

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLICIA MILITAR
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

**MEDALHAS NA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS:
O IMPACTO MOTIVACIONAL NA TROPA**

BRUNO TOMAZ DUARTE – CADETE PM

GOIÂNIA
2015

BRUNO TOMAZ DUARTE

**MEDALHAS NA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS:
O IMPACTO MOTIVACIONAL NA TROPA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM), como requisito parcial à conclusão do Curso de Formação de Oficiais (CFO), sob a orientação do docente Major Eduardo Bruno Alves.

GOIÂNIA

2015

MEDALHAS NA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS: O IMPACTO MOTIVACIONAL NA TROPA¹

Cadete Bruno Tomaz Duarte²

RESUMO

O presente estudo buscou identificar o impacto motivacional produzido pelo recebimento de medalhas em um grupo de policiais militares do estado de Goiás. Foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, que possibilitou a obtenção de informações através de um questionário fechado. O resultado do estudo apontou que o oferecimento de medalhas ao mérito é uma boa prática de reconhecer e valorizar os profissionais, entretanto, constatou-se que os critérios adotados apresentam inadequações. Apurou-se também uma situação incongruente, onde embora os militares acreditem na eficácia da prática, eles não observaram impactos positivos em suas vidas após o recebimento de condecorações. Para haver um sistema de recompensa eficaz ao ponto de vista que de quem é agraciado com medalhas de ordem militar, é necessário uma revisão sobre sua aplicação, buscando uma administração e utilização correta das formas legais e oportunas de agradecimento com o escopo motivacional.

Palavras-Chave: Impacto motivacional, medalhas militares, Polícia Militar

ABSTRACT

This study sought to identify the motivational impact produced by the receiving medals in a group of military police of Goiás state. A quantitative survey was conducted, which enabled obtaining information through a closed river-question. The result of the study found that offering medals to the merits is a good practice to recognize and value the professionals, however, it was found that the criteria adopted present inadequacies. It was found, an incongruous situation, where the military in-bora believe in the effectiveness of the practice, they did not observe a positive impact in their lives after receiving decorations. To be an effective reward system to the point of view of those who are awarded medals military order, a review of your application is necessary, seeking a proper management and use of legal and appropriate forms of agradecimento with motivational scope.

Keywords: Motivational impact, Military medals, Military Police

INTRODUÇÃO

Ainda que atualmente seja comum o estudo de práticas que favoreçam o bem estar dos funcionários em uma organização ou instituição, o interesse pelo tema foi despertado no período da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX) onde iniciaram - se os investimentos

¹ Artigo apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar como pré-requisito para conclusão do Curso de Formação dos Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás . Orientado por Eduardo Bruno Alves - Major PM e Co-orientado por Rodrigo Telles de Queiroz - Tenente PM

² Cadete da Polícia Militar do Estado de Goiás, aluno do Curso de Formação de Oficiais. Graduado em Direito

(através de recompensas) com objetivo de motivar os trabalhadores. (Disponível em: <<http://www.medalhasmilitaresdobrasil.com.br/sobre.html>>. Acesso em 15 de jan. 2015.

Segundo Bergamini (1997), anterior ao período da Revolução Industrial, as práticas utilizadas consistiam tanto em punições físicas e psicológicas, restrições financeiras, bem como carga horária desumana, etc. Durante dezenas de anos este modelo de gestão foi utilizado pelas organizações e instituições, possuindo como seu principal objetivo o aumento da produtividade, não levando em consideração os aspectos relacionados à satisfação do trabalhador, o que propiciava um ambiente generalizado de medo, raiva e outros sentimentos negativos relacionados ao trabalho (Bergamini, 1997)

Com o passar dos anos, buscou-se formas para aumentar a eficiência nos processos produtivos levando em consideração à qualidade de vida do empregado, o que resultou em uma preocupação com a melhora das condições de trabalho e assim, a questão da motivação tornou-se tão imprescindível dentro do contexto laboral, que segundo Chiavenato (1999), as organizações passaram a estudar diferentes meios para conseguir que os profissionais mantivessem motivados durante a execução do seu trabalho.

Embora o termo motivação não tenha uma definição precisa (pois vem sendo empregado em diferentes sentidos), o mesmo tem origem na palavra latina *movere*, que significa mover. De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (Chiavenato, 1999), assim, a motivação indica o processo pelo qual o comportamento humano é estimulado por algum motivo ou razão. Para Tamayo e Paschoal (2003) a motivação no trabalho, por exemplo, se manifesta pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão suas tarefas, persistindo em sua execução até atingir um determinado resultado previsto.

De acordo com Rodrigues (2013) a motivação é um, entre tantos fatores, que contribuem para um desempenho satisfatório no trabalho, porém, ele é sempre focalizado por ser mais facilmente influenciável do que as demais características, tais como: a personalidade, aptidão, habilidades, etc.

Desta forma, as características supracitadas dificultam de modo significativo uma definição de modelos universais que poderiam ser utilizados pelas organizações e/ou instituições para motivar os funcionários em igualdade de condições, pois, o que motiva uma pessoa, não necessariamente motivaria outra, e ainda, o que estimula algum profissional em um determinado momento, pode não ocorrer depois de algum tempo (Sena, 2001). Sendo assim, a motivação irá variar de acordo com os valores, expectativas e anseios de cada pessoa, pois estas

realizam trabalhos por interesses distintos, além de não ser estática já que a satisfação de algumas necessidades pode ser temporal e passageira.

Ainda segundo Sena (2001) apesar de existir uma enorme quantidade de pesquisas sobre o assunto, não existem conclusões cientificamente corretas sobre o mesmo em decorrência desta subjetividade quanto se trata de motivação. Oliveira (2010) acrescenta que pelos estímulos motivadores serem intrínsecos a cada pessoa, o que as organizações poderiam (e deveriam) fazer, é criar e adequar ferramentas e estratégias aos funcionários em cada ramo específico.

Para isso, o gestor tem um papel fundamental na motivação dos funcionários. Chiavenato (1992) afirma que a motivação é uma das principais responsabilidades gerenciais, pois ela funciona como um impulsionador do comportamento humano. Assim, cabe a ele preparar o ambiente para estimular o empregado a atingir as metas. De acordo com Araújo (2006) o gestor deve proporcionar condições que satisfaçam ao mesmo tempo as necessidades e perspectivas tanto dos trabalhadores quanto da organização.

Segundo Brunelli, (2008) os temas motivação e satisfação são fundamentais para não apenas na gestão de recursos humanos na iniciativa privada, mas sim, na administração pública, mesmo que eles tenham características peculiares e muito distintas. Características como vontade de ingressar no serviço público buscando apenas aspectos como carga horária reduzida, estabilidade e salário, ignorando o conteúdo do cargo bem como a execução de tarefas cotidianas, aliado a dificuldade em estabelecer gratificações por desempenho, têm dificultado a execução de processos motivacionais (Braga, 2012).

Apesar das dificuldades supracitadas, as mesmas são ignoradas e o gestor público no desempenho de sua função, vem sendo pressionado pela comparação com o setor privado, onde lhe é exigido cada dia mais qualidade e eficácia de serviços prestados (Garcia & Giacomossi, 2014).

Ainda assim, gestores têm observado e considerado a motivação como um fator essencial para a tão desejada eficiência do serviço público. Um dos setores públicos que tem buscado aprimorar sua qualidade através do uso de recompensas como forma de motivação dos funcionários é a Polícia Militar do Estado de Goiás, onde os seus gestores vêm buscando melhorias no setor que lhe foi confiado.

Uma das formas encontradas pelos gestores da corporação foi em ofertar medalhas de mérito ao servidor público pelo bom serviço prestado á fim de que essas condecorações possam influir de forma tal a motivar seus subordinados, fazendo com que os mesmos sintam-se valorizados e que através deste sentimento possam laborar com excelência.

