

Estado de Goiás

Polícia Militar

Academia de Polícia Militar

Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

Estudo da Relação Salário e Produtividade

Na Polícia Militar de Goiás

Antônio Ferreira Fontes

Goiânia - 1996



Estado de Goiás
Polícia Militar de Goiás
Academia de Polícia Militar

**Estudo da Relação Salário
e Produtividade na
Polícia Militar de Goiás**

Trabalho apresentado ao curso de aperfeiçoamento de Oficiais da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, como requisito parcial para sua conclusão.

Autor:

Cap PMBA Antonio Ferreira Fontes

Orientadores de Conteúdo:

*Cap PMBA José Alves dos Santos,
Cap. PMBA Alfredo Braga de Castro*

Orientadora Metodológica:

Profª Nancy Ribeiro de Araújo

Goiânia - Goiás
1996

Estado de Goiás
Polícia Militar de Goiás
Academia de Polícia Militar

**Estudo da Relação Salário
e Produtividade na
Polícia Militar de Goiás**

Autor:

Cap PMBA Antonio Ferreira Fontes

Orientadores:

Banca Examinadora:

Aprovada em:

Goiânia - Goiás
1996

O mais importante para o homem é crer em si mesmo. Sem esta confiança em seus recursos, em sua inteligência, em sua energia, ninguém alcança o triunfo a que aspira.

William Walker Atkinson

Agradecimentos

- A todos os meus familiares pelo incentivo que sempre me deram, principalmente durante este curso.
 - Aos Coronéis ANTONIO JOSÉ DE SOUZA FILHO, Cmt Geral da PMBA e WILSON BASTOS SEIXAS, Chefe da EM, pela profunda confiança que depositam na pessoa humana, em especial a minha pessoa.
 - Ao TC PM JAIRO JOSÉ DA CUNHA, pelo amplo entendimento do conceito de chefe, fazendo-se sempre presente em todas as ocasiões, transformando as relações funcionais em forte laço de amizade.
 - Aos sempre disponíveis amigos, conselheiros particulares, confidentes e irreparáveis orientadores Capitães JOSÉ ALVES e CASTRO, cuja competência lastrearam os rumos deste trabalho, sempre adicionando atenção e fraternal carinho.
 - Ao Major DERALDO, grande amigo, pelos inestimáveis conhecimentos que me transmitiu e que muito contribuíram para o enriquecimento deste trabalho.
 - Aos Majores PORTINHO, MASCARENHAS e JAIRO, o agradecimento especial pela solidariedade e constante apoio.
 - Às amigas ELIUD e ANETE da Escola de Medicina Veterinária da UFBA pela valorosa colaboração que prestaram a este trabalho.
 - A todos os componentes da 2ª Seção do EM, pelo apoio e colaboração que me deram durante este curso, principalmente na conclusão deste trabalho.
 - À POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS, pela acolhida e pela oportunidade de complementar os conhecimentos adquiridos na minha querida POLÍCIA MILITAR DA BAHIA.
-

ÍNDICE

	Página
RESUMO	xi
 CAPÍTULO 1	
INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Justificativa	2
1.2. Problema	3
1.3. Objetivos.....	4
1.4. Questões da pesquisa.	4
1.5. Definição dos termos do problema	4
 CAPÍTULO 2	
FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	7
2.1. Breve histórico da Polícia Militar de Goiás.....	11
2.2. Embasamento constitucional	12
2.3. Salário	13
2.4. Produtividade.....	15
2.5. Motivação	16
2.6. Aspecto social	22
2.7. Movimentos reivindicatórios das Polícias Militares	23
 CAPÍTULO 3	
METODOLOGIA.....	26
3.1. Delimitação da pesquisa	26
3.2. Tipo de pesquisa	26

3.3. População alvo.....	26
3.4. Amostra	27
3.5. Instrumento.....	27
3.6. Procedimentos na coleta de dados.....	28
 CAPÍTULO 4	
ANÁLISE DOS DADOS.....	29
 CAPÍTULO 5	
CONCLUSÕES E SUGESTÕES	51
 CAPÍTULO 6	
BIBLIOGRAFIA.....	54
 CAPÍTULO 7	
ANEXOS.....	57

Índice de Quadros

Quadro 1. População pesquisada. 27

Quadro 2. População e amostra pesquisada 27

Quadro 3. Relação entre as questões norteadoras da pesquisa e o
 instrumento utilizado. 28

Índice de Tabelas

Tabela 01. Distribuição dos postos/ graduação da amostra pesquisada.....	29
Tabela 02. Grau de instrução.	31
Tabela 03. Situação do PM ao ingressar na polícia militar de Goiás.....	32
Tabela 04. Motivo do ingresso na Polícia Militar de Goiás.....	33
Tabela 05. Fator que mais incentiva o policial militar.	34
Tabela 06. Fator de maior insatisfação na Polícia Militar de Goiás.	35
Tabela 07. Grau de satisfação em relação à Polícia Militar de Goiás.....	36
Tabela 08. Salário atual é suficiente para atender as necessidades básicas.	37
Tabela 09. Correspondência do salário com a responsabilidade do policial militar.....	38
Tabela 10. Influência do salário no desempenho operacional.	39
Tabela 11. Quantidade de policiais militares que exercem outra atividade ("bico")	40
Tabela 12. Grau de valorização do salário percebido em outra atividade, fora da Polícia Militar de Goiás.	41

Tabela 13. Motivos que levaram a exercer outra atividade.....	42
Tabela 14. Satisfação em exercer outra atividade fora da Polícia Militar de Goiás.....	43
Tabela 15. Influência da atividade extra ("bico") no desempenho do policial militar.....	44
Tabela 16. Exclusividade no trabalho da Polícia Militar de Goiás.....	45
Tabela 17. Nível de salário considerado pelo policial militar.....	46
Tabela 18. Fator de maior satisfação na Polícia Militar de Goiás.....	47
Tabela 19. Grau de influência do salário/desempenho da Polícia Militar de Goiás.....	48
Tabela 20. Fator que influencia no desempenho do Policial Militar.....	49
Tabela 21. Ano em que o salário do policial militar atendia às necessidades básicas.....	50

Índice de Figuras

Figura 1. A hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow. 17

Figura 2. Atuações simultâneas das necessidades..... 19

Figura 3. Fatores da higiene versus motivação. 21

Figura 4. Uma comparação dos modelos de motivação de Maslow e Herzberg. 21

Resumo

O presente trabalho tem como elemento central, aprofundar a compreensão das relações entre salário e produtividade da Polícia Militar do Estado de Goiás, objetivando despertar a cúpula da organização para os problemas que já existem e os que poderão advir em razão das dificuldades que enfrentam os policiais militares no desenvolvimento do seu serviço em detrimento dos baixos salários. Para tanto, procurou na justificativa aplicar os motivos e razão pelos quais o tema foi escolhido. Como também apresentar o problema a ser estudado. A fundamentação teórica, foi desenvolvida sobre a importância da Polícia Militar para a sociedade com um breve histórico e seu embasamento constitucional; comentou sobre salário, produtividade, a motivação dos homens e apresentou as consequências dos movimentos reivindicatórios nas Polícias Militares do Brasil. A metodologia utilizada foi do tipo exploratória descritiva. Aplicou-se um questionário a uma população alvo de 808 (oitocentos e oito) policiais militares, pertencentes ao RPMont e 6º BPM, sediados nas cidades de Goiânia e Goiás, respectivamente tendo a amostra efetiva se constituído de 95 (noventa e cinco), escolhidos de forma acidental e representando um percentual de 11,75%. O instrumento foi aplicado com a presença do pesquisador em sala de aula e respondido em sala de aula em uma média de 20 (vinte) minutos. Procedeu-se às análises estatísticas, resultando em 21 (vinte e uma) tabelas e 03 (três) quadros comparativos. A partir da análise dos dados, com base nos objetivos propostos para o trabalho foi possível chegar a conclusão, que nos possibilitou compreender como o salário incentiva e motiva o policial militar no desempenho de suas atividades, embora a maioria das teorias da motivação não o considere como mais importante. Também, a produtividade, analisada quanto aos aspectos sociais disciplinares e aos comportamentos reivindicatórios e sugerir algumas providências que venham melhor assistir e motivar o policial militar.

Capítulo 1

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

INTRODUÇÃO

A segurança pública é um valor geral, comum e vital a todas as comunidades; todas elas, sem exceção, têm um anseio e uma aspiração comum: viver em segurança.

A segurança pública é encarada como função governamental porque pode ser entendida como o conjunto de atividades complexas e variadas que o Estado coloca à disposição da população visando protegê-la contra os delitos e as nuances, os desastres, os sinistros e catástrofes naturais e/ou artificiais, garantindo a ordem pública.

Um dos órgãos responsável pela segurança pública no Estado de Goiás é a Polícia Militar. Uma instituição centenária e permanente, cuja história se confunde com os grandes momentos de brasilidade. Como polícia ostensiva, de prevenção da ordem pública, 24 horas por dia, sob chuva e sol, nos mais distantes rincões, está presente, pronta e alerta, na garantia da lei, da ordem, do direito de propriedade, do princípio de autoridade, da justiça e dos valores cristãos. Sua filosofia de ação sempre foi de proteger o cidadão ordeiro e pacífico, em contraprestação aos tributos pagos e que custeiam sua existência e subsistência.

O seu instrumento de trabalho é justamente o homem com seus problemas sociais, culturais e econômicos, dificuldades e limitações. É através dele

que se prestam, diretamente, os serviços à comunidade e como retribuição espera ser atendido nos seus anseios, necessidades e sua sobrevivência com dignidade, sem precisar apelar para outras atividades nas horas de folga para poder atingir tais objetivos.

Por ser o atendimento das necessidades básicas tão importante para o indivíduo é que motiva reações conscientes ou instintivas. A procura de alimento nada mais é do que a reação instintiva contra a ameaça de morte pela fome. Desta forma, o indivíduo normal reage a toda ameaça a sua existência, num primeiro plano e aos seus direitos ou a expectativa deles, no plano mediató.

1.1 - Justificativa

Na medida em que as necessidades de segurança da sociedade crescem, as críticas aos serviços e a indiferença ao status do policial militar, acompanham na mesma proporção.

Este motivo nos levou a direcionar o trabalho para um tema bastante polêmico e que poderá definir se a produtividade da Polícia Militar de Goiás está relacionada com o salário que seus integrantes recebem. Porque o salário é uma demonstração objetiva do quanto uma empresa ou instituição valoriza o trabalho de seu colaborador e quando esta pessoa não alcança o atendimento básico das necessidades indispensáveis, as reivindicações aparecem, às vezes, de forma inconsequente e imprevisível, deixando seqüelas irreversíveis.

Existe uma indefinição se o salário influencia na produtividade de uma organização. Visando dirimir esta dúvida resolvemos elaborar esta pesquisa, em que se pretendeu obter dados para servirem de parâmetro na análise do questionamento do salário que o policial militar percebe versus produtividade da Polícia Militar de Goiás.

E apesar da relevância do problema e de sua real importância, pouco se tem registrado, ou quase nada se pesquisou até o momento sobre este assunto.

1.2 - Problema

Sabemos que o salário tem um importante efeito sobre os vários grupos e instituições numa sociedade. Salários mais elevados proporcionam maior poder aquisitivo, aumentam a prosperidade da comunidade e promovem a expansão dos serviços.

“ Dignidade é ter salário. Dignidade é ter autoridade. Em matéria salarial, no que diz respeito à polícia, avançamos muito em relação ao objetivo que é ter o policial com dedicação exclusiva, oferecendo-lhe remuneração compatível. ”

(MOREIRA FRANCO, 1989, Pronunciamento - Sem Polícia Respeitada, não há Democracia, pág. 13)

A Polícia Militar está inserida neste contexto, sofrendo as conseqüências sócio-econômicas atuais, em detrimento de uma sociedade cada dia mais necessitada de segurança e exigente em relação ao desempenho do nosso policial militar. E, é através da avaliação de desempenho em termos de “fatores fins”, que se apura o aumento da produtividade (eficiência), em detrimento da produção (quantidade), a qualidade de trabalho da organização.

Desta forma, o problema a ser pesquisado alinha-se aos nossos propósitos em buscar resposta para o seguinte aspecto:

O salário é um fator interveniente na produtividade da Polícia Militar de Goiás?

1.3 - Objetivos

- Avaliar a relação existente entre salário e a produtividade da Polícia Militar de Goiás.
- Identificar qual o fator que mais influencia no desempenho operacional do policial militar da Polícia Militar de Goiás.
- Identificar o grau de relação salário versus comportamento do policial militar da Polícia Militar de Goiás.

1.4 - Questões da pesquisa

- 1 Quais os motivos que levaram os policiais militares a ingressarem na Polícia Militar?
- 2 Qual o posicionamento dos policiais militares em relação aos salários que recebem como integrantes da Polícia Militar de Goiás?
- 3 Que relação existe entre salário e produtividade na Polícia Militar de Goiás?
- 4 Quais são os fatores intervenientes que influenciam na produtividade da Polícia Militar de Goiás?

1.5 - Definição dos termos do problema

SALÁRIO

“É a retribuição em dinheiro ou equivalente, paga pelo empregador ao empregado, em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta”

(CHIAVENATO, 1989, p. 30).

Podemos definir, também, o salário como uma remuneração que o trabalhador obtém pelo aluguel de seu tempo e capacidade de trabalho. Preço da força de trabalho, geralmente estabelecido mediante o contrato entre em-

pregador e empregado, estipulado por lei ou convencionado entre grupos de empregadores e certas categorias profissionais ou entidades sindicais.

Para o policial militar, o salário é definido como vencimento, conforme lei nº 11.866, de 28 de dezembro de 1992 - Código de Remuneração e Proventos dos Servidores Militares do Estado de Goiás.

FATOR INTERVENIENTE

Para efeito desta pesquisa este termo é definido como um elemento que intervém para um determinado fator.

PRODUTIVIDADE

Na ótica da teoria da administração, é definida como:

“A relação entre os resultados obtidos em função dos investimentos e dispêndios referentes a fatores da produção. É o valor relativo que apresenta a proporção existente entre os gastos e os rendimentos. O seu aumento é a principal consequência de racionalização e da melhoria dos métodos de trabalho”

(FARIA, 1985, p. 198).

A produtividade no campo policial militar pode ser entendida como sendo a qualidade do serviço prestado à comunidade decorrente do emprego racional dos métodos de policiamento, utilizando, adequadamente os recursos humanos e equipamentos.

MOTIVO

De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico . Neste sentido, o termo deve ser entendido para efeito da pesquisa.

INFLUÊNCIA

Significa a ação de uma pessoa ou coisa exercida sobre outra. O termo deve ser entendido neste sentido, para efeito da pesquisa.

DESEMPENHO

No sentido de nossa pesquisa é entendido como o ato de cumprir ou executar determinada missão.

Capítulo 2

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para um melhor embasamento teórico do tema em análise, faz-se necessário, inicialmente, que se recorra aos ensinamentos do professor JOÃO MARTINS DA SILVA, no que é pertinente ao entendimento do que venha a ser uma **visão sistêmica**:

Um sistema é um conjunto de partes interdependentes que atuam visando a um objetivo comum. As partes podem ter objetivos bem definidos e nenhuma liberdade para ação individual, como nos sistemas mecânicos, ou exercerem a sua vontade, seguindo ou não o papel que lhes foi destinado, como nas organizações humanas. No segundo caso, a luta pelo poder individual, leva, no limite, à destruição da organização como sistema humano.

Uma orquestra é um bom exemplo de sistema. Não há necessidade de que cada membro da orquestra seja o melhor do mundo, mas que atue em harmonia com os outros membros, sob a liderança do maestro.

A sobrevivência da organização como sistema depende de ações coordenadas e harmônicas das pessoas que o compõem. Para administrá-lo é preciso compartilhar-se crenças, valores e visão, além de definir e desdobrar diretrizes em itens de controle, conhecer e hierarquizar os fatores que afetam os resultados desejados.

Ter visão sistêmica consiste em proceder e conhecer detalhadamente a influência de todas as variáveis que afetam os resultados do sistema no curto e no longo prazos. Consiste em procurar compreender não só a complexidade estática, de curtíssimo prazo, mas a complexidade dinâmica, que depende de efeitos retardados no tempo e da interação múltipla de causas, gerando efeitos desproporcionais.

A Polícia Integra o Sistema de Defesa Social - Justiça Criminal, Ministério Público, Polícia e Estabelecimentos Prisionais - órfão de uma política administrativa que possibilite otimizar os seus objetivos e, desprovido de uma isonomia salarial, da qual a parte que mais se ressentir é a Polícia.

NAISBITT E ABUDERNE, em **Reinventando a Empresa**, consideram que a nova empresa difere da velha tanto nos objetivos como nos seus pressupostos básicos. Na época industrial, quando o recurso estratégico era o capital, o objetivo da companhia podia ser apenas obter lucros. Mas na era da informação, o recurso estratégico é a informação, o conhecimento e a criatividade. Só há um modo de uma empresa ter acesso a esses bens - através das pessoas em que tais recursos residem... Assim, o pressuposto básico da empresa é que as pessoas - capital humano - são o seu bem mais precioso.

MESSEDER, no seu **artigo Em busca de um Modelo de Integração de Planejamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos**, define a **Gestão de Recursos Humanos** como a compatibilização de expectativas opostas, empenhando-se na consecução dos objetivos organizacionais, vale dizer, os interesses do patrão (seja ele o particular ou o Estado) - máxima produtividade, maiores lucros, menores custos, etc..., e, ao mesmo tempo, na máxima satisfação das necessidades do emprego - melhores salários, condições de trabalho, estabilidade no emprego, realização profissional, etc...

As proposições supra, submetidas a pequenos ajustamentos estruturais, adequam-se, totalmente, à Administração Pública e, particularmente, à Polícia Militar, principalmente no momento em que a instituição desenvolve esforços

no sentido de engajar-se no contexto da Qualidade Total e busca da Excelência na prestação de serviços.

Dentro da **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**, um dos mais relevantes itens a serem observados é a Política Salarial.

Segundo HERZBERG, estudioso do processo motivacional no trabalho, salários, condições físicas de trabalho, supervisão, clima de relacionamento humano - "chefia/subordinado" - e benefícios são fatores higiênicos ou preventivos que, adequadamente preservados, apenas garantem a atmosfera essencial para que os fatores motivacionais, como enriquecimento das tarefas e desafios profissionais, sejam utilizados.

