

ESTUDO DO NÍVEL MOTIVACIONAL DAS PRAÇAS DOCENTES DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

STUDY OF THE MOTIVATIONAL LEVEL OF NCO TEACHERS OF THE MILITARY POLICE ACADEMY OF GOIÁS

FERREIRA, Eunice Maria¹
XAVIER, Jenaina Sandim de Oliveira²

RESUMO

O presente artigo investiga o nível motivacional das praças docentes do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, tendo como base de análise a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores de Herzberg. A população foi composta por 35 (trinta e cinco) praças policiais militares, lotadas na referida Unidade, que atuam como docentes nos diversos cursos ali ministrados. Foi aplicado um questionário misto que analisava a satisfação em relação a alguns fatores da profissão e a motivação em relação à docência, com base em alguns quesitos. A pesquisa revelou um nível de satisfação muito bom em relação aos fatores organizacionais que dependem diretamente do gestor da Unidade, principalmente em relação ao relacionamento interpessoal. Notou-se ainda, que o nível motivacional dos respondentes está elevado, principalmente nos itens relativos ao crescimento pessoal e profissional dos discentes, ao crescimento institucional, ao aperfeiçoamento próprio e à realização profissional.

Palavras-chave: Comando da Academia de Polícia Militar. Motivação. Docência.

ABSTRACT

This essay investigates the motivational level of the teaching staff of the Command of the Military Police Academy of the State of Goiás, based on Maslow's hierarchy of needs theory and the Herzberg's two-factor theory. The population was composed of 35 (thirty-five) NCOs of the military police, located in the referred Unit where they act as teachers in the various courses taught there. A mixed questionnaire was applied that analyzed satisfaction in relation to some factors of the profession and motivation in relation to teaching, based on some questions. The survey revealed a very good level of satisfaction in relation to the organizational factors that directly depend on the Unit's manager, mainly in relation to interpersonal relationships. It was also noted that

¹ Aluna do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares – CHOA 2019, do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás - CAPM, bacharel em Direito, Pós-graduada em Docência do Ensino Superior; sgteunice@gmail.com;

² Professora orientadora: Gestora em Segurança Pública, Bacharel em Direito, Pós-graduada em Docência do Ensino Superior, MBA em Gestão de Polícia Ostensiva, jenainasandim@gmail.com.

the motivational level of the respondents is high, mainly in the items related to the students' personal and professional growth, institutional growth, self-improvement and professional fulfillment.

Keywords: Command of the Military Police Academy. Motivation. Teaching.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar é uma Instituição fundamental para a garantia da incolumidade pública. Seu efetivo é composto por homens e mulheres que se dedicam, diuturnamente, para que os cidadãos convivam de forma harmoniosa em sociedade.

Este efetivo é distribuído em postos ou graduações, os quais estão definidos no Art. 14, da Lei 8.033 de 02 de dezembro de 1975, da seguinte forma “§ 1º - Posto é o grau hierárquico do Oficial, conferido por ato do Governador do Estado. § 2º - Graduação é o grau hierárquico da Praça, conferido pelo Comandante-Geral da Polícia Militar.” (GOIÁS, 1975).

Os oficiais iniciam a carreira como Tenentes e podem alcançar a patente de Coronel, exercendo ao longo da carreira funções de Comando, Direção e Chefia das organizações militares. As praças vão da graduação de soldado até subtenente e podem exercer funções de execução, administração, adestramento e auxílio aos oficiais, podendo desempenhar tanto funções administrativas quanto operacionais.

Tais profissionais, periodicamente, estimulados pela possibilidade de ascensão profissional, realizam cursos e estágios de aperfeiçoamento técnico/profissional no Comando da Academia de Polícia Militar, o qual possui a missão de preparar os Policiais Militares para atuar na segurança pública da sociedade goiana.

Assim, o efetivo deste estabelecimento de ensino possui uma grande demanda de trabalho que requer alto grau de profissionalismo, dedicação e motivação, com o objetivo de formar e aperfeiçoar os profissionais da Instituição.

Diante do exposto, a problemática desse artigo faz-se no seguinte questionamento: O efetivo de praças docentes do Comando da Academia de Polícia Militar possui motivação necessária para bem atuar perante a grande demanda de ensino?

Para isso, o presente trabalho de conclusão de curso tem por escopo estudar o nível motivacional dos policiais militares do quadro de praças do efetivo do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás - CAPM, que atuam como docentes nos cursos e estágios ministrados pela Instituição. Abordando os seguintes tópicos: discutir sobre o ensino da PMGO, conceituar motivação organizacional, conhecer algumas teorias sobre motivação, aplicar e analisar um questionário sobre motivação institucional.

Tal estudo possui grande relevância para a Polícia Militar do Estado de Goiás, pois a motivação é de suma importância para que o profissional preste um bom trabalho. Desta forma, os administradores/gestores devem possuir conhecimento e técnicas de motivação para que a atividade-fim seja realizada de forma satisfatória.

Assim, é importante avaliar o nível de motivação do docente, pois além de transmitir conhecimentos, ele exerce grande influência sobre os discentes, em especial, sobre aqueles que estão ingressando na corporação, possuindo o condão de motivá-los ou desmotivá-los.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O ENSINO NA PMGO

Inicialmente, a unidade escola da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás era nominada de "DIM" (Departamento de Instrução Militar). O Oficial do Exército Brasileiro – Capitão Langleberto Pinheiro Soares, idealizou a criação desta histórica Escola da Honra e da Lealdade (SOUZA, 1999).

A Academia da Polícia Militar do Estado de Goiás, tem a missão principal de dirigir o processo ensino/aprendizagem da Polícia Militar de forma pedagógica, com a finalidade de preparar os policiais para que atuem de forma profissional e responsável, de forma que evitem condutas arbitrárias dos futuros profissionais (SOUZA, 1992).

