

O LOCAL DE LOTAÇÃO DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS INTERFERE NA MOTIVAÇÃO OU SATISFAÇÃO DO SERVIDOR?

DOES THE LOCATION OF THE MILITARY POLICE FORCE OF THE STATE OF GOIÁS INTERFERE WITH THE SERVER'S MOTIVATION OR SATISFACTION?

FONSECA, Rafael Carneiro da ¹
RÉZIO, Sara Costa Dutra Sôffa ²

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo identificar se o local de lotação interfere na motivação ou satisfação do policial militar, verificar se ele escolheu trabalhar na unidade atual e apontar quais os critérios que ele julga relevantes para a escolha do local de lotação. Para isso foi realizado um questionário com respostas objetivas, divulgadas via aplicativo de celular, para policiais em todo o Estado. Os resultados encontrados foram que a maioria dos policiais julgaram que o local de lotação interfere na motivação do indivíduo, que a maior parte, ainda que por uma pequena diferença em relação a parte contrária, escolheu trabalhar no local em que se encontra atualmente e que preferem trabalhar, sendo possível a escolha, em um local próximo da sua residência, seguido por um local bem estruturado. Assim, faz-se necessário que a instituição Policial Militar continue promovendo a motivação/satisfação dos policiais militares, por meio da escolha do local de lotação. Para tanto, é de suma importância a criação de uma seção localizada em um setor estratégico com o intuito de promover a permuta de locais de lotação entre os policiais militares para que se possa motivar e/ou satisfazer um maior público interno possível, acarretando em uma qualidade maior do serviço prestado para a sociedade.

Palavras-chave: Lotação; Motivação; Satisfação; Policial Militar.

ABSTRACT

The objective of this article was to identify the place of subdivision, to interfere with the motivation or satisfaction of the public, to verify if it is working and to mark the criteria that determine it pertinent to the choice of the place of stocking. For this purpose, a first step was carried out with objective responses, disseminated through the cellular application, to police officers throughout the State. The results found were the majority of police officers who considered the place of work to interfere in the motivation of the individual, that most of what currently exists and that they prefer Work, being possible the choice, in a place near their residence, followed by a place well structured. Thus, the Military Police continues to promote the motivation / satisfaction of the military police officers, through the choice of location. The highest quality of the service provided to society is the highest quality of service provided to society.

Keywords: Bus; Motivation; Satisfaction; Military police.

¹ Aluno da 45ª Turma do Curso de Formação de Oficiais do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, rafael33354@gmail.com; Goiânia – GO, Outubro de 2018

² Professora Orientadora: Especialista em terapia comportamental cognitiva e em avaliação psicológica - Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, scostadutra@gmail.com, Goiânia – Go, Outubro de 2018.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Estado de Goiás é uma instituição permanente que conta com mais de 160 anos de história. No decorrer desses anos várias teorias e métodos de policiamento e de administração vem sendo aprimoradas pelos gestores da corporação, como exemplo, podemos citar o Procedimento Operacional Padrão, da qual é referência nacional, e o Plano Estratégico da Polícia Militar 2017-2022.

Com tais evoluções administrativas e operacionais, a gestão de pessoas também evoluiu internamente, porém há poucos estudos na área e que contemplam, especificamente, o local de lotação.

É sabido por todos que, para se obter bons resultados, é necessário que o policial se sinta bem para trabalhar. Importante também que, além de estabilidade financeira, apoio jurídico e estrutura adequada, o policial tenha vontade e alegria em servir a sociedade. Isto, entre outras ações, o servidor encontra no local em que está lotado.

O presente artigo tem como finalidade pesquisar se o local de lotação do policial militar de Goiás interfere na satisfação ou motivação do indivíduo, buscando saber quais os motivos que atraem na busca pelo local de trabalho, podendo, ao final, a polícia militar goiana ter subsídios para elaborar um programa de gestão em permutas e/ou distribuição do efetivo de maneira a agradar a tropa, mantendo, obviamente, a questão institucional a frente.

Com o avanço da tecnologia e técnicas de gestão, a Polícia Militar elevou sua maneira de gerir seus servidores e propiciar uma qualidade de vida melhor a eles. Dentro desta perspectiva, será que o local de lotação influencia na motivação ou na satisfação do policial militar?

O objetivo desta pesquisa é avaliar exatamente este contexto, se o local de lotação motiva ou satisfaz o policial militar do Estado de Goiás. Além disso, visa analisar também, se há a participação do militar na escolha da atual unidade em que ele trabalha ou a corporação o transferiu para aquele local. E mais, saber quais os critérios que o indivíduo considera relevante para a escolha do local de lotação.

Essa pesquisa foi feita de maneira quantitativa, por meio de questionário de perguntas objetivas, a um maior número possíveis de policiais militares já formados que atuem em unidades operacionais ou administrativas pelo Estado.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A Polícia Militar do Estado de Goiás é uma instituição estatal fundada em 28 de julho de 1958 pelo Dr. Januário da Gama Cerqueira, presidente da antiga província de Goyaz, quando sancionou a Resolução nº 13, criando a Força Policial de Goiás. Após a Proclamação da República, em 1889, devido as diversas mudanças legais, sociais e econômicas, a polícia goiana foi integralmente reestruturada, passando a denominar Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 2016).

Em 1988, com a chegada da nova Constituição Federal, ela trouxe em seu artigo 144, inciso V, a missão das policias militares, qual seja, o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública e, ao longo desses 160 anos, a Polícia Militar goiana, avançando junto à sociedade, vem cumprindo e fazendo cumprir o que determina a legislação vigente (GOIÁS, 2016).