A ausência daqueles fatores, no entanto, gera insatisfações, descontentamentos, reivindicações, conflitos e improdutividade. Todavia, um investimento em higiene poderá eliminar um déficit, mas não gerará, necessariamente, um ganho em termos motivacionais, ou seja, melhorias salariais e das condições de trabalho, segundo HERZBERG, constituem condição necessária, porém não suficiente para a obtenção de ganhos de produtividade no trabalho.

A Polícia Militar de Goiás, como quase todo funcionalismo público estadual, apresenta um significativo déficit, tanto na área salarial quanto nas suas condições laborais; situação que inviabiliza a adesão dos Integrantes da Corporação à Filosofia da Qualidade Total e à consecução do almejado nível de Excelência.

Polícia é uma instituição antiga. Diríamos que as suas origens se perdem no tempo. Nascida no seio do grupo para garantir a existência do próprio grupo. Assim é que alguns estudiosos da vida social chegam a afirmar que, inexistindo a polícia - função social básica - teríamos, apenas, projeto ou ficção de relações harmoniosas e pacíficas no contexto da comunidade.

Como a sociedade que a "duras penas" conquistou sua liberdade política e vem lutando, violentamente, para alcançar a independência econômica, com o mínimo de dimensões e derramamento de sangue irmão, escreveu

também páginas admiráveis ao responder as suas necessidades de segurança, buscando fazê-lo com irrepreensível zelo e consciência cívica.

A história da Polícia no Brasil está povoada de profissionais capazes, honestos e dedicados, que souberam honrar e dignificar a função, prestando assim, inestimáveis serviços à sociedade brasileira, ajudando-a a alcançar os seus elevados fins. Souberam manter-se no seu humilde silêncio, nas madrugadas sombrias, nas diligências penosas, nos mais distantes rincões desse país, exercer com sublimidade o seu ofício, criando condições objetivas para o crescimento da nossa sociedade.

Quantos e quantos policiais durante quase dois séculos de história, no seu anonimato, ofereceram a vida em benefício da tranquilidade pública, regando com seu sangue a causa imortal da proteção, do socorro e da recondução social?

Cada Polícia Militar guarda nos seus anais recônditos a saga do PM, esse bravo defensor da comunidade, admirado e respeitado pela sua firmeza, pela sua filosofia de vida e pela sua dedicação ao dever.

Cada comunidade tem histórias e lendas sobre o soldado e os integrantes da Polícia que mais de perto com ela se relacionam - manancial inesgotável dos laços culturais que os envolvem.

O policial militar é um homem tirado do próprio povo e que a ele retorna com missão de proteger, socorrer e reconduzir o organismo social. Não é uma abstração, mas um homem como os outros, depositário das crenças, dos hábitos e dos costumes de sua comunidade e, ao mesmo tempo, seu fiel escudeiro e defensor.

Da amplitude da missão das Polícias Militares pode-se deduzir o quanto é complexa a tarefa de administração de seu pessoal, não só por suas características especiais, mas também pela singularidade de sua organização.

É sabido que a missão do policial militar é realizada num ambiente de alto grau de conflitualidade, característico da sociedade onde se detecta preconceito histórico de que a Polícia é um “mal necessário”.

“Para não poucas pessoas das elites e das classes média e alta, os policiais seriam simplesmente os seus empregados para combater os criminosos ‘indeterminados e incertos’ escondidos nas favelas e na periferia. Há pessoas das elites que, embora não os externem explicitamente, é assim que pensam sobre o papel da Polícia. Não se pode pretender, por exemplo, que um cidadão da classe média ou da elite se submeta ao aconselhamento, à orientação, à meditação, à autoridade de uma pessoa que ele (cidadão da classe média ou da elite) sabe tratar-se de alguém que, ao final de seu trabalho, terá que se recolher ao seu casebre na periferia ou mesmo no alto do morro, junto, agora sim de criminosos certos e determinados que deveria reprimir”

(SILVA, 1990, p. 141).

A maioria das corporações de policiais militares do Brasil vive um clima de expectativa no que se refere às dificuldades sócio-econômicas que vêm passando os seus integrantes.

É grande a preocupação, principalmente, por parte da cúpula das corporações e dos dirigentes das diversas entidades que congregam os policiais militares, pois também há quebra de hierarquia e disciplina, alicerces destas instituições.

2.1 - Breve histórico da PMGO

A Polícia Militar de Goiás é uma instituição centenária e permanente, com uma folha de relevantes serviços prestados à causa pública. Tem marcado admiravelmente a sua presença no cenário goiano. Ao longo de sua trajetória existencial, a PMGO teve várias transformações e mudanças de denominações, acompanhando, principalmente, a evolução social e econômica desde a então província de Goiás até os dias atuais.

Foi criada no governo do Dr. FRANCISCO JANUÁRIO DA GAMA CERQUEIRA, através da Lei nº 13, de 28 de julho de 1858, com a denominação de Força Policial. Em 12 de julho de 1892, passou a ser chamada de Corpo de Polícia, através da Lei nº 05, da mesma data. Em 02 de julho de 1910, a Lei nº 364 muda a denominação para Batalhão de Polícia. Com o Decreto nº 395, de 19 de dezembro de 1930, passa à denominação de Força Pública. Em 1º de junho de 1935, o Decreto nº 139, transforma-a em Polícia Militar. O Decreto Lei nº 3.035, de 29 de março de 1940, faz retornar a denominação de Força Pública. Em 18 de novembro de 1946, com a promulgação da Constituição Federal daquele ano, voltou a ser denominada Polícia Militar, sendo ratificada por todas as outras constituições promulgadas, perdurando até os dias atuais.

2.2 - Embasamento constitucional

Os integrantes das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal, conforme a Constituição Federal, promulgada em 03 de outubro de 1988, em seu artigo 42, são definidos como sendo servidores públicos militares e no parágrafo 11º consta que “ aplica-se aos servidores a que se refere este artigo o disposto no artigo 7º, incisos VIII, XII, XVII, XVIII e XIX”.

Na Constituição Estadual de 05 de outubro de 1989, encontra-se definida a sua missão:

- **Art.124** - A Polícia Militar é instituição permanente, organizada com base na hierarquia, competindo-lhe entre outras, as seguintes atividades:
 - I - O policiamento ostensivo de segurança;
 - II - a preservação da ordem pública;
 - III - a polícia judiciária militar, nos termos da lei federal;
 - IV - a orientação e instrução da guarda municipal, quando solicitados pelo poder Executivo Municipal;

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

V - a garantia do exercício do poder de polícia, dos poderes e órgãos públicos estaduais, especialmente os de áreas fazendárias, sanitária, de uso e ocupação do solo e do patrimônio cultural.

§ único - A estrutura da Polícia Militar conterá, obrigatoriamente, uma unidade de Polícia Florestal, incumbida de proteger as nascentes dos mananciais e os parques ecológicos, uma unidade de polícia rodoviária e uma de trânsito.

2.3 - Salário

Economistas e historiadores são quase unânimes em admitir que o salário e o capital se desenvolveram e universalizaram num mesmo processo. Tratar-se-ia, assim, de uma forma de pagamento ou relação de troca, peculiar ao sistema econômico moderno e estreitamente vinculado à distribuição e usufruto da propriedade, à natureza da produção e à divisão do trabalho. A remuneração do trabalho mediante salário distingue-se, em sua existência, de todas as formas de pagamento do trabalho que a precederam, historicamente.

A origem do salário remonta ao século XIV, quando ainda predomina nas cidades o regime cooperativo de produção. Data de 1349 o Statute Of Labourers, com o qual Eduardo III inaugura, na Inglaterra, a legislação sobre o trabalho assalariado; em seguida, a França pela ordenança de 1350, de conteúdo semelhante, promulgada em nome do rei João II, o Bom. Mas é a partir do século XVI que o salário adquire uma real significação econômica, ao longo do processo de formação e consolidação do capitalismo.

Os salários podem ser diretos ou indiretos, segundo provenham da remuneração pelo trabalho executado ou benefícios da área da seguridade social.

SALÁRIO DIRETO

É aquele percebido, exclusivamente, como contraprestação do serviço no cargo ocupado. No caso dos empregados horistas, corresponde ao número de horas efetivamente trabalhadas no mês.

SALÁRIO INDIRETO

É decorrente de cláusulas da convenção coletiva de trabalho e do plano de serviços e benefícios sociais, oferecido pela organização. O salário indireto inclui: gratificação, prêmios, comissões, gorjetas, adicionais (de periculosidade, de insalubridade, adicional noturno), participação dos lucros horas extraordinárias, bem como o correspondente monetário dos serviços e benefícios sociais oferecidos pela organização (como alimentação subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida em grupo, etc.).

A soma do salário direto e do salário indireto constitui a **remuneração**. Assim, a remuneração abrange todas as parcelas do salário direto, como todas as decorrências do salário indireto. Em outros termos, a remuneração constitui tudo quanto o empregado auferir direta ou indiretamente como consequência do trabalho que ele desenvolve em uma organização.

Assim, remuneração é gênero e o salário espécie.

Há também uma distinção entre salário nominal e salário real. O salário nominal ~~/~~ representa o volume de dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado. Em uma economia inflacionária, o salário nominal, quando não é atualizado periodicamente, sofre corrosão. O salário real ~~/~~ representa a quantidade de bens que o empregado pode adquirir com aquele volume de dinheiro e correspondente ao poder aquisitivo, ou seja, o poder de compra, a quantidade de mercadorias que pode ser adquirida com o salário.

Assim, a mera reposição do valor real não significa aumento salarial: o salário nominal é alterado para proporcionar salário real equivalente em período anterior. Daí a distinção entre reajustamento do salário (recomposição do salário real) e aumento real do salário (acréscimo do salário real).

Em decorrência de sua complexidade, o salário pode ser considerado de muitas maneiras distintas:

- É o pagamento de um trabalho;
- Constitui uma medida do valor de um indivíduo na organização; e
- Coloca uma pessoa em uma hierarquia de status dentro da organização.

O salário constitui o centro das relações de intercâmbio entre as pessoas e organizações. Todas as pessoas e organizações dispõem o seu tempo e esforço, e em troca, recebem dinheiro, que representa o intercâmbio de uma equivalência entre direitos e responsabilidades recíprocas entre empregado e empregador.

Para a presente pesquisa, além do aspecto material, o salário deve ser entendido, também sob o ponto de vista psicológico, ou seja:

“O salário tem aspectos psicológicos extremamente sérios e que a perspectiva de melhoria salarial tem efetivamente influência sobre atitudes e relações de trabalho, num sentido positivo, quando há perspectiva de melhora e negativa quando esta perspectiva é vedada”

(WELL, 1972, p.61).

2.4 - Produtividade

Toda a organização se preocupa em aproveitar seus recursos humanos de uma maneira racional, para alcançar os objetivos pré-estabelecidos, para tanto, deverá ter métodos - uma forma correta de ser desenvolvida. O método deve ser entendido como sendo o melhor caminho, através das seqüências de operações mais eficientes, para ultimar uma certa tarefa ou atingir um determinado objetivo.

Este emprego racional visa aumentar a produtividade, que é o melhor caminho para se atingir a produção com a menor quantidade possível de insumos.

Na produtividade investe-se no homem buscando a redução de custos, mantendo o padrão de qualidade, com criatividade e dinamismo.

Transportando para o campo policial militar, a produção é a realização do policiamento ostensivo e a produtividade é a qualidade do melhor resultado decorrente do emprego racional dos métodos de trabalho, usando adequadamente os recursos humanos e materiais (eficácia) e o processo racional de ação, aplicação de métodos de trabalho capazes de conduzir ao melhor desempenho do policial militar, tanto na área administrativa como na operacional, considerando a sua missão, os recursos disponíveis e as limitações existentes.

Sob o ponto de vista empresarial, a Polícia Militar é considerada como organização “prestadora de serviços públicos”, no campo de segurança pública. A prestação de serviço, nesta análise, é o seu produto acabado e lançado no mercado.

Para se chegar a um produto, é óbvio, passa-se pela produtividade. Sabemos o que qualquer teoria orientadora de produtividade aponta como principal elemento, o ser humano e sua capacidade de desenvolvimento.

Portanto, é prudente que atentemos para os termos produção e produtividade.

Se considerarmos a Polícia Militar como se fosse uma empresa, a produção, denominamos de operação e a produtividade, sua operacionalidade.

2.5 - Motivação

O homem é um animal dotado de necessidades. A motivação pode ser considerada como esforço que ele dispense para satisfazer suas necessidades ou como o poder de sugestão de determinado objeto da necessidade humana. As necessidades criam tensão, a tensão produz desconforto, o desconforto impele à busca da satisfação, a qual produz alívio ou impele a um comportamento repressivo, o qual produz busca de satisfação compensatórias ou supletivas.

“Algumas metas psicológicas não são limitadas como as físicas. Consumir uma quantidade de alimento elimina temporariamente a fome. É, entretanto, duvidoso que alguém possa consumir quantidade definida de prestígio e sentir-se satisfeito”

(LEAVITT, apud LODI, 1978, p. 156).

Completando o conceito anterior, a grande contribuição de MASLOW foi descobrir que as necessidades humanas estão organizadas numa série de níveis hierárquicos. No nível mais baixo estão as necessidades fisiológicas. De um modo geral, só quando estas estão relativamente satisfeitas é que passam aos níveis superiores. A menos que as circunstâncias sejam especiais, suas necessidades de amor, prestígio, auto-estima, são inoperantes quando seu estômago está vazio, durante um certo tempo.

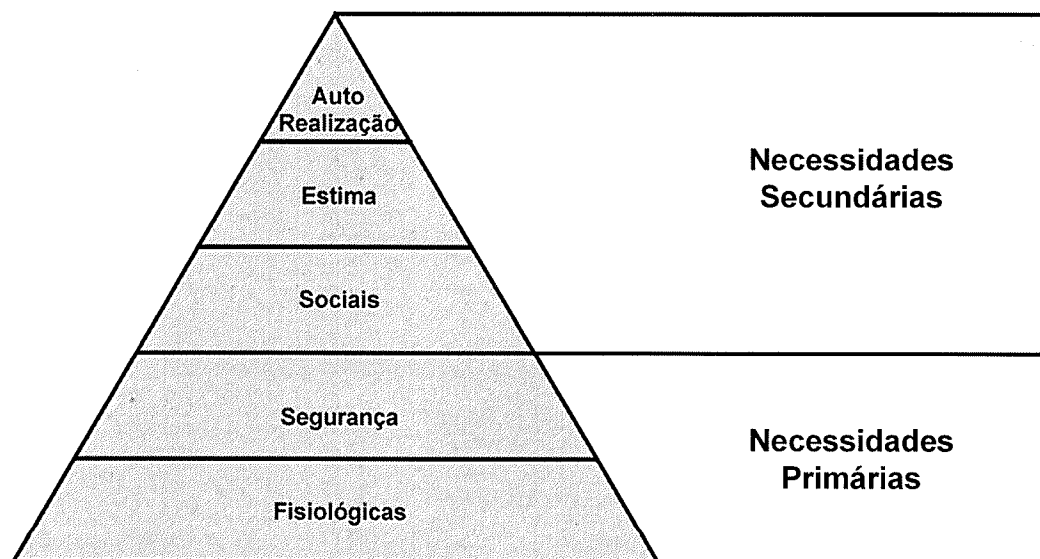


Figura 1 - A Hierarquia das Necessidades, Segundo MASLOW

MASLOW propôs um esquema baseado na prioridade das necessidades (figura 1).

- “Necessidades fisiológicas, como alimentação;
- Necessidades de segurança, abrigo, proteção, estabilidade de emprego;

- *Necessidades de amor, estima, companheirismo, compreensão;*
- *Necessidade de auto-estima, aceitação, vaidade;*
- *Necessidades de auto-realização, brilho profissional, perfeição de trabalho feito”.*

Em linhas gerais, a teoria de MASLOW apresenta os seguintes aspectos:

- *“Uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. Apenas as necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento, dirigindo-o para objetivos individuais.*
 - *O indivíduo nasce com certa bagagem de necessidades fisiológicas, que são necessidades inatas ou hereditárias. De início, seu comportamento é exclusivamente voltado para a satisfação dessas necessidades, como fome, ciclo sono-atividade, sexo, etc.*
 - *A partir de uma certa idade, o indivíduo ingressa numa longa trajetória de aprendizagem de novos padrões de necessidades. Surgem as necessidades de segurança, voltadas para a proteção contra o perigo, a ameaça ou privação. As necessidades de segurança, bem como as fisiológicas constituem as necessidades primárias do indivíduo, voltadas para a sua conservação pessoal.*
 - *À medida que o indivíduo passa a satisfazer e a controlar suas necessidades fisiológicas e de segurança, surgem lenta e gradativamente as necessidades secundárias: sociais, de estima e de auto-realização. Quando o indivíduo alcança a satisfação das necessidades sociais, surgem as necessidades de estima, e, somente quando estas estão satisfeitas surgem as necessidades de auto-realização. Os níveis mais elevados de necessidades somente surgem quando os níveis mais baixos estão relativamente controlados e relativamente satisfeitos pelo indivíduo. Nem todos os indivíduos conseguem chegar ao nível das necessidades de auto-*
-

realização, ou mesmo ao nível das necessidades de estima. É uma conquista individual.

- As necessidades mais elevadas não somente surgem à medida que as mais baixas vão sendo satisfeitas, mas predominam as mais baixas, de acordo com a hierarquia das necessidades traçadas por MASLOW.
- As necessidades mais baixas requerem um ciclo motivacional relativamente rápido (comer, dormir, etc.), enquanto as necessidades mais elevadas requerem um ciclo motivacional extremamente longo. Porém, se alguma necessidade mais deixar de ser satisfeita durante muito tempo, ela se torna imperativa neutralizando o efeito das necessidades mais elevadas. A privação de uma necessidade mais baixa faz com que as energias do indivíduo se desviem para a luta pela sua satisfação”. (CHIAVENATO, 1985, p.48 - 49).