Visando adequar o ensino da instituição, a Polícia Militar do Estado de Goiás editou o Regimento de Ensino, o qual tem a finalidade de estabelecer os critérios para planejar e executar o ensino profissional (GOIÁS, 2017).

O planejamento é uma ferramenta didática fundamental para que os objetivos possam ser alcançados, conforme dispõe o Art. 2º do Regimento de Ensino, a saber:

Art. 2º A aplicação deste Regimento possibilitará a padronização das ações formativas dos policiais militares de Goiás, focadas no processo de aprendizagem e no desenvolvimento de competências cognitivas, operativas e afetivas.

I - Competência: é entendida como a capacidade de mobilizar saberes para agir em diferentes situações da prática profissional, em que as reflexões antes, durante e após a ação estimulem a autonomia intelectual.

II - Competências Cognitivas: são competências que requerem o desenvolvimento do pensamento por meio da investigação e da organização do conhecimento. Elas habilitam o indivíduo a pensar de forma crítica e criativa, posicionar-se, comunicar-se e estar consciente de suas ações.

III - Competências Operativas: são as competências que preveem a aplicação do conhecimento teórico em prática responsável, refletida e consciente.

IV - Competências Atitudinais: são competências que visam estimular a percepção da realidade, por meio do conhecimento e do desenvolvimento das potencialidades individuais: conscientização de sua pessoa e da interação com o grupo; capacidade de conviver em diferentes ambientes: familiar, profissional e social (GOIÁS, 2017).

Libâneo (1994), corrobora a importância do planejamento para o processo ensino-aprendizagem, pois em suas palavras refere-se a: "Um processo de racionalização, organização e coordenação da ação docente, articulando a atividade escolar e a problemática do contexto social".

Ao estudar sobre a importância do planejamento no contexto escolar, Conceição, *et al* (2016) afirma que:

O planejamento deve ser o alicerce na realização de qualquer atividade a ser desenvolvida, seja ela a curto, médio ou longo prazo e, no contexto educacional, este tem grande importância no andamento das práticas pedagógicas, visando melhorias na educação do país. Entretanto, não adianta só discutirmos sobre a importância do planejamento e seus aspectos, é necessário que estejamos abertos a novos conhecimentos que nos possibilitem inovar as práticas pedagógicas e o planejamento deve ser, acima de tudo, um veículo para alcançarmos tais objetivos (CONCEIÇÃO, 2016).

O Comando da Academia de Polícia Militar possui várias seções, que contribuem decisivamente para o objetivo de formar policiais militares, entende-se que elas precisam se engrenar de forma perfeita, do soldado mais moderno ao comandante da unidade, entre as mais diversas funções.

Tal unidade de ensino forma, constantemente, vários cursos e estágios, entende-se que todos os envolvidos na atividade docente, precisam estar motivados para manter o padrão de excelência na formação.

2.2 MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

A palavra motivação vem do latim *motivos, movere*, que significa “mover”. É tudo aquilo que é capaz de fazer com que a pessoa se mova, fazendo-o agir para alcançar alguma meta (MAXIMIANO, 2007).

Os fatores motivacionais influenciam de forma direta na qualidade de vida das pessoas bem como na qualidade dos serviços desenvolvidos. A motivação é um elo que liga os interesses entre a organização e o indivíduo (PEDROSO *et al*, 2012).

A motivação é um fator de preocupação das empresas, sendo necessária a necessidade de motivar os colaboradores a alcançar os objetivos fins (SAYLES; STRAUSS, 1975).

A motivação é uma filosofia que deve ser provida de forma exemplar, inicialmente, dos superiores de uma empresa e disseminada para todos os seus colaboradores. É uma filosofia onde descobre-se as necessidades e anseios de cada membro colaborador, visando sempre melhorar a produtividade (PEDROSO *et al*, 2012).

Segundo Bergamini (2008), a motivação deve ser estudada pelas empresas/instituições, pois é aplicável na vasta atividade humana. Essas organizações devem buscar embasamentos com o escopo de entender quais objetivos de motivação são procurados no trabalho com mais frequência.

Robbins (2005) afirma que “a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação”. Para ele cada pessoa é diferente quanto à predisposição motivacional essencial, assim o nível de motivação varia tanto entre indivíduos, quanto em relação a um indivíduo apenas.

Pedroso *et al* (2012) afirma em seus estudos que para o prestador de serviço da empresa se sentir motivado, é fato que ele precisa ter apreço da instituição a qual pertence. A boa convivência com o líder é primordial para que isso aconteça, pois este serve como referência inicial dele sobre este órgão. Afirma ainda que o ambiente harmonioso do trabalho auxilia para que as pessoas se sintam motivadas e orgulhosas com a função que executam.

No trabalho de *Master of Business Administration* (MBA) Miranda (2009) aponta a complexidade relacionada à falta de motivação do ser humano, afirmando que:

Não existem receitas prontas e definidas para resolver os problemas da falta de motivação, isso não é fácil, pois os indivíduos são seres diferentes, cada um com sua história, sua cultura, personalidade e não há como moldar o comportamento humano a um protótipo definido. A motivação se manifesta de várias maneiras, em diferentes momentos, por diversos fatores e em níveis diferentes de importância a cada momento de indivíduo para indivíduo. As pessoas não são iguais e nem fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Portanto é indispensável respeitar o ser humano, mantendo intacta sua maneira espontânea de ser.

Desta forma, percebe-se que inúmeros fatores influenciam na motivação do profissional, demonstrando a importância de os gestores conhecerem bem seus administrados para que possam utilizar as técnicas mais adequadas para que estes mantenham-se motivados e, por conseguinte prestem um serviço de excelência.

2.3 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Robbins (2005) leciona que alguns conceitos tradicionais sobre motivação foram desenvolvidos na década de 1950, mais especificamente três teorias, conhecidas como a hierarquia das necessidades, as Teorias X e Y e a teoria de dois fatores.