Atualmente, a polícia goiana conta com um efetivo aproximado de 12.668 policiais em exercício, distribuídos nos 246 municípios do Estado, ainda que a lei estadual n.º 17.866/2012 fixe o efetivo da polícia militar em 30.741 (trinta mil, setecentos e quarenta e um) policiais (GOIÁS, 2012).

Para ingressar na gloriosa Polícia Militar, é necessário realizar concurso público de provas ou provas e títulos, conforme preconiza o Estatuto dos Policias Militares. Após aprovação, o militar é submetido a um rigoroso e qualificado curso de formação, seja o CFP – Curso de Formação de Praças, seja o CFO – Curso de Formação de Oficiais, sendo, após a conclusão, lotado, em regra, em um dos Comandos Regionais ou Comandos Especializados, órgãos esses de execução da instituição, onde o policial irá colocar em prática todo o aprendizado que obteve no Comando da Academia de Polícia Militar – CAPM (GOIÁS, 1975).

A Polícia Militar do Estado de Goiás conta, atualmente, com 17 Comandos Regionais, onde contem 67 unidades operacionais em seu território, seja batalhões, companhias ou destacamentos e, em todos eles, existem policiais que ali atuam em prol da sociedade, além dos órgãos de direção e de apoio (GOIÁS, 2017).

Por ser um órgão estatal compreende todo o território do Estado, e atua, efetivamente, em todos os municípios. Diante dessa situação se faz necessário alocar servidores em todas as cidades, por mais afastada que ela seja, cabendo a corporação promover essa distribuição (BRASIL, 1988).

O primeiro local de lotação na carreira miliciana, ou seja, logo após a conclusão do curso de formação, em regra, é escolhido pelo militar por ordem de

classificação de curso, dentro das vagas em aberto. Ou seja, o policial, ao concluir o curso, poderá escolher o local que irá trabalhar, dentro daquelas unidades policial-militar que existirem vagas. Em ocasiões extremas, como falta de efetivo ou aumento descontrolado da criminalidade em alguma região, pode o militar recém-formado ser deslocado para essa região, não lhe cabendo opção de alternativa.

Não há, para essa escolha, um documento formal que indique que deva ser dessa maneira, porém, é cultural e justo, afinal, quem ficou melhor classificado poderá escolher primeiro o local que mais lhe agrada.

No decorrer da vida miliciana, o servidor poderá ser transferido para diversas unidades policiais, nos mais variados municípios do Estado. Essas transferências poderão ser a pedido ou por interesse do serviço.

As transferências a pedido dependem da liberação do requerente por parte do comandante imediato. Caso o comandante analise que não irá prejudicar o bom andamento de sua unidade, o policial é liberado para servir na unidade requerida.

Para o policial, ao ser atendido em seu pedido de transferência, em nada muda a sua vida cotidiana, pois se preparou e se programou para aquela mudança.

Quando ocorre transferências “por interesse do serviço”, muita das vezes os critérios utilizados pelos gestores não são muito claros. Na prática, é utilizado para transferir policiais que não se enquadram nas regências de seus comandantes.

Assim sendo, cabe discutir se o militar sente-se motivado ou satisfeito com o seu local de lotação. Importante salientar que há uma diferença entre Motivação no trabalho e Satisfação. Por vezes, pode haver um policial militar satisfeito, porém não motivado.

2.1 TEORIA DAS NECESSIDADES

A fim de iniciarmos os estudos, veremos duas teorias. A primeira, mais ampla, refere-se à teoria de Maslow e, por conseguinte, veremos uma teoria que será objeto da pesquisa, a teoria dos dois fatores.

A teoria das necessidades, desenvolvida por Abraham Maslow, um dos maiores autores sobre motivação, nos mostra uma hierarquia de necessidades que devem ser satisfeitas pelo indivíduo. Há nessa teoria uma hierarquia entre as necessidades, onde há uma prioridade das necessidades mais básicas para as superiores. Assim, para que o indivíduo alcance as necessidades mais elevadas, ele

deverá, primeiramente, satisfazer as necessidades mais básicas (MAITLAND, 2000, p. 8).

Maslow, desenvolveu uma pirâmide, conhecida como Pirâmide de Maslow ou Pirâmide das necessidades, onde as necessidades mais baixas ficam na base do triângulo e, assim que satisfaz tal necessidade, sobe um degrau na pirâmide. De acordo com o autor, as necessidades são fontes de motivação e são divididas em 5 necessidades, quais sejam, Fisiológicas Básicas, Segurança, Sociais, Estima e, por último, Auto Realização, vejamos (CHIAVENATO, 2004, p. 329):

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fonte: (CHIAVENATO, 2004)

As necessidades fisiológicas compreendem as necessidades básicas do ser humano, como beber água, respirar, dormir, etc. São necessidades realizadas automaticamente, sem que percebamos a consumação (MARQUES, 2018).

A partir das necessidades fisiológicas satisfeitas, surge a necessidade de segurança, levando o indivíduo a se proteger do perigo, real ou imaginário, abstrato ou físico (GUIMARÃES, 2001, p. 3).

Necessidades sociais aparecem com terceiro elemento na pirâmide, após a satisfação das duas primeiras. Aqui encontra-se a amizade, o amor, o afeto. Caracteriza-se, por exemplo, pela participação em um grupo e/ou uma afinidade

harmoniosa. Em seguida, aparece a necessidade de estima, que pode ser dividida em 2 grupos, sendo o primeiro a auto estima que o indivíduo sente ao reconhecer sua capacidade e, o segundo grupo, quando terceiros reconhecem essa capacidade (ADMINISTRAÇÃO, 2014).