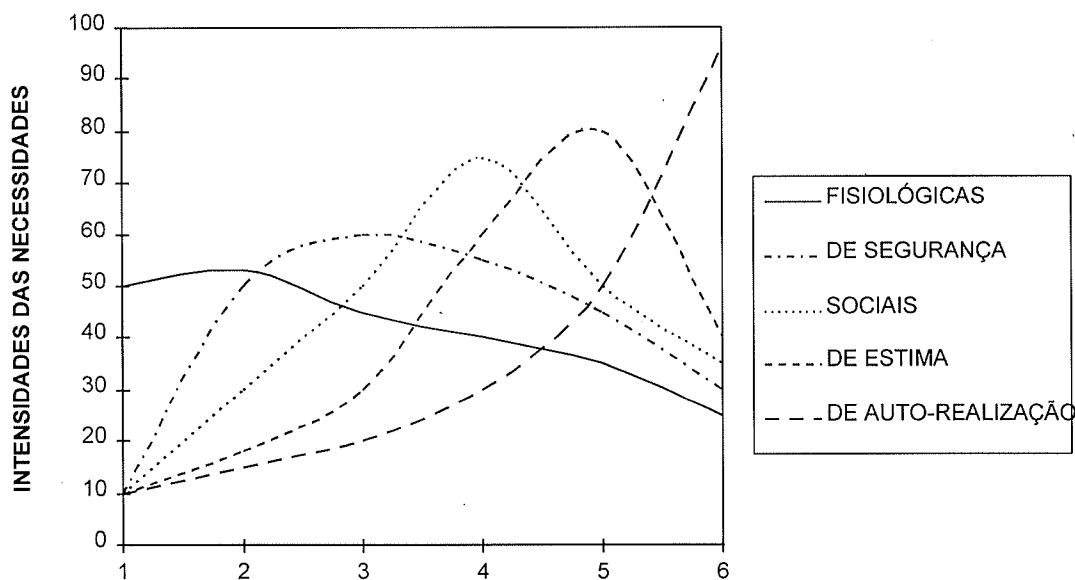


FIGURA 2: Atuação Simultânea das Necessidades

FONTE: Krech, David et al, The Individual in Society, 1962, p. 77.

Enquanto ABRAHAM MASLOW fundamenta sua teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas (abordagem intra-orientada).

Em um estudo sobre engenheiros e contadores, HERZBERG verificou a evidência de que dois fatores distintos devem ser considerados na satisfação do cargo. Um conjunto de fatores, o que denominou fatores motivacionais ou “satisfacientes”, provoca satisfação com o cargo e com as aparentes melhorias no desempenho. Os fatores geralmente fazem parte integral do desempenho do cargo, e estão relacionados com as necessidades mais elevadas da hierarquia de MASLOW. Os fatores satisfacientes ou motivacionais são: realização, reconhecimento, responsabilidade, crescimento e trabalho em si.

O outro conjunto de fatores, os que denominou fatores higiênicos ou “insatisfacientes”, tende a atuar em uma direção negativa. Se os fatores higiênicos se situam em um nível abaixo do “adequado”, em termos de expectativas dos empregados, poderão causar insatisfação. Melhorando esses fatores ou as condições, pode-se remover a insatisfação, com efeito benéfico. Todavia, elevando as condições acima desse nível adequado, não se obtém nenhuma satisfação e nenhum desempenho elevado com ela associado. Enquanto os fatores satisfacientes são intrínsecos, os insatisfacientes são periféricos e extrínsecos em relação ao cargo em si ou à atividade do indivíduo. Enquanto ótimos, esses fatores apenas evitam a insatisfação, mas, quando precários, provocam descontentamentos.

Os fatores insatisfacientes estão relacionados com os três níveis inferiores da hierarquia de MASLOW. A figura 3, mostrada a seguir, esquematiza os fatores satisfacientes e os insatisfacientes, relacionando-os com a satisfação ou a insatisfação no trabalho.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE
BIB.

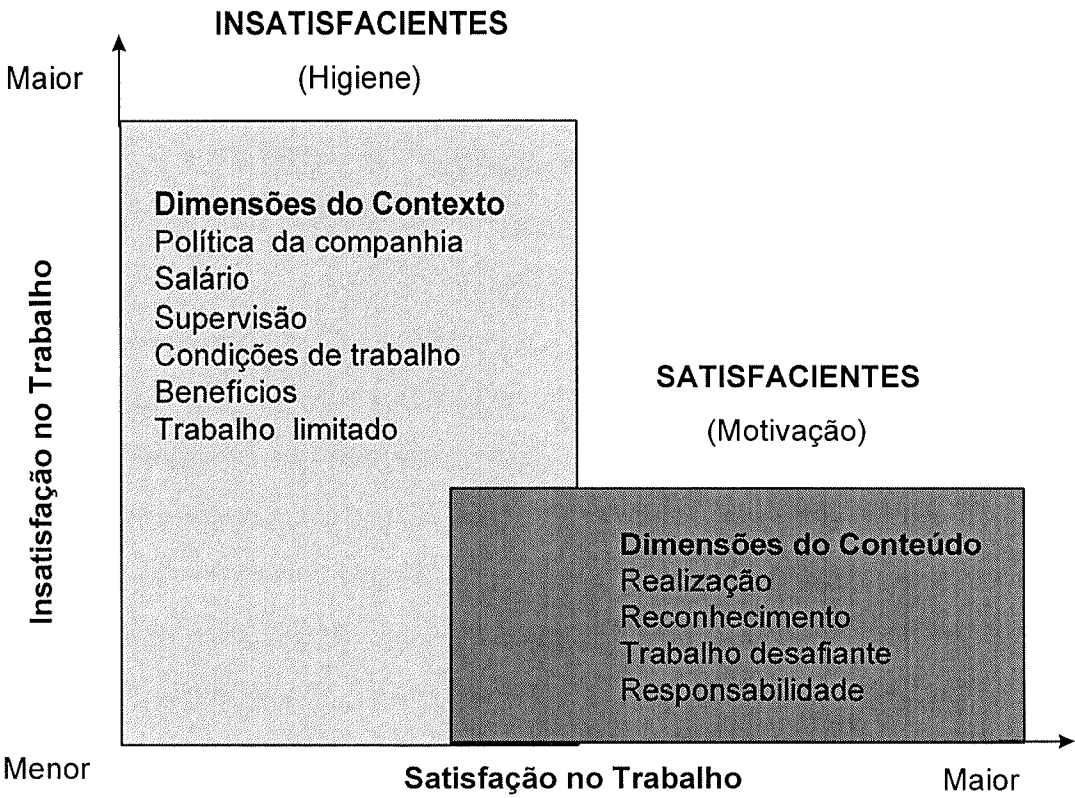


Figura 3: Fatores da Higiene-Motivação de Herzberg

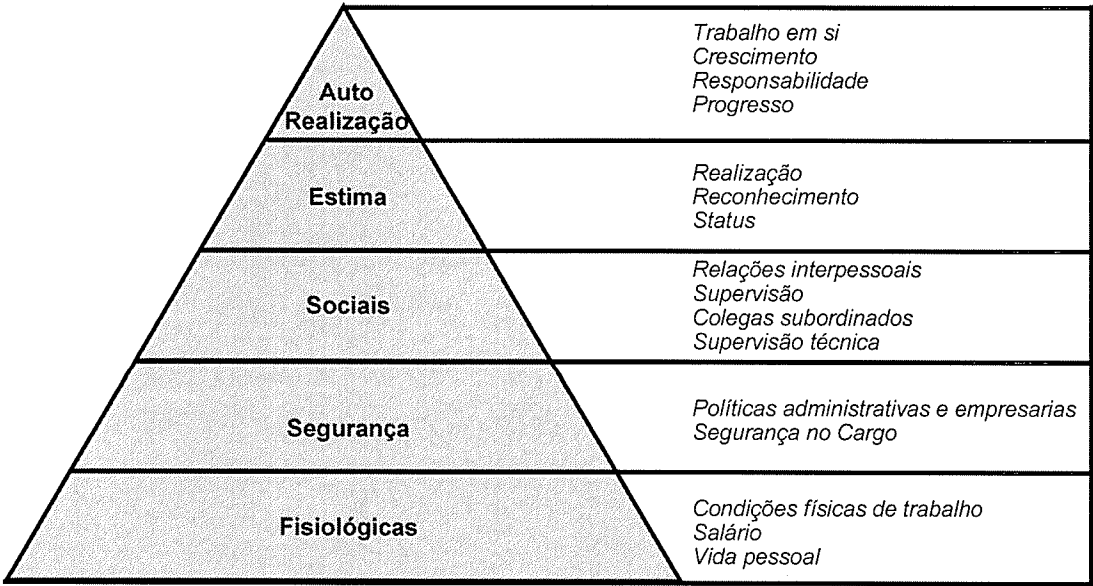


Figura 4: Uma comparação dos modelos de motivação de Maslow e Herzberg

Fonte: Chiavenato, Idalberto, Recursos Humanos, 1975, p. 52.

Do quanto exposto é possível afirmar-se que existem duas forças extremas que mobilizam o homem para a ação: a eliminação do desconforto e a busca do conforto, ou, superação de crises e a criação do seu sonho. O ser humano vive a expectativa de ser remunerado, ter boas condições de trabalho e possibilidades de auto-realização.

Não se pode desconhecer que a remuneração justa é uma recompensa permanentemente perseguida por quem trabalha. É que o dinheiro pode suprir uma imensa gama de necessidades e desejos. Estudos comparativos realizados nos Estados Unidos e Japão, demonstram que em hipótese alguma, a motivação humana pode ser considerada refém, apenas, de aspectos psicológicos.

Os injustos salários pagos aos policiais militares do Brasil, ~~contrapõem~~ se à teoria defendida por CALVINO e LUTERO, reformadores protestantes, que defenderam a aceitação do trabalho árduo como suprema honra para o ser humano.

É verdade que a motivação para o trabalho não se prende apenas à remuneração financeira; entretanto, esse ingrediente é um dos fatores que deve ser valorizado no âmbito das necessidades que impulsionam o ser humano para o desenvolvimento de suas atividades.

2.6 - Aspecto social

É sabido que a missão do policial militar é árdua e realizada em ambiente de alto grau de conflituabilidade, característico da sociedade, onde se detecta preconceito histórico de que a Polícia é “mal necessário”. É que já foram realizados estudos e análises deste ambiente de trabalho policial militar, em suas tarefas diárias de manutenção da ordem pública.

Quanto aos desvios e desorganização social, pobreza, miséria, exposição à opinião pública, frustrações, falta de oportunidade de participação política, carência quanto a saúde, ao trabalho e, principalmente, à moradia, em

que enfrenta o policial militar, em consequência de seus baixos salários, não temos conhecimento da existência de alguma pesquisa.

Sabemos que, com o salário que a maioria dos policiais percebem não dá para pagar aluguel de imóvel por mais modesto que seja, causando-lhes constrangimentos e humilhações perante a sociedade na qual presta serviços, expondo com ele também o nome da corporação.

2.7 - Movimentos reivindicatórios das Polícias Militares

Os movimentos reivindicatórios das polícias Militares do Brasil são enfáticos em colocar a situação sócio-econômica dos policiais militares, como pivô desses movimentos.

As Polícias Militares do Brasil, através de seus movimentos reivindicatórios, vêm mostrar a “insatisfação” dos seus integrantes quanto às condições de trabalho, moradia e, principalmente, os baixos salários. Os resultados desses movimentos têm trazido muitas vezes consequências traumáticas e danos irreparáveis, a exemplo do ocorrido em março de 1981 na Polícia Militar da Bahia, onde o movimento grevista motivado pela insatisfação dos baixo-salários naquela corporação (Anexo 1), teve um saldo de 05 (cinco) presos, 01 (um) morto e 01 (um) paralítico, e nenhuma reivindicação atendida (Anexo 2).

Nessa mesma corporação ainda houve três movimentos reivindicatórios: em 1985; em 1989 e em 1981. No ano de 1985 alguns oficiais foram presos sob a acusação de fomentarem a insubordinação nos quartéis. Em 1989 o movimento teve uma característica peculiar, pois foram liderados por pessoas estranhas à corporação, explorando, naquela época, a condição de “eleitor” dos Soldados e Cabos, conquistada com a Constituição Federal de 1988. O movimento de 1991 resultou na prisão de alguns oficiais sob acusação de fomentarem a insubordinação nos quartéis.

Na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, em dezembro de 1988, uma assembléia realizada na sede do Clube dos Oficiais, tendo como pauta a

melhoria salarial, foi desfeita por uma tropa de choque da própria PM, e seus participantes, em torno de 114 (cento e quatorze) oficiais, foram presos.

Oficiais intermediários e subalternos (Capitães e Tenentes) da Polícia Militar do Ceará, entre março e abril de 1988, fizeram um movimento reivindicatório questionando os termos da mensagem governamental nº 5.845, enviada ao Poder Legislativo que continha uma reconquista da indenização de representação, porém somente para os oficiais superiores, resultando com isso inquietação por parte dos postos inferiores e dos graduados. (Anexo 3)

Na Polícia Militar do Estado do Paraná em agosto de 1995, devido aos baixos salários pagos aos policiais militares, o Conselho Comunitário de Segurança de São José dos Pinhais, cidade da região metropolitana de Curitiba, resolveu doar ao contingente policial daquela cidade, cestas básicas visando com isso “diminuir os problemas enfrentados pelos policiais”. Tendo na época, em entrevista, o Comandante de Policiamento do Interior achado esta situação constrangedora (Anexo 4). Ainda nessa mesma época a Polícia Militar do Paraná obteve uma triste estatística, que a corporação virava “bico” para 90 % dos seus integrantes, “devido aos baixos vencimentos” (Anexo 5).

Os mais recentes movimentos reivindicatórios foram registrados nas Polícias Militares de Mato Grosso (PMMS) e Alagoas. A PMMS questionou através de um manifesto do Conselho Regional de Segurança daquele Estado a falta de “um salário digno, fardamento, transporte, alimentação, moradia, melhores condições no local de trabalho”, dentre outras reivindicações (Anexo 6). Quanto à Polícia Militar de Alagoas o seu movimento reivindicatório teve uma paralisação de advertência de 48 (quarenta e oito) horas, por motivo de atraso no pagamento dos soldos (Anexo 7), servindo até como inspiração para uma charge publicado no jornal O Diário de Alagoas (Anexo 8).

A Polícia Militar do Estado de São Paulo, já há algum tempo, vem se confrontando com uma nova forma de reivindicação, o suicídio de policiais militares. Através do sacrifício de sua vida o policial militar procura mostrar o seu descontentamento contra a situação sócio-econômica e de seus colegas da corporação.

O índice de suicídio dos integrantes da Polícia Militar do Estado de São Paulo é considerado alarmante, pois se comparado com a média de suicídio da população brasileira, que é de quatro mortes para um grupo de mil pessoas, na corporação militar paulista, a média sobe para vinte.

Esta situação provocou a instalação de um serviço de consultas telefônicas semelhante ao do Centro de Valorização da Vida (CVV), com a finalidade de transmitir mensagens de conforto e esperança aos insatisfeitos com a vida que levam, evitando, assim, a prática do suicídio (Anexo 9).



Capítulo 3

METODOLOGIA

3.1 - Delimitação da pesquisa

A presente pesquisa se propõe a estudar a relação salário e produtividade da Polícia Militar de Goiás, procurando compreender os fatores que interferem no comportamento do policial militar no desempenho de suas atividades profissionais, em função da defasagem salarial.

3.2 - Tipo de pesquisa

A pesquisa tem caráter exploratório e descritivo, tendo por objetivo melhor compreender a problemática em estudo.

3.3 - População alvo

A população alvo da pesquisa é constituída por policiais militares que atuam nas unidades operacionais da Polícia Militar de Goiás, oficiais e praças integrantes do 6º BPM com sede na cidade de Goiás e do Regimento de Polícia Montada (RPMont) com sede na cidade de Goiânia.

QUADRO 1: Quadro da População Pesquisada

OPM	POPULAÇÃO	
	F	%
6º BPM	583	72,15
RPMont	225	27,85
TOTAL	808	100,00

3.4 - Amostra

A amostra da população foi constituída, conforme o quadro 2, com 53 (cinquenta e três) policiais militares do 6º BPM e 43 (quarenta e três) do RPMont. Comparando os dados percentuais com a população, a amostra do 6º BPM corresponde a 9,09 % da sua população e com referência ao RPMont é de 18,67 %.

Os questionários distribuídos e respondidos foram todos aproveitados para a tabulação dos dados, apesar da dificuldade em reunir toda a população, devido à divergência nos horários de serviço dos policiais militares, contribuindo para que não houvesse a seleção da amostra, caracterizando uma amostra accidental.

Quadro 2: População e Amostra Pesquisada

OPM	POPULAÇÃO		AMOSTRA	
	F	%	F	%
6º BPM	583	72,15	53	55,79
RPMont	225	27,85	42	44,21
TOTAL	808	100,00	95	100,00

3.5 - Instrumento

Tendo em vista a natureza da pesquisa e as limitações quanto ao tempo, por parte do pesquisador, os questionários aplicados mostraram-se adequados

aos objetivos propostos. Foi constituído de 21 perguntas do tipo mistas, dirigidas aos oficiais e praças das unidades operacionais da Polícia Militar de Goiás.

3.6 - Procedimentos na coleta de dados

A coleta de dados para a realização desta pesquisa foi iniciada através da escolha do tipo de instrumento a ser aplicado, tendo sido optado pelo questionário, devido ao pouco tempo para a coleta de dados.

Foram aplicados os questionários para policiais militares, entre oficiais e praças. A aplicação dos questionários foi efetuada em sala de aula com a presença do pesquisador. Primeiramente foram expostos os motivos da pesquisa e orientados quanto ao preenchimento do instrumento.

O preenchimento do questionário teve duração, em média, de 20 min, o recolhimento deste material foi imediato, após respondido pelo pesquisado.

A tabulação dos dados deu-se através de análise estatística.

Quadro 03: Relação entre as questões norteadoras da pesquisa e o instrumento utilizado.