Sua interpretação é de que embora hoje sejam muito questionáveis diante das teorias contemporâneas, elas representam os fundamentos sobre os quais as teorias modernas se desenvolveram e ainda são frequentemente utilizadas por executivos para interpretar a motivação de seus funcionários, por isso devem ser estudadas.

Diante da importância destas teorias para o entendimento e conceituação da motivação, serão abordadas a teoria das necessidades de Maslow e a teoria de dois fatores de Herzberg.

2.3.1 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow

Segundo Matsuoka e Costa Neto (1999), Maslow propôs a Teoria da Hierarquia das Necessidades baseado nos aspectos psicológicos do indivíduo, criando uma escala de necessidades em forma de pirâmide, onde o indivíduo se sente motivado a subir na escala à medida que satisfaz os níveis inferiores.

O autor leciona que a pirâmide foi dividida em cinco partes, onde as necessidades devem ser satisfeitas de forma ascendente. Necessidades fisiológicas:

compreendem aquelas básicas do indivíduo, como alimentação, descanso, sexo, água e excreção. Necessidade de segurança: caracterizada pela liberdade, a segurança contra a violência, poluição e guerras. Necessidades sociais: envolvem o sentimento de ser aceito pelos outros, no sentido de dar e receber afeto. Necessidade de estima: abrange a confiança em si mesmo, a aprovação da família e amigos, e o reconhecimento da comunidade. Necessidade de autorrealização: constitui a realização em seu mais alto nível, na realização do potencial máximo do indivíduo.

Robbins (2005) afirma que na medida em que uma necessidade é atendida, a próxima se torna dominante, assim o indivíduo se moverá sempre em direção ao topo da pirâmide. Desta forma, entende-se que segundo a teoria de Maslow, é necessário saber em que nível da hierarquia de necessidades o indivíduo se encontra para saber focalizar a satisfação no mesmo nível ou naquele imediatamente superior.

O autor sustenta ainda que, Maslow separou as cinco categorias em estágios mais altos e mais baixos. Classificando as fisiológicas e de segurança entre os mais baixos e as demais necessidades entre os mais altos. Para isso utilizou o princípio de que aquelas de nível mais baixo em geral são satisfeitas de forma externa e as de nível mais elevado se satisfazem internamente.

2.3.2 A Teoria Higiene-Motivação

Frederick Herzberg (*apud* BERTOLINO, 1998), criou uma das teorias mais tradicionais sobre motivação, conhecida como teoria dos dois fatores ou teoria da higiene-motivação. Ela se assemelha à teoria das necessidades de Maslow, porém ao contrário da primeira que ficou no plano da psicologia individual, esta foi desenvolvida com base em investigações sobre o que as pessoas desejam do trabalho.

O autor esclarece que os fatores higiênicos são extrínsecos, pois estão fora do controle do indivíduo, são aqueles administrados e decididos pela empresa, relativos às condições físicas e ambientais de trabalho, regulamentos da empresa, salário e relações interpessoais com a chefia. A teoria os considera fatores desmotivadores ou de insatisfação, ou seja, não tem o poder de motivar o indivíduo, mas podem trazer insatisfação.

Quanto aos fatores motivadores, a teoria, afirma que eles são intrínsecos, ou seja, são aqueles que estão sob o domínio do indivíduo, relacionados com o que

ele realiza. Envolve a realização pessoal, a autossatisfação e a possibilidade de promoção.

Na visão de Chiavenato (2014) o salário não é motivador, mas apenas um fator higiênico que tem o poder de motivar por pouco tempo. Sendo necessário produzir novos fatores, como oportunidades de crescimento, realização, status e sucesso no trabalho.

Quanto às recompensas, ele afirma que, estas podem também ser punições, são dois lados da mesma moeda. Já que a recompensa poderá gerar uma sensação de punição, caso deixe de ser aplicada ou seja aplicada numa medida inferior às expectativas de quem a recebe.

Destaca ainda que as recompensas podem causar ruptura de relações, quando o sistema empresarial busca avaliar o desempenho individual em detrimento ao do grupo, pois encoraja o indivíduo a buscar recompensas pessoais e reduz o espírito de equipe. Quando o sistema utilizado busca identificar ganhadores ou perdedores a situação pode se agravar.

3 METODOLOGIA

A pesquisa buscou aferir o nível de motivação das praças lotadas no Comando da Academia de Polícia Militar, que atuam como docentes nos cursos de formação e estágios da PMGO, pois além de exercerem suas funções dentro da organização policial, atuam diretamente na formação dos discentes.

Tal escolha se deve à importância de tal função, pois por ali passam quase todos os policiais que ingressam na Corporação e todos aqueles que passam por estágios de aperfeiçoamento. Assim é importante aferir a motivação daqueles que estarão atuando na formação e aperfeiçoamento destes e acabam por influenciar positivamente ou negativamente na motivação dos discentes.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, aplicada com base num questionário misto, composto por 28 (vinte e oito) questões, que foi disponibilizado, pelo prazo de 5 (cinco) dias, no período de 16 a 20 de dezembro de 2019, em um link do Formulários *Google*, divulgado pela Seção Administrativa do CAPM, para o efetivo administrativo da Academia de Polícia Militar de Goiás, via aplicativo *WhatsApp*.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa realizada verificou o grau de satisfação dos policiais militares em relação a alguns aspectos de sua profissão e ambiente de trabalho e o grau de motivação para o exercício da atividade de docência, em relação a alguns quesitos.

O questionário teve como população 37 (trinta e sete) policiais militares, integrantes da carreira de praças, que trabalham no Comando da Academia de Polícia Militar e exercem a atividade de docência nos cursos de formação e estágios da Instituição, destes 35 (trinta e cinco) policiais responderam, gerando um nível de confiança de 95% e erro amostral de 4%.