Ao oferecer as medalhas militares aos policiais que mereciam segundo a metodologia vigente, criou-se para uns o sentimento de dever cumprido e o devido reconhecimento, para outros, o recebimento desse tipo de reconhecimento por parte da Polícia Militar do Estado de Goiás, ou seja, medalhas militares, não chegou a influenciar em seu lado emocional e não trouxe o mesmo sentimento citado acima. O objetivo desse estudo foi mensurar até que ponto o recebimento de medalhas militares concedidas pela instituição Polícia Militar do Estado de Goiás pode influenciar motivacionalmente no labor operacional e administrativo dos policiais militares.

1 MEDALHAS MILITARES E A POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Medalhas são pequenos artefatos que podem ser confeccionados dos mais diferentes materiais tendo como regra o uso do metal como insumo padrão, podendo ser de formatos distintos, sendo mais usual no meio civil os formatos arredondados, ovalados ou até mesmo contemporaneamente usados os formatos quadriláteros. No meio militar, são confeccionadas de formatos diversos e usam-se diferentes desenhos para representar seu valor. Usual que nela conste uma efígie, um brasão, um símbolo, um emblema e/ou outras inscrições dando sempre significado a cada parte de sua composição, ou seja, utilizando-se da heráldica para elencar o significado de suas ilustrações. (Em: <http://www.medalhasmilitaresdobrasil.com.br/sobre.html>. Acesso em 15 de janeiro de 2015)

Heráldica é a arte de formar e descrever o brasão de armas, que é um conjunto de peças, figuras e ornatos dispostos no campo de um escudo e/ou fora dele, e que representam as armas de uma nação, país, estado, cidade, de um soberano, de uma família, de um indivíduo, de uma corporação ou associação. A heráldica principiou no século XII, quando se iniciou a utilização dos símbolos pessoais e familiares, dentro de escudos. Os escudos heráldicos representam os escudos de guerra, onde os combatentes pintavam suas armas para serem facilmente identificados, e podem ter diversas formas. (Em: <http://www.medalhasmilitaresdobrasil.com.br/sobre.html>. Acesso em 15 de janeiro de 2015)

Segundo o dicionário, medalha é peça de metal forjada em memória de um feito glorioso ou em honra de uma pessoa ilustre, concedida como prêmio de um concurso, em recompensa por atos humanitários, é peça de metal em que se representa o objeto de uma devoção. (Em: <http://www.medalhasmilitaresdobrasil.com.br/sobre.html>. Acesso em 15 de janeiro de 2015)

A medalhística, que é o estudo das medalhas, ensina que os fatos e acontecimentos históricos poderiam ser esquecidos se por algum motivo não forem rememorados através pequenos pedaços de metal que cunhados se transformam em medalhas, podendo resistir às ações do tempo não deixando por esquecidos aqueles feitos. (Em: <http://www.medalhasmilitaresdobrasil.com.br/sobre.html>. Acesso em 15 de janeiro de 2015)

Segundo Alfredo Solano de Barros(1941), condecoração é um ramo da medalhística, tem o cunho de reconhecer e premiar, ou seja, a palavra condecorar, traz em seu bojo o reconhecimento de algum ato de coragem, nobreza, de heroísmo ou solidariedade que deverá ser reconhecido através de algum tipo de condecoração, que por sua vez poderá ser materializado pela concessão de uma medalha.

As condecorações militares e ordens honoríficas, tal como as conhecemos hoje, surgiram na Europa, na época das Guerras Napoleônicas (1796-1815). As medalhas vêm sendo utilizadas persistentemente pela humanidade desde o Egito dos faraós³, no caso do Brasil, as primeiras condecorações datam de 1809, o que resultou em um campo de estudo muito amplo e variado. O estudo a seguir, visou atingir o campo das medalhas militares previstas na legislação do estado de Goiás e seus impactos na carreira do policial militar, destarte, não se pretende apresentar nesse artigo científico todas as medalhas nacionais oque seria uma tarefa quase que impossível dada a quantidade de informação a ser passada em curtas linhas.

Como anteriormente exposto, apesar do breve histórico sobre as medalhas militares de forma geral, ou seja, em um prisma federal, e até mesmo internacional, a presente pesquisa dará um enfoque nas condecorações de medalhas de acordo com a legislação vigente no estado de Goiás.

Para que se possa aferir a satisfação do agraciado com algum tipo de medalha militar, é necessário elencar quais são e de que forma a metodologia de concessão das mesmas são aplicadas na concessão de tais comendas.

De acordo com o Decreto estadual nº 170, de 28 de julho de 1972, que Institui medalhas na Polícia Militar do Estado de Goiás, e dá outras providências, foram instituídas cinco tipos de medalhas, como se pode ver a seguir:

- Art. 1º - Ficam instituídas, na Polícia Militar do Estado de Goiás, as seguintes medalhas:
- I - Medalha Tiradentes;
 - II - Medalha do Mérito Policial Militar;
 - III - Medalha de Campanha;
 - IV - Medalha do Mérito Intelectual;
 - V - Medalha de Tempo de Serviço.

³ Designação dada aos reis no antigo Egito.

As referidas condecorações, seguem um padrão de estrutura com relação à cor, formato e heráldica como se pode ver a baixo de acordo com o Decreto estadual nº 170, de 28 de julho de 1972:

Art. 3º - As medalhas de que trata o art. 1º ficam assim caracterizadas:

I - MEDALHA TIRADENTES - será de ouro,[...]

II - MEDALHA DO MÉRITO POLICIAL MILITAR - será constituída por uma cruz de malta, [...]

III - MEDALHA DE CAMPANHA - será de bronze[...]

IV - MEDALHA DO MÉRITO INTELECTUAL - será constituída por uma cruz de malta [...]

V - MEDALHA DE TEMPO DE SERVIÇO - será constituída por uma estrela de 5 (cinco) pontas,[...] (GOIÁS, Decreto estadual nº 170, de 28 de julho de 1972).

A legislação estadual traz ainda em sua literatura requisitos objetivos e subjetivos pelos quais devem ser observados para que tais comendas possam ser conferidas aos policiais como ressalta o artigo 2º da legislação de medalhas militares estaduais: “ A Medalha Tiradentes poderá ser concedida, conforme dispuser o respectivo regulamento, a autoridades civis, militares ou eclesiásticas, que tenham prestado relevantes serviços à Polícia Militar ou do seu interesse.” (GOIÁS, Lei nº 10.163, de 15 de abril de 1987).

Da mesma forma, pode-se observar no Decreto estadual de número 1.717 que traz no seu artigo 5º o seguinte teor: “ A Medalha do Mérito Policial-Militar será concedida a todos os militares que, no desempenho da função policial-militar, tenham praticado atos de bravura ou prestado relevantes serviços, visando à preservação da ordem pública, à defesa das instituições ou ao salvamento de vidas humanas.” (GOIÁS, decreto estadual nº 1.717 de 25 de julho de 1979).

Através do Decreto nº 4.782, de 15 de abril de 1997 a MEDALHA DE MÉRITO DE MAGISTÉRIO que tem a seguinte finalidade:

[...]Art. 3º - A MEDALHA DO MÉRITO DE MAGISTÉRIO destina-se a galardoar os professores civis e instrutores militares que tenham desenvolvido atividades de docência nas Organizações Policiais Militares da PMGO (OPM), em especial, nas Unidades-Escolas, e demonstrem pendor ao magistério, desprendimento e dedicação singular.[...](GOIÁS, Decreto estadual nº 4.782, de 15 de abril de 1997).

O Decreto nº 2.581, de 29 de ABRIL de 1986 instituiu na Polícia Militar do Estado de Goiás, a MEDALHA DE SERVIÇO DISTINTO, com as seguintes características:

[...]Art. 2º - A medalha, o passador e o botão terão as seguintes especificações:

I - a medalha, cunhada em bronze, será constituída de um conjunto de 03 (três) cruces equidistantes, simbolizando, ao mesmo tempo, a fé cristã, os pontos cardeais e o equilíbrio que deve prevalecer nos atos dos integrantes da Corporação; Interligando as 03 (três) cruces[...] (GOIÁS, Decreto estadual nº 2.581, de 29 de ABRIL de 1986).

Para cada tipo de medalha as legislações estaduais trazem em seu bojo pré-requisitos específicos para que possam ser concedidas, sejam eles objetivos ou subjetivos.

