

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO POLICIAL

MOTIVATION IN POLICE WORK

FARIAS, Elias Barros ¹
DA COSTA, André Luiz Dignes ²

RESUMO

O presente trabalho buscou conhecer as causas de motivação e desmotivação relacionado ao trabalho dos soldados do 7º Batalhão. Pois se sabe que motivação no ambiente de trabalho faz com que tanto o profissional que exerce a função de atendimento ao público, como quem recebe esse atendimento serão beneficiados ou prejudicados conforme a motivação ou desmotivação do soldado policial militar. A motivação pode ser entendida como uma força que impulsiona o ser humano a buscar tudo que deseja e está presente na vida das pessoas, impondo motivos ou causas que provocam determinado comportamento. No aspecto profissional ela também é de grande valia, tanto quando também é necessária no ambiente familiar e social. Para a obtenção dos dados foi feito um estudo bibliográfico, ou seja, através de livros, revistas, artigos especializados e ao final contou com um estudo de caso, trazendo a tona dados concretos acerca da opinião de diversos profissionais.

Palavras Chave: Conduta; Social; Motivação; Ambiente de trabalho

ABSTRACT

The present work will seek to know the causes of motivation and demotivation related to the work of the soldiers of the 7th Battalion. For that know how to the environment of the public makes that the behavior or realized in the performance of the public, as behavior behavior or defected or defended in particular, in particular to be motivated for military. Motivation can be understood as a force that drives the human being or an appearance that is present and present in people's lives, such as their motives or causes that cause behavior. Also no professional, family and social environment is needed. The data was done in a bibliographical study, that is, through books, magazines, specialized articles and at the end it had a case study, bringing a tona of concrete data on the opinion of professionals.

Keywords: Conduct; Social; Garrison; Psychology at work

¹ Aluno do Curso de formação de soldados do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, elias_lfb@hotmail.com, Goiânia-GO, Maio de 2018.

² Professor orientador: Especialista, professor do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, diguessbr1@hotmail.com, Goiânia – GO, Maio de 2018.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como princípio analisar as causas de desmotivação e motivação pessoal dos soldados do 7º Batalhão.

Salienta-se que o trabalho feito pelas polícias não só do Brasil mais do mundo traz consigo grandes desafios e imensa carga de adrenalina, sendo assim fica mais que nítida a importância de se ter um bom relacionamento interpessoal entre os membros da equipe, favorecendo um ambiente de trabalho mais agradável, promovendo a união e uma carga emocional menos desgastante.

O conceito de necessidade de relacionamento não necessita de igual poder entre as pessoas para a satisfação ocorrer, embora algumas emoções, como a raiva, a igualdade de poder pode ajudar na autenticidade das expressões. A condição essencial envolve a vontade de ambas (ou todas) as pessoas de compartilhar seu sentimento tão completamente quanto possível, embora permitindo que os outros façam a mesma coisa (BERTOLINO, 1998, p. 54).

A motivação nem sempre é algo concreto que pode ser definida como ponto de partida, pois sabe-se que motivação vem de dentro do ser humano tornando assim uma vasta escala de diferentes motivos para se ter uma motivação

A virtualização do local de trabalho, a possibilidade de trabalhar em qualquer canto, não significa necessariamente que se facilitou nossa existência. Poder trabalhar em qualquer lugar hoje significa que se pode trabalhar o tempo todo. Agora, está-se procurando um ajuste que não tem a ver somente com o mundo do trabalho, mas com o nosso modo de vida. Há executivos que entram em estado de desespero porque não conseguem mais conviver com a família. E como o mundo da competitividade é muito acelerado e ele precisa de fato estar o tempo todo em atenção produzindo, procurando competência e eficácia, não sobra tempo para outras coisas. Então, tem-se um nível de infelicidade muito grande (CORTELLA, 2007, p. 57).

