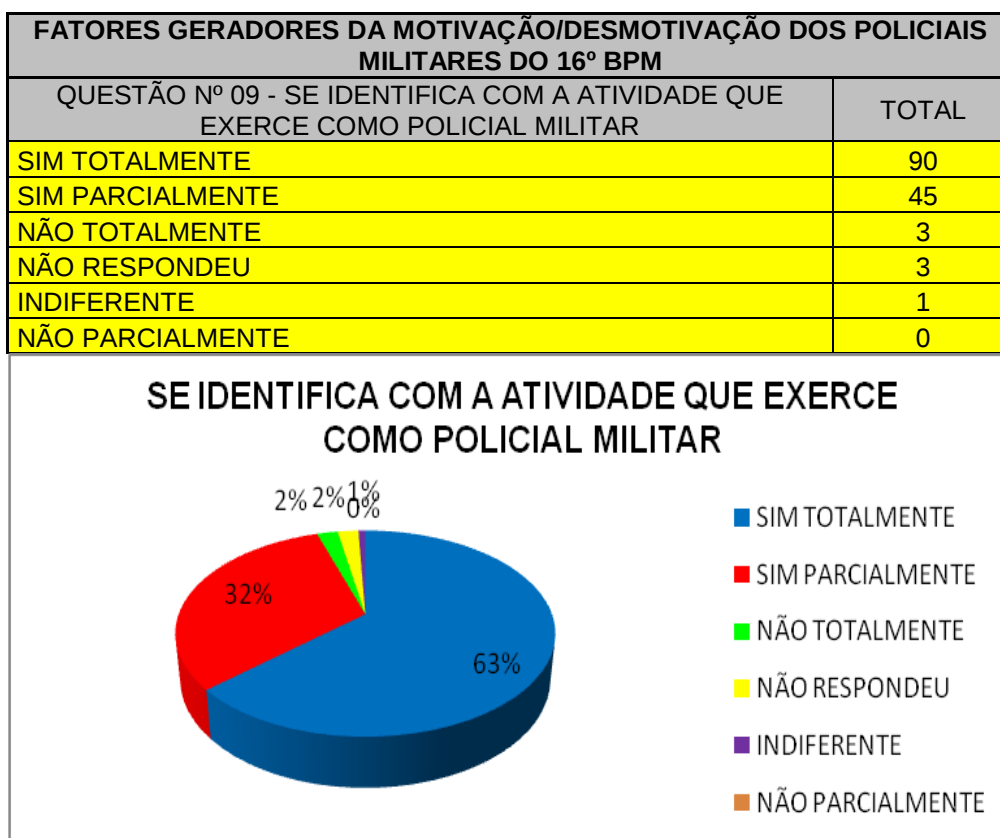
QUESTÃO 07



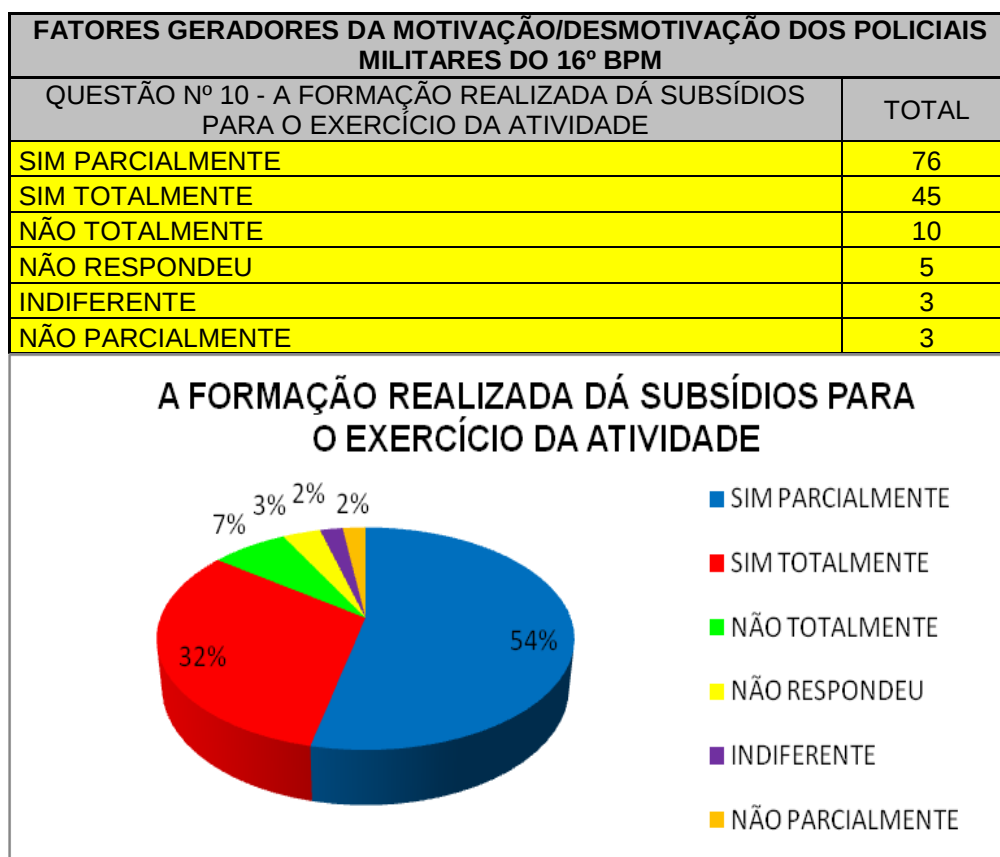
QUESTÃO 08



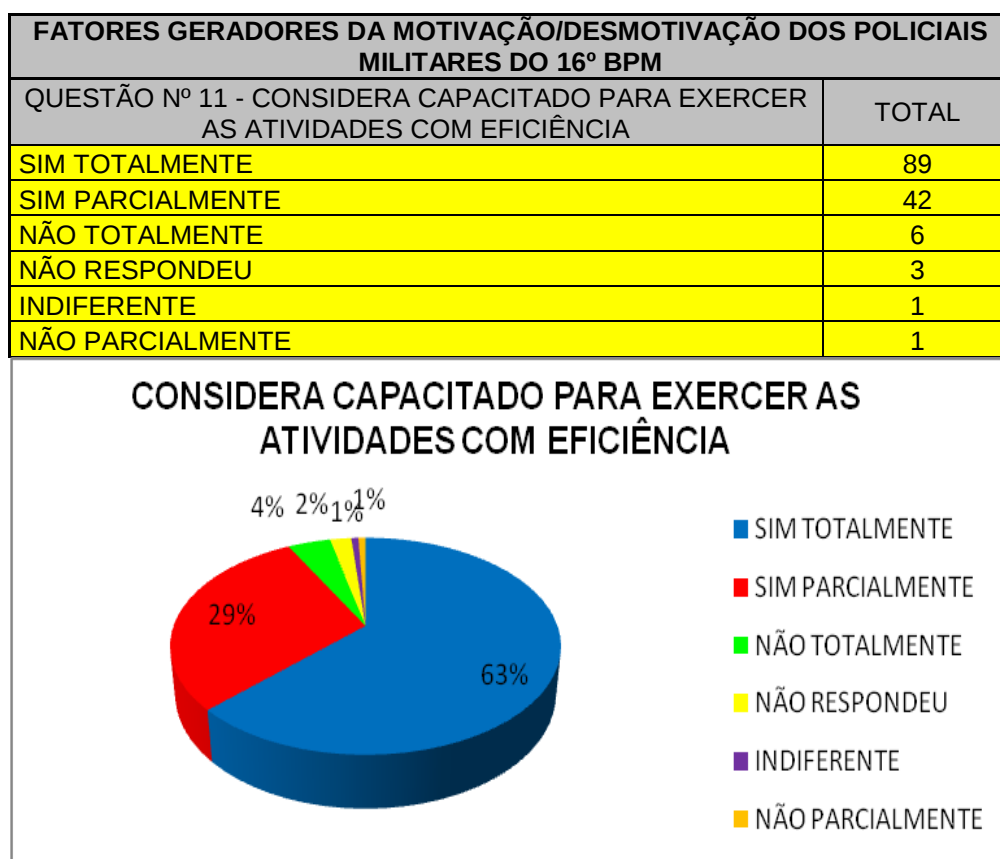
QUESTÃO 09



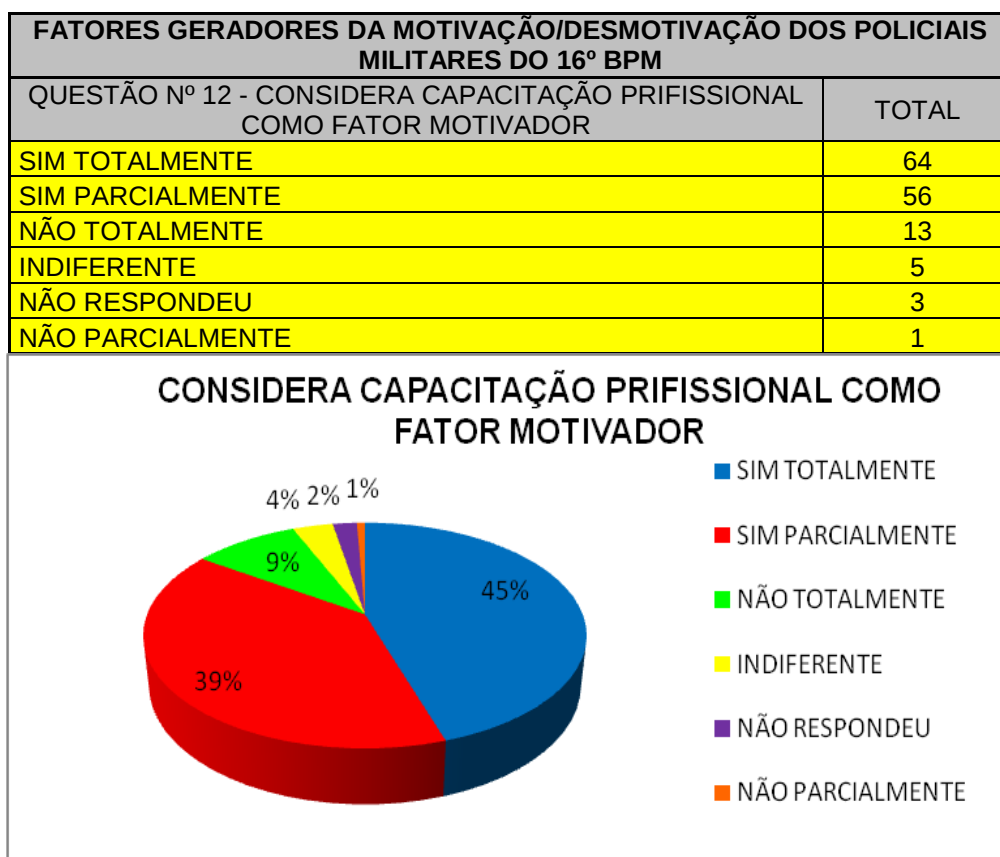
QUESTÃO 10



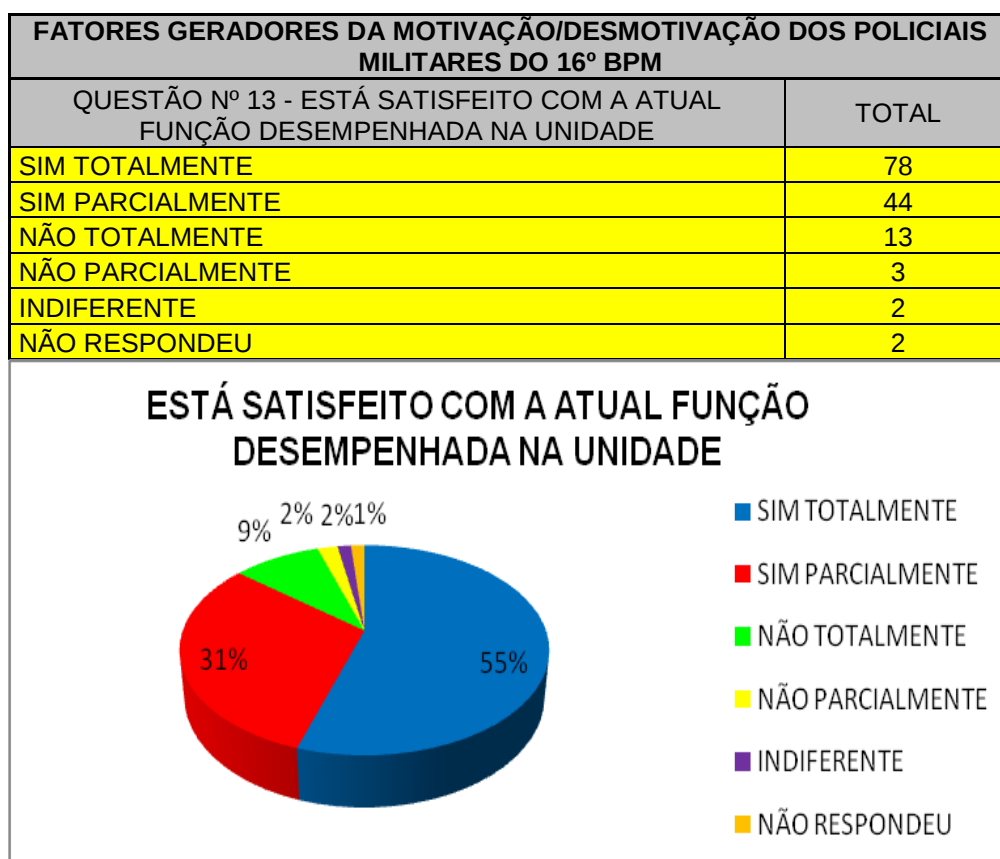
QUESTÃO 11



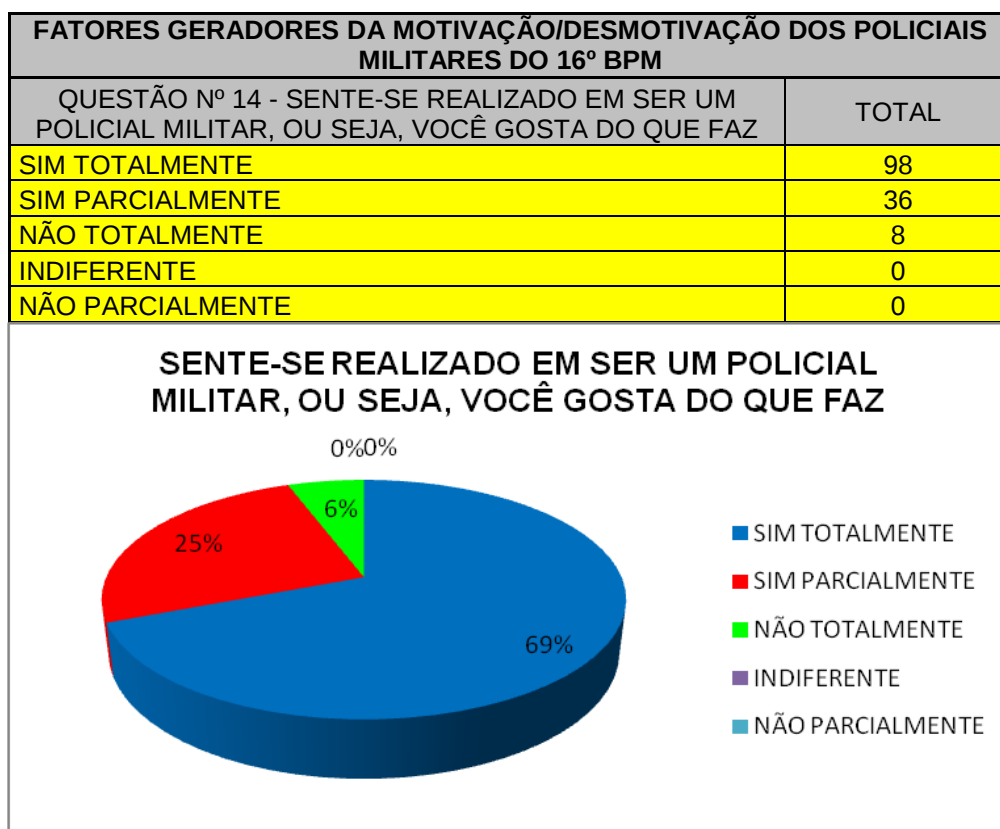
QUESTÃO 12



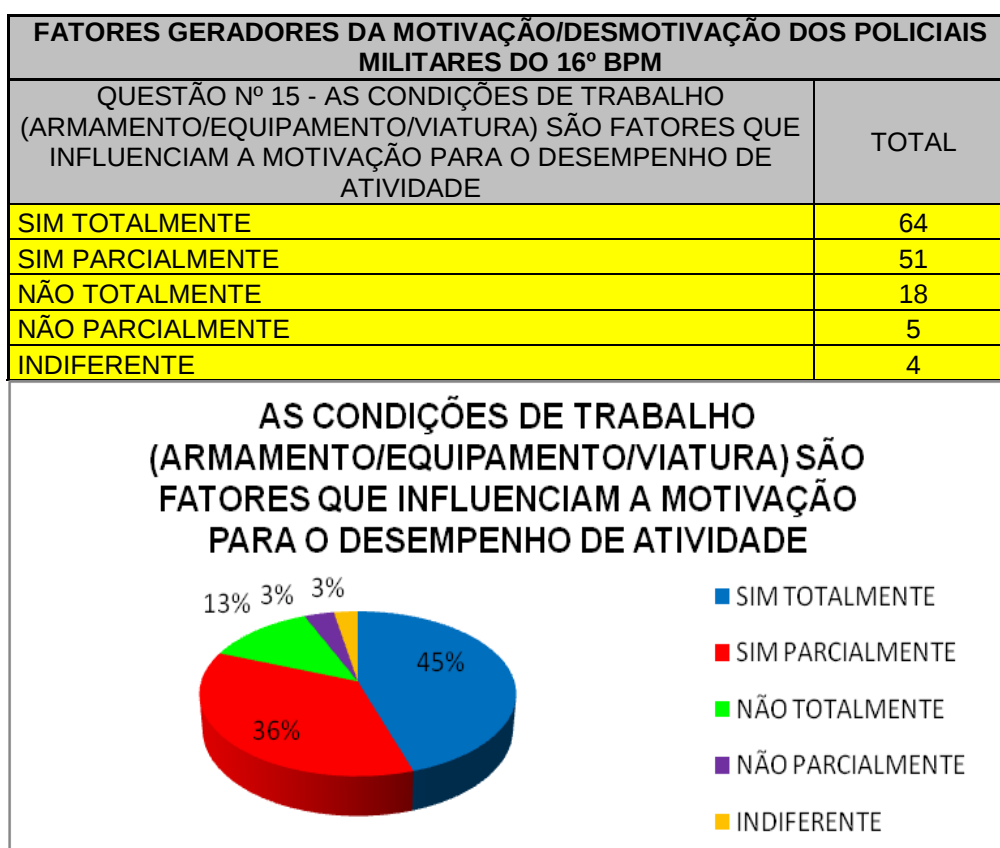
QUESTÃO 13