Por último, tem-se a necessidade de auto realização. É a mais elevada necessidade do indivíduo. Pode ser atingida quando o indivíduo recebe trabalhos gratificantes ou quando lhe é exigido habilidades amplas (MAITLAND, 2000, p. 9).

Maitland (2000, p. 8) ainda explica que, se uma das necessidades inferiores deixarem de serem acolhidas, o indivíduo não subirá para o próximo degrau da pirâmide, mas sim, buscará efetivar sua necessidade atual.

De acordo com o autor, estudos relacionaram a pirâmide de Maslow com o ambiente de trabalho, chegando a tais conclusões: nas necessidades fisiológicas estão os salários, benefícios, gratificações, etc.; na segurança tem-se as folgas, segurança do trabalho, proteção contra injustiças; nas necessidades sociais a amizade entre pares, subordinados e superiores; na autoestima encontra-se os elogios dos superiores, bem como transferências de cargos e promoções e, por fim, nas necessidades de auto realização os trabalhos gratificantes e interessantes.

2.2 TEORIA DOS DOIS FATORES

Partindo da Teoria de Maslow, o sociólogo americano Frederick Herzberg criou a Teoria dos dois fatores. O objetivo dele era analisar quais fatores traziam satisfação e quais traziam insatisfação no ambiente laboral. O autor dividiu em dois fatores, os Fatores Higiênicos ou Satisfatórios e os Fatores Motivacionais (PERIARD, 2011).

Para o autor, os fatores que motivam o trabalhador são diferentes dos fatores que geram a insatisfação. A falta dos fatores satisfatórios no trabalho não causa insatisfação, mas sim a ausência de satisfação; do mesmo modo, o oposto da insatisfação não causa a satisfação, mas sim a ausência da insatisfação. Assim, os anseios de satisfação e insatisfação não são opostos e, os fatores que os originam devem ser analisados separadamente (BEDRAN JUNIOR; OLIVEIRA, 2009).

Os Fatores Satisfatórios, também chamados de Fatores Extrínsecos, estão relacionados aos fatores não suportados pelo indivíduo, mas sim pela empresa, como o ambiente de trabalho, políticas e diretrizes empresarial. De acordo com o autor, estes fatores servem para que o indivíduo fique não desmotivado.

Tais fatores representam os requisitos que direcionam para a insatisfação ou a ausência de insatisfação no trabalho.

De acordo com a teoria, a ausência de um dos fatores satisfatórios causa no indivíduo uma insatisfação, porém, se fielmente cumpridas, não aumentam a satisfação, mas sim evitam a insatisfação (CHIAVENATO, 2004, p. 334).

Como exemplo e trazendo para a realidade da Polícia Militar do Estado de Goiás, caso o policial deixe de receber seu salário ele ficará insatisfeito, porém, se o recebe normalmente não trará satisfação, mas tão somente deixará de ficar insatisfeito.

Para que uma organização consiga “zerar” ou diminuir a insatisfação de seus servidores, ela deverá atender as variáveis dos fatores satisfatórios (BEDRAN JUNIOR; OLIVEIRA, 2009).

Já os fatores motivacionais ou intrínsecos, dizem respeito aos fatores que estão sob controle do indivíduo, como o crescimento individual, autonomia e auto realização. A presença desses fatores no indivíduo traz a motivação, porém sua ausência causa a não satisfação (PERIARD, 2011).

Casado (2002), afirma que, na Teoria dos dois fatores, de Frederick Herzberg, o que motiva o indivíduo (Fatores Motivacionais) é fazer aquilo que lhe se sintam bem, que pode ser, o crescimento profissional, o progresso e a responsabilidade, entre outras. Assim, não é apenas a questão salarial que o motiva, mas também a satisfação pessoal.

Maitland (2000, p. 9), analisa os dois grupos da teoria supracitada e diz que são igualmente importantes e relevantes para a motivação de uma equipe, conforme explica:

Frederick Herzberg (...) afirma que fatores de higiene (ou “não satisfatórios”) na verdade, não chegam a estimular, mas que precisam ser pelo menos satisfatórios para não se tornarem a causa da desmotivação das pessoas. (...). No entanto, se as condições de trabalho causam insatisfação, as pessoas tornam-se desmotivadas, e tanto esses como outros elementos simplesmente não irão funcionar como motivadores (Maitland, 2000, p. 9).

Para facilitar a compreensão, vejamos uma tabela elaborada pelo autor supracitado:

Quadro 1 – Teoria dos dois fatores

FATORES DE HIGIENE	MOTIVADORES
Condição de trabalho	O trabalho em si

Pagamento	Responsabilidade
Segurança no trabalho	Senso de realização
Relações no trabalho	Reconhecimento
Práticas de supervisão e administração	Perspectiva de evolução
Políticas e administração da empresa	

Fonte: (MAITLAND 2000, p. 10)

Herzberg (1997), em sua teoria, classifica os fatores motivacionais como de crescimento ou motivacionais e indica alguns, como por exemplo, o trabalho em si, o reconhecimento, crescimento pessoal, promoções e outros.

A motivação é de supra importância para que o indivíduo possa crescer profissionalmente e, assim, elevar o nome da empresa em que trabalha. Para Maitland (2000, p. 7), motivação pode ser definida como a força ou o impulso que faz com que as pessoas atuem de uma maneira específica. De acordo com o dicionário, motivar significa “despertar interesse, estimular.”

Baron (1991, apud Ramos, 2009), define como um “conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo quer fora dele, e que dão origem ao comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração.”