Quando falamos de motivação no trabalho, uma coisa de muita relevância é o ambiente de trabalho para se ter uma boa motivação de trabalho, tanto para homens como para mulheres.

Diante deste contexto, as perguntas que nortearão a pesquisa é: O que no dia a dia de trabalho, motiva e desmotiva os policiais soldados do 7º BPM de Goiás? Os policiais estão satisfeitos com os armamentos utilizados no trabalho? As viaturas do batalhão estão todas em condições para atividades de polícia e pronto emprego? Os coletes balísticos estão dentro dos prazos de validade? Os coletes são individuais e todos têm o seu? A estrutura do quartel está em boas condições de uso?

O objetivo do presente trabalho é buscar soluções para melhorar a motivação dos soldados do 7º batalhão da polícia militar para que o mesmo possa prestar um serviço de qualidade para toda sociedade da região. E assim tentar expandir as soluções dos problemas de desmotivação para outros batalhões da polícia militar de Goiás.

Será importante a realização do presente estudo para que possa auxiliar nos investimentos do estado para com a polícia militar. Seja com materiais para atividade policial ou para com a saúde do policial militar, tornando esses investimentos mais direcionados evitando gastos desnecessários.

Este trabalho terá como forma de busca de informações pesquisa de campo, por meio de visita ao local e questionário individual com os soldados do 7º batalhão da polícia militar de Goiás, com perguntas direcionadas para o que motiva ou desmotiva o dia a dia dos soldados do batalhão, as perguntas irão ser feitas para os policiais antes, durante e depois rotina de policiamento de rua, e serão anotadas, divididas e armazenadas de forma individual.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 TEORIAS DE MOTIVAÇÕES HUMANAS

2.1.1 CONCEITOS BÁSICOS DE MOTIVAÇÃO

Para Robbins (2006) a maior parte das pessoas entendem que a motivação seja um traço na personalidade do indivíduo, que em outras palavras quer dizer que algumas pessoas tem motivação, já outras não. Alguns gerentes ou executivos rotulam os seus funcionários desmotivados erroneamente como preguiçosos. Presume-se então que o indivíduo seja sempre desmotivado e preguiçoso. Porém, as pesquisas relacionadas à motivação provaram não ser verdade essa concepção.

[...] motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. Motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação” (ROBBINS, 2006, p. 132).

Em sua obra Morris e Maisto (2004, p. 262) afirma que “um motivo é uma necessidade ou um desejo específico que estimula o organismo e direciona seu

comportamento para um objetivo”. Todo o motivo é iniciado por algum estímulo e quando tal estímulo induz um comportamento direcionado a um determinado objetivo diz-se que ele motivou o indivíduo.

No passado o pensamento dos executivos, e administradores ao se tratar sobre motivação pensavam que os seus empregados eram motivados apenas por forças externas, em outras palavras o funcionário só se sentiria motivado através de recompensas que a atividade pudesse oferecer tais como condições de trabalho e dinheiro (CHIAVENATO, 2011). Presume-se que tais aspectos externos ao indivíduo ainda sejam válidos, porém será demonstrado ao longo desta parte do trabalho que após vários estudos feitos por psicólogos na área da motivação, esta concepção vem se tornando obsoleta e que existem vários outros fatores que influenciam na motivação do indivíduo (FERNANDES, 1996).

Vários psicólogos separam a motivação em duas, a intrínseca e a extrínseca. A motivação intrínseca se refere às recompensas que a atividade em si pode proporcionar. Um exemplo deste tipo de motivação é quando um indivíduo passa horas jogando futebol em grande parte pelo prazer que ele sente ao realizar tais atividades. A motivação extrínseca se refere às recompensas que de certa forma não são obtidas da execução da atividade, mas sim conseqüências da atividade, por exemplo, quando um indivíduo passa horas jogando futebol para emagrecer (MORRIS; MAISTO, 2004).

