



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA
MBA EM GESTÃO DE POLÍCIA OSTENSIVA**



RAMES WILLY SOUSA BANDEIRA

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: O papel do incentivo financeiro na promoção
do aprimoramento intelectual do policial militar**

GOIÂNIA-GO

2024

RAMES WILLY SOUSA BANDEIRA

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: O papel do incentivo financeiro na promoção do aprimoramento intelectual do policial militar

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação de MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação do Tenente-Coronel Geyson Alves Borba.

GOIÂNIA-GO

2024

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: O papel do incentivo financeiro na promoção do aprimoramento intelectual do policial militar

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: The role of financial incentives in promoting the intellectual enhancement of military police officers

Rames Willy Sousa Bandeira ¹

Geyson Alves Borba ²

Resumo

Este estudo investiga a influência dos incentivos financeiros no aprimoramento intelectual dos policiais militares, demonstrando como recompensas monetárias podem motivar a busca por qualificações adicionais e contribuir significativamente para o desenvolvimento profissional e pessoal dos oficiais. A pesquisa destaca a importância de estratégias eficazes de gestão de recursos humanos que integrem incentivos financeiros de maneira a promover uma cultura de aprendizado contínuo e melhoria das habilidades dentro da força policial. Os resultados indicam que tais incentivos não só elevam a moral dos oficiais como também melhoram a qualidade do serviço prestado à comunidade, incentivando um ciclo de aprendizado e aperfeiçoamento contínuo. A análise sugere que ajustes nas políticas e práticas atuais podem potencializar o uso de incentivos financeiros, tornando-os mais alinhados com as necessidades de desenvolvimento profissional e com as expectativas de desempenho e produtividade na segurança pública.

Palavras-chave: Gestão; Recursos Humanos; Aprimoramento Intelectual; Incentivo Financeiro.

Abstract

This study investigates the influence of financial incentives on the intellectual enhancement of military police officers, demonstrating how monetary rewards can motivate the pursuit of additional qualifications and significantly contribute to the professional and personal development of the officers. The research highlights the importance of effective human resource management strategies that integrate financial incentives to promote a culture of continuous learning and skill improvement within the police force. The findings indicate that such incentives not only boost officers' morale but also improve the quality of service provided to the community by encouraging a cycle of ongoing learning and improvement. The analysis suggests that adjustments to current policies and practices can optimize the use of financial incentives, making them more aligned with professional development needs and performance and productivity expectations in public safety.

Keywords: Management; Human Resources; Intellectual Enhancement; Financial Incentive.

¹ Aluno do Curso de Formação de Oficiais, Pós-Graduação de MBA de Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, email: rameswilly.sb@gmail.com. Telefone: (66) 98122-3850.

² Tenente-Coronel Geyson Alves Borba, Professor da Pós-Graduação de MBA de Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás. Bacharel em Direito, Mestrando em Gestão do Conhecimento – UFSC, Pós Graduado Alto sensu em Gestão Prisional - UFG, Inteligência Competitiva - IPOG, Gestão em Segurança Pública - UEG, Polícia Comunitária – UNISUL, Desenvolvimento Gerencial na Administração Pública – FAAP e Pessoas, Gestão e Inovação – Escola de Governo Goiás. E-mail: geysborba@hotmail.com. Fone: 62 9 9812-6984.

1 INTRODUÇÃO

A gestão eficiente exerce um papel fundamental no desenvolvimento e na sustentação de instituições essenciais, como as forças policiais, visto que administração pública e poder executivo são expressões que denotam atividades consistentes na defesa concreta do interesse público (Mazza, 2012).

Sobretudo, quando se trata da gestão de recursos financeiros para viabilizar o incentivo monetário como forma de motivar o aprimoramento intelectual do policial militar, emerge uma interseção fundamental entre a busca por uma força policial mais capacitada e a necessidade de reconhecimento e recompensa aos profissionais dedicados à segurança pública. A chave para o sucesso das empresas reside em sua capacidade de solidificar e atualizar o conhecimento entre seus colaboradores, capacitando-os, preparando-os e fomentando seu desenvolvimento para que possam enfrentar constantes mudanças e inovações (Chiavenato, 2009). Sendo assim, deveria o Estado aplicar esse entendimento do autor na máquina pública.