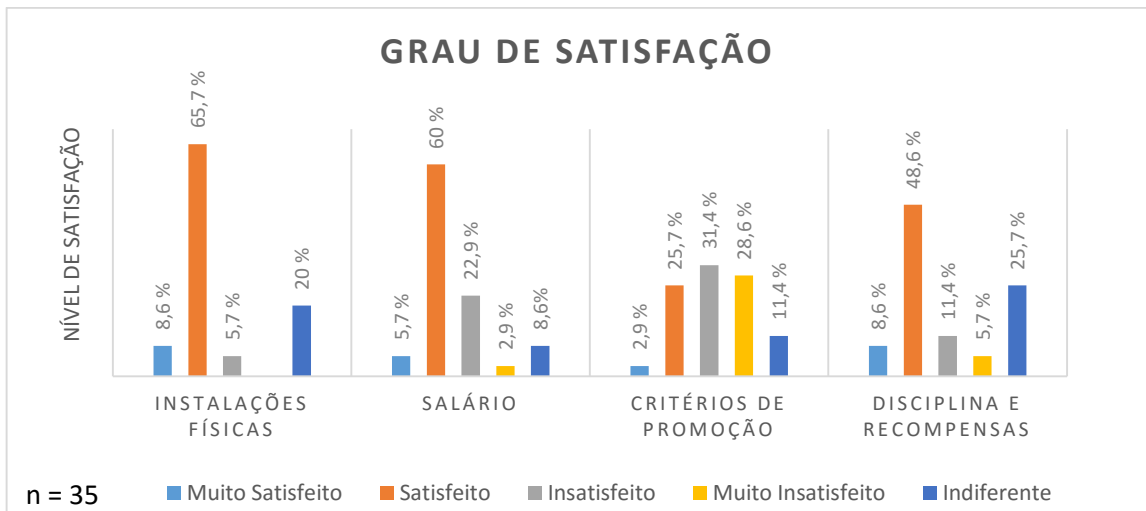
No tocante à faixa etária 91,9% tem de 26 a 45 anos, 5,7% tem de 46 a 55 anos e 2,9% tem de 18 a 25 anos. Quanto ao gênero, 62,9% são do sexo masculino, 34,3% são do sexo feminino e 2,9% preferiu não informar. O grau de escolaridade ficou assim distribuído: 85,7% pós-graduados, 8,6% possuem mestrado/doutorado e 5,7% possuem graduação.

Em relação ao tempo de serviço na Corporação: 65,7% tem de 1 a 10 anos, 22,9% tem de 11 a 20 anos e 11,4% tem mais de 21 anos de serviço. Sendo que 65,7% declararam trabalhar no CAPM de 1 a 5 anos, 22,9% de 6 a 10 anos, 8,6% de 11 a 15 anos e 2,9 há mais de 21 anos. Quanto à graduação: 51,4% são sargentos, 31,4% são soldados e 17,1% são cabos.

Ao analisar a teoria dos dois fatores de Herzberg e a teoria das necessidades de Maslow pode-se encontrar semelhanças na essência delas, pois ambas são divididas em fatores que causam motivação e naqueles que não são motivadores, desta forma, é interessante abordar tais fatores separadamente.

Verifica-se que tais teorias consideram como necessidades de segurança ou fatores de higiene, as instalações físicas, o salário, a aplicação da disciplina e recompensas e os critérios de promoção, neste sentido, indagou-se aos respondentes qual o grau de satisfação deles em relação a tais fatores.

Gráfico 1 - Grau de Satisfação: instalações físicas, salário, critérios de promoção e disciplina e recompensas.



Fonte: O Autor (2020)

Analisando o gráfico 1 é possível verificar em relação ao grau de satisfação com as instalações físicas: 65,7% satisfeitos, 20% indiferentes, 8,6% muito satisfeitos e apenas 5,7% insatisfeitos. Quanto à aplicação da disciplina e recompensas: 48,6% estão satisfeitos, 25,7% são indiferentes, 11,4% insatisfeitos, 8,6% muito satisfeitos e 5,7 muito insatisfeitos.

Da análise em relação aos critérios de promoção nota-se que houve uma divisão maior de opiniões, com 31,4% de insatisfeitos, 28,6% muito insatisfeitos, 25,7% satisfeitos, 11,4% indiferentes e 2,9% muito satisfeitos. No tocante ao salário o percentual de satisfeitos ultrapassa os 73%, porém 22,9% que se mostram insatisfeitos.

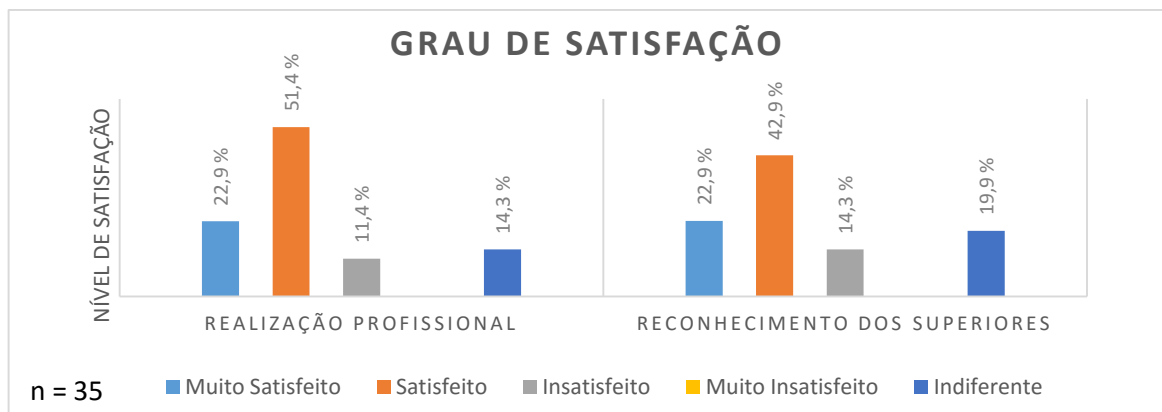
Cumprir destacar que no tocante às instalações físicas e aplicação da disciplina e recompensas, os índices de satisfação são bons, estando estes ligados diretamente à gestão do Comando da Academia de Polícia Militar. Quanto ao salário e critérios de promoção, eles são válidos para toda a corporação, assim está ao alcance do gestor imediato influenciar apenas no quesito promoção, através da concessão de recompensas, como elogios e indicação para medalhas.