2.1.1 TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES

Desenvolvida pelo psicólogo humanista Abraham Maslow em 1954 esta teoria ficou sendo a mais conhecida sobre motivação. Maslow identificou e organizou os motivos em uma hierarquia, dos níveis mais baixos aos mais altos. Ou seja, os níveis mais baixos devem ser satisfeitos para que as necessidades de níveis superiores viessem à tona. De acordo com a sua teoria ele acreditava que os motivos superiores surgiam apenas após a satisfação de todos os motivos mais básicos (MORRIS; MAISTO, 2004).

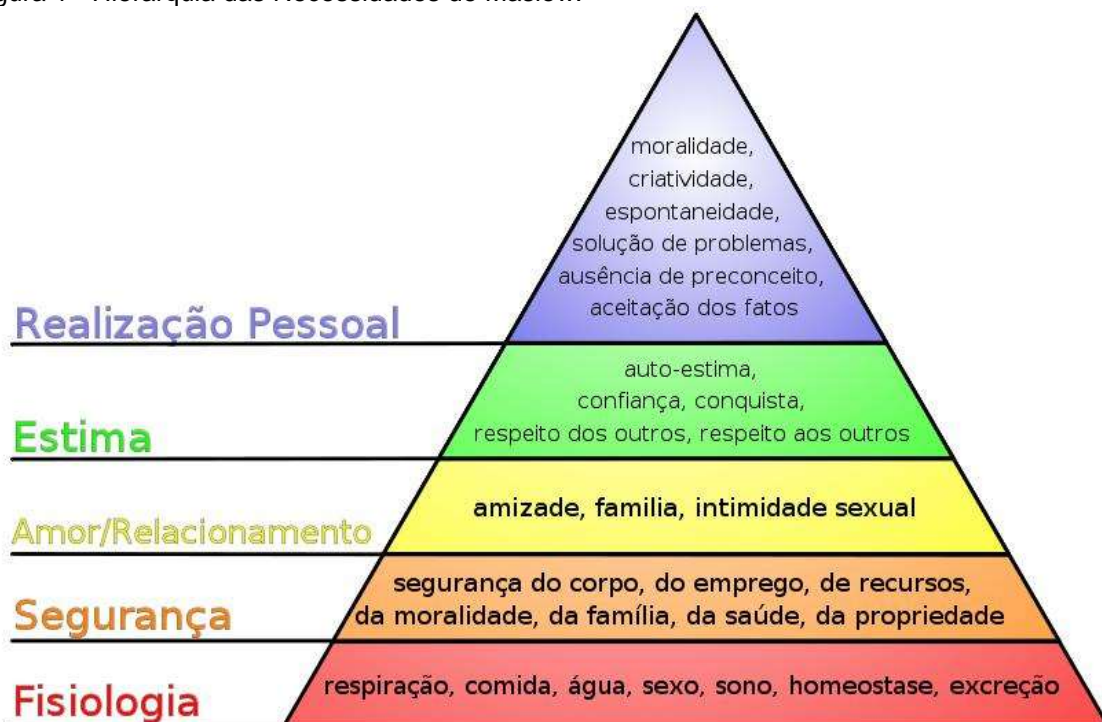
Em ordem de prioridade segundo ele temos as necessidades fisiológicas, que incluem fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo, seguida então da segurança que implica proteção contra danos físicos e emocionais. Após satisfeitas essas necessidades o indivíduo passa a buscar pelo social, neste grupo de

necessidades destaca-se a afeição, aceitação no seu grupo social, amizades e a sensação de pertencer realmente a um grupo (Robbins, 2006).