Tais condecorações são valoradas distintamente através de uma contagem de pontos, contagem essa feita no âmbito das praças, ou seja, para cada tipo de medalha existe uma pontuação específica. Para promoção das praças, existem critérios a serem observados, e um desses critérios seria a contagem de pontos baseados em elogios, cursos nas áreas civis e militares, ou medalhas. A presente pesquisa visa analisar o impacto motivacional na carreira do policial militar quando do recebimento das medalhas militares, sendo assim, não será ponderada a questão referente à pontuação de cada medalha e sua valoração para promoção.

2 METODOLOGIA

A pesquisa de motivação no campo laboral tem se mostrado uma importante ferramenta para que os gestores avaliem a percepção dos funcionários em relação ao trabalho e a partir dos resultados obtidos, possam traçar estratégias com intuito de melhorar o ambiente, motivação e a qualidade de vida dos mesmos.

O presente artigo analisou o impacto motivacional no trabalho após a concessão de medalhas de mérito à tropa. O estudo é caracterizado como uma pesquisa de natureza aplicada quantitativa, que possibilitou a obtenção de informações por meio de um questionário dividido em duas partes. A primeira contendo informações pessoais que deverão ser respondidas por toda amostra (idade, nível de escolaridade, graduação e tempo de serviço na PM, e por fim, se já foi condecorado com medalha ao mérito). A segunda parte foi designada apenas aos policiais que responderam de forma afirmativa à última questão, onde será solicitado que o mesmo responda a dez perguntas fechadas, em que especificam seu nível de concordância com as afirmações apresentadas (escala Likert⁴).

É importante ressaltar que, anterior à aplicação do questionário, foi solicitado que o participante do presente estudo assinasse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que tem como finalidade esclarecer sobre a investigação a ser realizada, seus riscos e benefícios, além de proteger o sujeito da pesquisa bem como o pesquisador.

Hodiernamente, a Polícia Militar do Estado de Goiás conta com um efetivo total de 14.227 policiais, somando-se os policiais que atuam na operacionalidade e administração. Para se obter uma amostra fidedigna, se faz necessário aplicar a seguinte fórmula.(SICAD)

⁴ Escala Likert ou escala de Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Esta escala tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) + e^2 \cdot (N - 1)}$$

Onde:

n - amostra calculada

N - população

Z - variável normal padronizada associada ao nível de confiança

p - verdadeira probabilidade do evento

e - erro amostral

Sendo que, a população é o número de elementos existentes no universo da pesquisa, a amostra calculada é o tamanho da amostra que está sendo perseguida, a variável normal padronizada ao nível de confiança é o desvio do valor médio que aceitamos para alcançar o nível de confiança desejado, a verdadeira probabilidade do evento, é a proporção que esperamos encontrar e o erro amostral é a margem de erro máximo que eu quero admitir. (Disponível em <http://www.publicacoesdeturismo.com.br/calculoamostral/>. Acesso em 14 de maio de 2015)

Utilizando-se como população o número de 14.227 policiais militares, ou seja, o efetivo integral da Polícia Militar do Estado de Goiás, com um nível de confiabilidade de 90%, chegou-se ao valor de 266 como sendo o número mínimo de questionários que deveriam ser aplicados para obtenção de um resultado fidedigno, isto é, que represente de forma fiel a realidade.

Entretanto, para que o estudo tenha uma fidelidade ao que se propõe seu título, demandaria à aplicação de questionários em todas as unidades pertencentes a Polícia Militar do Estado de Goiás no sentido trazer maior amplitude trabalho. Entretanto, a compressão de tempo e a dificuldade de comunicação e operacionalização da aplicação dos questionários entre as referidas unidades da Polícia Militar, impossibilitou que a pesquisa nesse nível fosse alcançada.

A aplicação dos questionários teve duração aproximada de 30 minutos, sendo supervisionado pelo pesquisador responsável, Cadete Duarte. A amostra analisada constituiu-se em 85 policiais militares, na condição de praças.

No desenvolvimento da pesquisa, foi analisado o conceito de motivação, bem como sua importância para o contexto laboral. Foram apresentadas ainda, as diferentes medalhas de honra ao mérito instituídas na Polícia Militar do Estado de Goiás, bem como suas características.

Os resultados alcançados são apresentados aos leitores por meio de gráficos e tabelas de maneira clara e precisa com intuito de propiciar aos mesmos uma percepção adequada e completa dos dados obtidos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com objetivo de compreender o impacto das medalhas no que tange a motivação dos Policiais Militares do Estado de Goiás, foi desenvolvida uma pesquisa de campo onde foi aplicado um questionário respondido pelos praças da corporação, sem necessidade de identificação dos mesmos em razão da natureza das respostas.

Foram distribuídos questionários, divididos em duas partes. A primeira, contendo informações gerais como: sexo, idade, nível de escolaridade, graduação (PM), tempo de serviço na Polícia e por fim se já haviam recebido alguma medalha militar. Em caso afirmativo para o último item, o entrevistado dava continuidade ao questionário e deveria especificar seu nível de concordância com as próximas 10 afirmativas apresentadas, que variavam de: discordo totalmente até concordo totalmente. Em caso negativo, o questionário era encerrado.

A análise dos dados foi dividida em duas partes para facilitar a interpretação dos dados coletados. Na primeira análise serão apresentados os resultados referentes ao perfil dos policiais militares que responderam ao questionário. A segunda análise visa verificar o nível de motivação dos policiais que já receberam alguma medalha militar, bem como outras informações como: o nível de satisfação no trabalho, concordância com critérios adotados para o recebimento de condecorações, sentimento de valorização de colegas e superiores, etc.

Na Tabela 1, é possível observar que a amostra foi constituída por 85 policiais militares, sendo 79 do sexo masculino e 6 do sexo feminino, com faixa etária entre 18 a 50 anos e nível de instrução que variavam de ensino médio completo (23,53%) à profissionais com pós-graduação (7,06%). Os policiais foram escolhidos em diferentes unidades da cidade de Goiânia de forma aleatória pelo pesquisador responsável.

Na mesma Tabela, é possível verificar que participaram deste estudo: 36 soldados (42,35%), 23 cabos (27,06%), 25 sargentos (29,41%) e 1 sub tenente (1,18 %), sendo que a maioria dos policiais atuam na Polícia Militar de 15 a 20 anos (34,12%). No que se refere ao recebimento de condecorações, 65,88% dos policiais já receberam medalhas militares, destes, 46,42% receberam 1 medalha, 37,5% receberam 2 medalhas, 8,92% receberam 3 medalhas e 7,14% receberam 4 ou mais medalhas militares.

Figura 1: Perfil dos Policiais Militares

Itens	Opção	Quantidade	Porcentagem
Sexo	Masculino	79	92,94%
	Feminino	6	7,06%
Faixa etária (anos)	18 a 23 anos	4	4,71%
	24 a 29 anos	21	24,71%
	30 a 35 anos	26	30,59%
	36 a 41 anos	23	27,06%
	42 a 50 anos	10	11,76%
	Acima de 51 anos	0	0%
Nível de escolaridade	Ensino Fundamental	0	0%
	Ensino Médio Incompleto	0	0%
	Ensino Médio Completo	20	23,53%
	Ensino Superior Incompleto	28	32,94%
	Ensino Superior Completo	31	36,47%
	Pós-Graduado	6	7,06%
Graduação (PM)	Soldado	36	42,35%
	Cabo	23	27,06%
	Sargento (3º, 2º, 1º)	25	29,41%
	Sub Tenente	1	1,18%
Tempo de Servi- ço (PM)	1 – 5 anos	10	11,76%
	6 – 10 anos	18	21,18%
	11 – 15 anos	22	25,88%
	15 – 20 anos	29	34,12%
	Acima de 20 anos	6	7,06%
Medalhas	Sim	56	65,88%
	Não	29	34,12%
Quantidade Medalhas	1	26	46,42%
	2	21	37,5%
	3	5	8,92%
	4 ou mais	4	7,14%

Como o objetivo da pesquisa foi verificar o nível de motivação dos policiais após o recebimento de condecorações, entraram para a segunda análise, apenas os 56 profissionais que

já receberam medalhas ao mérito, sendo 54 policiais do sexo masculino e 2 policiais do sexo feminino.