Chiavenato (2014) afirma que o salário não está entre os fatores motivadores, mas é considerado tão somente um fator higiênico, que segundo Herzberg, apesar de essenciais ao indivíduo não tem o condão de motivar. Sendo mais interessante fornecer possibilidades de ascensão e realização profissional, que são fatores motivacionais.

Ao contrário do salário que é considerado apenas um fator de higiene, a realização profissional está entre os fatores motivadores da teoria de dois fatores de Herzberg (*apud* BERTOLINO, 1998) e no topo da pirâmide segundo a teoria das necessidades de Maslow (MATSUOKA E COSTA NETO, 1999), considerado pelos dois estudiosos como grande fator motivador.

Outro fator tido como motivador pelos referidos teóricos, é o reconhecimento dos superiores. Desta forma, perguntou-se aos respondentes qual é seu grau de satisfação e realização profissional e qual o grau de satisfação em relação ao reconhecimento dos superiores.

Gráfico 2 – Grau de satisfação: realização profissional e reconhecimento dos superiores.



Fonte: O Autor (2020)

Diante dos resultados, observa-se que 51,4% se sente satisfeito, 22,9% muito satisfeito, 14,3% indiferente e 11,4% insatisfeito, em relação à realização profissional. Tal dado revela que a grande maioria dos respondentes (74,3%) possui um nível de satisfação elevado, demonstrando assim, segundo as teorias tradicionais da motivação, que possuem alto nível motivacional para exercer suas atividades já que chegaram ao que é considerado o maior fator motivação.

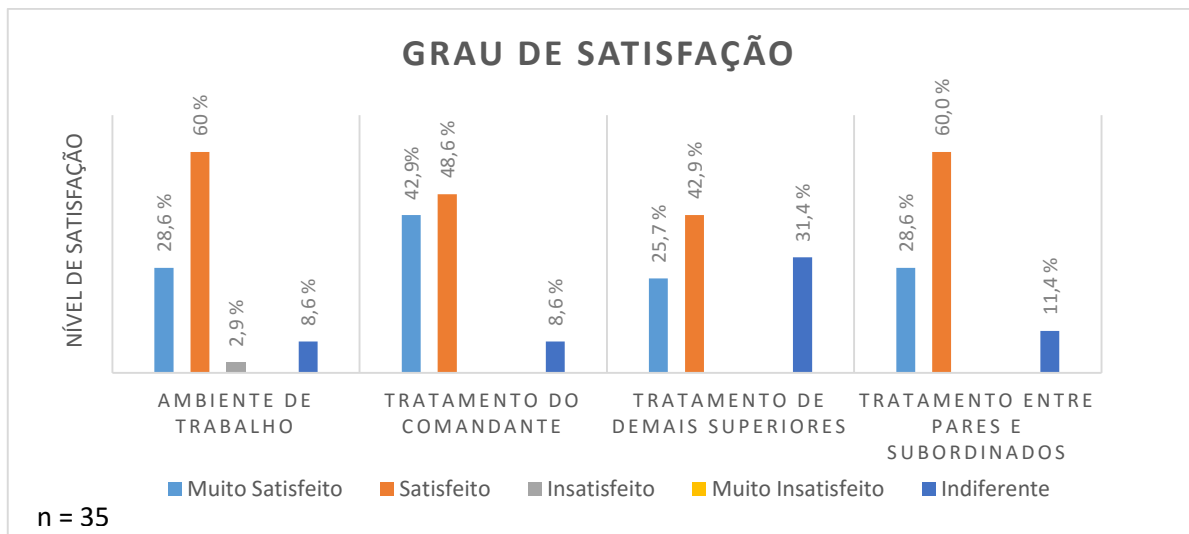
Quanto ao reconhecimento por parte dos superiores 42,9% estão satisfeitos, 22,9% muito satisfeitos, 19,9% indiferentes e 14,3% insatisfeitos. Verifica-se que o número de satisfeitos ultrapassa os 64%, podendo correlacionar tal índice com a realização profissional, pois em regra o reconhecimento dos superiores traz a sensação de cumprimento do dever.

Segundo Pedroso *et al* (2012) o ambiente de trabalho harmonioso faz com que as pessoas se sintam motivadas e assim executem com prazer suas funções,

sendo primordial um bom relacionamento com o líder/gestor, pois este é o referencial que se tem da instituição e tem o condão de gerar apreço por ela.

Neste sentido perguntou-se aos respondentes qual seu nível de satisfação com o ambiente de trabalho, em relação ao tratamento do comandante, dos demais superiores e entre pares e subordinados.

Gráfico 3 – Grau de satisfação: ambiente de trabalho, tratamento do comandante, tratamento de demais superiores e tratamento entre pares e subordinados.



Fonte: O Autor (2020)

Em relação ao grau de satisfação com o ambiente de trabalho, 60% dos militares pesquisados estão satisfeitos, 28,6% muito satisfeitos, 2,9% estão insatisfeitos e 8,6% se mostram indiferentes. Do resultado infere-se que o Comando da Academia de Polícia Militar possui um bom clima organizacional, que agrada a maioria dos respondentes, propiciando, portanto, a motivação entre seus integrantes.

No tocante ao tratamento entre pares e subordinados, é possível perceber que a quantidade de respondentes satisfeitos e muito satisfeitos é exatamente igual ao do quesito ambiente de trabalho, alcançando 88,6%, podendo inferir-se aí a importância do relacionamento interpessoal para a satisfação com o ambiente de trabalho.