Robbins (2006) satisfeitas as necessidades sociais vem a estima, que incluiu fatores internos como o respeito próprio, realização e autonomia e fatores externos como o status, o reconhecimento e a aceitação. O topo da pirâmide se dá com a auto-realização, ou seja, a intenção de tornar-se tudo aquilo que se é capaz de ser, isso inclui crescimento, alcance do seu próprio potencial e autodesenvolvimento

As necessidades fisiológicas e de segurança são denominadas como “necessidades de nível mais baixo” e as relacionadas à auto-realização são chamadas de “necessidades de nível mais alto”. Essa diferenciação se deve ao fato de que os níveis mais altos são satisfeitas internamente. É o que o autores Morris e Maisto (2004) chamou de motivação intrínseca. Por outro lado, as necessidades de níveis mais baixos são satisfeitas quase sempre externamente, o que foi chamado de motivação extrínseca.

Figura 1 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.



Fonte: Robbins (2006: 133).

Através da análise da Figura 1, pode-se notar que as necessidades fisiológicas estão na base da pirâmide, e que a realização pessoal encontra-se no topo da mesma. Isso implica dizer que de acordo com a teoria, por exemplo, o

indivíduo não terá necessidade de conquistar o respeito dos outros ao seu redor se ele sente necessidades fisiológicas como fome e sono. Para que ele suba em direção ao topo da pirâmide é necessário que ele satisfaça as suas necessidades da base (MORRIS; MAISTO, 2004).

3 METODOLOGIA

Em relação aos aspectos metodológicos, as hipóteses foram investigadas através de pesquisa bibliográfica (livros, artigos, revistas) e pesquisa de campo (através de questionário).

O questionário foi realizado dos dias 15 a 30 de abril e contou com as informações pessoais de 20 profissionais, lotados no 7º Batalhão.

Em relação à tipologia da pesquisa, isto é, segundo a utilização dos resultados, ela é pura, uma vez que foi realizada com a finalidade de aumentar o conhecimento do pesquisador, direcionando para uma nova tomada de posição. A abordagem é qualitativa, procurando aprofundar e abranger as ações e relações humanas, observando os fenômenos sociais de maneira intensiva (OLIVEIRA, 2014).

Por fim, quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, tendo em vista que visa interpretar os fenômenos, observar a frequência que o fato estudado acontece, sua natureza e características, e exploratória, pois examina novas informações sobre o tema em questão, expandindo o conhecimento acerca do assunto (OLIVEIRA, 2014).

A pesquisa em loco foi realizada apenas com soldados devido às suas atividades externas, ou seja, pelo patrulhamento e as consequências psíquicas causadas pela colaboração ou falta dela nos companheiros de trabalho e sob às condições físicas e estruturais da própria instituição.

De modo geral, o questionário contou com 5 perguntas distintas, onde se tratou da qualidade das viaturas, estrutura do batalhão, escalas do batalhão, equipes de trabalho e por fim, se existe disposição de coletes balísticos.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