Para tal análise, os policiais militares deveriam apontar o nível de concordância em relação as seguintes afirmativas:

1. Estou satisfeito em trabalhar na Polícia Militar do Estado de Goiás.
2. A PMGO incentiva os policiais militares a prestar seu serviço com qualidade.
3. Quem desempenha um bom trabalho é reconhecido pela Instituição.
4. O sistema de condecorações através de medalhas estimula o trabalho dos policiais.
5. Os critérios utilizados para o recebimento de condecorações tais como medalhas, é justo.
6. Os critérios utilizados para o recebimento de condecorações são sempre adotados.
7. Após recebimento de medalha de mérito me senti mais motivado a desempenhar minhas funções com eficiência.
8. Após receber a medalha, me senti mais valorizado pelos meus colegas de trabalho.
9. Após receber a medalha, me senti mais valorizado e admirado pelos meus superiores.
10. Acredito que oferecer medalhas de mérito aos policiais que se destacam é uma boa forma de reconhecer o seu trabalho.

Cada dia mais vem crescendo os estudos sobre a motivação no ambiente de trabalho, principalmente por sua complexidade, visto que não é uma tarefa fácil manter um colaborador motivado e comprometido com os valores e objetivos da organização a qual pertence. Em setores onde ocorrem várias situações estressantes no dia a dia, como no ambiente militar, o desafio torna-se ainda maior.

Em relação à satisfação com trabalho, é possível observar através do Gráfico 1 que a maioria dos Policiais Militares que responderam ao questionário, sentem-se satisfeitos em parte com seu trabalho (48%), seguido de 25% de profissionais que não se sentem totalmente satisfeitos. É importante ressaltar que nenhum dos entrevistados disseram estar totalmente insatisfeitos em trabalhar na PMGO.

Para Chiavenato (1999) motivar e manter as pessoas satisfeitas dentro de uma organização, não é uma tarefa fácil, pois as mesmas têm um determinado nível de interesse, desejo e habilidades para desempenhar as atividades pessoais e profissionais. Robbins (2005) acrescenta que uma pessoa que apresenta um nível de satisfação com o seu trabalho, tende a apresentar atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas. Através dos dados coletados foi possível observar que a maioria dos policiais

(48%) sentem-se satisfeitos em trabalhar na PMGO, sentimento este que favorece a prática de atitudes positivas em ambiente laboral.

Ainda no que se refere ao nível de satisfação, Monteiro (2009) afirma que as organizações vêm incorporando cada vez mais ações que demonstram uma preocupação em reconhecer o bom serviço prestado pelos profissionais, com intuito de garantir a satisfação do funcionário e aumento da produtividade. Esta prática também acontece na Polícia Militar, que busca demonstrar reconhecimento ao profissional oferecendo condecorações, tais como medalhas, aos policiais.

Ao ser averiguado o impacto trazido por estas medalhas, os dados coletados sugerem que a maioria dos policiais que responderam ao questionário acreditam que esta prática, além de estimular o efetivo (Gráfico 4), também reconhece o bom trabalho prestado (Gráfico 10).

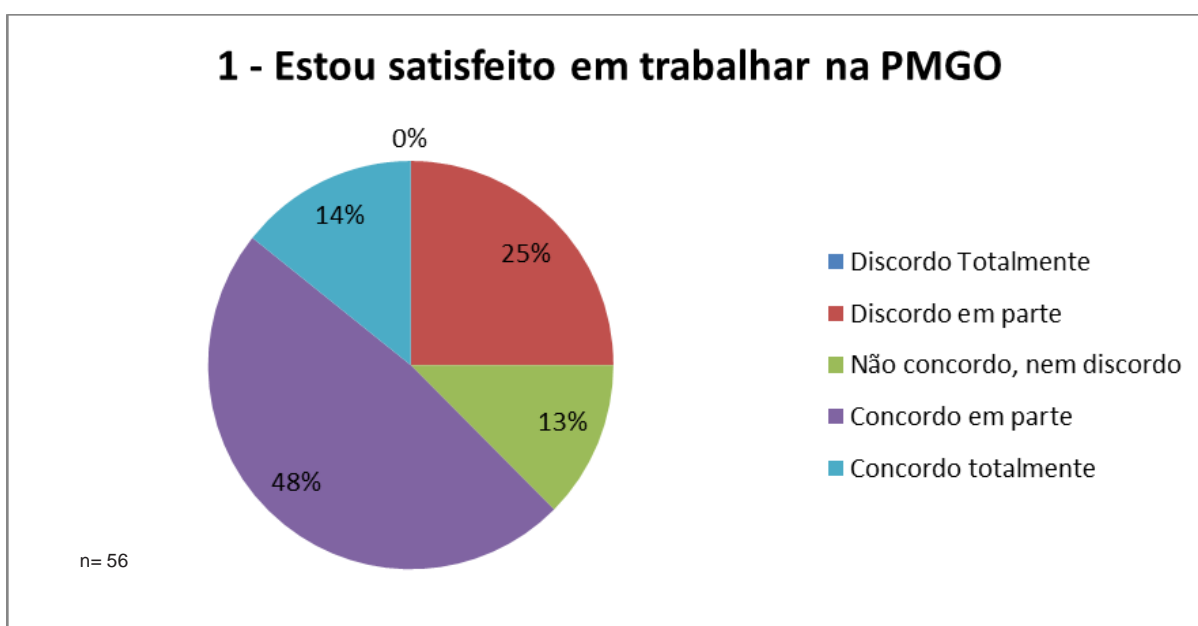


Gráfico 1 - Satisfação em trabalhar na PMGO

Fonte: Questionários aplicados

Quando averiguado a questão de incentivos à prática de suas atividades, é possível observar através do Gráfico 2 que não há dados conclusivos a respeito da temática, visto que a maioria dos policiais (66%) responderam que não concordam e nem discordavam da afirmação da afirmativa “A PMGO incentiva os policiais militares a prestar seu serviço com qualidade”.

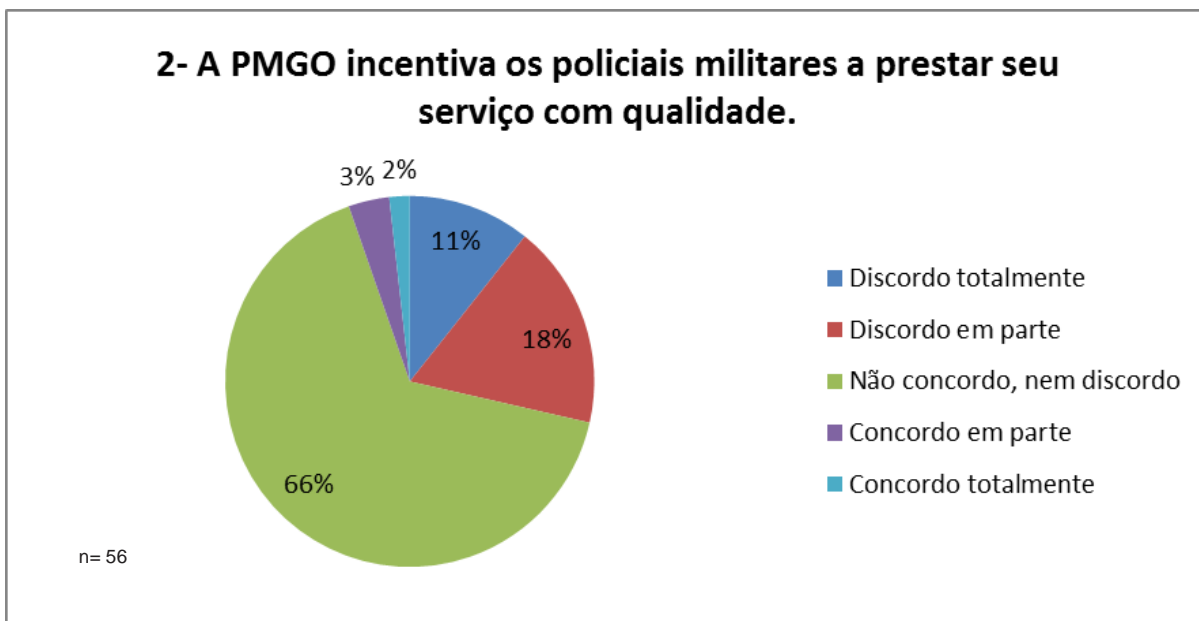


Gráfico 2 - Incentivo da PMGO no trabalho policial
Fonte: Questionários aplicados

No que tange a prática de reconhecer os bons serviços prestados pelos profissionais, verifica-se no Gráfico 3 que 52% dos participantes discordam em parte com a afirmativa, isto é, a maioria dos policiais acreditam que o reconhecimento a prestação de serviços de qualidade nem sempre acontece. De forma contrária, 2% dos policiais que responderam ao questionário, acreditam que a PMGO reconhece a prática dos serviços de qualidade.