Relativamente ao tratamento recebido do Comandante tem-se: 48,6% de satisfeitos, 42,9% muito satisfeitos e 8,6% indiferentes. Obtendo um altíssimo índice de satisfação, que alcançou 91,5% contra um índice de insatisfação igual a zero. Deste modo, pode-se concluir que o Comandante do Comando da Academia de

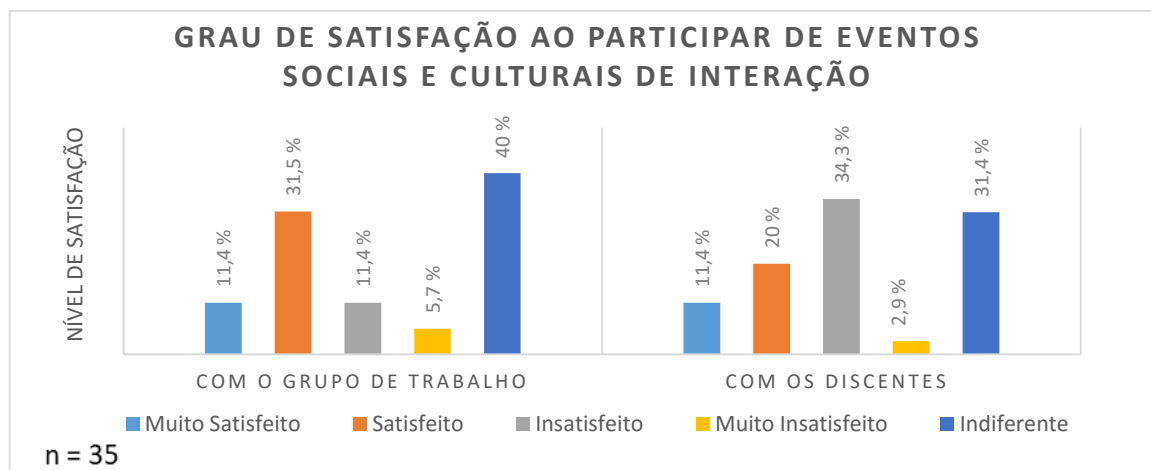
Polícia Militar desenvolveu entre si e seus comandados a criação de um vínculo de afeto e respeito, aplicando-lhes as sanções e também as recompensas que lhe cabem em razão da função exercida.

No que diz respeito ao tratamento dos demais superiores os índices foram bastante satisfatórios: 42,9% de satisfeitos, 25,7% de muito satisfeitos e 31,4% de indiferentes, novamente com índice de insatisfação igual a zero. Demonstrando que tal Unidade Policial tem por política incentivar um ambiente harmônico entre seus integrantes.

Face às teorias apresentadas e aos conceitos de motivação organizacional é possível afirmar que as respostas apresentam excelentes resultados, pois os fatores considerados de motivação estão altamente satisfatórios, levando ao entendimento de que os respondentes estão inseridos num ambiente que propicia o desenvolvimento da motivação entre seus integrantes.

Visando verificar novamente a questão do relacionamento interpessoal dos respondentes, foi perguntado qual o grau de satisfação ao participar de eventos sociais e culturais de interação com o grupo de trabalho e com os discentes. Neste caso, estão inclusas as solenidades, palestras e formaturas militares.

Gráfico 4 – Grau de satisfação ao participar de eventos sociais e culturais: com o grupo de trabalho e com os discentes.



Fonte: O Autor (2020)

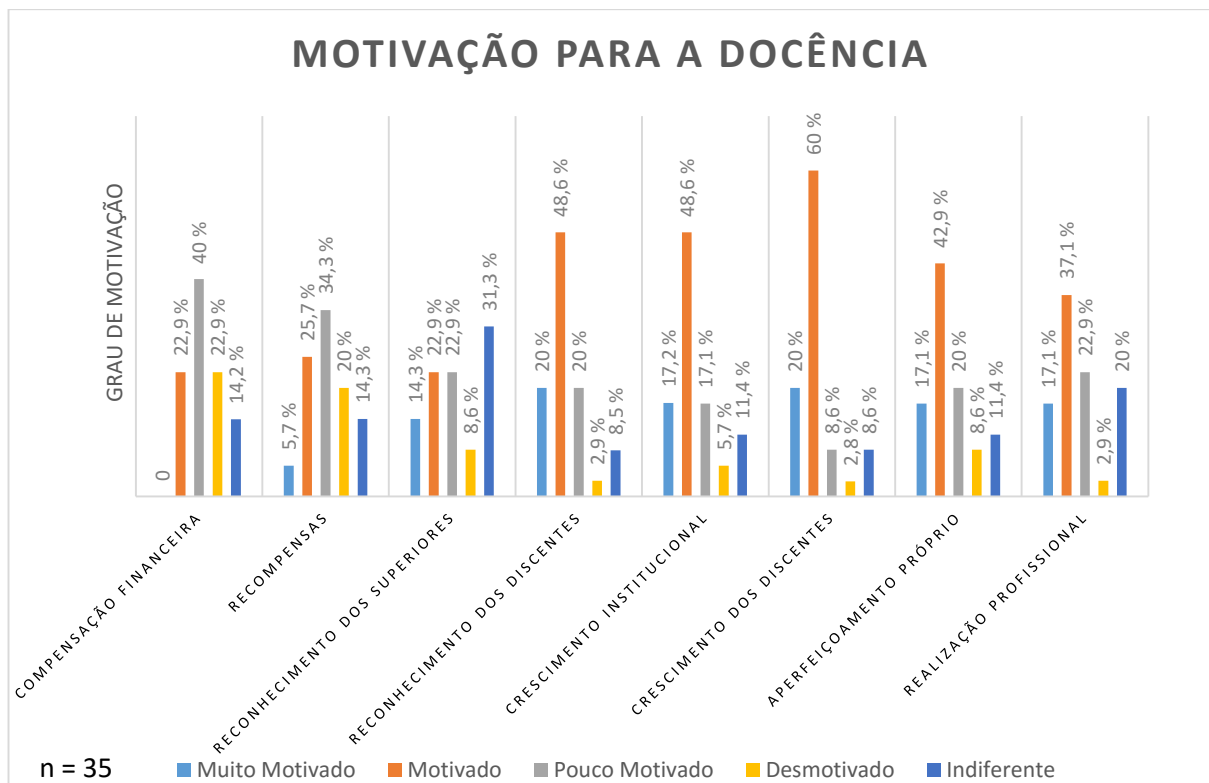
Acerca do grau de satisfação ao participar de eventos com o grupo de trabalho tem-se que: 40% se mostram indiferentes, 31,5% satisfeitos, 11,4% muito satisfeitos, 11,4% insatisfeitos e 5,7% muito insatisfeitos. Relativamente aos eventos