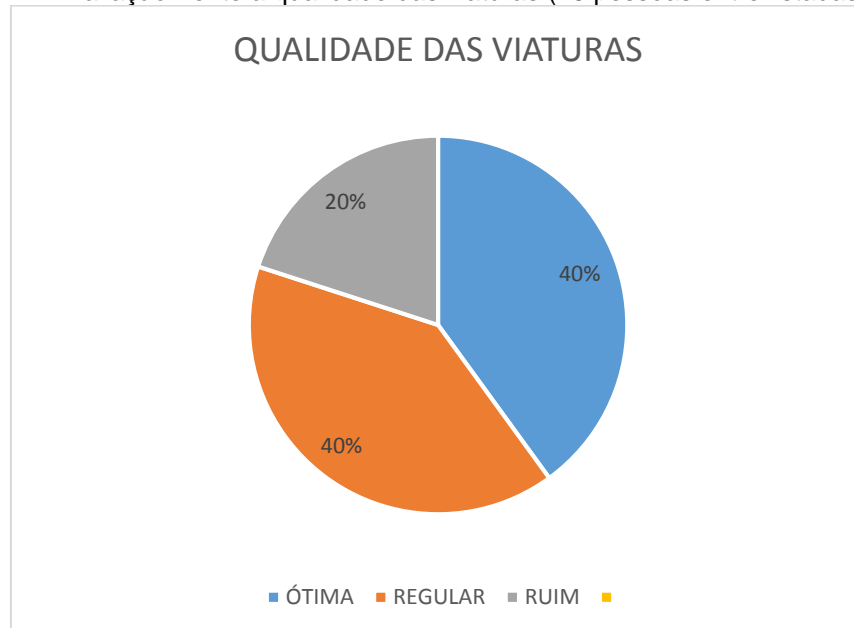
4.1 DADOS

Sabendo que toda motivação tem seus caminhos, este artigo buscou por meio de questionário individual, o que motiva e desmotiva os policiais do 7º Batalhão (Triunfo) de Polícia Militar de Goiás.

Dessa forma os dados foram obtidos e calculados conforme se vê abaixo:

A primeira pergunta do questionário foi a respeito da qualidade das viaturas disponíveis no 7º BPM, sendo assim, 40% dos entrevistados disseram que são ótimas, sendo que outros 40% disseram que são regulares enquanto que os outros 20% disseram que são ruins, conforme gráfico abaixo:

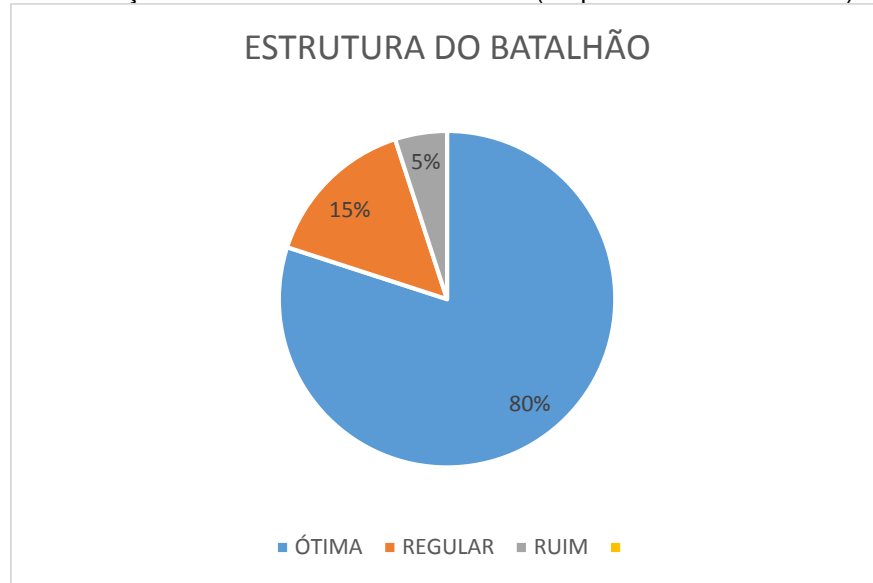
Gráfico 1 - Avaliação frente a qualidade das viaturas (20 pessoas entrevistadas).



Fonte: Autor (2018)

A 2ª pergunta, foi referente as instalações e estruturas do Batalhão, sendo que 80% informaram que são ótimas, 15% disseram que são regulares enquanto os outros 5% falaram que são ruins.