QUESTÃO 14



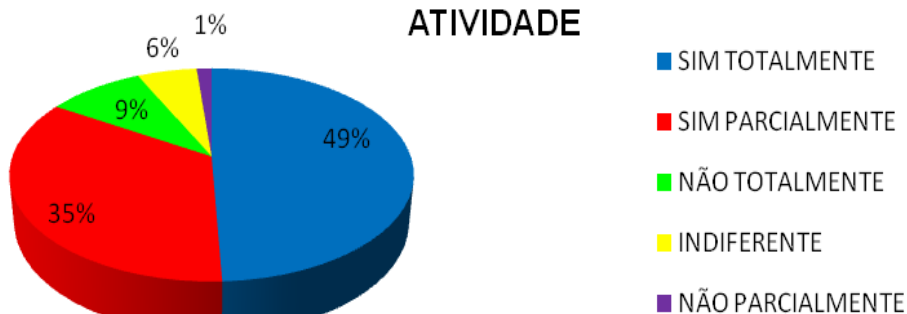
QUESTÃO 15



QUESTÃO 16

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 16 - AS CONDIÇÕES DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO INFLUENCIAM NA MOTIVAÇÃO PARA O DESEMPENHO DA ATIVIDADE	TOTAL
SIM TOTALMENTE	70
SIM PARCIALMENTE	49
NÃO TOTALMENTE	13
INDIFERENTE	8
NÃO PARCIALMENTE	2

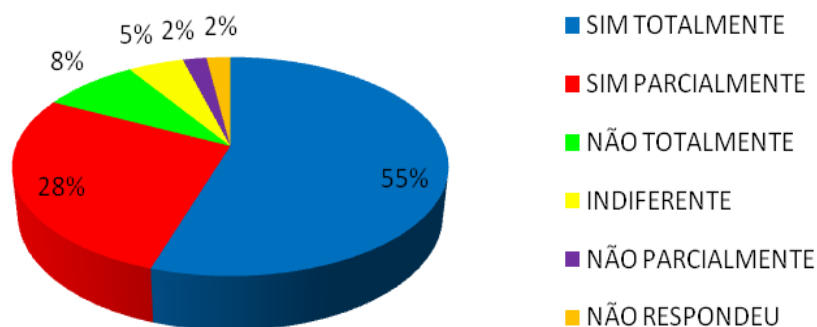