O objetivo geral deste trabalho é explorar as nuances dessa inter-relação, analisando como o incentivo financeiro pode ser um catalisador para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos policiais militares, sendo viabilizado pela alocação eficiente de recursos.

Ao compreender a gestão de recursos humanos como uma disciplina estratégica, é possível vislumbrar oportunidades para aprimorar tanto a capacidade técnica quanto a motivação intrínseca dos policiais. A criação de políticas e práticas que integrem incentivos financeiros de forma transparente e meritocrática pode não apenas elevar a moral da corporação, mas também impactar positivamente a percepção da sociedade em relação à instituição policial. Nesse contexto, é imperativo examinar as melhores práticas de gestão de recursos em diferentes contextos, identificando abordagens inovadoras que possam inspirar transformações significativas na cultura organizacional das forças policiais.

Sendo assim, este trabalho se propõe a dispor acerca da qualificação dos servidores, que é de suma importância para o serviço policial militar, tanto para a atividade fim como para a atividade meio. Diante disso, o estudo da viabilidade da criação de incentivos financeiros como forma de motivar o policial militar a buscar seu aprimoramento intelectual visa o avanço na eficiência do serviço da PMGO.

Por outro lado, os objetivos específicos serão os de analisar como o incentivo financeiro pode funcionar como um catalisador para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos policiais militares, através de uma alocação eficiente de recursos. Explorar a

gestão de recursos como uma disciplina estratégica, visando aprimorar a capacidade técnica e a motivação intrínseca dos policiais militares. E por fim, investigar a viabilidade da implementação de políticas e práticas que integrem incentivos financeiros de maneira transparente e meritocrática, com o objetivo de elevar a moral da corporação e melhorar a percepção da sociedade em relação à instituição policial.

Desta forma, o trabalho em epígrafe almeja o esclarecimento do seguinte problema: o policial militar se sentiria motivado a realizar uma especialização, mestrado ou doutorado caso o Estado lhe proporcionasse um incentivo financeiro?

A resposta da questão trazida acima tem como finalidade demonstrar que o incentivo financeiro é uma forma de motivar e prestigiar o policial militar que busca seu aprimoramento intelectual e os benefícios que a especialização da tropa pode trazer para a PMGO.

Para tanto, a metodologia deste trabalho visará uma análise quantitativa onde será realizado questionário virtual com os policiais que compõem o corpo discente do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM). Os questionamentos serão encaminhados por meio de aplicativo de mensagem e indagará aos policiais se eles se sentiriam incentivados em realizar uma especialização, mestrado ou doutorado caso houvesse um acréscimo salarial. E assim, com a posse destes dados será feita a análise qualitativa para se então solucionar as questões mencionadas.

Por fim, importante destacar a divisão estrutural do presente trabalho. Primeiro se abordará a importância e os benefícios que o aprimoramento intelectual pode trazer para a corporação. Após, se desenvolverá um título sobre gestão, seguida de uma pesquisa na legislação dos Estados que já possuem a gratificação salarial pelo aperfeiçoamento intelectual. Por sua vez, o terceiro capítulo demonstrará os dados da pesquisa realizada com os policiais do CAPM, concluindo, após, com a análise dos resultados e o proveito que a Polícia Militar do Estado de Goiás poderá ter com a viabilização do incentivo financeiro.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 A IMPORTÂNCIA DO CONTÍNUO APRIMORAMENTO INTELECTUAL DO POLICIAL

Como se sabe, o papel do Policial Militar não se limita apenas às atividades de patrulha nas ruas. Assim, tanto os policiais que já atuam na profissão quanto aqueles que aspiram a seguir essa carreira entendem que há uma gama muito mais ampla de responsabilidades envolvidas. Além das operações de rua, o trabalho requer formação técnica e prática, capacidade de pensar estrategicamente, habilidades de pesquisa, lidar com questões burocráticas e uma variedade de outras competências. Tudo isso é essencial para assegurar a segurança e a manutenção da ordem.