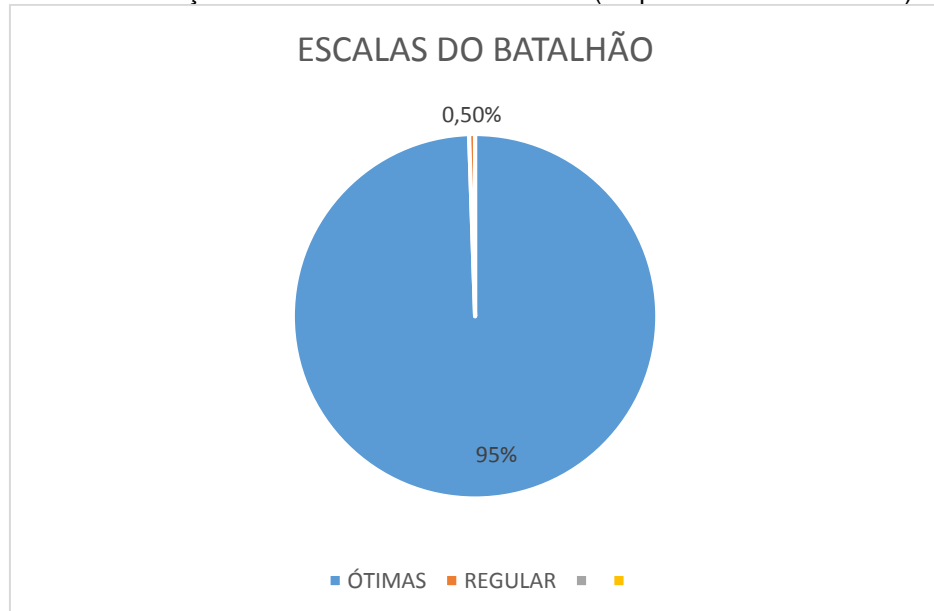
Gráfico 2 - Avaliação frente a estrutura do batalhão (20 pessoas entrevistadas)



Fonte: Autor (2018)

A terceira pergunta teve a ver com as escalas do Batalhão, sendo que 95% dos policiais estão satisfeitos com os horários, sendo que os outros 0,5 por cento achão regulares.

Gráfico 3 - Avaliação frente as escalas do batalhão (20 pessoas entrevistadas)

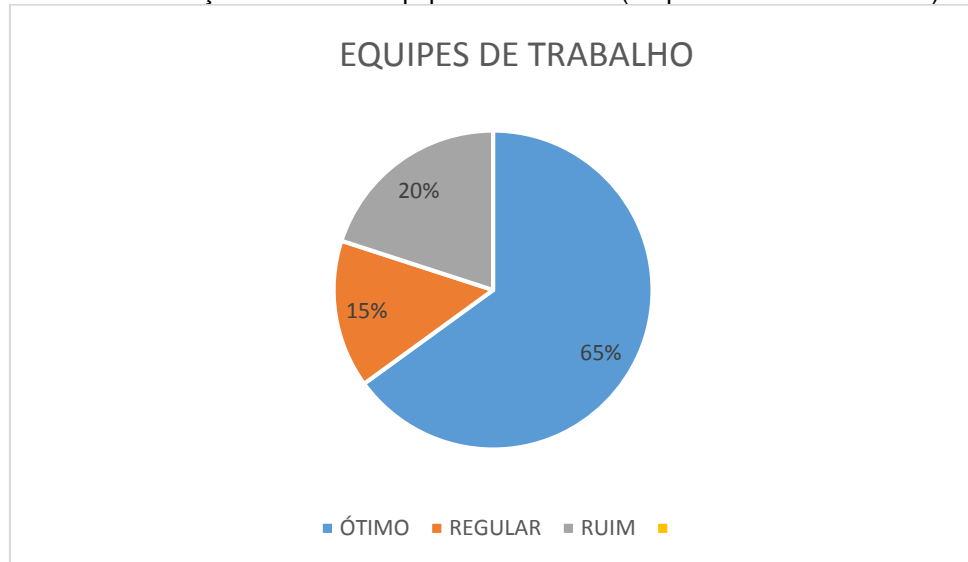


Fonte: Autor (2018)

A quarta pergunta tem haver com as equipes de trabalho onde 65% são ótimas, 15% regulares e 20% ruins.

Fica clara a preocupação com relação aos 20% negativos dos resultados sobre esta questão, esse não é um número muito comemorativo, pois deveria ser 100% de aproveitamento pelos policiais, uma vez que as equipes estão sempre dispostas a atender a comunidade de modo geral.