Nº	QUESTÕES DA PESQUISA	ÍTEM DO INSTRUMENTO UTILIZADO
1	Quais os motivos que levaram os policiais militares a ingressarem e permanecerem na PMGO	2,3,4,5,6
2	Qual o posicionamento dos policiais militares em relação ao salário que recebem como integrantes da PMGO	7,8,16,20,21
3	Que relação existe entre o salário e produtividade na PMGO	9,10,11,12,13,14,15
4	Quais são os fatores intervenientes que influenciam na produtividade da PMGO	17,18,19

Capítulo 4

ANÁLISE DE DADOS

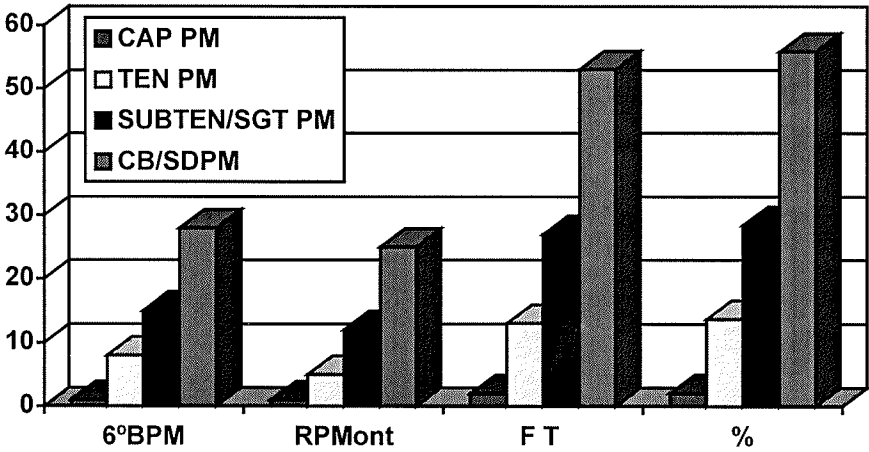
Procedeu-se a análise dos dados mediante a utilização da estatística. A seguir descrevemos o resultado da análise.

A pesquisa de carácter exploratório e descritivo, foi iniciada com o questionamento sobre os Postos e Graduação dos pesquisados. A tabela abaixo faz um demonstrativo quantitativo da questão, pelas Unidades Operacionais escolhidas.

Tabela 1. Distribuição dos postos/graduação da amostra pesquisada.

	OPM		FT	%
	6º BPM	RPMont		
CAP PM	1	1	2	2,11
TEM PM	8	5	13	13,68
SUBTEN/SGT PM	15	12	27	28,42
CB/SDPM	28	25	53	55,79
TOTAL	52	43	95	100

Estes dados demonstram que os Oficiais (Capitães e Tenentes) participam na amostra com um percentual de 15,79%. Entretanto este dado corresponde a 55,55% da população destes Oficiais. Ficando a amostra dos Praças com um percentual maior 84,21%, devido a sua população, nas Unidades Operacionais, ser maior.

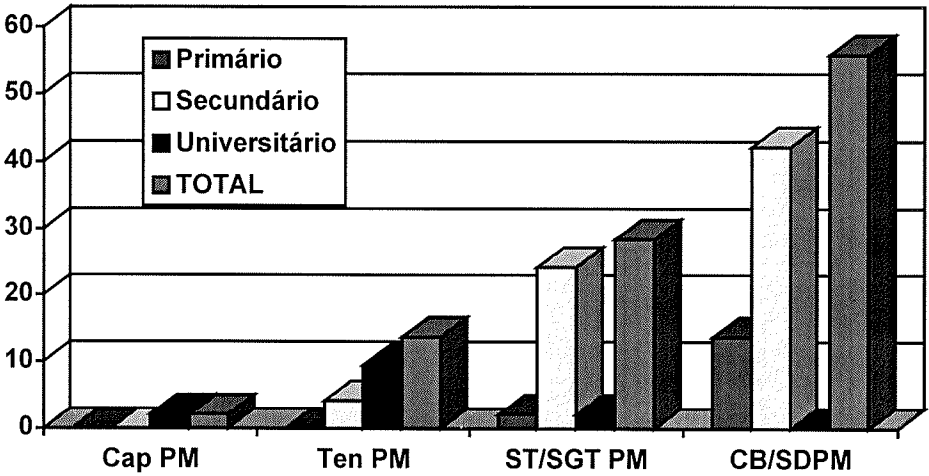


Na tabela 2 procurou-se demonstrar o grau de instrução, por postos e Graduação dos policiais militares que integram a amostra pesquisada.

Tabela 2. Grau de Instrução.

Posto/Graduação	Grau de Instrução							
	Primário		Secundário		Universitário		FT	%
	F	%	F	%	F	%		
CAP PM	0	0	0	0	2	2,11	2	2,11
TEN PM	0	0	4	4,21	9	9,47	13	13,68
ST/SGTPM	2	2,11	23	24,20	2	2,11	27	28,42
CB/SDPM	13	13,68	40	42,11	0	0	53	53,79
TOTAL	15	15,79	67	70,52	13	13,69	95	100

Observa-se nesta tabela que a amostra coletada, na sua maioria, possuem grau de instrução secundário, apresentando assim bom nível educacional dos questionados.

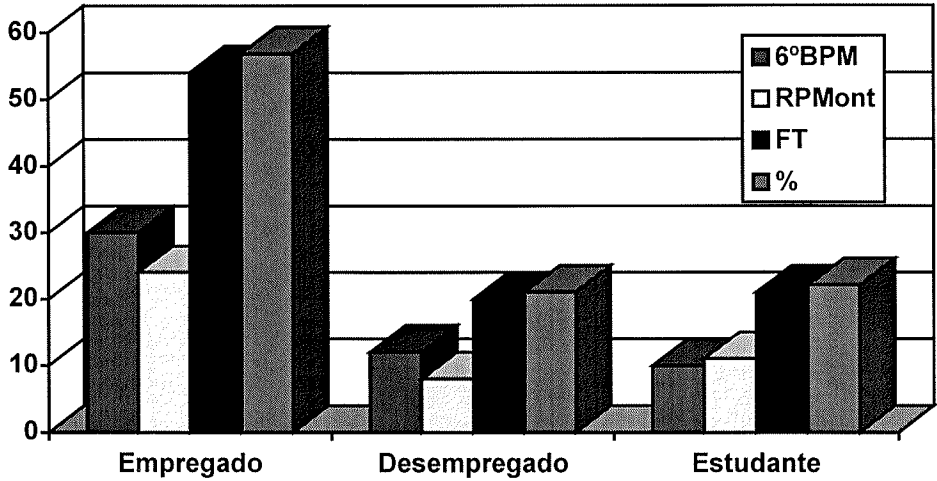


Através desta tabela veremos a situação ^{pm} que se encontrava o policial militar, quando do seu ingresso na Polícia Militar de Goiás.

Tabela 3. Situação do PM ao ingressar na PMGO.

	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Empregado	30	24	54	56,84
Desempregado	12	08	20	21,05
Estudante	10	11	21	22,11
TOTAL	52	43	95	100,0

Análise feita na amostra coletada, verificou-se que 56,84%, antes de ingressar na PMGO, já exercia ^{mv} uma outra atividade, ^pPerfazendo assim uma boa parte da amostra.



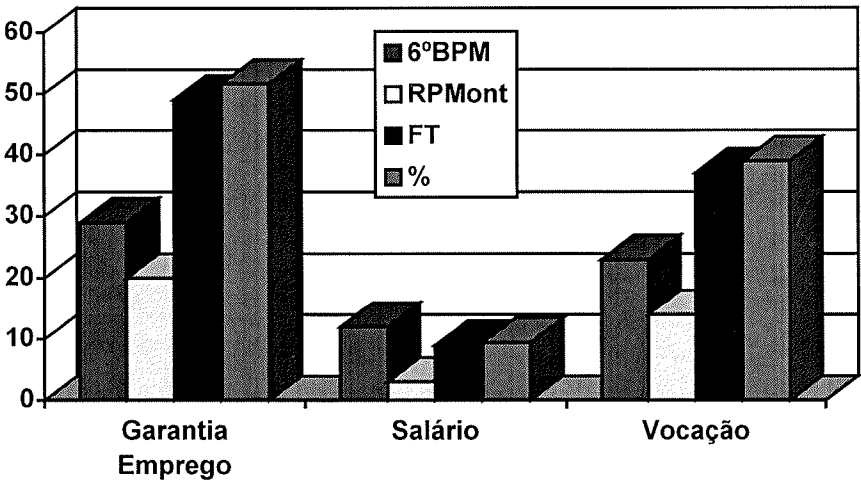
Os dados coletados nesta tabela, vem demonstrar os motivos que levaram os policiais militares a ingressarem na corporação.

Tabela 4. Motivo de Ingresso na PMGO.

	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Garantia Emprego	29	20	49	51,58
Salário	06	03	09	9,47
Vocação	23	14	37	38,95
TOTAL	52	43	95	100,0

OBSERVAÇÃO: Só foram computadas as primeiras prioridades.

Observou-se que a garantia de emprego, foi um fator motivador para o ingresso na corporação, compreendendo 51,58%. Tendo o salário registrado 9,47%, constituindo assim o último fator que motivara o ingresso na PMGO. Vale ressaltar que só foram computadas as primeiras prioridades a fim de facilitar a apresentação da tabela.

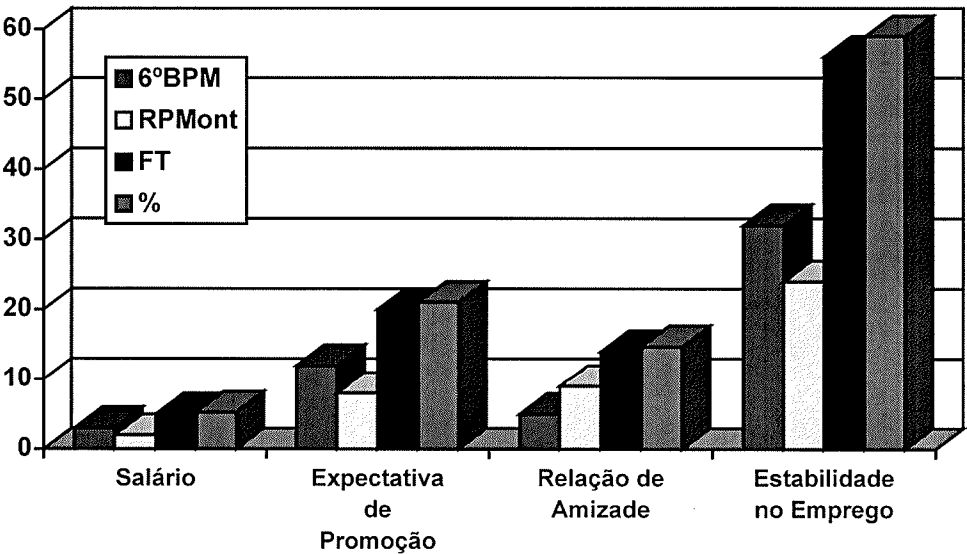


Esta tabela, vem mostrar o fator que mais incentiva atualmente, o policial militar na PMGO.

Tabela 5. Fator que mais Incentiva o Policial Militar.

Incentivo	OPM			%
	6º BPM	RPMont	FT	
Salário	03	02	05	5,26
Expectativa de Promoção	12	08	20	21,05
Relação de Amizade	05	09	14	14,74
Estabilidade no Emprego	32	24	56	58,95
TOTAL	52	43	95	100,0

Verificou-se o que mais incentiva atualmente o exercício da função policial militar é a estabilidade no emprego, com 58,95% dos questionados, ficando a expectativa de promoção em segundo. Tendo o salário, atualmente o de menor incentivo com um percentual de 5,26% dos pesquisados.

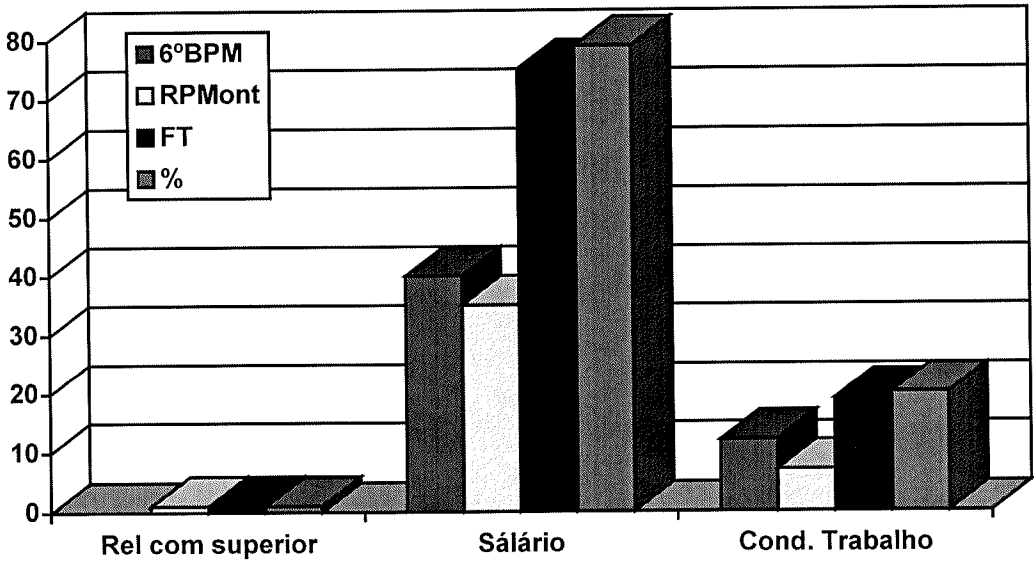


Nesta tabela pretende-se demonstrar o fator que causa maior insatisfação, atualmente, ao policial militar em relação à PMGO.

Tabela 6. Fator de Maior Insatisfação.

	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Rel. com superior		01	01	1,05
Salário	40	35	75	78,95
Cond. Trabalho	12	07	19	20,0
TOTAL	52	43	95	100,0

Pelo
Os dados coletados na tabela e demonstrado no gráfico acima, constata-se que o salário foi o fator de maior insatisfação, atualmente, na PMGO, atingindo um percentual de 78,95% dos questionados. *16 de* Podendo ser ainda analisado que de 5 (cinco) policiais militares questionados 4 (quatro) estão insatisfeitos com o fator salarial.

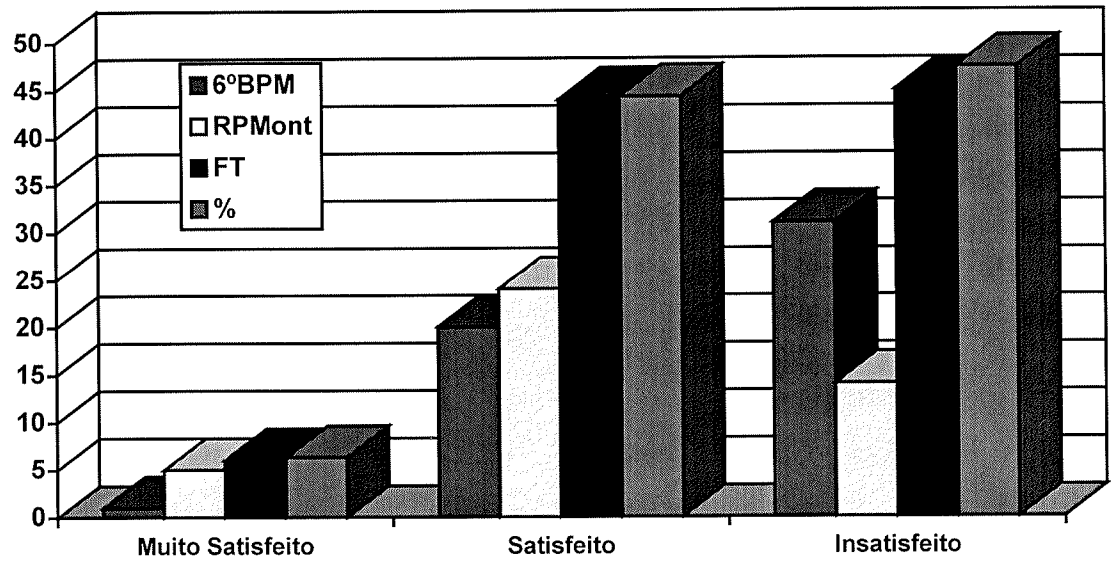


O aspecto analisado nesta tabela avalia o grau de contentamento do policial militar, em relação a sua organização, PMGO.

Tabela 7. Grau de Satisfação em Relação a PMGO.

	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Muito Satisfeito	01	05	06	6,32
Satisfeito	20	24	44	46,32
Insatisfeito	31	14	45	47,36
TOTAL	52	43	95	100,0

Analizando a tabela e o gráfico observa-se o chamado "empate técnico" entre "satisfeitos" e "insatisfeitos". Entretanto deve-se analisar que o percentual de 47,33% dos "insatisfeitos" não superam a soma dos percentuais dos "muito satisfeitos" (6,32%) e "satisfeitos" (46,32%). Podendo esta evidencia apontar um "clima" de satisfação em mais de 50% dos questionados. Apesar da insatisfação com os salários, demonstrado na tabela 6.



PMGO - POLICIA MILITAR

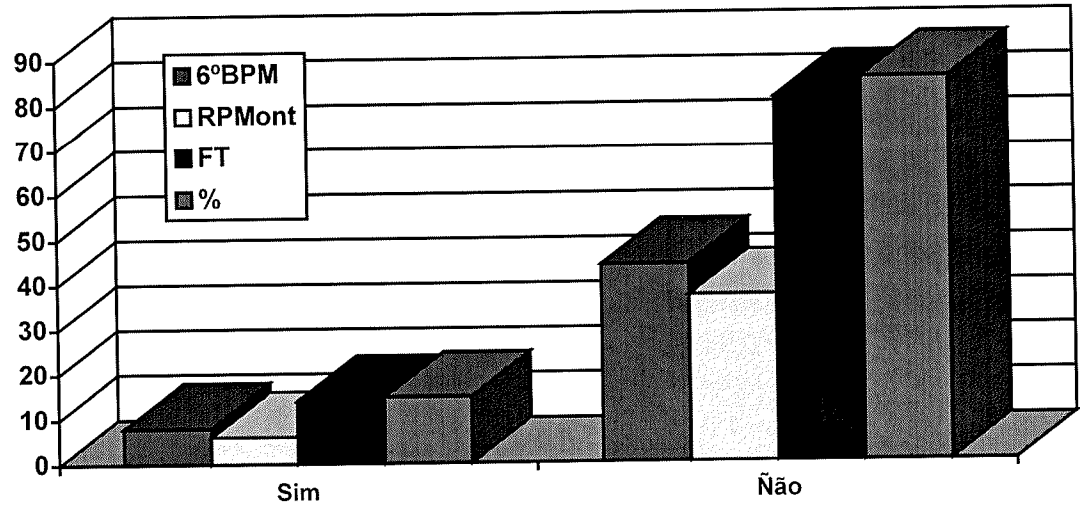
Evidencia a tabela abaixo o número de policiais militares que opinaram se o salário percebido atualmente na PMGO é suficiente para atender suas necessidades.