Motivar as pessoas é fundamental para o crescimento pessoal e empresarial, sendo um enorme desafio para os gestores motivar seus subordinados. Não é fácil o líder fazer com que seus comandados sejam confiantes em si, decididos e comprometidos na busca de seus objetivos, porém, ao realizar esse feito, o gestor estará trazendo para dentro da empresa, um servidor que se sente bem consigo mesmo, aumentando o bom desenvolvimento no trabalho (CHIAVENATO, 2004, p. 116).

Fazendo uma comparação da Teoria de Frederick Herzberg com a Teoria de Maslow, Brandão *et al.* (2014) elaborou a seguinte ilustração:

Figura 2 – Ilustração Comparativa das Teorias de Maslow e Herzberg



Fonte: (BRANDÃO *et al.*, 2014)

As necessidades que para Maslow se resumem em Fisiológicas, Segurança e Sociais, para Herzberg é indicada como os Fatores Higiênicos ou Satisfatórios; já as necessidades Auto Estima e Auto Realização se igualam aos Fatores Motivacionais.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa analisou se o local de lotação motiva ou satisfaz o policial militar do Estado de Goiás. Além disso, visou analisar também, se há ou não a participação do militar na escolha da atual unidade em que ele trabalha. E mais, procurou saber quais os critérios que o indivíduo considera relevante para a escolha do local de lotação.

Para alcançar tal objetivo foi utilizada a metodologia de pesquisa de cunho quantitativo, com perguntas objetivas, realizada por meio de formulário online da Plataforma Google e divulgada via aplicativo de celular, para que ao final possa ser utilizada estatísticas básicas para demonstrar o pensamento da tropa. Neste questionário foi elaborado perguntas com duas alternativas de respostas, sendo uma de cunho satisfatório e outra de cunho motivacional, conforme a Teoria dos dois fatores, de Frederick Herzberg.

Para o autor da Teoria, o que compõe os fatores motivacionais são as execuções e seus reconhecimentos, a responsabilidade, o trabalho em si, o crescimento e o progresso na carreira. Já o que satisfaz o indivíduo no ambiente de trabalho (fatores higiênicos) é o salário, as condições de trabalho, a política e administração da empresa, supervisão, relações interpessoais, segurança e vida pessoal (HERZBERG, 1997).

Em se tratando de local de lotação na Polícia Militar de Goiás juntamente com a teoria analisada, temos diversas variáveis a observar. Sabendo do tamanho territorial do Estado de Goiás, esta pesquisa irá analisar, também, de modo separado por regiões, tendo em vista a cultura organizacional e social de cada uma delas. Também irá analisar de maneira separada a resposta dada de acordo com o posto/graduação, ou melhor dizendo, por ciclos hierárquicos, uma vez que as necessidades podem mudar conforme a posição na escala hierárquica.

Sendo assim, foi elaborado um questionário (APÊNDICE A) que, ao final, foi capaz de demonstrar se o local de lotação para o policial militar o motiva ou o satisfaz.

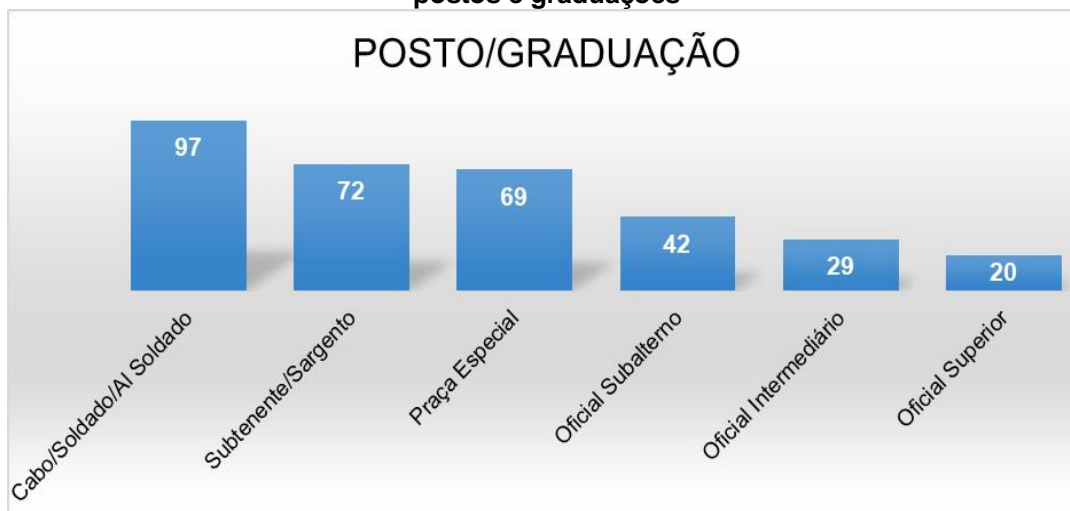
Tendo como base o efetivo da polícia militar de 12.688 policiais em exercício (GOIÁS, 2018), uma margem de erro de 5% e confiabilidade de 90%, a pesquisa será feita com base em uma taxa de amostragem, onde aproximadamente 265 policiais militares da ativa responderão ao questionário.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a disponibilização do questionário online, via aplicativo de celular, constatou-se que 329 policiais responderam à demanda, oriundos das mais diversas unidades operacionais e/ou administrativas, sendo que, destes, 173 policiais trabalham na Capital e Região Metropolitana, 75 no Entorno do Distrito Federal e 81 no Interior do Estado.

Os policiais que responderam ao questionário estão compreendidos entre os seguintes postos e graduações:

Gráfico 01 – Quantidade de policiais que responderam ao questionário separados pelos seus postos e graduações



Fonte: O Autor (2018)

No geral, 101 policiais militares que participaram do questionário têm menos de 05 anos de serviços prestados à corporação, 94 tem de 05 a 10 anos, 101 de 11 a 20 anos e 33 policiais contam com mais de 20 anos de serviço.