AS CONDIÇÕES DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO INFLUENCIAM NA MOTIVAÇÃO PARA O DESEMPENHO DA ATIVIDADE



QUESTÃO 17

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 17 - TEM ACESSO FÁCIL A ADMINISTRAÇÃO DA UNIDADE (COMANDO)	TOTAL
SIM TOTALMENTE	78
SIM PARCIALMENTE	39
NÃO TOTALMENTE	12
INDIFERENTE	7
NÃO PARCIALMENTE	3
NÃO RESPONDEU	3

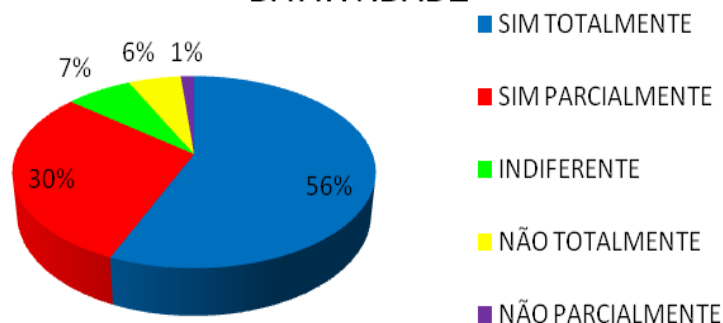
TEM ACESSO FÁCIL A ADMINISTRAÇÃO DA UNIDADE (COMANDO)



QUESTÃO 18

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 18 - A ADMINISTRAÇÃO (COMANDO) DA UNIDADE INFLUENCIA NA MOTIVAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE	TOTAL
SIM TOTALMENTE	80
SIM PARCIALMENTE	42
INDIFERENTE	10
NÃO TOTALMENTE	8
NÃO PARCIALMENTE	2