Tabela 8. Salário Atual Suficiente para Atender as necessidades básicas.

Salário Suficiente	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Sim	08	06	14	14,74
Não	44	37	81	85,26
TOTAL	52	43	95	100,0

Dos questionados na pesquisa, apenas 14,74%, afirmaram que o salário atual é suficiente para atender as necessidades básicas, contra 85,26%, que negam este atendimento, portanto um percentual significativo da amostra pesquisada.

Podemos observar que da amostra pesquisada 55,79% são Cabos e soldados (tabela 1), onde o soldo atualmente corresponde a 1,214 e 1,000%, respectivamente, do valor nominal do salário mínimo.



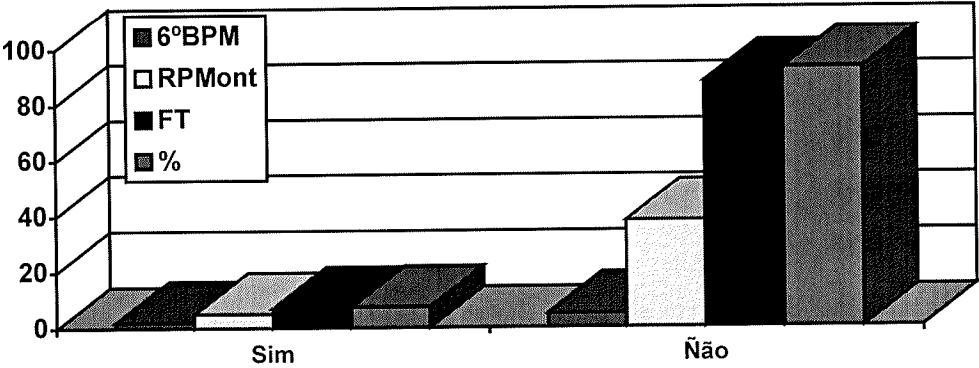
Expressa esta tabela, se há correspondência entre a responsabilidade do PM, com o salário que percebe.

Tabela 9. Correspondência do Salário com a responsabilidade do policial militar.

Corresponde	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Sim	02	05	07	7,37
Não	50	38	88	92,63
TOTAL	52	43	95	100,0

O índice de 92,63% da amostra pesquisada afirmam que o salário, ^{revela} que o policial militar percebe, não corresponde ao grau de responsabilidade que possui perante a sociedade.

Em suas manifestações escritas os questionados procuram mostrar a responsabilidade que tem a função policial militar junto à sociedade e ser ele um mediador, onde ^{sem} não poderá existir falhas no seu desempenho e conseqüentemente, ^{modo} carece de maior responsabilidade. ^{Ex} E relacionando esta responsabilidade com o salário, inclusive os pesquisados fazem comparações entre a sua atividade com outra de menor responsabilidade e com a mesma remuneração.



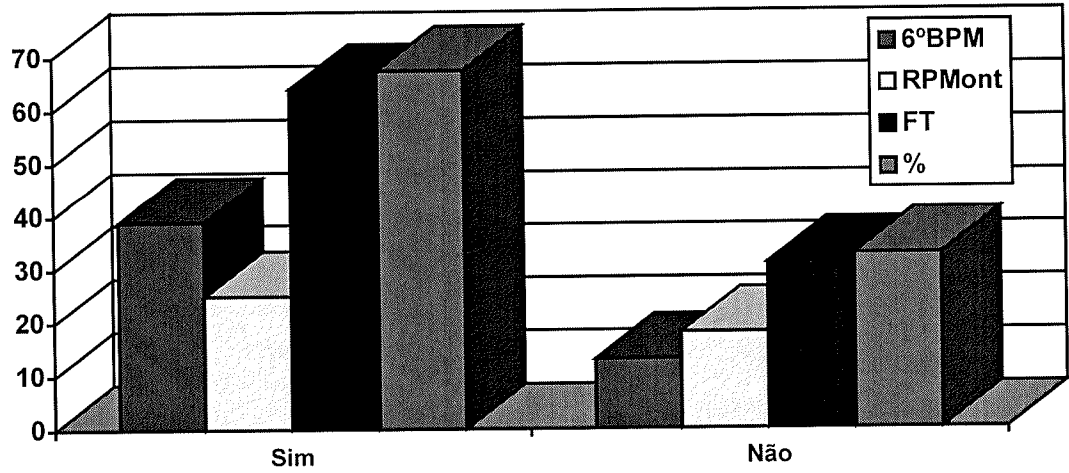
Através da Tabela 10, será apresentada a opinião do policial militar quanto a influência do salário no seu desempenho operacional.

Tabela 10. Influência do Salário no Desempenho Operacional.

Influência	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Sim	39	25	64	67,37
Não	13	18	31	32,63
TOTAL	52	43	95	100,0

Observa-se na amostra pesquisada que o fator salário influencia no desempenho operacional, pois, dos 95 pesquisados, 64, que corresponde a 67,37% confirmaram, contra 31 (32,63%) que negam tal premissa.

Nas justificativas apresentadas nesta pesquisa observou-se a importância atribuída à relação existente entre salário x desempenho, pelos questionados.



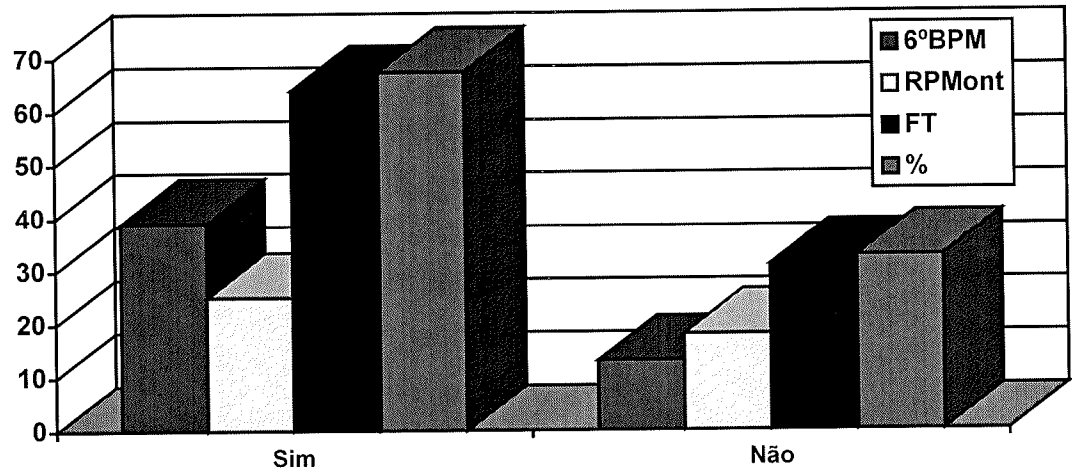
A tabela, pretende demonstrar o número de policiais militares que exercem outras atividades (Bico) nas horas de folga da Polícia Militar de Goiás.

Tabela 11. Quantidade de Policiais Militares que Exercem Outra Atividade (Bico).

Atividades Extras	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Sim	39	25	64	67,37
Não	13	18	31	32,63
TOTAL	52	43	95	100,0

Observa-se nos dados, que em cada três policiais militares 01 (um) está exercendo outra atividade na hora de folga perfazendo 36,84% da amostra pesquisada.

Estes dados significativos são preocupantes, pois tendem a aumentar, devido à insatisfação que representa o salário para os policiais militares da PMGO (tabela 6). Onde a tendência é ir à procura de outra atividade que venha a complementar o salário.

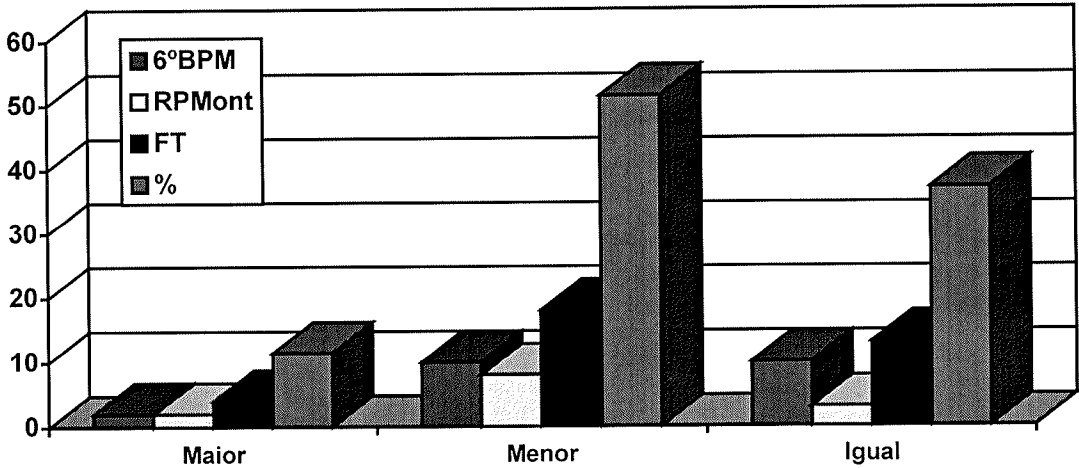


A tabela 12 apresenta o grau de valorização do salário percebido pelos policiais militares que afirmaram na tabela 11 que exercem outra atividade fora da PMGO.

Tabela 12. Grau de Valorização do Salário Percebido em Outra Atividade, Fora da PMGO.

Avaliação	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Maior	2	02	04	11.43
Menor	10	08	18	51.43
Igual	10	03	13	37,14
TOTAL	22	13	35	100,0

Constata-se nos dados apresentados acima que dos 35 (trinta e cinco) policiais militares que desempenham outra atividade fora da PMGO, apenas 4, (quatro) que corresponde a 11,43%, recebe um salário que o da PM. Com destaque para aqueles que recebem um valor menor do que o pago pela PMGO, que corresponde a 51,43%.



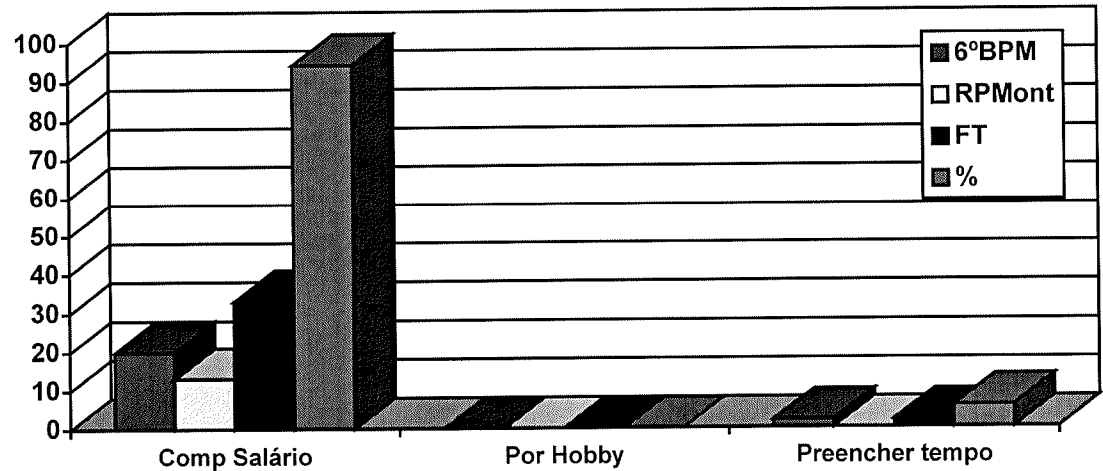
Passaremos a demonstrar na tabela 13, os dados relativos aos motivos que levaram os citados na tabela 11, a exercerem outra atividade fora da corporação.

Tabela 13. Motivos que Levaram a Exercer Outra Atividade

Avaliação	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Comp Salário	20	13	33	94,29
Por Hobby	0	0	0	0
Preencher tempo	2	0	02	5,71
TOTAL	22	13	35	100,0

Observa-se que a complementação do salário foi o fator que motivou 94,29%, quase a maioria a exercer outra atividade fora da corporação.

Esta análise vem confirmar os dados apresentados na tabela 6, onde o policial militar tem o salário como maior fator de insatisfação atualmente, gerando com isso a procura por parte dos PM, de uma outra atividade que complemente o salário e conseqüentemente amenize esta insatisfação.

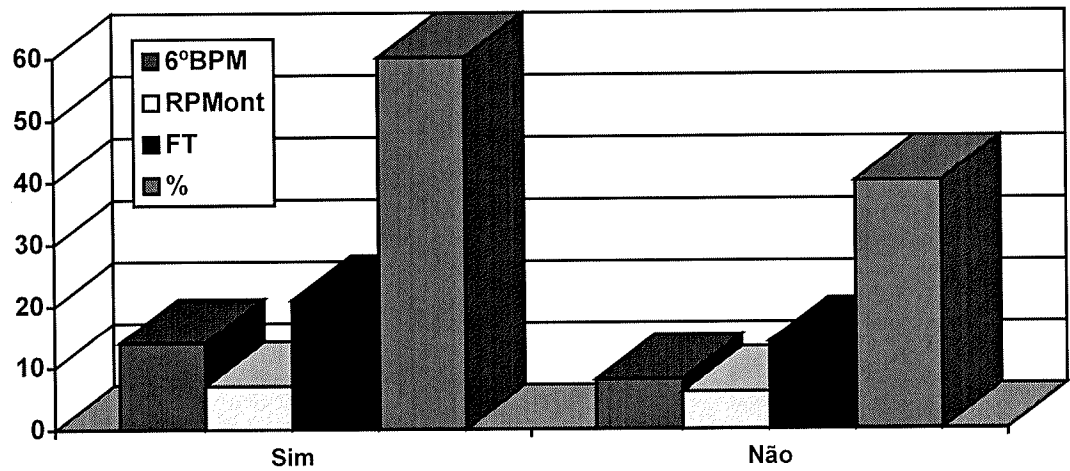


A tabela 14, vem complementar os dados da tabela 11, procurando identificar se os policiais militares estão satisfeitos com a outra atividade que exercem fora da PMGO.

Tabela 14. Satisfação em Exercer Outra Atividade Fora da PMGO.

Avaliação	OPM			%
	6º BPM	RPMont	FT	
Sim	14	07	21	60
Não	08	06	14	40
TOTAL	22	13	35	100

Observa-se nos dados da tabela acima que 60% dos policiais estão satisfeitos em exercer outra atividade fora da PMGO, apesar da sua maioria ganhar igual ou menor do que na PMGO, Mostrando desta forma que não só o salário é motivo para insatisfação dentro da PMGO.

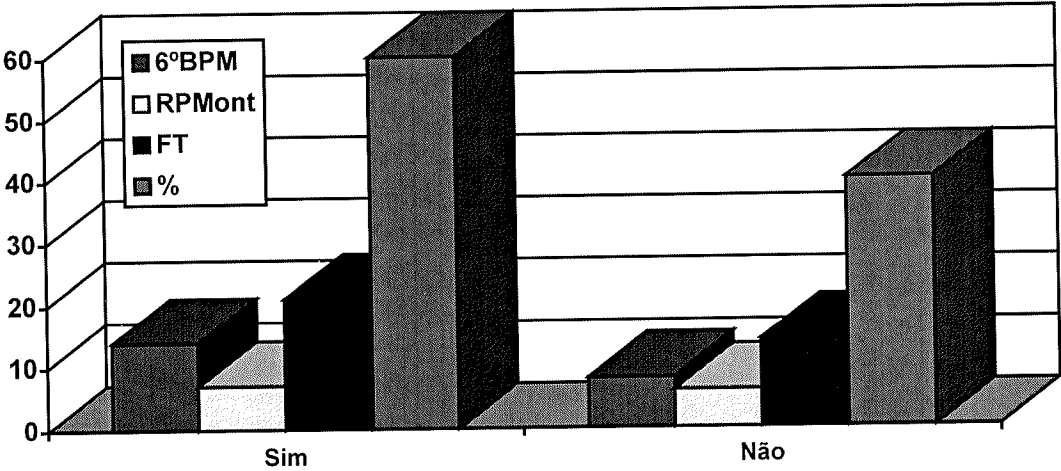


A tabela 14, vem complementar os dados da tabela 11, procurando identificar se os policiais militares estão satisfeitos com a outra atividade que exercem fora da PMGO.

Tabela 14. Satisfação em Exercer Outra Atividade Fora da PMGO.

Avaliação	OPM			%
	6º BPM	RPMont	FT	
Sim	14	07	21	60
Não	08	06	14	40
TOTAL	22	13	35	100

Observa-se nos dados da tabela acima que 60% dos policiais estão satisfeitos em exercer outra atividade fora da PMGO, apesar da sua maioria ganhar igual ou menor do que na PMGO. Mostrando desta forma que não só o salário é motivo para insatisfação dentro da PMGO.



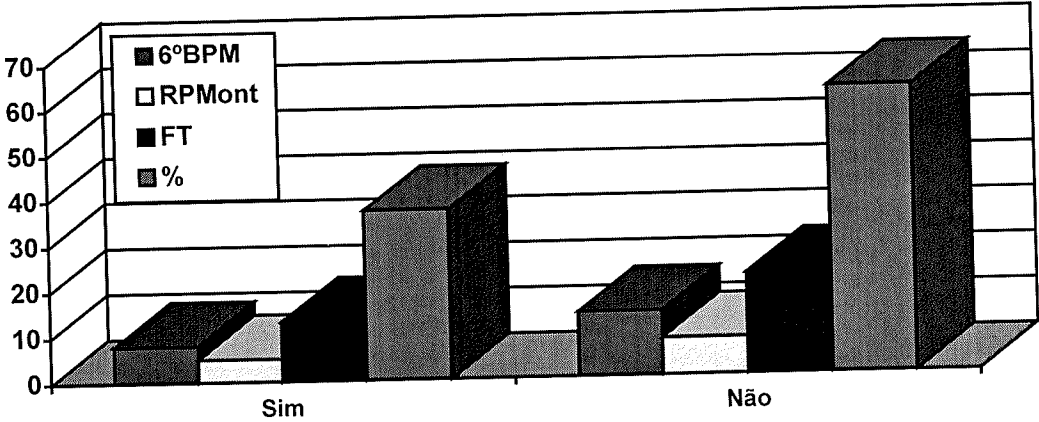
Demonstra-se, nesta tabela, se o exercício de outra atividade remunerada traz problema no desempenho das obrigações profissionais dos policiais militares da PMGO, citado na tabela 11.