com os discentes os índices são de: 34,3% de insatisfeitos, 31,4% indiferentes, 20% de satisfeitos, 11,4% muito satisfeitos e 2,9% muito insatisfeitos.

No que concerne aos fatores de motivação, pela primeira vez temos fatores de insatisfação e indiferença superando os índices de satisfação, especialmente em relação aos eventos com discentes. Tal fato pode levar à reflexão de que apesar do ambiente de trabalho e as relações entre os profissionais serem boas, estas se restringem às atividades laborais, sendo portanto suficientes para alcançar a motivação necessária para o satisfatório cumprimento de suas missões.

No intuito de verificar a motivação dos respondentes em relação a alguns quesitos no que tange à atividade de docência, foi perguntado qual o grau de motivação deles em relação à compensação financeira, concessão de recompensas (medalhas, elogios, homenagens), reconhecimento por parte dos superiores, reconhecimento por parte dos discentes, contribuição para crescimento institucional, contribuição para o crescimento pessoal e profissional dos discentes, contribuição para o aperfeiçoamento técnico-profissional próprio e realização profissional.

Gráfico 5 – Motivação para a docência: realização profissional, compensação financeira, reconhecimento dos discentes, reconhecimento dos superiores, crescimento institucional, crescimento dos docentes, recompensas e aperfeiçoamento próprio.



Fonte: O autor (2020)

Os resultados deste gráfico corroboram as teorias apresentadas, pois o grau de motivação é maior naqueles fatores que representam a oportunidade de crescimento profissional próprio, de terceiros e institucional. Ficando fatores higiênicos ou de insatisfação, com índices consideravelmente baixos em relação àqueles.

Destacando-se com índices mais altos os tópicos relativos ao grau de motivação pelo reconhecimento dos discentes e à colaboração para o crescimento pessoal e profissional destes e, em terceiro lugar vem o grau de motivação para a colaboração com o crescimento institucional. Tais fatores estão intimamente correlacionados, pois o crescimento institucional surge como consequência de profissionais capacitados e motivados.

Ainda no sentido de verificar a motivação dos docentes, foi perguntado aos respondentes se eles acreditam que a execução das atividades ordinárias influencia negativamente na qualidade de atuação como docentes: 57,1% disseram que não, contra 42,9% que disseram sim. Sendo-lhes oportunizado discorrer livremente sobre o porquê de suas afirmativas.

Existe quem entenda que em algumas ocasiões atrapalha, pois em determinados momentos há uma sobrecarga no serviço ordinário e isso acaba por atrapalhar a atividade de docência. Outra opinião é de que as escalas extras e as relativas à guarda de presos atrapalham, porque contribuem para acumular as tarefas do serviço ordinário.

Alguns entendem que as atividades ordinárias reduzem o tempo para estudo e preparo das aulas, sugerindo a criação de um horário com essa finalidade durante a jornada normal. Incentivando, especialmente, aqueles que desejam desenvolver a atividade de pesquisa, já que a Academia de Polícia Militar é agora escola de Pós-graduação e pode se tornar referência nacional para outras instituições, no desenvolvimento de pesquisas e publicações de artigos.

Por outro lado, há aqueles que não entendem que exista uma influência negativa e que as atividades ordinárias não chegam a comprometer a qualidade da aula ministrada, pois o planejamento pode ser realizado na folga, já que a atividade de docência é um sacerdócio e contribui ainda para o aperfeiçoamento próprio.

Por último, foi indagado se os respondentes utilizam o horário de folga para realização de atividades relativas à docência e como se sentem em relação a isso, sendo que 77,1% disseram que sim e 22,9% que não.

Alguns afirmaram se sentir bem em relação a isso, pois acreditam que faz parte da atividade de docência e quando realizam essas atividades estão também se aprimorando.

No entanto, boa parte dos respondentes não se sente confortável em relação a tal fato. Afirmando se sentir cansados e por vezes sem reconhecimento. Entendem que tal fato acaba por prejudicar o convívio com os familiares, pois é necessário muito tempo para preparação de aulas e correção de provas.

Diante das respostas é possível verificar que a grande maioria (77,1%), utiliza o horário de folga para realizar as atividades referentes à docência e pouco mais da metade (57,1%) acredita que a execução de atividades ordinárias influencia negativamente na atividade de docência.

Outro dado que pode ser observado é que alguns acreditam ser importante oportunizar um horário destinado aos estudos e preparação de aulas, àqueles que praticam a atividade de docência e/ou pesquisa, pois apesar de tal fato não constituir um fator que prejudique a atividade docente pode prejudicar a qualidade de vida dos docentes, pelo excesso de atividades durante o serviço ordinário e também na folga.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como propósito verificar o nível motivacional do efetivo de praças docentes do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, pois estes contribuem duplamente para a formação dos inúmeros policiais militares que passam por cursos de formação e estágios da Corporação, já que além de lidar diretamente com os cursos na execução das funções administrativas, também atuam como docentes, por conseguinte são influenciadores diretos na motivação dos alunos.