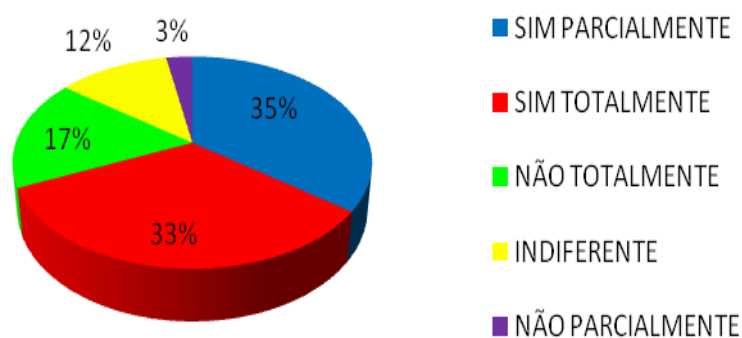
A ADMINISTRAÇÃO (COMANDO) DA UNIDADE INFLUENCIA NA MOTIVAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE



QUESTÃO 19

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 19 - A ADMINISTRAÇÃO (COMANDO) DA UNIDADE INFLUENCIA COMO FATOR DESMOTIVADOR	TOTAL
SIM PARCIALMENTE	50
SIM TOTALMENTE	47
NÃO TOTALMENTE	24
INDIFERENTE	17
NÃO PARCIALMENTE	4