A capacitação para o desenvolvimento profissional deve ser uma das principais preocupações na gestão de recursos humanos. Portanto, o estudo e o planejamento de ações voltadas para a capacitação, com o intuito de desenvolver o profissional, são fundamentais tanto para a administração em si quanto para o trabalhador e o destinatário dos serviços prestados. O processo de aprendizagem tem início no nível individual, sendo que a infraestrutura proporciona contínuas oportunidades de aprendizado por meio das atividades desenvolvidas por cada pessoa dentro da própria organização onde está inserida (Chiavenato, 2003).

No ano de 2020, o Ministério da Educação oficializou a inclusão das Ciências Policiais como uma área de estudo, por meio da homologação do Parecer CNE/CES n. 945/2019. Essa decisão reflete a crescente necessidade de especialização e aprofundamento dos conhecimentos técnicos e teóricos no campo policial. Essa demanda abrange não apenas aspectos relacionados ao trabalho operacional, mas também promove o diálogo com estudos sobre justiça e segurança, demonstrando a importância de uma abordagem abrangente e interdisciplinar no desenvolvimento da área.

Segundo Silva (2022), a busca por especialização através de cursos torna-se uma ferramenta crucial para garantir que o exercício das atividades policiais atenda efetivamente às demandas da sociedade e às necessidades emergentes no cotidiano.

Nesse contexto, Silva (2006) ressaltou a importância da capacitação contínua do policial militar. Considerando a demanda para que esse profissional não se ausente de suas responsabilidades operacionais e administrativas, destacou-se que as soluções proporcionadas pelas tecnologias móveis e sem fio, especialmente na comunicação e informação,

provavelmente serão as mais significativas para aprimorar a capacitação dos policiais militares.

A natureza da Segurança Pública exige habilidades específicas, o que torna essencial uma capacitação cada vez mais especializada para os profissionais que atuam nessa área, especialmente devido às ocorrências policiais que surgem na sociedade.

Para Galdino, Araújo, Souza e Silva (2014), além do conhecimento técnico-profissional, é fundamental que o policial militar compreenda seu papel no contexto sócio-político e cultural em que está inserido, a fim de desempenhar suas funções de maneira eficaz em um Estado Democrático de Direito. Para atingir essa compreensão abrangente, a instituição policial deve oferecer um sistema de formação que permita aos profissionais de segurança pública atualizarem regularmente seus conhecimentos, garantindo que as técnicas e táticas policiais estejam em conformidade com os parâmetros legais de atuação e atendam às expectativas da sociedade.

Desta forma, a educação continuada do policial é essencial para a prestação com excelência do serviço de segurança pública, de modo que o agente não pode se limitar aos cursos oferecidos pela corporação, devendo buscar especialização também fora da instituição, visando seu aprimoramento profissional e pessoal.

Como afirma Pereira e Ramos (2021), nos últimos anos, tem ocorrido um aumento significativo nos estudos no campo da segurança pública, com o surgimento de cursos, seminários, encontros e fóruns dedicados especificamente à apresentação de resultados de pesquisas e estudos nessa área. Isso pode ser considerado um reflexo do reconhecimento por parte dos agentes de segurança pública da importância da educação contínua para a profissão.

Assim, podemos concluir que a constante especialização por parte do policial militar, além de assegurar sua qualificação profissional, gerando benefícios diretos na prestação do serviço à sociedade, ainda proporciona o aumento dos estudos na área de segurança pública por meio dos trabalhos acadêmicos. Tal fato também possibilita o aperfeiçoamento das políticas referentes ao tema, uma vez que serão tomadas tendo por base um vasto acervo de estudos realizados por profissionais atuantes na área.

2.2 A CONCESSÃO POR ESTADOS DE GRATIFICAÇÃO PARA APERFEIÇOAMENTO PROFSSIONAL

Considerando a importância da qualificação profissional e da educação continuada, vários estados da federação, reconhecendo o mérito do servidor, concedem gratificações pelo aprimoramento intelectual do funcionário público e do militar.