Tabela 15. Influência da Atividade Extra (Bico) no Desempenho do Policial Militar.

Atividade Extra	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Sim	08	05	13	37,14
Não	14	08	22	62,86
TOTAL	22	13	35	100,0

Apesar de saber que exercício de outra atividade provoca um desgaste físico e emocional que certamente se refletirá no desempenho profissional e na imagem da corporação. Constata-se pelos dados da tabela que 62,86% são categóricos em afirmar que não.

A exemplo que outra atividade traz problema, pode-se observar na matéria do Jornal Zero Hora, Porto Alegre-RS, do dia 25 de outubro de 1991, ~~vp~~ pág. 50, sob título "Soldado mata jovem em ônibus". (Anexo 10), onde consta matéria: "Nas horas de folga o Soldado trabalha como fiscal de coletivos. De madrugada, interview numa briga e eliminou um passageiro a tiro" (O grifo é nosso)

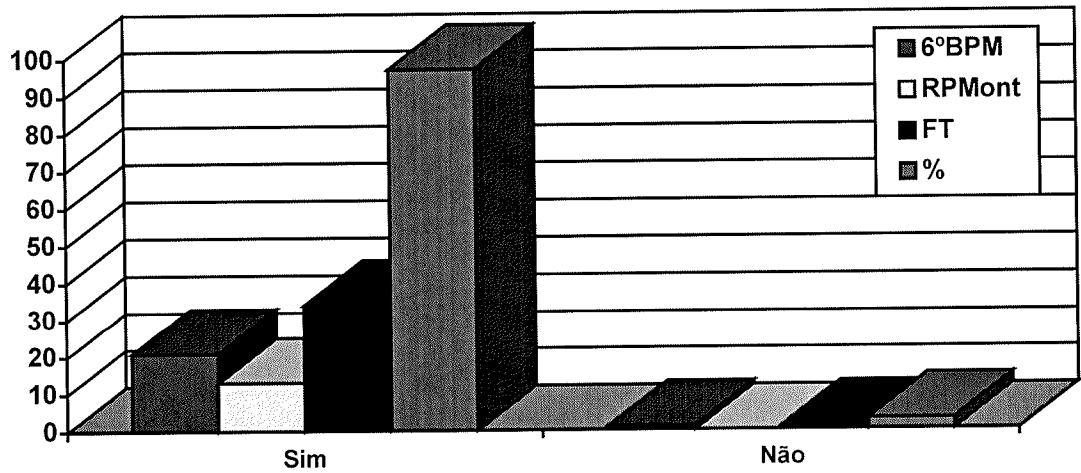


A tabela 16, vem finalizar a análise dos dados da tabela 11, onde demonstra a opinião dos questionados que exercem outra atividade remunerada fora da PMGO se gostariam de trabalhar em exclusividade na PMGO..

Tabela 16. Exclusividade no Trabalho da PMGO.

Exclusividade	OPM			%
	6º BPM	RPMont	FT	
Sim	21	13	34	97,14
Não	1	0	01	2,86
TOTAL	22	13	35	100,0

O regime de dedicação integral ao serviço policial militar está expresso no estatuto dos policiais militares do Estado de Goiás. Este dispositivo não é respeitado pelos 35 policiais militares pesquisados, entretanto 97,14% estariam dispostos a cumpri-lo.



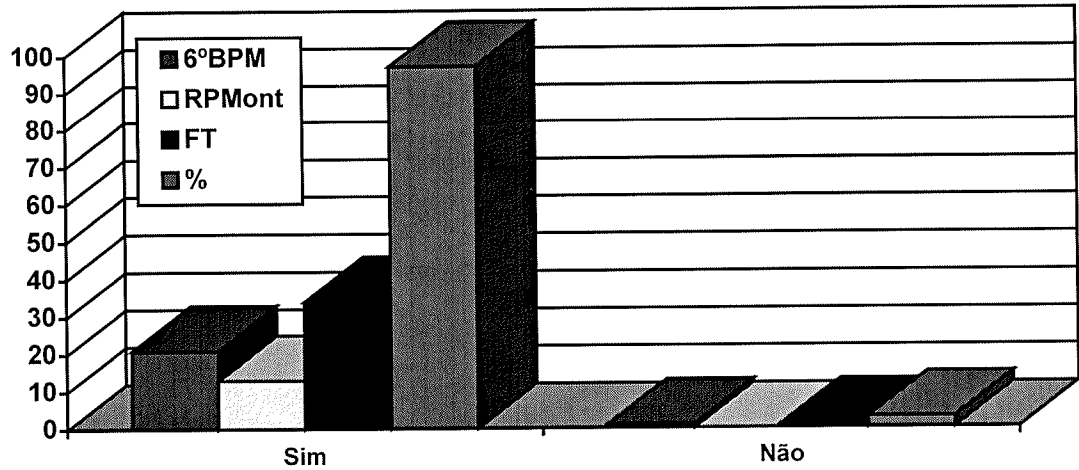
O aspecto que se pretendeu alcançar com os dados pesquisados na tabela 17, foi de identificar o nível em que o policial militar coloca o salário que percebe da PMGO.

Tabela 17. Nível do Salário Considerado pelo Policial Militar.

Nível	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Baixo	38	28	66	69,47
Regular	14	12	26	27,37
Bom	0	02	02	2,11
Ótimo	0	01	01	1,05
TOTAL	22	13	35	100,0

Observa-se, nos dados pesquisados, que dos 95 policiais militares questionados, 69,47%, que corresponde a 66 PM, consideram seu nível salarial baixo. E 27,37% em regular, cabendo a 3,16%, a soma dos percentuais dos PM que consideram o nível do salário em bom e ótimo.

Para enriquecimento de nossa análise, o soldo de um Capitão corresponde atualmente a 2,792 do salário mínimo, enquanto o soldo chega a referência de um salário mínimo.



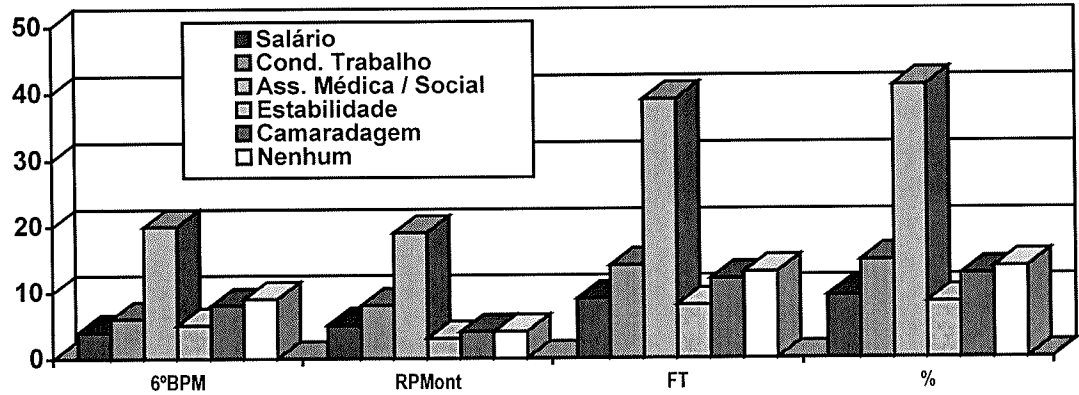
Os dados pesquisados na tabela 18 visam listar por prioridade os fatores que causam maior satisfação aos que servem atualmente na Polícia Militar de Goiás.

Tabela 18. Fator de Maior Satisfação na PMGO.

Nível	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Salário	04	05	09	9,47
Cond. Trabalho	06	08	14	14,74
Ass. Médica / Social	20	19	39	41,05
Estabilidade	05	03	08	8,42
Camaradagem	08	04	12	12,63
Nenhum	09	04	13	13,69
TOTAL	52	43	95	100,0

Observa-se que fator que vem trazer maior satisfação na PMGO, aos policiais militares é a assistência médica/social com 41,05%, seguido pelas condições de trabalho, em torno de 14,74%. Na tabela 6 este fator "condição de trabalho", foi usado para dar o grau de insatisfação dos policiais militares com referência à PMGO.

Quanto ao salário, a incidência é muito baixa, sendo fator de maior satisfação apenas para 9 (nove) policiais militares do total pesquisado, correspondendo a 9,47% do total dos questionados.

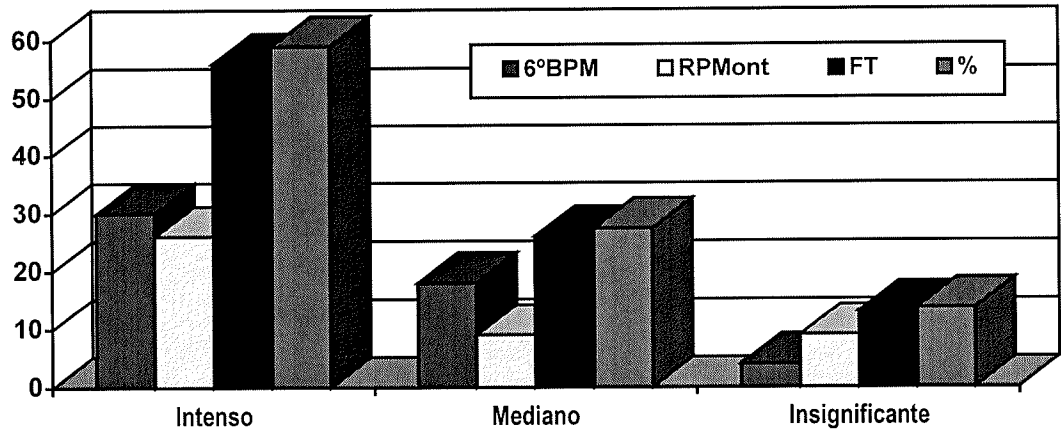


Esta tabela visa orientar a intensidade da influência do salário no desempenho ^{PMGO}PMGO.

Tabela 19. Grau de Influência do Salário no Desempenho da PMGO.

Grau	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Intenso	30	26	56	58,95
Mediano	18	09	26	27,37
Insignificante	04	09	13	13,68
TOTAL	52	43	95	100,0

Segundo os dados pesquisados, constata-se que 58,95% afirmaram que é intensa esta influência, contra 27,37%, que diz ser esta influência mediana e a metade dos percentuais, 13,68% tem a opinião que é insignificante a influência do salário no desempenho da PMGO.



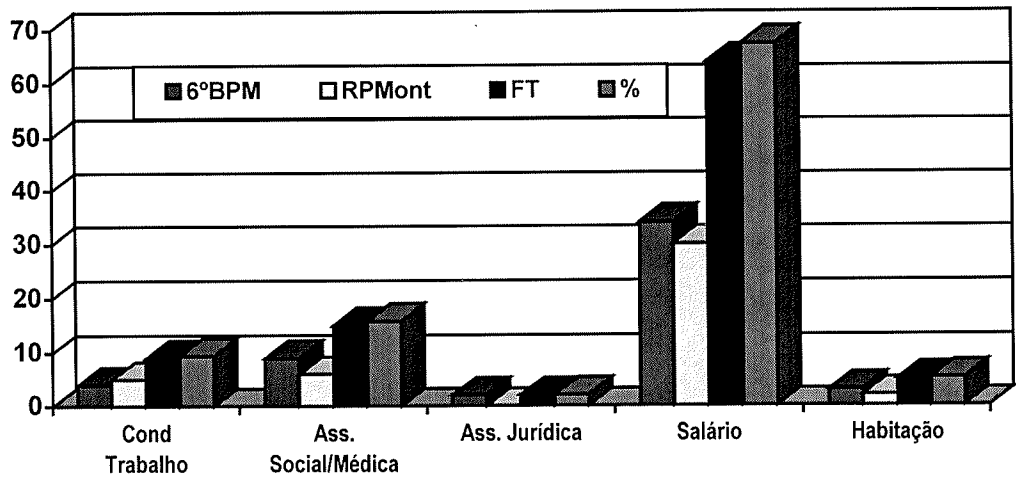
PM-82
Lista-se nesta tabela 20, os fatores que os policiais militares acham que influenciam no seu desempenho operacional.

Tabela 20. Fator que Influencia no Desempenho do Policial Militar.

Grau	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
Cond Trabalho	04	05	09	9,47
Ass. Social/Médica	09	06	15	15,79
Ass. Jurídica	02	0	02	2,11
Salário	34	30	64	67,37
Habitação	03	02	05	5,26
TOTAL	52	43	95	100,0

Foram computadas apenas as primeiras prioridades citadas pelos pesquisados. Onde constatou-se que o salário foi o fator que mais influência no desempenho do policial militar, com 67,37%, seguido pela assistência social/médica com 15,79%, apesar de que na tabela 18 a assistência social/médica é fator de maior satisfação na PMGO.

Ao se comparar esta tabela com a anterior de nº 19, observaremos que o salário influencia, tanto no desempenho pessoal do policial militar como no todo da corporação, como instituição.

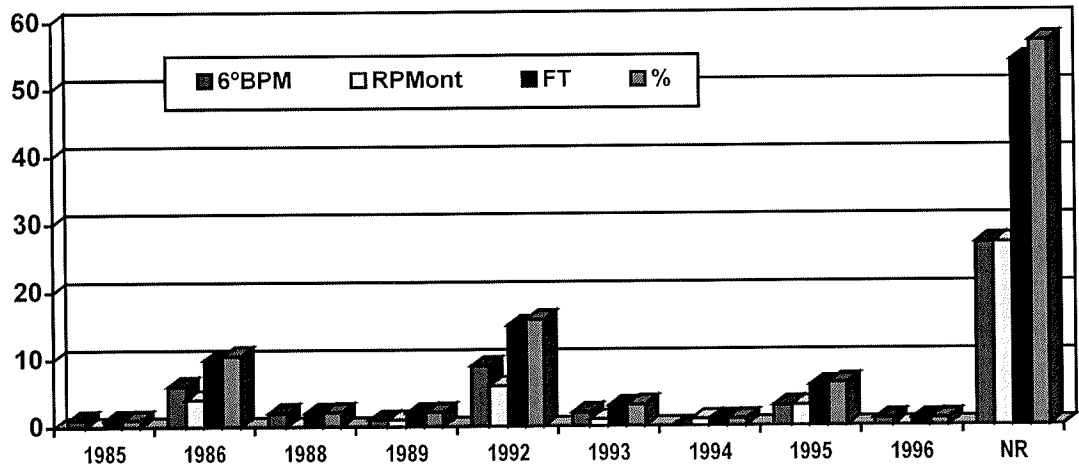


Para finalizar a análise das tabelas, demonstraremos na tabela 21 os dados coletados quanto à escolha do ano em que o policial militar tinha suas necessidades básicas atendidas.

Tabela 21. Ano em que o Salário de Policial Militar Atendia às Necessidades Básicas.

Ano	OPM			
	6º BPM	RPMont	FT	%
1985	1	0	1	1,05
1986	6	4	10	10,53
1988	2	0	2	2,11
1989	1	1	2	2,11
1992	9	6	15	15,79
1993	2	1	3	3,16
1994	0	1	1	1,05
1995	3	3	6	6,31
1996	1	0	1	1,05
NADA RESP.	27	27	54	56,84
TOTAL	52	43	95	100,0

Observa-se nestes dados que 56,84% dos pesquisados, não responderam a questão formulada, levando a ^{crer} que os anos 1992, até 1996 os salários não atenderam às necessidades básicas para 54 dos policiais militares, tendo sido ^{num universo de} 95 pesquisados.



Capítulo 5

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Embora conheçamos as causas que tornam os serviços da Polícia Militar aquém do esperado pela sociedade, estamos a carecer de uma definição de propósitos que aborte a nossa forma de atuação e minimize as insatisfações da comunidade, pois muitas vezes repelimos quem deveríamos proteger.

No momento em que o maior reclame social é segurança, urge que nos preparemos rapidamente, exorcizando de imediato a insegurança da maneira de atuar.

Por tudo o que foi possível observar, ao longo da pesquisa bibliográfica e de campo e da análise minuciosa e a comparação de todas as informações levantadas, ^{puideram-se} pôde-se levantar as seguintes **conclusões**:

- Do ponto de vista social, sabemos que a Polícia Militar é um grande paliativo dos desajustes da sociedade e sobre ela a comunidade deságua todos os seus desacertos e suas mazelas. O homem é o seu instrumento de trabalho, com todos os seus problemas econômicos, culturais, dificuldades e limitações. Sendo o mesmo portador de anseios e necessidades desde as filosóficas até as de auto-realização. E que, apesar da maioria das teorias de motivação humana não considerar o salário como o elemento de maior
-

motivação, a nossa pesquisa concluiu de forma abrangente e categórica essa afirmativa;

- Que o salário não foi o elemento motivador para o ingresso na PMGO da maioria dos pesquisados apresentando a garantia de emprego como o principal motivo com o índice de 51,58%. Caracterizando dessa forma, o julgamento que os atrativos válidos para o serviço público, de modo geral, são os mesmos que determina o interesse para a carreira na Polícia Militar;
 - Alertamos para o fato de que, apesar da PMGO ser possuidora de certos atrativos e infra-estrutura, não se pode descuidar dos níveis de salário direto, pois todas as outras vantagens são paliativas;
 - A necessidade de se estabelecer com as autoridades de primeiro escalão do governo, uma política de pessoal aliada a uma adequada política salarial. Não há profissão por simples diletância. Bem selecionado o candidato, treinado com técnicas e materiais adequados, não cessa a responsabilidade da corporação, pois ele deverá receber constantes estímulos que possibilitem a manutenção, atualização e aprimoramento de seus conhecimentos;
 - Que o salário atualmente é o fator que causa maior insatisfação na PMGO por parte dos questionados 78,95%, fazendo com que, de forma quase que involuntária, busquem outras atividades remuneradas para complementação de suas necessidades básicas. Constatou-se junto à amostra pesquisada que 36,84% dos policiais militares exercem outra atividade remunerada (Bico), prejudicando desta maneira a produtividade de toda a organização e de suas horas de lazer junto à família. Esses prejuízos que, muitas vezes, não são vistos pelos questionados, refletem-se na qualidade dos serviços prestados à comunidade. Destacando o grau de relevância do problema citado, observamos que 11,43% dos que estão enquadrados na situação descrita acima, ganham um salário maior
-

que o percebido na PMGO, enquanto 51,43% ganham salário igual, fazendo com que dêem maior importância a essa atividade, em detrimento das obrigações exigidas pelo serviço policial militar, visto que naquela atividade não existe estabilidade no emprego;

- ^{que o} Que o salário é um fator interveniente na produtividade da PMGO, ao se comparar os aspectos das análises dos movimentos reivindicatórios realizados em outras Polícias Militares do Brasil, verificamos que as causas foram sempre o “salário”, vindo a refletir na produtividade daquelas corporações, abalando os princípios de suas sustentações como a disciplina e a hierarquia.