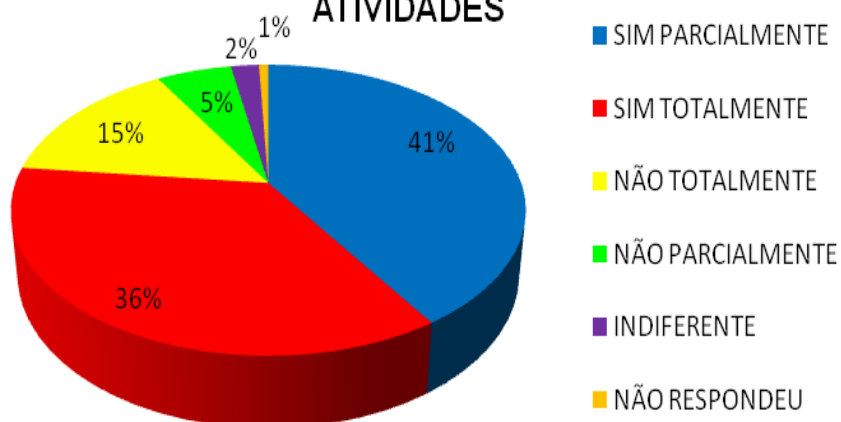
A ADMINISTRAÇÃO (COMANDO) DA UNIDADE INFLUENCIA COMO FATOR DESMOTIVADOR



QUESTÃO 20

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 20 - SENTE-SE MOTIVADO PARA O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES	TOTAL
SIM PARCIALMENTE	58
SIM TOTALMENTE	51
NÃO TOTALMENTE	21
NÃO PARCIALMENTE	8
INDIFERENTE	3
NÃO RESPONDEU	1

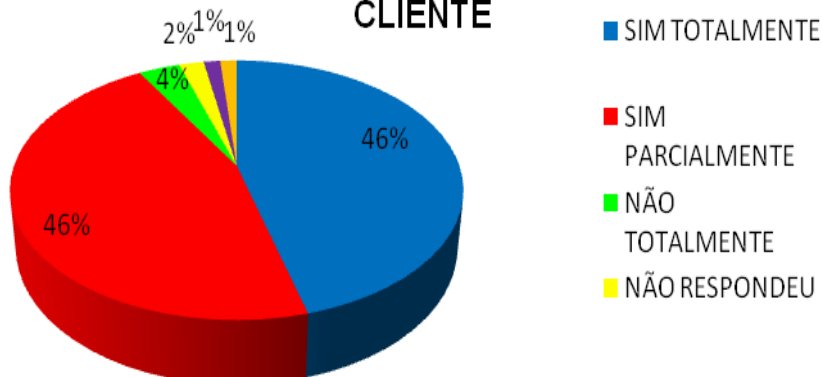
SENTE-SE MOTIVADO PARA O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES



QUESTÃO 21

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 21 - CONSIDERA SUA PRODUTIVIDADE SATISFATÓRIA E ATENDE A DEMANDA DO CLIENTE	TOTAL
SIM TOTALMENTE	65
SIM PARCIALMENTE	65
NÃO TOTALMENTE	5
NÃO RESPONDEU	3
INDIFERENTE	2
NÃO PARCIALMENTE	2

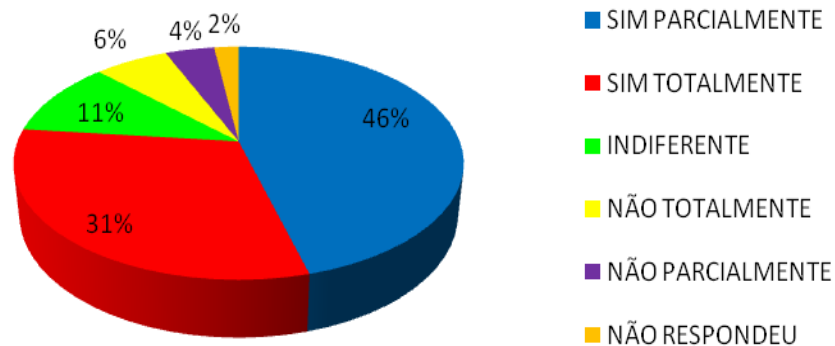
CONSIDERA A SUA PRODUTIVIDADE SATISFATÓRIA E ATENDE A DEMANDA DO CLIENTE



QUESTÃO 22

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 22 - CONSIDERA QUE PODERIA AUMENTAR SUA PRODUTIVIDADE	TOTAL
SIM PARCIALMENTE	65
SIM TOTALMENTE	44
INDIFERENTE	15
NÃO TOTALMENTE	9
NÃO PARCIALMENTE	6
NÃO RESPONDEU	3