Seguindo essa linha, o estado do Amazonas editou a Lei nº 5.748, de 23 de dezembro de 2021, garantindo ao policial militar uma gratificação salarial de 25% (vinte e cinco por cento) se possuir curso de especialização, 30% (trinta por cento) para curso de mestrado e 35% (trinta e cinco por cento) para curso de doutorado (Amazonas, 2021).

Quando da aprovação da mencionada legislação, o comandante-geral do referido estado, o senhor Coronel PM Marcos Vinícius Almeida afirmou que “isso é importante para o nosso profissional que não possui e vai buscar, a partir de agora, se qualificar, buscar cursos que possam, no final, fazer um atendimento de qualidade para a sociedade amazonense, que é o objetivo maior da lei que foi criada”, reforçando a importância do aprimoramento intelectual da tropa.

No estado do Pará, o que garante o acréscimo salarial do policial militar é o Decreto nº 2.940, de 21 de setembro de 1983, o qual regulamenta a Lei nº 5.022, de 05 de abril de 1982. Tais dispositivos preveem um aumento da remuneração nas seguintes proporções:

Art.1º- A Gratificação de Habilitação do Policial-Militar, de que trata o artigo 4º da Lei nº 5022, de 05 de abril de 1982 é devida ao policial-militar nas condições especificadas na referida Lei e no Decreto nº 2181, de 12 de abril de 1982, nos percentuais abaixo indicados: I - 50% (cinquenta por cento): Curso Superior de Polícia; II - 40% (quarenta por cento): Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, de Sargentos ou equivalentes; III - 30% (trinta por cento): Curso de Especialização de Oficiais, de Sargentos ou equivalente; IV - 20% (vinte por cento): Curso de: a) Formação de Oficiais; b) Formação de Sargentos; c) Formação de Cabos; d) Especialização de Soldados (Pará, 1983, p. 1).

Embora a supradita lei se refira aos cursos fornecidos pela própria corporação, podemos observar a preocupação em valorizar a qualificação do policial militar, com o intuito que este busque cada vez mais seu aperfeiçoamento profissional.

No mesmo sentido, a legislação do estado do Pará também favorece os servidores da Polícia Civil, como podemos observar no artigo 70, inciso V, da Lei Complementar nº 22, de 15 de março de 1994, que assim dispõe:

Art. 70. O policial civil além das gratificações policiais, terá as seguintes vantagens: (Redação dada pela Lei Complementar nº 46, de 10/08/2004)
[...]
V – Adicional de curso de extensão ou pós-graduação, na área jurídica ou policial, com importância para o aprimoramento da atividade policial civil, obedecidos os seguintes requisitos: (Redação dada pela Lei Complementar nº 114, de 27/04/2017)

a) 5% (cinco por cento) do vencimento básico, para cursos de extensão com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas-aula; (Redação dada pela Lei Complementar nº 46, de 10/08/2004) b) 10% (dez por cento) do vencimento básico, para cursos de especialização ou aperfeiçoamento com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas-aula; e (Redação dada pela Lei Complementar nº 46, de 10/08/2004) c) 15% (quinze por cento) do vencimento básico, para cursos de mestrado com carga horária mínima de 420 (quatrocentos e vinte) horas-aula ou doutorado; (Redação dada pela Lei Complementar nº 46, de 10/08/2004) (Pará, 1994, p. 41/42).

A valorização de servidores públicos por seu aprimoramento intelectual não é uma realidade apenas dos outros estados da federação. No estado de Goiás, o Poder Legislativo concedeu, através da Lei nº 16.834, de 15 de dezembro de 2009, a gratificação adicional de aperfeiçoamento profissional aos servidores efetivos da Assembleia Legislativa. O citado dispositivo legal prevê em seu artigo 1º o aumento do salário em 20%, caso o servidor possua grau de instrução superior ao seu cargo efetivo, em 25% se possuir curso de pós-graduação, em 30% para mestrado e 35% para o portador de certificado de conclusão de curso em nível de doutorado (Goiás, 2009).

É importante salientar que o Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás (Lei estadual nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988) originalmente contemplava a Gratificação de Incentivo Funcional – GIF, com o propósito de reconhecer e recompensar os servidores que buscam aprimorar sua formação acadêmica e profissional. Contudo, ao dia 19 de setembro de 1995, através da Lei estadual nº 12.706, a Gratificação de Incentivo Funcional foi abolida, resultando na revogação dos artigos 175, 176 e 177 do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás.