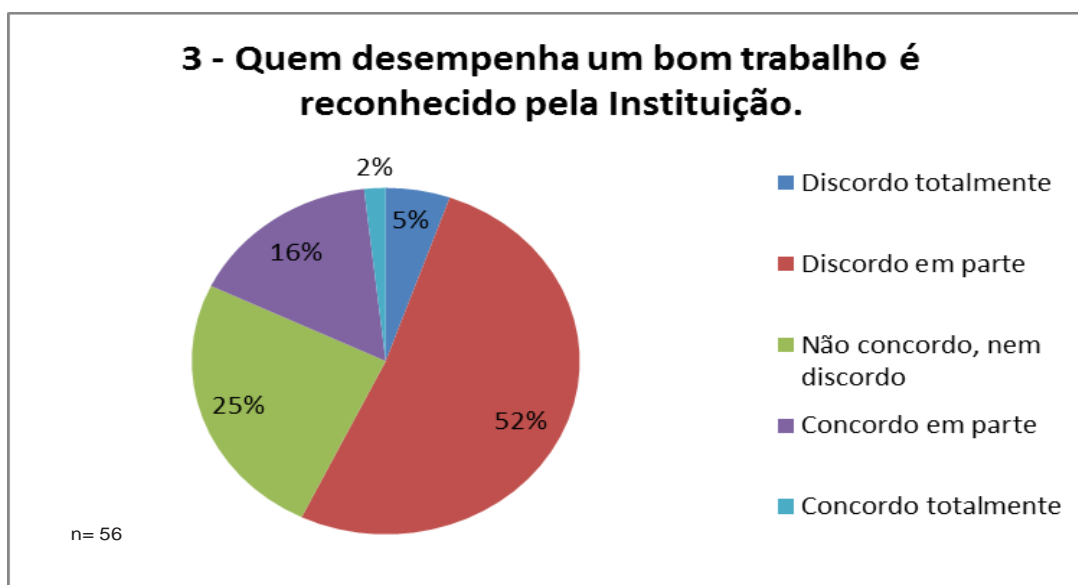


Gráfico 3 – Reconhecimento da PMGO
Fonte: Questionários aplicados

Quando avaliado a respeito do impacto das condecorações (no caso, as medalhas de mérito), pode-se observar a partir dos dados coletados (Gráfico 4), que a maioria dos policiais (50%) concordam em parte que as mesmas estimulam o trabalho dos profissionais e 16% con-

cordam totalmente com a afirmativa, enquanto 2% dos entrevistados discordam totalmente, isto é, acreditam que o sistema de condecorações através de medalhas não exercem influência no que tange a estimulação dos profissionais no trabalho.

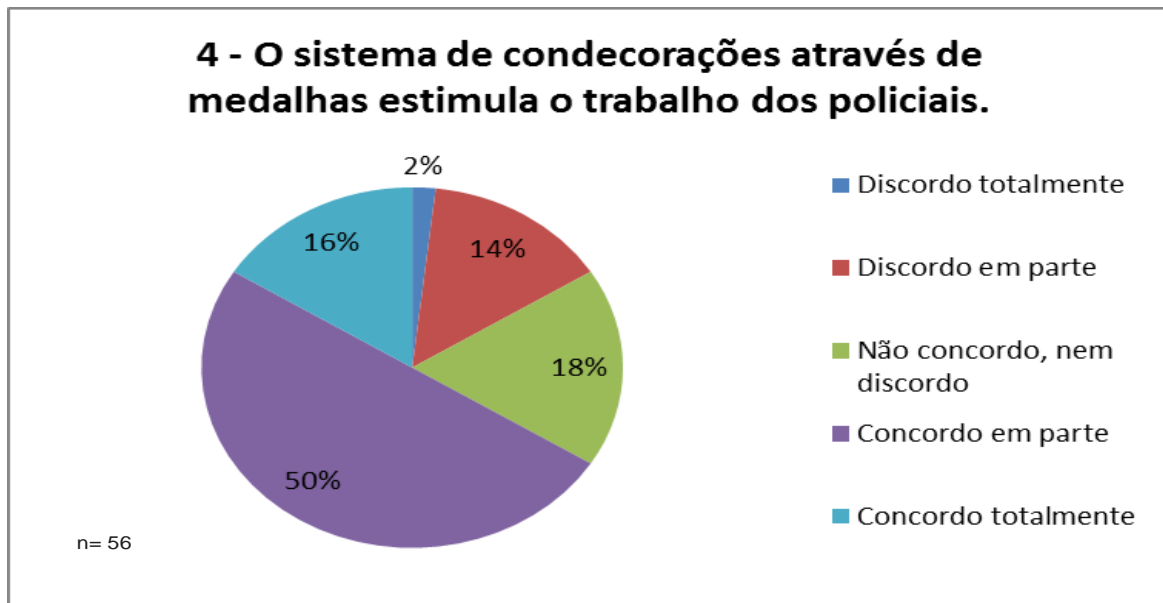


Gráfico 4 – Sistema de condecorações da Polícia Militar e o estímulo ao trabalho
Fonte: Questionários aplicados

No item de número 5 onde o entrevistado deveria responder de acordo com seu nível de concordância à afirmativa “Os critérios utilizados para o recebimento de condecorações, tais como medalhas é justo”, verifica-se a partir do Gráfico 5 que 57% dos entrevistados discordam totalmente da afirmação, seguido de 19% que discordam em parte. De forma contrária, 11% dos policiais concordam em parte, e a mesma porcentagem concordam totalmente.

5 - Os critérios utilizados para recebimento de condecorações, tais como medalhas é justo.

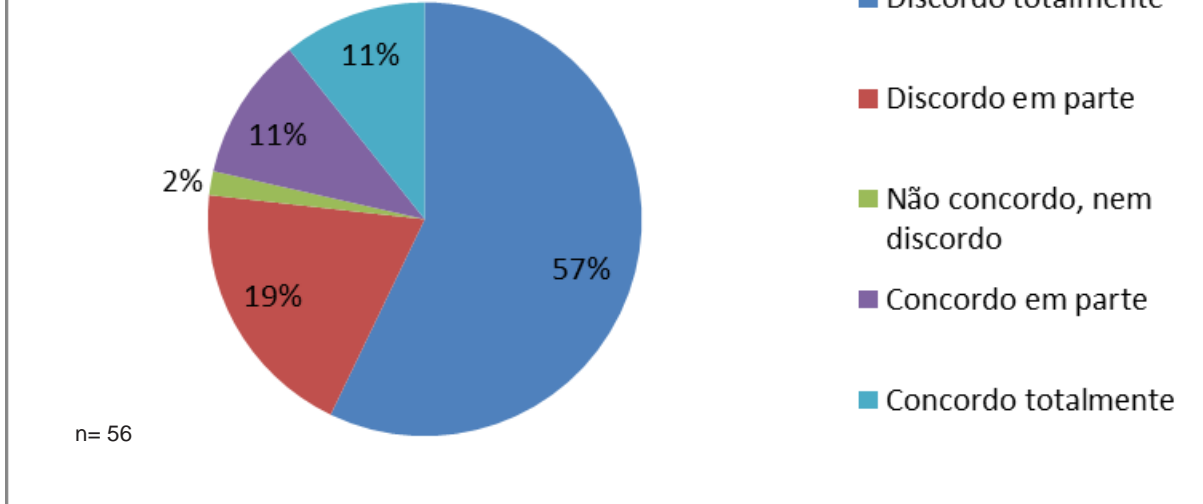


Gráfico 5 – Critérios utilizados para recebimento de condecorações
Fonte: Questionários aplicados

Quando averiguado se os critérios para recebimento de condecorações eram respeitados, observa-se a partir do Gráfico 6 que 55% dos participantes do estudo acreditam que os critérios não são empregados da forma que deveriam ser, seguido de 18% que acreditam que os critérios são parcialmente adotados. É possível observar ainda, que ao contrário dos participantes supracitados, 11% dos participantes acreditam que os critérios para o recebimento de medalhas são adotados de forma correta.