Os resultados encontrados demonstram que no tocante aos fatores de satisfação e insatisfação, a maioria deles está satisfeito com o ambiente de trabalho, no que é relativo às ações que dependem diretamente da gestão da Unidade de Ensino, sejam eles relativos às instalações físicas ou ao ambiente de trabalho. No tocante aos fatores que abrangem a Instituição, quanto ao salário mais de 60% está satisfeito, porém no tocante aos critérios de promoção adotados 60% está insatisfeito.

Verificou-se ainda que o nível motivacional dos respondentes está elevado, alcançando mais de 50% em relação à maioria dos fatores, principalmente no que se

refere à colaboração deles para o crescimento institucional, crescimento profissional dos discentes e aperfeiçoamento próprio. Ficando com índices mais baixos a motivação em relação à compensação financeira e ao reconhecimento por parte dos superiores.

Diante de tais resultados pode-se confirmar as teorias apresentadas na revisão de literatura, que apresentam a motivação como algo inerente ao ser humano, mas que pode ser influenciado pelo gestor, que poderá propiciar aos seus colaboradores um ambiente mais propício à motivação pelo simples fato de diminuir os fatores de insatisfação.

Ressalta-se assim a importância de a Instituição incentivar pesquisas na área, além de investir na capacitação de seus gestores para dominar as técnicas de gestão de pessoas, pois os colaboradores são os bens mais preciosos de qualquer organização e sua motivação influencia diretamente nos resultados obtidos por ela.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas, psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CONCEIÇÃO, J. S. *et al.* **A Importância do Planejamento no Contexto Escolar**. Disponível em: <<https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/A-IMPORTANCIA-DO-PLANEJAMENTO.pdf>>. Acesso em: 24 nov 2019.

GOIÁS. Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975. **Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás**. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm>. Acesso em: 12 dez. 2019.

GOIÁS. **Regimento de Ensino da PMGO**. Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás. Goiânia, 2017.

LIBÂNIO, J. C. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1994.

MATSUOKA, Jorge Mitsuru; COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. **Motivação para a qualidade: uma abordagem ética e individualizada**. 1997. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos de Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

MIRANDA, C. **O Desafio em Manter Funcionários Motivados: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. MBA da Escola Superior Aberta do Brasil. Vila Velha, 2009. Disponível em: <<https://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2019.

PEDROSO, D. O. O. *et al.* Importância da Motivação dentro das Organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, Registro, SP, Ano 1, N° 1, art. 5, p 60-76, OUT 2012. Disponível em: <http://www.revistareage.com.br/artigos/primeira_edicao/05_a_importancia_da_motivacao_dentro_das_organizacoes.pdf>. Acesso em: 22 out. 2019.

ROBBINS, Stephen R. **Comportamento organizacional**. tradução técnica Reynaldo Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SAYLES, L. R.; STRAUSS, G. **Comportamento Humano nas Organizações**. 1ª Ed. Ed. Atlas, São Paulo, 1975.

SOUZA, A. **O Ananguera: História da Polícia Militar de Goiás**. Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa Goiânia, 1999.

SOUZA, B. D. **O Ensino Policial e a Formação de Oficiais na Academia de Ensino Policial e Formação de Oficiais** (Monografia do Curso de Especialização em Metodologia do Ensino Superior da Universidade Católica de Goiás). Goiânia, 1992. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3779>>. Acesso em: 29 out. 2019.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

1. Qual sua faixa etária:

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- mais de 55 anos

2. Qual é o seu sexo:

- feminino
- masculino
- prefiro não informar

3. Qual sua escolaridade:

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Graduação/Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado/Doutorado

4. Há quanto tempo está na Corporação:

- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- mais de 21 anos

5. Há quanto tempo serve no CAPM:

- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos

- () 16 a 20 anos
- () mais de 21 anos

6. Qual sua graduação:

- () Soldado
- () Cabo
- () Sargento
- () Subtenente

As próximas perguntas serão respondidas com as seguintes opções:

MI – Muito Insatisfeito IS – Insatisfeito I – Indiferente
S – Satisfeito MS – Muito Satisfeito

- 7. Qual seu grau de satisfação com o ambiente de trabalho?
- 8. Qual seu grau de satisfação com as instalações físicas da Unidade?
- 9. Qual seu grau de satisfação com seu salário?
- 10. Qual seu grau de satisfação e realização com sua profissão?
- 11. Como se sente em relação aos critérios de promoção adotados pela corporação?
- 12. Como se sente em relação a aplicação da disciplina e concessão de recompensas em sua unidade?
- 13. Como se sente em relação ao tratamento recebido do seu comandante?
- 14. Como se sente em relação ao tratamento recebido dos demais superiores?
- 15. Como se sente em relação ao tratamento entre pares e subordinados?
- 16. Como se sente em relação ao reconhecimento do seu trabalho por parte dos seus superiores?
- 17. Como se sente ao participar de eventos sociais e culturais promovidos com intuito de interagir com o grupo de trabalho?
- 18. Como se sente ao participar de eventos sociais e culturais promovidos com intuito de interagir com o corpo discente (formaturas, palestras etc)?

As próximas perguntas serão respondidas com as seguintes opções:

D – Desmotivado PM - Pouco Motivado I – Indiferente
M – Motivado MM – Muito motivado

19. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação à realização profissional?

20. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação a compensação financeira?

21. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação ao reconhecimento por parte dos discentes?

22. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação ao reconhecimento por parte dos superiores?

23. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação a contribuição para o crescimento institucional?

24. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação a contribuição para o crescimento profissional e pessoal dos discentes?

25. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação às recompensas (elogios, medalhas, homenagens etc)?

26. Qual seu grau de motivação na atividade de docência, em relação a contribuição para o aperfeiçoamento técnico-profissional próprio?

27. Você acredita que a execução das atividades ordinárias influencia negativamente na qualidade de atuação como docente?

sim não Por quê?

28. Você utiliza seu horário de folga para executar atividades relacionadas à docência?

sim não Se sim, como se sente?