Todas as legislações mencionadas acima revelam a vontade dos governos dos estados em valorizar a busca por qualificação de seus servidores. Do mesmo modo, no próprio estado de Goiás também existe esse reconhecimento, o que incentiva os servidores do Poder Legislativo a elevarem seu grau de instrução.

Desta forma, assim como outros entes federativos já fizeram, os servidores atuantes na segurança pública devem ser prestigiados economicamente por suas formações e constante busca de conhecimento.

2.3 DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Inicialmente, mostra-se relevante conceituar gestão, que pode ser definida como o conjunto de atividades que envolve o planejamento, a organização, a supervisão e o controle dos recursos disponíveis com o objetivo de atingir metas específicas dentro de uma

organização. Esses recursos podem abranger pessoas, finanças, materiais e tempo, sendo essenciais para o funcionamento e o sucesso da instituição. Ao realizar uma gestão eficaz desses recursos, é possível otimizar o desempenho organizacional e alcançar resultados satisfatórios em termos de produtividade e eficiência (Escobar, 2023).

Para Bicudo (2021), a gestão compreende um conjunto de princípios que se referem às atividades de planejamento, organização, liderança e controle dentro de uma empresa. Seu foco está em utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente, visando alcançar os objetivos estabelecidos com o menor custo possível. Essa abordagem busca maximizar a eficiência operacional e minimizar os gastos desnecessários, garantindo a eficácia e a sustentabilidade da organização.

Por sua vez, Cabral Neto e Castro (2007), trazendo o tema para o âmbito da administração pública, destacam a importância de que o setor público se inspire no setor privado para alcançar a qualidade de gestão almejada por todos. Isso implica em evoluir dos antigos modelos centralizados de administração, visando a eficiência através da redução e controle dos gastos públicos, bem como pela melhoria na prestação dos serviços públicos. Isso pode ser alcançado através da implementação de modelos de avaliação de desempenho, da criação de controles mais eficazes sobre o orçamento e os serviços públicos, e pela descentralização administrativa. Essa abordagem busca não só otimizar a utilização dos recursos públicos, mas também aumentar a transparência e a responsabilidade na gestão governamental.

Desta forma, a gestão de recursos na Polícia Militar é de suma importância para garantir a eficiência e eficácia das operações policiais, bem como para promover a segurança pública de forma sustentável e a alocação adequada de recursos humanos, materiais e financeiros. Além disso, uma gestão eficaz dos recursos possibilita o planejamento de treinamentos, aquisição de equipamentos modernos, manutenção de infraestrutura e implementação de políticas de prevenção ao crime, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços prestados e o fortalecimento do papel da Polícia Militar no contexto da segurança pública.

Diante do exposto, nota-se que a gestão dos recursos financeiros por parte da Polícia Militar do Estado de Goiás é essencial para a concessão de gratificação por aperfeiçoamento profissional. Respeitando a legislação vigente, é primordial que se faça a organização do orçamento da instituição, a fim de alocar os recursos necessários para tornar possível a implementação de um incentivo financeiro voltado especificamente à qualificação e educação do militar estadual.

3 METODOLOGIA

Primeiramente, utilizou-se de busca por fontes bibliográficas em estudos científicos, obras literárias, periódicos, revistas e na internet como método de revisão de literatura do trabalho em epígrafe. Através de análise minuciosa das referências encontradas, foi possível extrair o máximo de informações pertinentes e de qualidade que respaldassem e validassem as proposições apresentadas. As pesquisas foram conduzidas entre janeiro e março de 2024.

Sobreleva pontuar também que a pesquisa foi organizada em tópicos, trazendo uma estruturação que busca facilitar a compreensão por parte do leitor. Inicialmente, foi abordada a importância da educação continuada do policial militar, apontando-se os benefícios do aprimoramento intelectual da tropa. Adiante, mostrou-se os estados da federação que já implementaram a gratificação por aperfeiçoamento profissional ao policial militar, bem como de outros entes federativos que concedem o benefício para policiais civis e do Poder Legislativo goiano que também garantiu a seus servidores.