Considerando que a pesquisa teve a natureza exploratória descritiva, naturalmente que algumas questões das análises ficaram mais evidenciadas que outras, assim, **sugerimos** que sejam:

- Realizadas pesquisas complementares e específicas sobre o problema apresentado, visando servir de base para reivindicações por parte do Comando Geral junto às autoridades governamentais;
- Criar ^{por} mecanismo^s no sentido de regulamentar os itens pertinentes aos salários indiretos - periculosidade, insalubridade, adicional noturno, etc...- direitos constitucionais que não vêm sendo estendidos aos militares estaduais;
- Revisão ^{dos} no código de vencimentos e vantagens da PMGO, visando a sua atualização para melhor atender aos anseios dos integrantes da corporação.

Por fim, encerro o presente trabalho com a certeza de que o modelo da pesquisa apresentado não contém a confortadora segurança de uma fórmula matemática, ^{mas} mais significa um passo consciente na busca de um organismo mais perfeito e mais real.

Capítulo 6

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALBRECHT, Karl. **Revolução nos serviços: como as empresas podem revolucionar a maneira de tratar os seus clientes.** 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1992.
 2. BASTOS, Lília da Rocha et al. **Manual para a elaboração de projetos e relatórios de pesquisa, teses e dissertações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
 3. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.
 4. BRASIL. **Constituição do Estado de Goiás.** Goiânia: Assembléia Legislativa, 1989.
 5. BRITO, José C. de. **A evolução histórica da Polícia Militar de Goiás: uma proposta bibliográfica.** Goiás: Academia de Polícia Militar, 1991 (monografia).
 6. CHIAVENATTO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa.** São Paulo: Atlas, 1991.
-

7. DEMING, W. Edwards. **Qualidade: e revolução da administração.** Rio de Janeiro: Marques-Saraiva, 1990.
 8. FEIGENBAUM, Armand V. **Controle da qualidade total.** v. 1. São Paulo: Makron Books, 1994.
 9. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
 10. FERREIRA, Avilmar Santos. **Coletânea de Leis da Polícia Militar do Estado de Goiás.** Goiás: Mérito, 1994.
 11. FRANCO, Moreira. **Sem polícia respeitada, não há democracia: uma política governamental de segurança pública.** Rio de Janeiro, 1989. (Discurso realizado no Palácio das Laranjeiras).
 12. HILGERT, Lélia et al. **Roteiro para elaboração de realtórios de pesquisa.** Porto Alegre, 1991. (mimeo).
 13. LODI, João Bosco. **Recrutamento de pessoal.** São Paulo: Pioneira, 1978.
 14. MONTALVÃO, Alberto. **Relações públicas e humanas.** São Paulo: Parma, 1984.
 15. MONTE, Evandro Ferreira. **Política salarial e desempenho funcional: proposta face às disparidades.** Minas Gerais: PMEMG, APM, 1988. (mimeo).
 16. MONTEIRO, José A. **Qualidade total no serviço público: questionamento e recomendações segundo os 14 pontos de W. E. Deming.** Brasília: QA&T Consultores Associados, 1991.
-

17. POLÍCIA MILITAR DA BAHIA. **Influências dos fatores do composto salarial sobre a pirâmide salarial da Polícia Militar da Bahia.** APM, 1981.
 18. PONTES, B.R. **Administração de cargos e salários.** São Paulo: LTR, 1990.
 19. RUIZ, João Alvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos.** São Paulo: Atlas, 1982.
 20. TRIVINO, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1990.
-

Capítulo 7

ANEXOS

Anexo 1

Jornal A Tarde, 14.04.1981 - Salvador - Bahia

Movimento grevista na PM baiana

A insatisfação motivada pelos baixos salários quase causou ontem a deflagração de um movimento grevista pelos componentes da Polícia Militar, em Salvador, justamente no dia em que se iniciaram as comemorações da Semana Nacional das Polícias, aberta com uma missa em ação de graças, na Catedral Basílica, às 10 horas. A ameaça de greve se fez mais intensa entre as 6h30min e às 8 horas, período em que ocorre a distribuição do efetivo policial pelas diversas áreas da cidade. Cerca de 100 policiais tinham decidido não sair às ruas, mas pressionados pela falta de apoio maciço dos colegas, principalmente dos oficiais, acabaram desistindo do movimento. Página 2

Cintra admite insatisfação na PM

O comandante-geral da Polícia Militar do Ceará, coronel Israel Cintra descartou completamente a possibilidade de haver ligação entre o requerimento de ingresso na Reserva, feito por alguns militares de alta patente, com o fato do reajuste salarial de 110 por cento concedido pelo Governo do Estado afetar gratificação percebidas pela corporação. Mesmo sem citar nomes o comandante-geral da PM afirmou que o fato de quase uma dezena de militares passarem a Reserva foi gerado por dois motivos: possuírem mais de 35 anos de serviços prestados e a intenção de garantirem os percentuais de seus proventos, já que na condição de reformados, não pode haver redução destes ganhos.

Conforme explicou nos Debates da AM O Povo, o Coronel da PM, ao conceder um reajuste de 110 por cento para os servidores públicos — que inclui os policiais militares — o Governo mexeu com uma gratificação de 79 por cento dada aos coronéis, tenentes-coronéis e majores, calculado sobre os vencimentos do Comandante-Geral. "Dai alguns militares de patentes mais altas e com mais de 35 anos de serviços prestados a corporação, pedirem baixa no intento de garantirem bons proventos", explicou Israel Cintra. Com a redução a gratificação ficou em pouco mais de 40 por cento.

NÃO É CISÃO

Descartando que o fato tenha gerado um clima de cisão entre os militares da alta cúpula e o Governo Estadual o comandante-geral da PM do

Ceará, disse que não se pode negar a insatisfação mas não pode ser dada como tão expressiva a ponto de haver um descontentamento sério.

Também negou de forma veemente que tenha havido uma conotação política nesses pedidos tendo em vista que a "questão foi puramente salarial". Mesmo sem declinar os nomes dos sete militares da PM que quiseram passar para a Reserva da corporação, o comandante-geral, Israel Cintra disse que verdadeiramente não houve um rompimento voltando a apontar o caso como simplesmente relativo a vencimentos.

OBSERVADOS

O contingente da Polícia Militar sediado na região do Cariri, que se envolveu a pouco tempo em ações criminosas motivada por vingança, está sendo observado e, no momento, em completa tranquilidade. A afirmação foi feita pelo comandante-geral da PM cearense, coronel Israel Cintra para quem os últimos acontecimentos ocorridos no município de Campos Sales, em que um grupo de policiais armados executaram o matador de um PM, foram motivados simplesmente pela emoção. "O fato de terem morto um criminoso que matou um policial e, de forma covarde a mulher deste, não justifica a ação encetada pelos soldados", disse o coronel Cintra. Entende ele que os PM's, contagiados pela revolta da população contra o criminoso, agiram de forma emocional. No entanto todos os envolvidos na vingança estão sendo punidos.

Corporação vira 'bico' para 90% dos policiais

Da Sucursal

Em função dos baixos vencimentos, a Polícia Militar sofre com a saída de um homem a cada dez horas. Para piorar, 92% dos policiais fazem da PM um 'bico'. "Qualquer trabalho rende mais do que ser policial", disparou Argemiro Rodrigues, presidente do Sindicato dos Subtenentes e Sargentos da PM.

O policial militar trabalha 24 horas e descansa 48. Na folga, faz outros trabalhos para complementar seu salário. Alguns atuam como vigias ou garçons. Bombeiros do Siate trabalham como plantonistas em serviços particulares de emergência.

Argemiro Rodrigues reconhece que o coronel Sérgio Malucelli, comandante do CPC, tem se esforçado na busca de soluções para estes problemas. "Mas infelizmente estas decisões são políticas". Na opinião do oficial, o governo "está sendo omissivo e conivente com a morosidade na solução destes problemas".

O secretário de Segurança Pú-

blica do Paraná, Cândido Martins de Oliveira, afirmou que a melhoria dos salários dos policiais militares depende de uma melhor arrecadação por parte do governo. "Quando a arrecadação estadual for positiva, poderemos aumentar os salários", disse.

O governo do Estado tem pronto um projeto para aumentar os salários na PM, mas a proposta ainda está sendo estudada pelas secretarias de Planejamento, Fazenda e Administração. A proposta básica é equiparar os vencimentos da PM com a Polícia Civil (PC). O reajuste será dado gradativamente.

Os policiais militares pedem a equiparação com a Polícia Civil em função da gratificação concedida aos policiais civis no início do governo Lerner por tempo integral e dedicação exclusiva (Tide). Dois mil homens da PC recebem a gratificação. Com o benefício, o salário-base de um policial civil ficou em R\$ 500,00. O vencimento pode passar de R\$ 700,00 para os que têm mais de dez anos de serviço.(F.P.)

Comunidade doa cestas básicas a PMs

Conselho de Segurança de São José dos Pinhais

vai entregar também carne e verduras a policiais cadastrados

Filipe Pimentel
Da Sucursal



O Conselho Comunitário de Segurança de São José dos Pinhais começa a distribuir no final deste mês, cestas básicas de hortigranjeiros para os policiais lotados naquela cidade. Serão cerca de 150 cestas semanais que deverão complementar a renda de policiais civis, militares, do corpo de bombeiros, Siate, policiais rodoviários federais. Uma vez por mês, a entidade distribuirá cestas com 18 produtos básicos, como arroz, feijão, açúcar e sal. O conselho estudará a distribuição de carne para o efetivo cadastrado com base no número de integrantes de cada família.

O presidente do Conselho, Arlindo Lichtenfeld, diz que a intenção é diminuir os problemas enfrentados pelos policiais. Um policial militar e um soldado do corpo de bombeiros, em início de carreira, recebem atualmente R\$ 300,00 por mês. Um policial civil ganha cerca de R\$ 500,00 mensais, enquanto um policial rodoviário federal recebe R\$

350,00. "Ninguém tem condições de sustentar uma família com um salário destes", afirma Arlindo.

O conselho gastará aproximadamente R\$ 2 mil por mês com a compra das cestas. "Estamos cadastrando mais gente para diluirmos ainda mais os custos", revela o presidente do conselho.

Na opinião do coronel Antônio Carlos Abraão, chefe do Comando de Policiamento do Interior, esta situação é constrangedora para uma corporação com 141 anos de atividade. "Não podemos dizer não ou impedir uma iniciativa como esta. Mas não

deixa de ser constrangedor", diz.

O coronel reconhece os baixos salários, e diz esperar a adoção de medidas de emergência pelo governo do Estado.

"Sabemos que o governador tem conhecimento desta situação. E que ele está muito preocupado, procurando alternativas", diz.

Segundo o coronel Abraão, o Comando Geral da Polícia Militar e o governador Jaime Lerner, reúnem-se hoje na sede da 5ª Região Militar, para discutir soluções para este problema. "A situação está insustentável. Precisamos dar uma resposta positiva aos nossos soldados, que mesmo com estes salários baixos continuam trabalhando", finaliza ele.

Governador e comando geral da PM se reúnem hoje para discutir os baixos salários

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

Anexo 6

Manifesto das Entidades Representativas

CONSELHO REGIONAL DE SEGURANÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO

Cuiabá-MT, 12 de março de 1996.

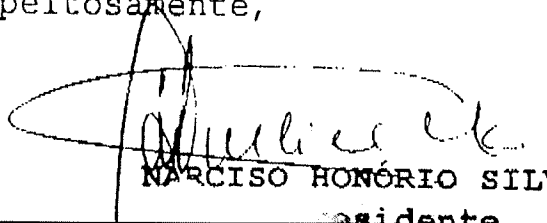
Exm^o Sr. DANTE MARTINS DE OLIVEIRA
DD. GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO

EMÉRITO GOVERNADOR,

Cumpre-nos cumprimentar e agradecer V. Excia. pelo relevantes serviços que vem prestando ao Estado de Mato Grosso, apesar das dificuldades econômicas e sociais por que passa a Nação Brasileira. Nesse sentido, com a devida vênica, passamos às suas mãos o MANIFESTO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS DIVERSOS CÍRCULOS QUE COMPOEM A ESTRUTURA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO, para que V. Excia. tome conhecimento e autorize de imediato que sejam tomadas as providências legais necessárias, em face da penúria por que passa a segurança Pública do ESTADO DE MATO GROSSO, principalmente no tocante a questão salarial em atraso e defazada, pois "SEGURANÇA PÚBLICA É TAREFA URGENTE E INADIÁVEL".

Aproveitamos do azo para reiterar a V. Excia. sua competente e dedicada equipe de Governo, os nossos sinceros protestos de estima e apreço, colocando-nos a inteira disposição, solidários com o Exmo COMANDANTE-GERAL DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO SR. CEL PM ALUISIO METELO, pela coragem e sabedoria em bem servir a Corporação PM e ao Estado de Mato Grosso, pelo que antecipadamente agradecemos.

Respeitosamente,


NARCISO HONÓRIO SILVEIRA
Presidente

MANIFESTO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS DIVERSOS CÍRCULOS QUE COMPÕEM A ESTRUTURA DA POLÍCIA MILITAR DE MATO GROSSO

Pelo posicionamento firme, correto, corajoso e leal, com que tem se colocado diante do Governo do Estado de Mato Grosso, diante da população matogrossense e diante da tropa que conduz, o Coronel Aluisio Metelo, Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, angariou a confiança total de seus subordinados, em todos os níveis da hierarquia militar, cujos componentes manifestam através das Entidades que hoje representam, o apoio a essas atitudes, necessárias, honestas, justas e leais.

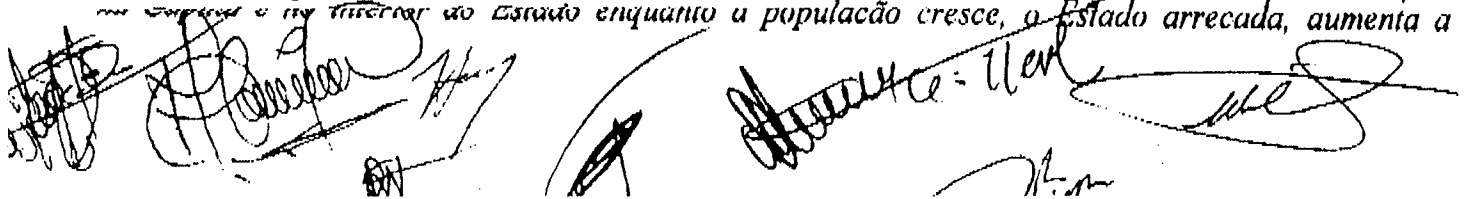
O Coronel Aluisio Metelo, tem alertado ao Excelentíssimo Sr. Governador, aos poderes constituídos e a população de uma forma em geral, sobre a grave situação de penúria em que estão vivendo os policiais-militares de Mato Grosso. A situação salarial e condições de trabalho estão insustentáveis, o salário miserável, atrasado, sem combustível necessário, sem equipamentos. O policial-militar está entregue ao abandono total por parte das autoridades governamentais.

O policial-militar em Mato Grosso, tem saído de casa para o combate à marginalidade nas mais diversas situações e regiões deste Estado, totalmente desestruturado, falta-lhe tudo, salário digno, fardamento, armamento, transporte, alimentação, moradia, melhores condições no local de trabalho e outros. A situação hoje, é a família ficar nos "lares" sem assistência, sem alimentação, sem remédio, sem meio de transporte, sem moradia, sem comunicação e muitas das vezes doentes, enquanto que o policial-militar sai às ruas para combater o marginal, combater a violência, manter a tranquilidade pública, sendo ele próprio a maior vítima da violência cometida pelos governantes, os quais não lhes dão a mínima condição de trabalho e a mínima condição de ser humano.

Cobrar o cumprimento da lei, cobrar atitudes corretas, cobrar o cumprimento das normas de disciplina e hierarquia e fazer prevalecer arbitrariamente o poder ditatorial que alguns governantes julgam ter, é muito fácil, principalmente quando se tem nas mãos uma tropa leal, disciplinada, tradicional e que sempre esteve ao lado do Governo, em todos os momentos e principalmente naqueles momentos mais difíceis, como ocasiões de greves, movimentações de servidores, calamidades e outras. Instituição esta, que há mais de 160 anos jamais deixou de responder com bravura quando lhe foi atribuída todas as responsabilidades de sua árdua missão.

O policial-militar de Mato Grosso, vem ao longo dos anos sobrecarregado de tarefas e de horas de trabalho, tem trabalhado dia e noite sem "direito" ao cumprimento, apenas da carga horária máxima que lhe é atribuída por lei e sem receber a contrapartida dos excessos que o Estado lhe impõe. É uma Instituição que não tem horário, nem dia para terminar sua jornada de trabalho, pois onde está a possibilidade de intranquilidade pública, ali deverá estar o policial-militar. Já há muitos anos em que o efetivo da Polícia Militar tem diminuído

no Estado e no Interior do Estado enquanto a população cresce, o Estado arrecada, aumenta a

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Aluisio Metelo'. To the right of this, there are more signatures, including one that looks like 'M. M.' and another that is partially obscured. The signatures are written over the bottom of the text block.