6 - Os critérios utilizados para recebimento de condecorações são sempre adotados.

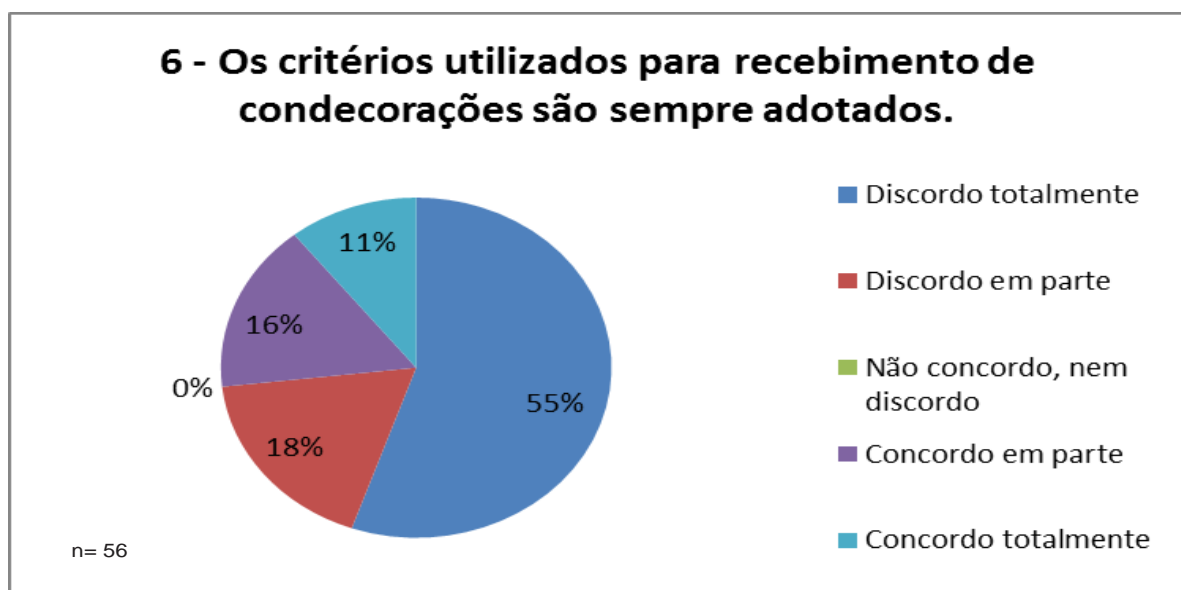


Gráfico 6 – Critérios utilizados para recebimento de condecorações e sua adoção
Fonte: Questionários aplicados

O Gráfico 7 demonstra os resultados dos dados coletados no que se refere ao nível de motivação do policial militar em desempenhar suas funções com eficiência, após recebimento de medalha de mérito. Verifica-se 11% dos entrevistados disseram discordar totalmente, seguido de 39% que discordam em parte. Estes resultados sugerem que a maioria dos policiais não sofreram nenhum impacto motivacional após o recebimento da condecoração. Entretanto, é possível observar que 4% dos profissionais concordaram totalmente, demonstrando que sentiram-se mais motivados a desempenhar suas funções com qualidade.

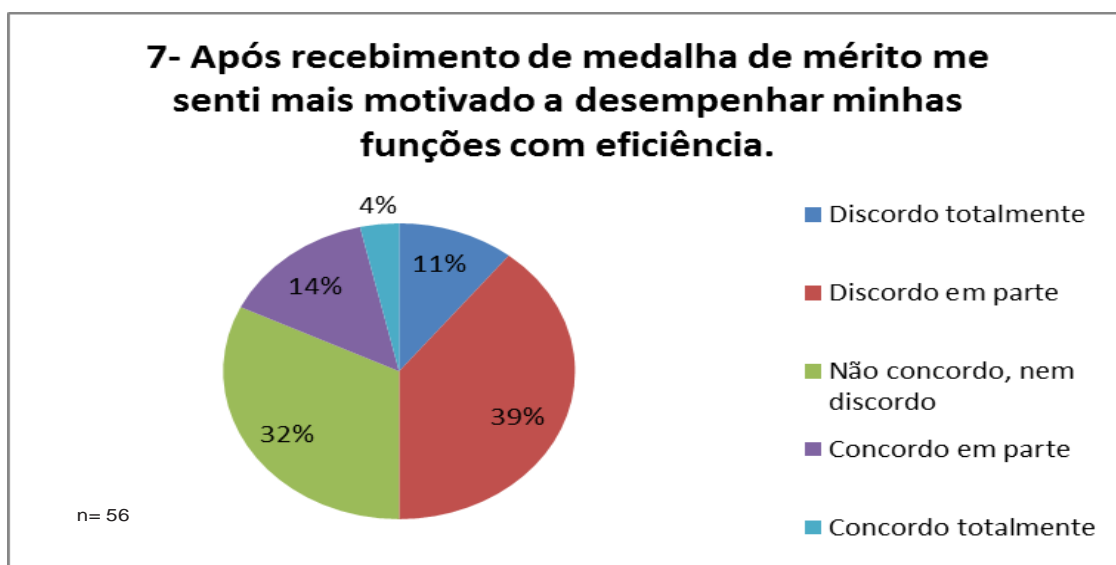


Gráfico 7 – Motivação no desempenho das funções policiais
Fonte: Questionários aplicados

O Gráfico 8 ilustra os resultados em relação ao sentimento de valorização por parte dos colegas de trabalho ao policial, após o recebimento de condecoração. Observa-se que 34% dos entrevistados disseram discordar em parte, isto é, não sentiram-se mais valorizados pelos colegas. De forma contrária, 7% dos policiais acreditam que após o recebimento de medalha ao mérito, seus trabalhos foram reconhecidos.