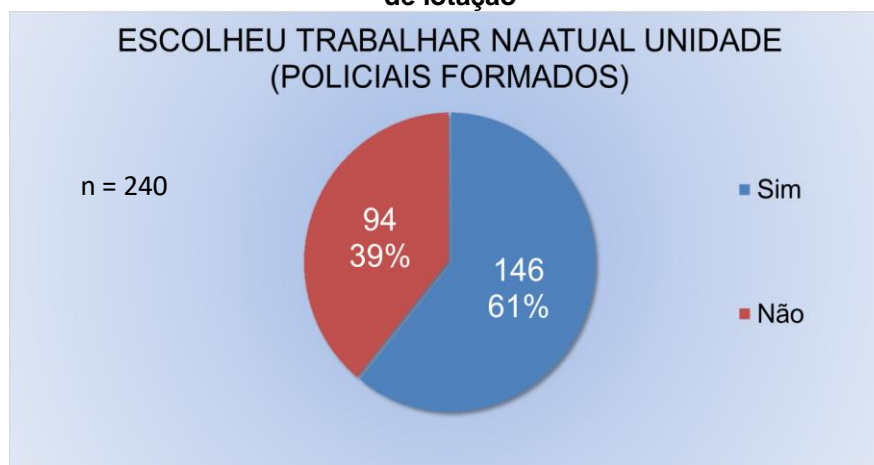
4.1 A ESCOLHA DO LOCAL DE LOTAÇÃO

No tocante ao militar está servindo em uma unidade da qual escolheu, 57% optaram por trabalhar no local em que estão e 43% não tiveram tal oportunidade.

Dentro das respostas obtidas, haviam alunos em formação que responderam aos quesitos. Tais alunos não tem opção de escolha, sendo que automaticamente são lotados em locais próprios para formação, seja o Comando da Academia da Polícia Militar, se for Goiânia, ou nos Comandos Regionais caso seja em outra cidade.

Tendo em vista essa circunstância, retiramos as respostas destes alunos em formação quanto a escolha do local de lotação, e obtivemos os seguintes resultados:

Gráfico 02 – Quantidade de policiais formados que escolheram ou não trabalhar no atual local de lotação



Fonte: O Autor (2018)

4.2 SATISFAÇÃO OU MOTIVAÇÃO NO LOCAL DE LOTAÇÃO

No quesito satisfação ou motivação quanto ao local de lotação vale ressaltar a Teoria dos dois fatores, elencadas na revisão bibliográfica. Ela nos mostra que, no ambiente laboral, há duas espécies de fatores, uma que motiva e outra que satisfaz o servidor, conhecidas como Fatores Motivacionais e Fatores Higiênicos, respectivamente. (MAITLAND 2000, p. 10)

No questionário elaborado, da questão 5 a 8, há duas respostas disponíveis, sendo 01 ligada a um dos fatores higiênicos e 01 ligada a um dos fatores motivacionais. No quadro abaixo, foram elencadas a quantidade de respostas obtidas pelos policiais militares sendo, a primeira alternativa relativa à Fatores Motivacionais e a segunda relativa à Fatores Higiênicos, conforme segue:

Quadro 02 – Quantidade de respostas obtidas nas questões 5 a 8 do questionário

Questões	Qtd respostas
1. Em se tratando do local de lotação, qual a sua preferência: - Um local que lhe dê condições de aprendizagem e instruções (Fatores Motivacionais) - Um local que lhe propicie uma escala de serviço favorável (Fatores Higiênicos)	156 173
2. O que você considera importante em um local de trabalho: - Que suas ideias sejam valorizadas (Fatores Motivacionais) - Que ofereça uma estrutura física adequada (Fatores Higiênicos)	186 143
3. Quanto ao seu comandante, qual a sua preferência:	

- Ter um comandante que reconheça o bom serviço prestado (Fatores Motivacionais)	227
- Ter um comandante com uma boa relação interpessoal (Fatores Higiênicos)	102
4. Podendo escolher um local de lotação, qual a sua escolha:	
- Um local que lhe seja confiada uma função de destaque (Fatores Motivacionais)	138
- Um local que lhe propicie uma melhor vida pessoal (Fatores Higiênicos)	191

Fonte: O Autor (2018)

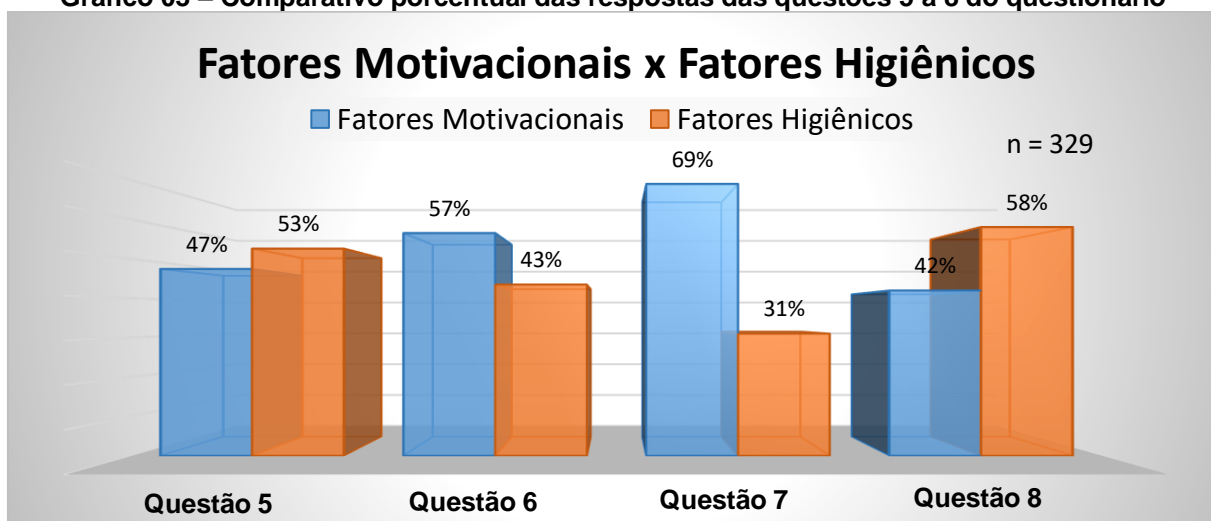
De acordo com Brandão (2014), os fatores motivacionais e higiênicos da Teoria de Herzberg, elencados na Figura 02 deste trabalho, são:

- Fatores Motivacionais: realização, crescimento, progresso e reconhecimento profissional;
- Fatores Higiênicos: relações interpessoais, supervisão, segurança, salário e condições de trabalho.

Herzberg (1997), ainda mais amplo, acrescenta a execução e o trabalho em si aos fatores motivacionais e, vida pessoal e política e a administração da empresa aos fatores higiênicos.

No Gráfico 2, está um comparativo percentual entre os fatores da Teoria de Herzberg de acordo com as respostas dadas nas questões 5 a 8 do Quadro 03.

Gráfico 03 – Comparativo percentual das respostas das questões 5 a 8 do questionário



Fonte: O Autor (2018)

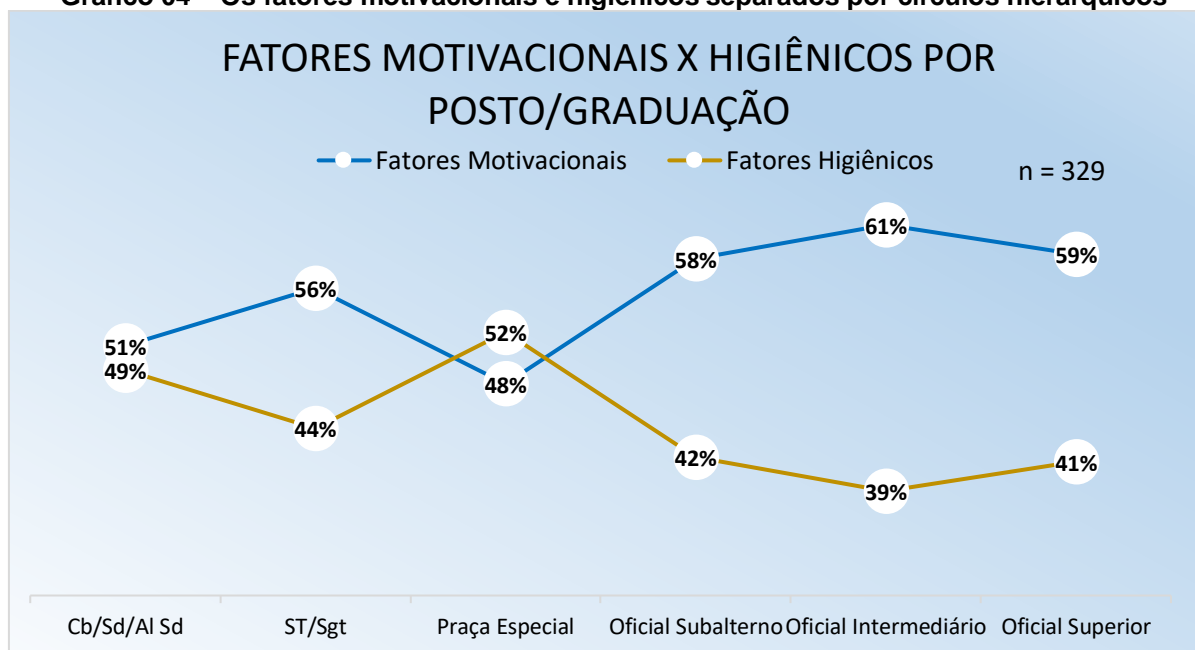
Separando esses valores por Regiões do Estado, percebe-se que Interior do Estado há uma maior diferença sobre as demais regiões, sendo que 60% dos

policiais alegam que o local de lotação interfere na motivação, enquanto que 40% alegaram satisfação. Na Região Metropolitana os fatores ficaram empatados, ou seja, 50% escolheram alternativas que levam à satisfação e 50% à motivação; já no Entorno do DF os fatores motivacionais ficaram com 55% contra 45% dos fatores higiênicos.

Outro apontamento a fazer é a distinção de pensamentos quanto aos postos e graduações, representados no gráfico abaixo. Entre os de maiores postos (oficiais) há uma diferença média de 19% a mais para a motivação em relação a satisfação. Já para os de menores graduações (praças) essa diferença média cai para 7%.

À exceção da regra, as praças especiais, que são os cadetes, futuros oficiais da Polícia Militar, alegaram que a satisfação vem em primeiro lugar, com 52%. Já os Alunos Soldado, na época, constam na pesquisa juntamente com Soldados formados e Cabos, pois realizando a separação dos alunos em formação com os policiais já formados, não se altera significativamente a estatística abaixo, devido ao pequeno número de respostas obtidas por alunos.