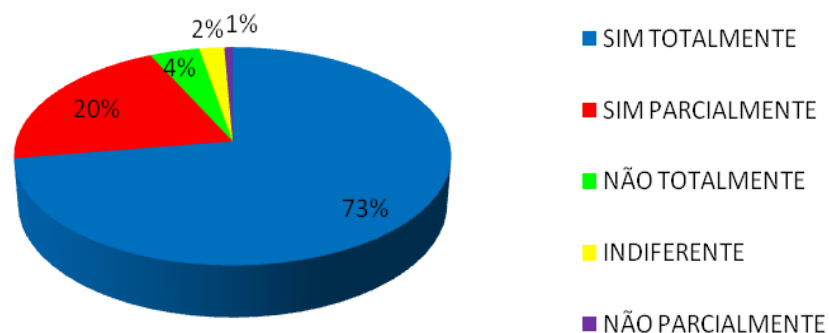
CONSIDERA QUE PODERIA AUMENTAR SUA PRODUTIVIDADE



QUESTÃO 23

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 23 - ACREDITA QUE A MOTIVAÇÃO INTERFERE NA PRODUTIVIDADE	TOTAL
SIM TOTALMENTE	103
SIM PARCIALMENTE	29
NÃO TOTALMENTE	6
INDIFERENTE	3
NÃO PARCIALMENTE	1

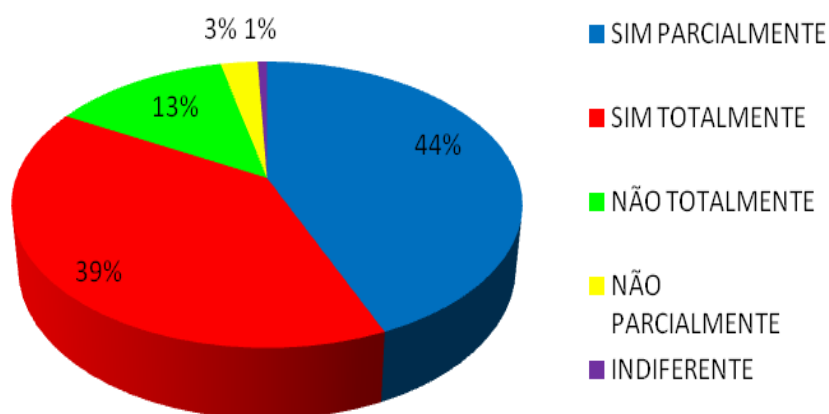
ACREDITA QUE A MOTIVAÇÃO INTERFERE NA PRODUTIVIDADE



QUESTÃO 24

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 24 - SENTE-SE REALIZADO NO TRABALHO	TOTAL
SIM PARCIALMENTE	62
SIM TOTALMENTE	56
NÃO TOTALMENTE	19
NÃO PARCIALMENTE	4
INDIFERENTE	1