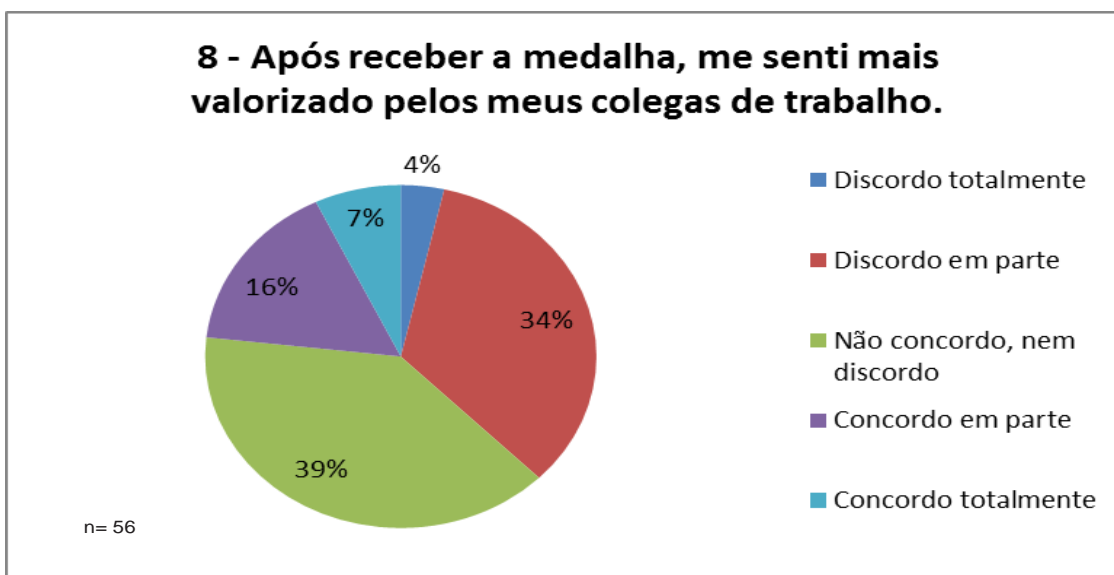


Gráfico 8 – Valoração pelos colegas de trabalho
Fonte: Questionários aplicados

Ainda sobre a questão de valorização, é possível observar no Gráfico 9 que a maioria dos participantes (39%) disseram discordar em parte que após o recebimento de medalhas ao mérito, foram mais admirados e valorizados pelos seus superiores. De forma semelhante, 34% dos policiais disseram discordar totalmente, o que significa que as medalhas não trouxeram nenhum impacto no que se refere aos sentimentos acima citados. Contrário a estes dados, ainda no mesmo gráfico, observa-se que a minoria (6%) dos profissionais observaram valorização por parte de seus superiores.

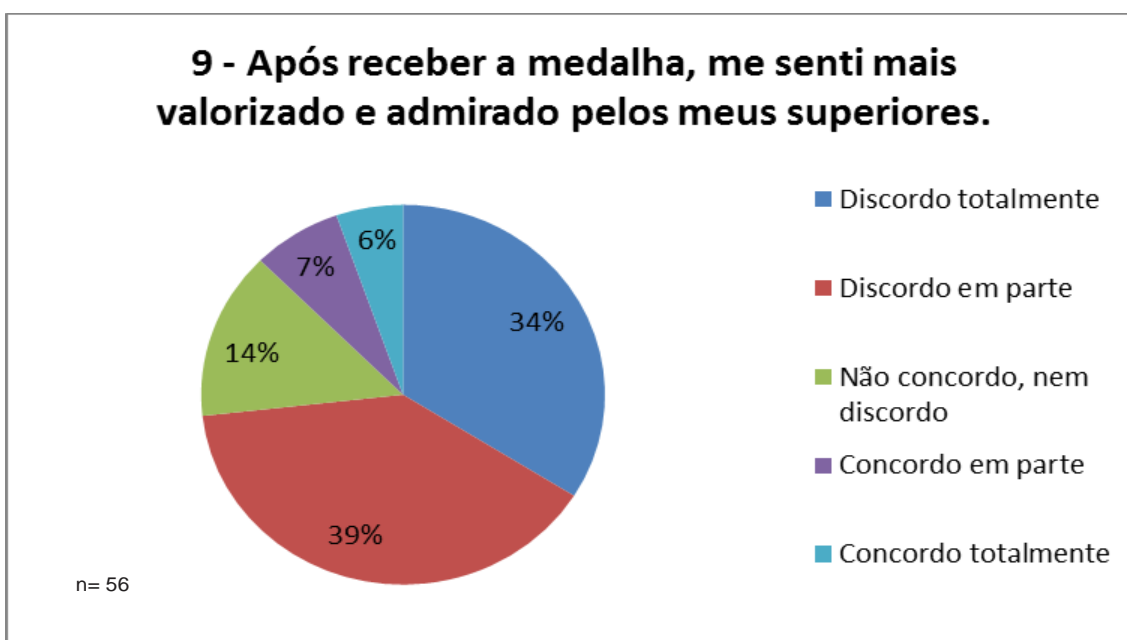


Gráfico 9 – Valoração e admiração por superiores hierárquicos
Fonte: Questionários aplicados

Por fim, foi solicitado aos participantes que respondessem seu nível de concordância à seguinte afirmativa: “Acredito que oferecer medalhas de mérito aos policiais que se destacam é uma boa forma de reconhecer o seu trabalho”. O Gráfico 10 ilustra o resultado dos dados coletados, onde é possível observar que a maioria dos policiais (43%) concordam em parte com a afirmação e 16% concordam totalmente. De forma contrária, 2% dos profissionais disseram que esta não é uma boa prática de reconhecimento dos serviços prestados.

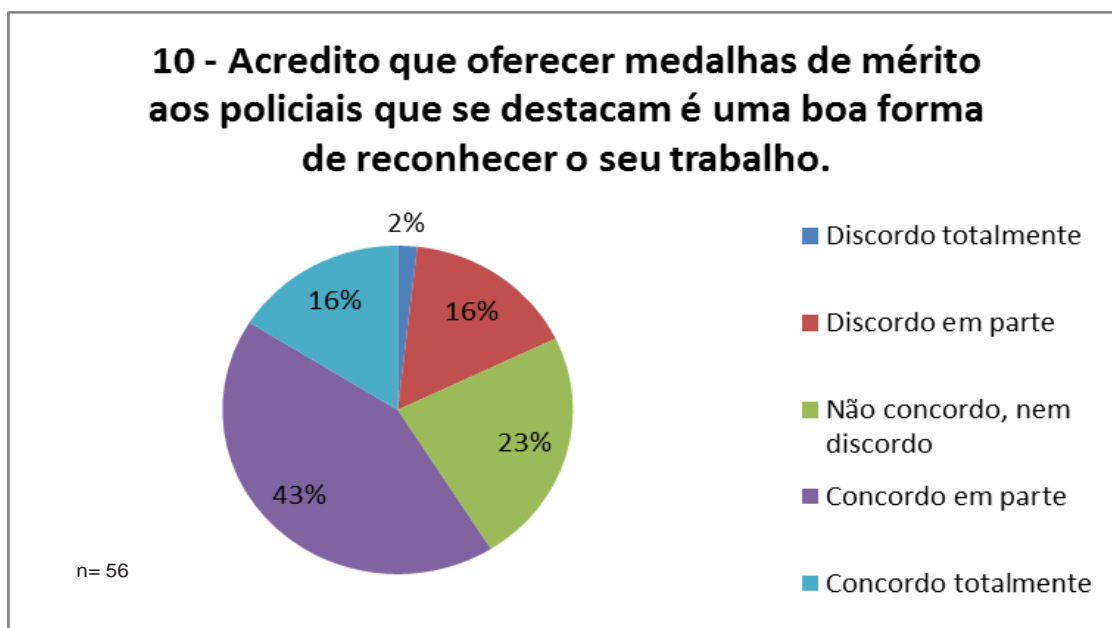


Gráfico 10 – Reconhecimento do trabalho através de concessão de medalhas
Fonte: Questionários aplicados

Por outro lado, é possível observar no Gráfico 5 e Gráfico 6, que a maioria dos entrevistados consideram que os critérios adotados para o oferecimento das condecorações são injustos (57% e 19%) e que estes mesmos critérios não são utilizados sempre que deveriam (55% e 18%).

Os dados supracitados sugerem que os policiais militares consideram que o oferecimento de medalhas promovem impactos positivos (incentivo e reconhecimento) ao profissional, entretanto, os critérios adotados nesta prática precisam de alguns ajustes no que se refere a consistência e frequência da aplicação da mesma.

Ainda é possível observar uma situação incongruente. Embora os policiais militares acreditem que as medalhas cumpram com a sua função (reconhecimento e valorização do bom serviço prestado), este impacto não foi observado por eles em suas vidas, onde nos Gráficos 8 e 9 foi averiguado que há um índice elevado de profissionais que acreditam não ter sido reconhecido pelos superiores (39% e 34%), e um índice considerável no que se refere a falta de reconhecimento por parte de seus colegas de trabalho.

De forma semelhante, o Gráfico 7 ainda nos revela outra situação contraditória, onde é possível observar que a metade dos dados coletados revelam discordância total ou parcial (39% e 11% respectivamente) da afirmativa: “Após recebimento de medalha de mérito me senti mais motivado a desempenhar minhas funções com eficiência”.