Gráfico 04 – Os fatores motivacionais e higiênicos separados por círculos hierárquicos

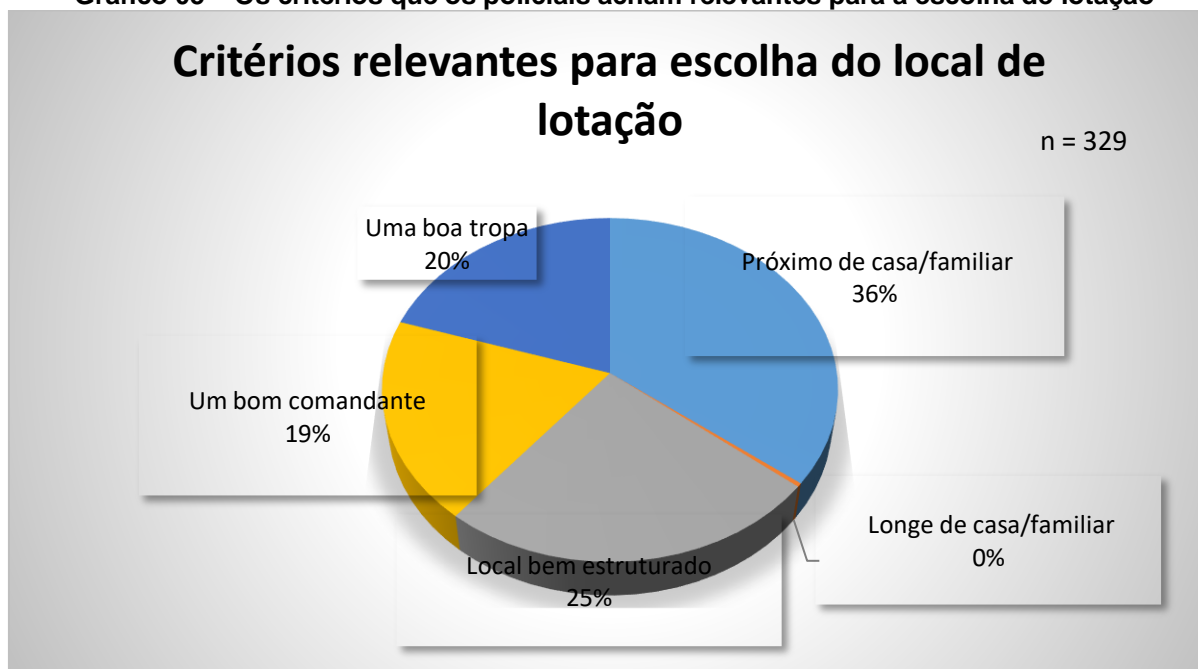


4.3 CRITÉRIOS RELEVANTES PARA A ESCOLHA DO LOCAL DE LOTAÇÃO

Por fim, a última questão perguntava aos policiais militares quais os critérios eles consideravam relevantes para a escolha do local de lotação. Aqui, o

policial militar poderia escolher mais de uma opção, traduzindo o que nos mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 05 – Os critérios que os policiais acham relevantes para a escolha de lotação



Fonte: O Autor (2018)

Percebe-se que, ao escolher os critérios, dentre os selecionáveis, os policiais militares optaram por trabalhar próximo de casa/familiar seguido por um local bem estruturado, somando 61% das respostas. É possível relacionar essas duas respostas mais citadas aos Fatores Higiênicos, como vida pessoal e condições de trabalho, respectivamente.

A escolha pela proximidade do local de trabalho com a residência do militar ou familiar, reflete na busca por melhor qualidade de vida, por estar próximo da família, por não se submeter a viagens longas após uma escala de serviço, entre outros fatores.

Um local bem estruturado, com instalações físicas adequadas e necessárias à um quartel, como banheiros, alojamentos, sala de aula e etc., reflete em policiais mais satisfeitos para o trabalho, gerando melhores resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central desta pesquisa era identificar se o local de lotação do policial militar do Estado de Goiás interfere em sua motivação ou satisfação. Como

visto na revisão literária, na Teoria dos dois fatores, há dois fatores influenciadores no âmbito laboral, sendo os Fatores Higiênicos (satisfatórios) e os Fatores Motivacionais, sendo que cada um deles possui elementos que caracterizam essa definição.

A análise dos dados obtidos no questionário constatou que a maioria dos policiais militares, 54%, julgam que o local de lotação influencia na motivação do servidor, como valorização e reconhecimento.

Verificou-se, também, que há uma tendência a aumentar a diferença entre os fatores conforme se aumenta o posto/graduação do policial. Quanto maior na escala hierárquica, maior foi a escolha pela motivação no local de trabalho. Deve-se levar em conta que, para os oficiais, a evolução na carreira depende do aparecimento positivo do oficial perante os superiores e subordinados, como reconhecimento, responsabilidades e outros, todos influenciadores da motivação.

Dentre as respostas obtidas, cabe ressaltar que as mais escolhidas foram o reconhecimento (motivacional) e a vida pessoal (satisfatória). É preciso então, que os gestores da instituição levem esses fatores para toda a polícia militar, para que aja uma maior motivação/satisfação da tropa, repercutindo em melhores desempenhos no serviço perante a comunidade.

Outra análise desta pesquisa foi se o policial escolheu trabalhar na unidade em que serve, sendo que a maioria, afirmou estar trabalhando no local que escolheu. Por outro lado, ainda existe uma grande porcentagem de policiais que estão trabalhando em locais que não escolheram, ou seja, policiais que foram transferidos para aquelas unidades quer seja por motivos técnicos operacionais quer seja por motivos extrínsecos.

Por fim, fora perguntado quais os critérios que os policiais consideram relevantes para a escolha do local de lotação e, a grande maioria, escolheu trabalhar próximo de casa ou familiares, seguido de um local bem estruturado.