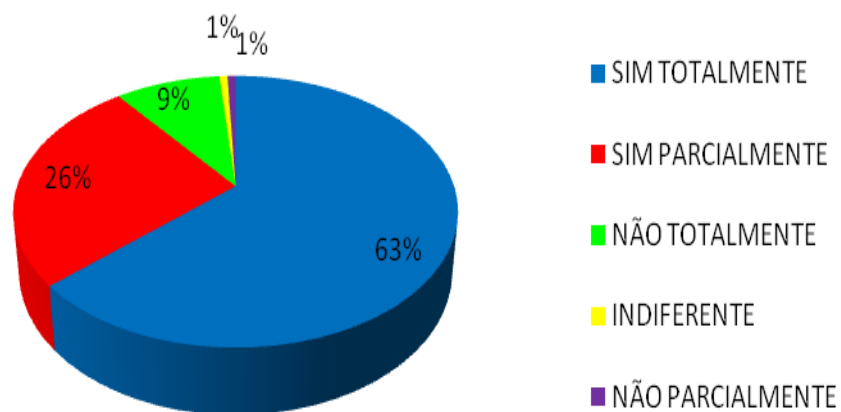
SENTE-SE REALIZADO NO TRABALHO



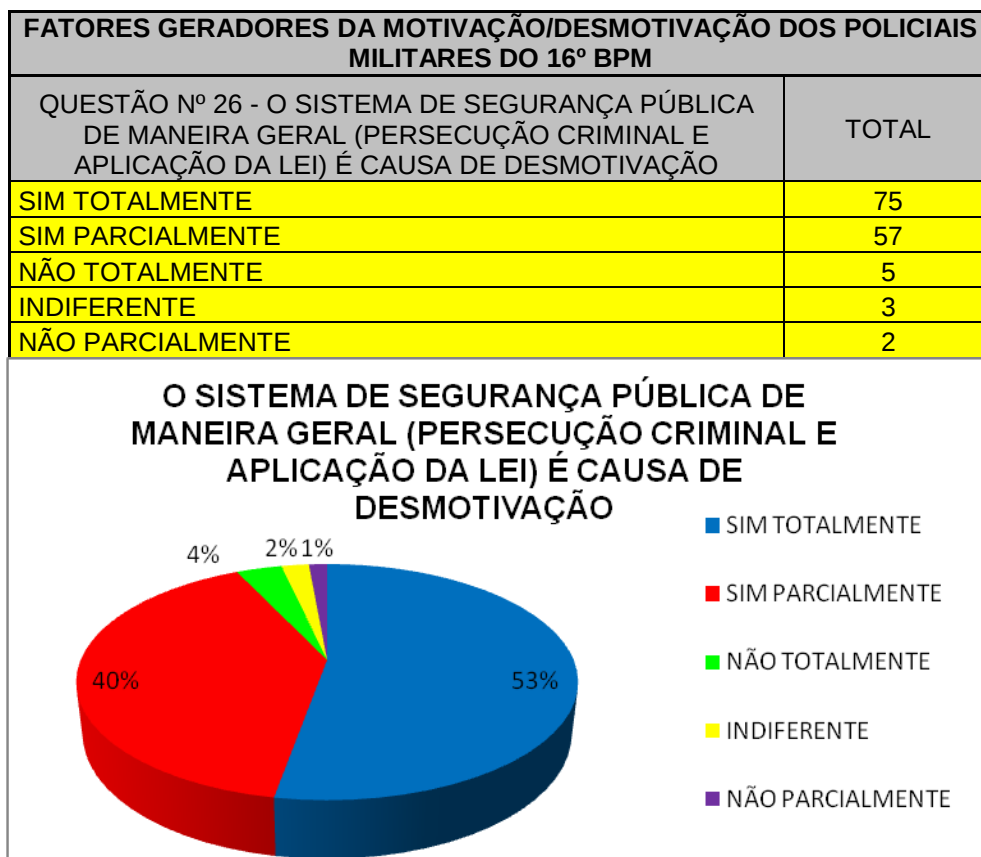
QUESTÃO 25

FATORES GERADORES DA MOTIVAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO 16º BPM	
QUESTÃO Nº 25 - SENTE-SE REALIZADO COMO PESSOA	TOTAL
SIM TOTALMENTE	90
SIM PARCIALMENTE	37
NÃO TOTALMENTE	13
INDIFERENTE	1
NÃO PARCIALMENTE	1

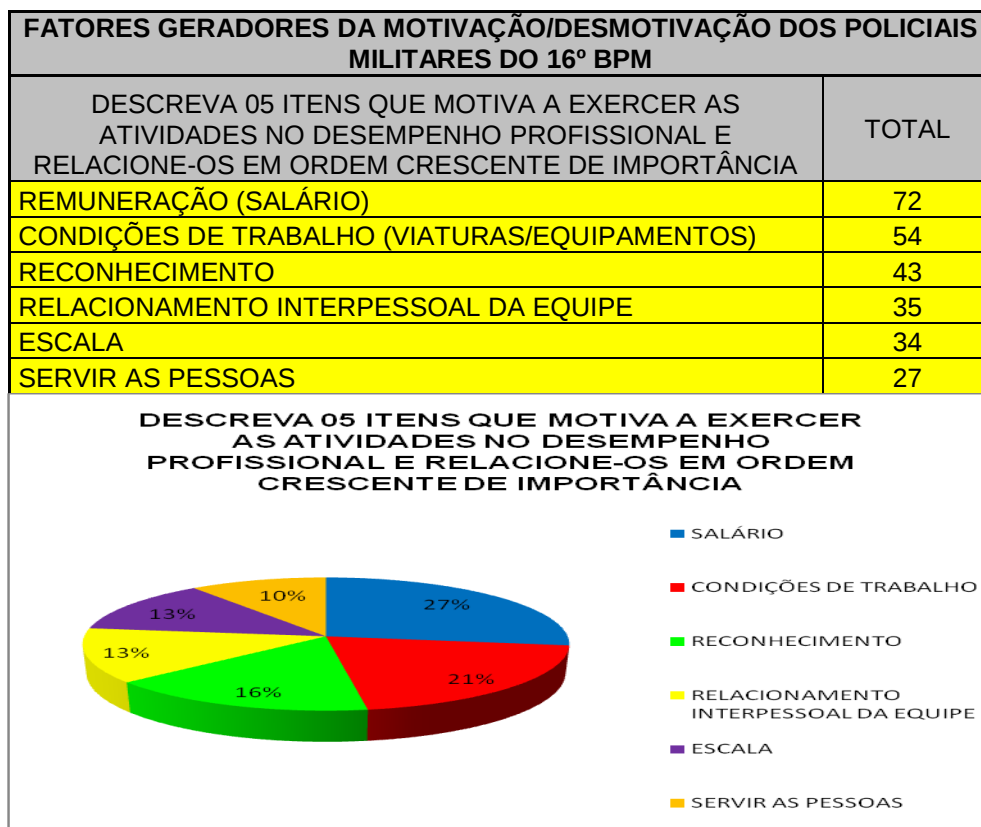
SENTE-SE REALIZADO COMO PESSOA



QUESTÃO 26



QUESTÃO 27 – APRESENTADAS AS 6 RESPOSTAS MAIS CITADAS



QUESTÃO 28 – APRESENTADAS AS 6 RESPOSTAS MAIS CITADAS