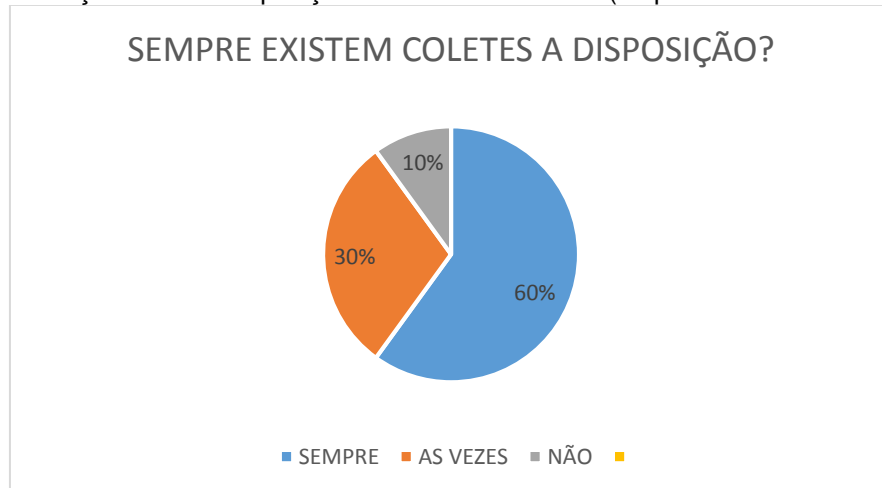
Gráfico 4 - Avaliação frente das equipes de trabalho (20 pessoas entrevistadas)



Fonte: Autor (2018)

A quinta pergunta foi com relação à disponibilidade diária de coletes balístico para as equipes, sendo que 60% disseram que sempre tem coletes para todas as equipes, outros 30% responderam que as vezes e por fim os outros 10% por cento disseram que não tem coletes a disposição.

Gráfico 5 - Avaliação frente a disposição de coletes balísticos (20 pessoas entrevistadas)



Fonte: Autor

A pesquisa de campo aconteceu com 20 policiais soldados do 7º Batalhão de Polícia Militar. As perguntas foram elaboradas de forma que se pode ter uma melhor avaliação dos policiais, e assim ter uma visão ampla das soluções a curto prazo que deverão acontecer, para se obter uma motivação profissional mais abrangente.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho possibilitou ao leitor um melhor entendimento sobre motivação e desmotivação nas atividades exercidas por soldados do 7º Batalhão da Polícia Militar.

Já, no início do trabalho, observou que existe uma hierarquia de prioridades dos indivíduos e a que mais fica aparente, segundo os dados obtidos é a realização pessoal de cada um. No caso dos soldados do Batalhão isso não é diferente.

Nos dias atuais, as pessoas tem suas necessidades particulares de conquista, de ganho próprio e de crescimento profissional. No caso dos soldados, as condições de trabalho são as que mais pesam e é por isso que este tema teve relevância, pois todos opinaram sobre diversas questões internas.

O trabalho abordou os diversos posicionamentos dos 20 soldados entrevistados, onde estes responderam um questionamento da qualidade das viaturas, estrutura do batalhão, escalas do batalhão, equipes de trabalho e por fim, se existe disposição de coletes balísticos.

Sobretudo o trabalho de modo geral, trouxe diversas opiniões de especialistas sobre os capítulos abordados, dando embasamento teórico a tudo que foi dito, apontando para uma tomada de decisão do leitor.

Ao final foi realizado o estudo de caso, que apontou as questões relacionadas a opinião pessoal de cada profissional, mostrando a realidade vivida por cada um deles.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

BERTOLINO, Filho J.. Tópicos atuais em administração: motivação. Campinas: Alínea, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

MORRIS, Charles; MAISTO, Albert. Introdução a Psicologia. 2004.

OLIVEIRA, Fabiana Luci. Metodologia da Pesquisa e Estatística Elementar. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

ROBBINS, Stephen P.. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson, 2006