Ao final da revisão teórica, foi apresentado um tópico sobre gestão, ressaltando sua importância no âmbito da administração pública, assim como demonstrando a necessidade de organização orçamentária para viabilizar o incentivo financeiro aos policiais militares que investirem em seu aprimoramento intelectual.

Seguindo essa linha, com intuito de revelar que a gratificação por aprimoramento profissional motiva o servidor a se qualificar e buscar elevar seu grau de instrução, será realizada uma pesquisa-questionário, formato “google forms”, com os policiais civis lotados na cidade de Redenção/PA, estado onde vigora o referido benefício, visando listar a quantidade de cursos a nível de pós-graduação, mestrado ou doutorado que cada funcionário possui.

Além disso, também será confeccionado questionário com policiais militares goianos, com o fim de levantar informações sobre o grau de instrução, bem como para indagar se o militar se sentiria motivado em investir no seu aperfeiçoamento intelectual se existisse um acréscimo salarial nesse sentido. As pesquisas serão realizadas via WhatsApp e a amostra utilizada contará com o efetivo do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, especificamente os discentes do Curso de Formação de Oficiais – CFO, Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares – CHOA e Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos – CAS, obtendo, assim, respostas de policiais de diferentes patentes e lotados em todo o Estado.

Este estudo adotará uma abordagem quantitativa para investigar inicialmente a relação entre os incentivos financeiros e o desenvolvimento intelectual dos policiais militares.

Serão utilizados métodos estatísticos e análises de dados coletados para quantificar o impacto dos incentivos financeiros sobre diferentes aspectos do desenvolvimento acadêmico e profissional dos policiais. Esta abordagem quantitativa permitirá uma avaliação objetiva e mensurável dos resultados.

Após a coleta e análise dos dados quantitativos, este estudo realizará uma abordagem qualitativa para aprofundar a compreensão dos mecanismos subjacentes aos efeitos dos incentivos financeiros sobre o aprimoramento intelectual dos policiais militares.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