Uma hipótese para o surgimento destes resultados conflitantes pode estar relacionado a aplicação das recompensas. Segundo Chiavenato (1999), para que o sistema de recompensas funcione com maior eficácia, é necessária uma boa administração, isto é, que esta prática apresente coerência em relação a sua utilização, dado este que foi apontado pelos policiais como aspecto deficitário. Para Wood Jr. e Picarelli Filho (1999), programas pouco estruturados podem gerar descontentamento e desconfiança entre os funcionários.

Outra hipótese para o surgimento destes resultados incongruentes, podem estar relacionados às observações apontadas por Bergamini (2006) que citou em seus estudos que autores como Sigmund Freud e Douglas McGregor observaram que os seres humanos possuem diferentes e particulares reações no que diz respeito a motivação, sendo impossível todos os trabalhadores estarem sempre motivados.

Devido a estas peculiaridades, Kondo (1991) aponta a importância em descobrir diversas formas de tratar a motivação humana. Considerando o contexto militar, além da concessão de condecorações, outras formas tais como elogios, melhoria e reformulação no plano de carreira, remunerações financeiras e dispensas são estratégias que merecem atenção por parte dos gestores visando reconhecer e motivar a tropa.

Sugere - se ainda uma melhor preparação dos superiores hierárquicos sobre o entendimento do mesmo, pois desta forma eles poderão criar um ambiente motivacional através do aprimoramento do sistema de recompensas com critérios de avaliação e aplicação de forma justa e coerente, incentivando ainda mais os policiais militares.

4 CONCLUSÃO

As organizações vêm incorporando cada vez mais diretrizes e ações na tentativa de que os funcionários possam trabalhar em um ambiente favorável e apropriado. Cabe a cada instituição (pública ou privada) aplicar com eficácia os recursos que dispõem visando o alcance de seus objetivos, delineando sua estratégia para valorizar e reconhecer o bom serviço prestado pelos seus colaboradores.

Trabalhar com os temas de motivação e satisfação é um desafio importante ao considerar as peculiaridades, subjetividade e importância do tema. Na Instituição da Polícia Militar não é diferente. Muito já se caminhou e inúmeras benfeitorias foram alcançadas, entretanto, a

busca por benefícios e o aprimoramento das práticas utilizadas devem ser constantes e coerentes.

É importante salientar que este estudo foi aplicado em uma pequena amostra de policiais comparado a sua totalidade em nível de estado. Portanto, para que seja tomado como um resultado fiel é fundamental que sua aplicação seja expandida em todas as unidades presentes em diferentes municípios do estado de Goiás, de modo a identificar de forma mais aprofundada os impactos motivacionais trazidos pelas medalhas de honra ao mérito.

Por fim, destaca-se que este estudo não tem a pretensão de esgotar o tema, dado a sua amplitude e complexidade, apenas levantar dados e reflexões a cerca do mesmo. Com esta conclusão ampliam novas indagações, e por esta razão, recomendam-se estudos mais apurados e sólidos relacionados aos fatores motivacionais, especialmente dentro do serviço público, ambiente este onde é observado constantemente a falta dos sentimentos supracitados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARROS, Alfredo Solano de. **A Gênese da numismática brasileira**. Rio de Janeiro: Anais do Museu histórico Nacional, Imprensa Nacional, Vol.1, 1940 , p. 89-109

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **A motivação nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Decreto nº 1.579, de 14 de Março de 1855**. Crea hum distintivo para as pessoas que se tornarem notáveis por serviços extraordinários prestados á humanidade, e manda cunhar, para o referido fim, duas classes de medalhas. Palácio do Rio de Janeiro em 14 de Março de 1855. Coleção de Leis do Império do Brasil - 1855, Página 257 Vol. 1 pt. II. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1579-14-marco-1855-558505-publicacaooriginal-79835-pe.html>. Acesso em 19 de março de 2015.

BRAGA, Marcus Vinicius de Azevedo. **Motivação no setor público: Desafios e reflexões**. Artigos. 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/motivacao-no-setor-publico-desafios-e-reflexoes/66584/>>. Acesso em: 08 abr. 2015.

CARVALHO, Carlos, **Sempretops**. Disponível em: <http://www.sempretops.com/interessante/condecoracoes-militares-brasileiras>. Acesso em 22 de jan. 2015

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 6. tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. 3. Ed. São Paulo: Makron Books, 1992.

DE SOUZA , Eneida Maria Abreu; PURIFICAÇÃO, Marcia Souza da. **Motivação e desempenho no trabalho: política de valorização do servidor técnico-administrativo**. Anais do 2º Congresso brasileiro de extensão universitária Belo Horizonte, 2004.

Escala Likert. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert> Acesso em: 10 março de 2015.

GARCIA , Ricardo Alexandre Martins ; GIACOMOSSI , Michelli . **Motivação no setor público: Um desafio para uma administração pública eficiente**.2014. Disponível em : <http://jus.com.br/artigos/31928/motivacao-no-setor-publico#ixzz3QJ83Vglg>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

GOIÁS. **Lei Nº 18.287, de 30 de dezembro de 2013**. Introduz acréscimos e alterações ao texto da Lei nº 15.704, de 20 de junho de 2006, que institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e dá outras providências.

Palácio do Governo do Estado de Goiás, em Goiânia, 30 de dezembro de 2013, 125º da República. Palácio do Governo do Estado de Goiás, em Goiânia, 30 de dezembro de 2013, 125º da República. Disponível em : <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=11120>. Acesso em 10 de maio de 2015.

GOIÁS. **Lei n 10.163, de 15 de abril de 1987.** Revoga a Lei nº 2.552, de 25 de agosto de 1959, e dá outras providências. Palácio do Governo do Estado De Goiás, em Goiânia, 15 de abril de 1987, 99º da República. Disponível em : <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=11450>. Acesso em 04 de maio de 2015.

GOIÁS. **Decreto nº 4.782, de 15 de abril de 1997.** Institui, na Polícia Militar do Estado de Goiás, a MEDALHA DO MÉRITO DE MAGISTÉRIO. Palácio do Governo do Estado De Goiás, em Goiânia, 15 de abril de 1997, 109º da República. Disponível em: http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_decretos.php?id=2120. Acesso em 09 de out. 2014.

Heráldica. Disponível em: < www.heraldica.genealogias.org.html>. Acesso em 14 de maio de 2015.

KONDO, Y. **Motivação humana.** São Paulo: Revisão, 1991.

BRUNELLI , Maria da Graça Mello. **Motivação no serviço público .** Porto alegre: Ibegem, 2008.

Medalhas militares do Brasil. Disponível em: <<http://www.medalhasmilitaresdobrasil.com.br/sobre.html>>. Acesso em 15 de jan. 2015.

MONTEIRO, Michele Teixeira. **A importância da motivação nas empresas.** 1999. Dissertação.Universidade cândido mendes, Rio de Janeiro, 1999.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria geral da administração.** 2. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

PINHEIRO, Artidoro Augusto Xavier. **Organização das ordens honoríficas do império do Brasil.** São Paulo: Typ.Jorge Seckler & C, 1884

POLIANO, Luiz Marques. **Ordens honoríficas do Brasil :** história, organização, padrões, legislação. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Amanda. **Motivação, sua importância e benefícios implantados nas organizações:** Um estudo de caso em uma empresa do ramo da informática. Projeto de Pesquisa de Monografia de Conclusão de Curso. Curso de Graduação em Administração. Faculdade Cenequista de Capivari – CNEC, 2013.

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. *Cálculo amostral:* calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em 14 de maio de 2015.

BURATTO , Sergio.**Heráldica**. Disponível em: <<http://heraldica.genealogias.org/>> Acesso em 23 de janeiro de 2015.

SOUZA, E. **Motivação para o Trabalho**: Um estudo de caso para operadores da Petrobrás - refinaria presidente Getúlio Vargas. 2001. Dissertação (Mestrado) -Programa de Pós- Graduação em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

TAMAYO, Alvaro; Tatiane, PASCHOAL. 2003. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003: 33-54

DE SENA , Vania Pereira. **Motivação**: O papel da motivação no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2001.

WOOD JR,Thomas; PICARELLI , Filho Vicente. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1999.