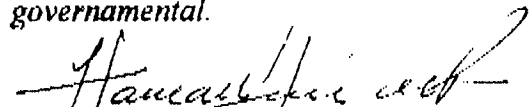
violência, o policial-militar ganha menos e é massacrado em todos os sentidos. O normal hoje é um policial-militar realizar tarefas, para as quais seriam necessários 03 (tres) ou 04 (quatro), enquanto o marginal está bem mais equipado e por diversas vezes vidas preciosas de militares do Estado tem sido ceifadas, por culpa, dolo e responsabilidade das autoridades que não lhes fornece as condições mínimas de trabalho e criminosamente lhes expõe desnecessariamente ao ridículo na opinião pública. O policial-militar de Mato Grosso, é o maior, mais disciplinado e melhor militar do mundo, - Assim disse o Coronel Aluisio Metelo, num de seus pronunciamentos, o que é uma verdade, pois trabalhar nas condições em que trabalhamos é um ato de heroísmo, bravura, confiança no nosso Comandante-Geral e esperança na justiça, únicos fios que ainda nos sustentam, só Deus sabe até quando. Os nossos inativos, depois de mais de 30 (trinta) anos de serviço, alguns ultrapassam os 40 (quarenta) anos, hoje não tem a certeza do recebimento de seus irrisórios salários, isto é imoralidade e falta de compromisso com o ser humano. O Corpo de Bombeiros não escapa a esta realidade, sem efetivo, com salários baixos, sem equipamentos, com verbas atrasadas, vivendo também situação calamitosa, sem nunca, entretanto ter deixado de cumprir seu mister.

Dos mais cultos e sábios aos mais humildes e leigos, todos sabem, a Constituição, a lei é um ordenamento que deve ser cumprido a todo custo, porém todos estão sujeitos a ela, governantes e governados, salário digno e em dia, condições mínimas para o desempenho das missões e recompensa pelos serviços prestados é um direito, uma garantia legal e algumas autoridades tem se esquecido disto.

Queremos alertar a todos, Governo, poderes constituídos, sociedade organizada e a sofrida população de Mato Grosso, a situação dos policiais-militares de Mato Grosso está insustentável, falta-nos tudo, estamos nos expondo ao ridículo em várias situações e todo sofrimento tem um limite para se suportar.

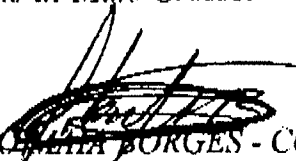
Estamos unidos, coesos, leais ao nosso digno Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, Coronel Aluisio Metelo, atentos ao seu chamado marcharemos ao seu lado, porque, estamos testemunhando a sua coerência, lealdade ao Governo, compromisso com a ordem pública, preocupação com seus subordinados e responsabilidade com a Instituição que Comanda.

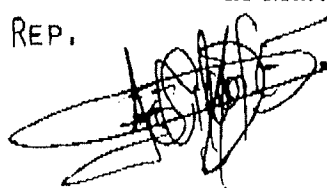
O que agora exigimos é o cumprimento das leis e a observação, por parte do Governo e demais autoridades, sobre a situação grave que os valorosos policiais de Mato Grosso estão passando e aguardamos com muita ansiedade um posicionamento governamental.

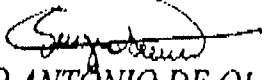

ITAMAR NOGUEIRA - CORONEL
Presidente da Caixa de Previdência e
Assistência dos Policiais e Bombeiros
de Mato Grosso

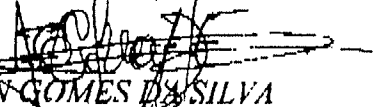

WILLIAN DOUGLAS MONTEIRO SANTOS - CAP
Presidente da Associação dos Oficiais da Polícia Mi-
litar do Estado de Mato Grosso.

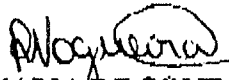

NARCISO HONÓRIO DA SILVEIRA - TEN CEL
Presidente da Comissão de Segurança do Rotary
Rondonópolis Leste-MT (PRESIDENTE DA
COMISSÃO REGIONAL DE SEG. REP.
ROTARY CLUB, R00, LESTE)

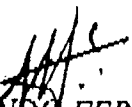

ORLANDO LIMA BORGES - CORONEL RR
Presidente da Associação dos Oficiais Inativos
de Mato Grosso

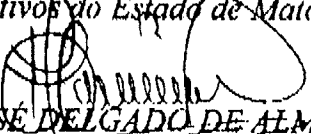


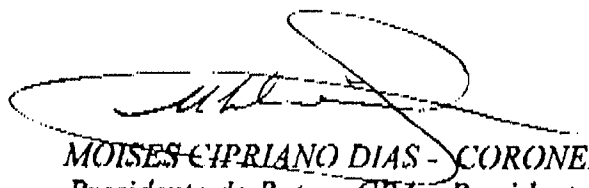

SÉRGIO ANTONIO DE OLIVEIRA
Presidente da Associação dos Sub-
tenentes e Sargentos da PMMT

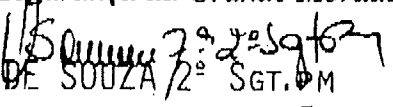

EDIVAN GOMES DA SILVA
Presidente da Associação dos Militares Evangé-
licos e Policiais Cristãos de Mato Grosso


ROSA MARIA DE SOUZA NOGUEIRA
Membro da Associação das Esposas dos
Policiais e Bombeiros Militares
de Mato Grosso e Presidente da Casa da
Amizade do Rotary Cuiabá - CPA


RAIMUNDO FERREIRA LIMA
Presidente da Associação dos Servidores Militares
Inativos do Estado de Mato Grosso


JOSÉ DELGADO DE ALMEIDA
Presidente da Associação dos Cabos e Soldados
da PMMT e Membro Fundador da Associação Na-
cional dos Cabos e Soldados do Brasil ANERCS


MOISES CIPRIANO DIAS - CORONEL
Presidente do Rotary CPA e Presidente do Conse-
lho de Segurança da Grande Morada da Serra


JAIR DE SOUZA 2º SGT. PM
PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO DOS PMS,
DO VALE DO ARAGUAIA

Paralisação da PM não afeta serviços essenciais

O coronel João Evaristo disse, no começo da tarde de ontem, que a greve do advérbio feita pela Polícia Militar, durante 48 horas, no final de semana, não afetou os serviços essenciais da corporação. "Tanto isto é verdade que o policiamento do jogo envolvendo o CRB e o ASA, de Arapiraca, no Estádio Rei Pelé, domingo à tarde, contou com a participação de 240 PM's", esclareceu o comandante geral.

Afirmou que os efetivos para garantir a normalidade dos trabalhos, "sem praticamente nenhuma solução de continuidade", foram recrutados junto ao Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, ao Departamento Estadual de Trânsito, à Academia de Polícia Militar Senador Arnon de Mello e à Casa Militar do Palácio do Governo, dirigidos pelos tenentes-coronéis Goulart, Coutinho e os coronéis Cícero e Júnior.

- Garantir que tudo foi normal é uma idiotice, mas até mesmo os policiais militares designados para a fiscalização nas rodovias estaduais, sobretudo as AL's-101 Sul e Norte - as chamadas estradas litorâneas -, estavam em seus postos", enfatizou, lembrando que a instituição "não se desviou da segurança de outros eventos, como o realizado no Espaço Multi-Eventos, além dos festejos juninos".

Anexo 8

O Diário - Alagoas, Terça feira, 18.06.96



SUICÍDIO NA PM

Solidão e miséria levam policiais à morte

Por meio de um bilhete de poucas linhas, endereçado à mulher e aos sete filhos, o soldado Odilon Ferreira, 37 anos, se despedia da vida. "Vocês vão ver a falta que eu faço. Peço desculpas pela minha atitude. Carlota, cuide de meus filhos e dos meus cachorros", escreveu o policial, pouco antes de suicidar-se com um tiro na cabeça. No mesmo dia, havia tido uma séria discussão com a mulher. Com um salário de pouco mais de Cr\$ 100 mil, não admitia ganhar menos que ela nem passar dificuldades econômicas.

Trabalhando em um quartel de Araçatuba, Odilon foi a 18.ª vítima de suicídio neste ano. Contribuiu assim pa-

Pressionados pelo baixo salário, pelas dificuldades econômicas e o isolamento, muitos militares estão renunciando à vida. A média de mortes por este motivo na corporação paulista é alta — vinte por um grupo de mil soldados. E vem aumentando. A cúpula da Polícia Militar, porém, está atenta ao alarmante número. E toma suas providências, como a instalação de um serviço de consultas telefônicas para passar mensagens de conforto aos mais insatisfeitos com a vida que levam.

ra o aumento do índice — alarmante — de suicídios dentro da Polícia Militar. Enquanto no Brasil a média é de quatro mortes, para um grupo de mil pessoas, na corporação militar paulista, a média sobe para vinte.

A estatística, porém, não passa despercebida ao comando da PM. "Não estamos parados, vendo nossos policiais se matarem", explica o Coronel Paulo de Tarso, chefe do Centro de Assistência Social, Religiosa e Política da Polícia Militar. "Temos feito um trabalho intenso dando atendimento material, financeiro, moral e psicológico. Estamos bastante preocupados com esta situação, cada vez mais aflitiva." Outro serviço destinado a evitar suicídios de policiais deve entrar em funcionamento brevemente. É o serviço de consultas telefônicas, semelhante ao do CVV (Centro de Valorização da Vida), que passará mensagens de esperança aos mais desesperados.

Cobrança sobre PMs é grande

Um estudo preparado pelo Capitão Ib Martins Ribeiro revela que tanta preocupação tem razão de ser. Só no período entre 1979 e 1990, ocorreram 162 casos de suicídio, a maioria na faixa dos 22 aos 27 anos. E, nos últimos anos, os casos têm aumentado muito.

As causas de tantos suicídios, segundo o Capitão Ib,



Muitos soldados, impotentes para resolver situações de conflito, entregam-se ao desespero

são os baixos salários e a solidão, na maioria dos casos. Outro fator também colabora para que o PM tente dar fim à vida: o excesso de responsabilidades e de cobranças. "Os policiais recém-chegados à corporação são cobrados durante todo o tempo", explica o Capitão Ib. "Sentem-se impotentes, solitários. A sociedade cobra atitudes de heróis e eles mesmos querem resolver todos os problemas sozinhos. Quando percebem que não podem, resolvem colocar fim à própria vida."

Enquanto é entrevistado, o militar atende a um telefonema de um PM desesperado. De um sargento, mais precisamente, que, com dificuldades financeiras e ameaçado de ser abandonado pela mulher, queria se matar. O Capitão conversa com ele, tentando tirar a idéia de sua cabeça. "Estas circunstâncias são o primeiro passo para o suicídio", afirma o militar, que também é formado em Psicologia. "Quando atendo a um caso desses, procuro fazer com que o policial volte a sentir a importância de seu trabalho para a sociedade."

De acordo com o estudo do Capitão Ib, a maior parte das mortes ocorre na Capital e na Grande São Paulo, locais onde a cobrança da sociedade sobre o trabalho da PM é maior. Onde, também, os soldados estão expostos a grandes situações de tensão, como tiroteio com bandidos. "Os policiais querem resolver tudo e às vezes até erram!", diz o militar. "Com isso eles são criticados. Mas nós precisamos entender que são seres humanos como nós, sujeitos a erros e acertos..."

Nello Rodolpho

...
**O policial
tem que
sentir a
importância de
seu trabalho
para a sociedade"**

Soldado mata jovem em ônibus

□ Nas horas de folga, o soldado trabalha como fiscal de coletivos. De madrugada, interviu numa briga e eliminou um passageiro a tiro

O PM Leoni Machado Moraes, do 17º BPM, matou na madrugada de ontem, com um tiro no rosto, no interior de um ônibus da Empresa Expresso Veraneio, Rivelino Graça Maia, 21 anos. O crime ocorreu na Avenida Bento Gonçalves, proximidades do Hospital São Pedro, após uma discussão entre o soldado, que estava à paisana e trabalhava como fiscal, e um grupo de jovens que saía do Partenon Tênis Clube. O desentendimento iniciou porque o grupo, integrado por Rivelino, entrou no coletivo com copos de bebida e cigarros acesos. A vítima morreu a caminho do HPS. À tarde, o PM se apresentou na 11ª Distrital e alegou legítima defesa.

Segundo o PM, que nas horas de folga trabalha como fiscal da linha de ônibus Porto Alegre-Vila

Augusta (Viamão), uns 15 rapazes entraram no coletivo fazendo algazarra. Como o ônibus estava superlotado, alguns dos integrantes do grupo passaram a dar cotoveladas e a ofender os passageiros, o motorista Luiz Guzen, 46, e o cobrador Marcelino Moraes de Araújo, 21. As ofensas se transformaram em agressão quando Adriano Frank, 20, um rapaz que voltava do trabalho, tentou passar pela roleta. Frank foi dominado pela gangue, que bateu no seu rosto e jogou sua cabeça contra a guarda dos bancos.

TIROS — “Quando vi que estavam machucando o rapaz, pedi que o largassem e eles vieram para cima de mim. Me derrubaram no chão e me bateram muito, até que consegui sacar minha arma e atirar”, contou o PM na 11ª DP. Após o disparo, os rapazes se afastaram, enquanto Moraes fugia pelas ruas da Vila Conceição, esquivando-se dos pedaços de tijolos jogados pelos amigos de Rivelino.

Miguel Santos, 21, integrante do grupo, disse que Rivelino havia bebido e se alterado. Como não conseguiam contê-lo, resolveram descer na



Arivaldo Chaves/ZH

Reação: Moraes tentou separar uma briga, foi agredido e atirou

estação mais próxima. Porém, segundo Miguel, foram impedidos pelo PM — até então somente identificado como fiscal — que sacou de seu revólver e atirou. A vítima ainda foi socorrida pelo PM Eron Antônio Bernardo, do 1º BPM, e levado ao

HPS, onde chegou morta. Moraes não teve sua prisão preventiva solicitada à Justiça pelo delegado Aldo Sudbrack da Gama, da 11ª DP, porque tem residência e emprego fixos e porque se apresentou com a arma do crime.

Anexo 11

Questionário

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

QUESTIONÁRIO

I - INSTRUÇÕES

1. O presente questionário tem por objetivo colher dados para a elaboração de Trabalho Técnico Profissional, do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais/96, que versa sobre o tema "A importância do Salário no Desempenho do Policial-Militar, da Polícia Militar de Goiás"
2. Leia as perguntas com atenção. A sua resposta é de suma importância.
3. A sua resposta sincera e consciente trará resultados positivos à nossa Instituição.
4. Não é necessário a sua identificação.
5. As suas respostas terão um caráter sigiloso.

II - QUESTÕES

1. Complete:

- a) Posto/ Graduação.....
- b) Tempo de serviço.....
- c) Número de dependentes:.....
- d) Grau de instrução:
() primário;
() secundário;
() universitário.

2. Quando V. S^a resolveu ingressar na PM, sua situação era de:

- () empregado;
() desempregado;
() estudante.
()

Obs.: Enumere, por ordem de prioridade, as suas respostas nas questões 03 a 05.

3. O que motivou V. S^a a ingressar na PM?

- () garantia de emprego;
() salário;
() vocação.
()

4. Qual o fator que mais incentiva V. S^a, atualmente, na PM?

- () salário;
() expectativa de promoção;
() relação de amizade;
() estabilidade no emprego.
()

5. Qual o fator que causa a V S^a maior insatisfação atualmente na PM?

- () relacionamento com o superior;
() salário;
() condições de trabalho;
()

6. Em relação à PM, V. S^a se encontra atualmente?

- ☐ muito satisfeito;
☐ satisfeito;
☐ insatisfeito;
☐

7. O salário que V. S^a ganha é suficiente para atender suas necessidades básicas? Justifique.

- ☐ Sim ☐ Não
- _____
- _____
- _____

8. O salário que V. S^a ganha, está a altura de suas responsabilidades no trabalho? Justifique.

- ☐ Sim ☐ Não
- _____
- _____
- _____

9. Pela experiência profissional de V. S^a, o salário pode influenciar no seu desempenho operacional? Justifique a sua resposta.

- ☐ Sim ☐ Não
- _____
- _____
- _____

10. Na sua hora de folga V. S^a tem outra atividade remunerada, ou seja, "biscate"? 

- ☐ Sim ☐ Não

Em caso afirmativo responda as questões de 11 a 15.

11. O salário que percebe nessa outra atividade é:

- ☐ maior que o da PM;
☐ menor que o da PM;
☐ igual ao da PM.

12. Por que buscou outra atividade fora da PM?

- ☐ complementar o salário;
☐ por hobby;
☐ para aproveitar o tempo de folga
☐

13. Está satisfeito com esta atividade que desempenha fora da PMGO?

- ☐ Sim ☐ Não
☐

14. Essa atividade lhe traz problemas para cumprir suas obrigações na PMGO?

- ☐ Sim ☐ Não

15. Gostaria de trabalhar exclusivamente na PMGO?

- ☐ Sim ☐ Não

16. O salário que recebe na PMGO é considerado por V. S^a como:

- ☐ baixo;
☐ regular;
☐ bom;
☐ ótimo.

17. Qual o fator que causa a V. Sª maior satisfação, atualmente na PM?

- () salário;
- () condições de trabalho;
- () assistência médica/social;
- ()

18. Na avaliação de V. Sª, o salário exerce influência significativa no desempenho da Polícia Militar de Goiás?
Justifique a sua resposta.

- () influencia intensamente;
- () influencia medianamente;
- () influencia insignificamente.

19. Enumere, por ordem de prioridade, os fatores que mais influenciam no desempenho do Policial Militar:

- () condições de trabalho;
- () assistência social/médica;
- () assistência jurídica
- () salário;
- () habitação.
- ()
- ()

20. Qual o ano em que o salário de V.Sª atendia suas necessidades básicas?

- () 92;
- () 93;
- () 94;
- () 95;
- () 96.

21. Qual o motivo que levou a determinar o ano em que o salário de V.Sª atendia as suas necessidades básicas?