A sugestão, após análise desta pesquisa, é de investigar a grande porcentagem que há de policiais que não optaram por trabalhar no local em que estão, que chega a quase 40% dos policiais formados que responderam ao questionário. Por mais que a maioria disse que escolheu trabalhar na unidade em que está, a porcentagem que não escolheu é preocupante e, podendo diminuir esse número, claramente haverá uma melhora no desempenho dos policiais e por conseguinte da instituição como um todo, afetando toda a sociedade goiana.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Isac de Freitas. et al. **Satisfação no serviço público**: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará, 2014. Disponível em <www.scielo.br>. Acesso em: 22 jul. 2018.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**. 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/constituicao.htm>. Acesso em 13 jul. 2018.

CASADO, T. **O Indivíduo e o Grupo**: A Chave do Desenvolvimento. In: FLEURY, M.T. L. [at al]. *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.
CHIAVENATO, Idalberto. *Administração*. 3ª.ed. SÃO PAULO: Makron Books, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. Elsevier, 2004.

ENDEAVOR. **Pirâmide de Maslow**: entenda o que motiva seus públicos. 2015. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/pessoas/piramide-de-maslow>>. Acesso em 22 jul. 2018.

GOIÁS, Estado de. Secretaria de Estado da Casa Civil. **LEI Nº 8.033, DE 02 DEZEMBRO DE 1975**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. 1975. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm>. Acesso em 09 jul. 2018.

GOIÁS, Estado de. Secretaria de Estado da Casa Civil. **LEI Nº 17.866, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2012**. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. 2012. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2012/lei_17866.htm>. Acesso em 09 jul. 2018.

GOIÁS, Polícia Militar do Estado de. **Planejamento Estratégico da Polícia Militar**: 2016 a 2022. Goiânia, 2016. Disponível em: <www.pm.go.gov.br>. Acesso em 09 jul. 2018.

GOIÁS, SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO. **Portaria nº 0366/2017-SSPAP**. Estabelece as Áreas de Segurança Pública do Estado de Goiás. 2017. Disponível em: <<http://www.ssp.go.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/portaria-no-0366-2017-sspap-n.pdf>>. Acesso em 09 jul. 2018.

GOIÁS, SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO. **Sicad**. 2018. Disponível em: <<http://www.sisp.ssp.go.gov.br>>. Acesso em 10 jul. 2018.

GUIMARÃES, Magali Costa. **Maslow e Marketing**: para além da hierarquia das necessidades. 2001.

HERZBERG, Frederick. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** Psicodinâmica da vida organizacional – Motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997;

BEDRAN JUNIOR, Paulo Elias; OLIVEIRA, Jorge Luiz Coimbra de. **Motivação no Trabalho: Avaliando o Ambiente Organizacional.** 2009. Disponível em: <http://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/V-CNEG-2009/T8_0191_0811.pdf>. Acesso em 13 jul. 2009.

MAITLAND, Iain **Como motivar pessoas;** São Paulo: Nobel, 2000.

MARQUES, José Roberto, 2018. **A Teoria de Maslow na Motivação Profissional.** 2018. Disponível em: <www.ibccoaching.com.br>. 2018. Acesso em 22 jul. 2018.

PERIARD, Gustavo; **Tudo sobre a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg.** 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>>. Acesso em 15 jul. 2018.

ADMINISTRAÇÃO, PORTAL. **Maslow e a hierarquia das necessidades.** 2014. Disponível em: <www.portal-administracao.com>. Acesso em 22 jul.

PORTAL COACHING. **Comportamento Organizacional: Motivação, Liderança e Desempenho.** 2017. Disponível em: <<https://coaching.com.br/comportamento-organizacional/>>. Acesso em 14 jul. 2018.

APÊNDICE A - Classificação das alternativas das respostas

1. Qual a sua atual região de lotação?	<input type="radio"/> Região metropolitana <input type="radio"/> Entorno do DF <input type="radio"/> Interior
2. Qual a sua patente/posto?	<input type="radio"/> Cabo/Soldado/Al Soldado <input type="radio"/> Subtenente/Sargento <input type="radio"/> Praça Especial <input type="radio"/> Oficial Subalterno <input type="radio"/> Oficial Intermediário <input type="radio"/> Oficial Superior
3. Quanto tempo o senhor (a) tem de policial militar?	<input type="radio"/> Menos de 05 anos <input type="radio"/> Entre 05 e 10 anos <input type="radio"/> Entre 11 e 20 anos <input type="radio"/> Mais de 21 anos
4. O senhor (a) escolheu trabalhar na sua atual unidade?	<input type="radio"/> Não <input type="radio"/> Sim

5. Em se tratando do local de lotação, qual a sua preferência:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Um local que lhe dê condições de aprendizagem e instruções ○ Um local que lhe propicie uma escala de serviço favorável
6. O que você considera importante em um local de trabalho:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Que suas ideias sejam valorizadas ○ Que ofereça uma estrutura física adequada
7. Quanto ao seu comandante, qual a sua preferência:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ter um comandante que reconheça o bom serviço prestado ○ Ter um comandante com uma boa relação interpessoal
8. Podendo escolher um local de lotação, qual a sua escolha:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Um local que lhe propicie uma melhor vida pessoal ○ Um local que lhe seja confiada uma função de destaque
9. Quais critérios o senhor (a) considera relevantes para a escolha de um local de lotação?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Próximo de casa/familiar ○ Longe de casa/familiar ○ Local bem estruturado ○ Um bom comandante ○ Uma boa tropa

Fonte: O Autor (2018)