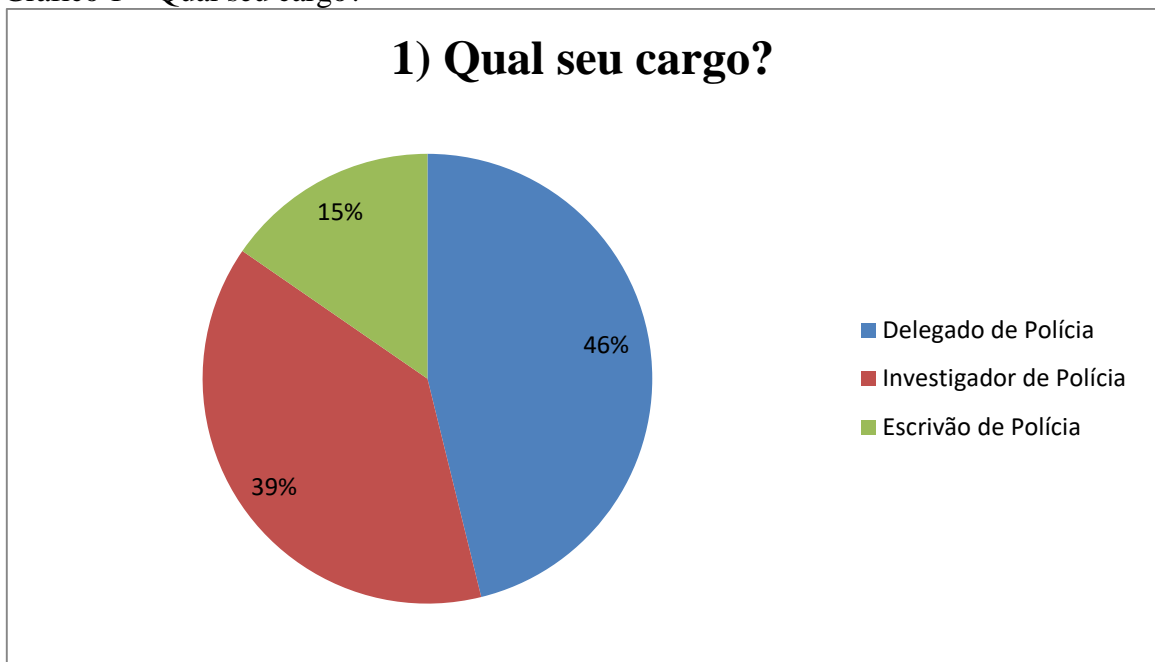
4.1 DO QUESTIONÁRIO REALIZADO COM POLICIAIS CIVIS DE REDENÇÃO-PA

Conforme descrito anteriormente, duas pesquisas quantitativas foram realizadas, objetivando revelar como o incentivo financeiro pode fazer com que o servidor se qualifique e busque graus mais elevados de conhecimento.

A primeira pesquisa foi realizada com servidores policiais civis da cidade de Redenção-PA, onde já há a gratificação por qualificação prevista. Colhido o termo de consentimento livre e esclarecido, foram obtidas 13 (treze) respostas para as 9 (nove) questões aplicadas

Nesta primeira pesquisa, considerando o universo de 53 policiais civis na cidade de Redenção-PA, das quais resultaram uma amostra de 13 (treze) policiais que responderam, alcançou-se uma margem de erro de 20,07% com confiabilidade de 90%, conforme se expõe a seguir:

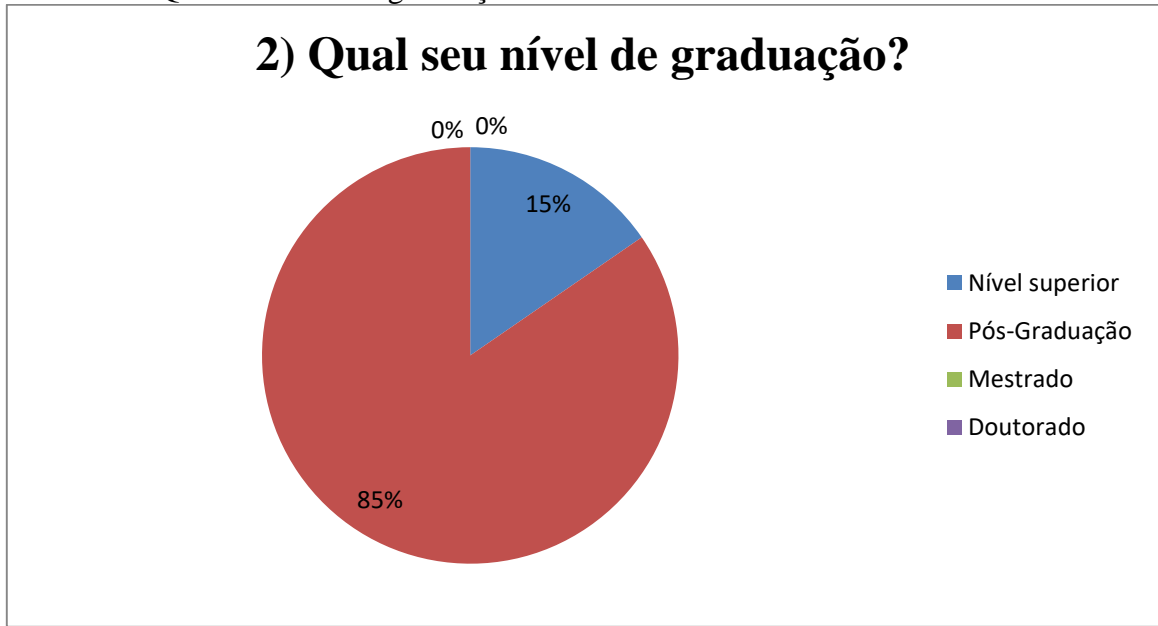
Gráfico 1 – Qual seu cargo?



Fonte: o autor, 2024.

Assim como a questão anterior, a próxima pergunta tinha a finalidade de conhecer o público alvo, revelando o cargo ocupado pelos policiais civis que responderam o questionário, como podemos verificar a seguir:

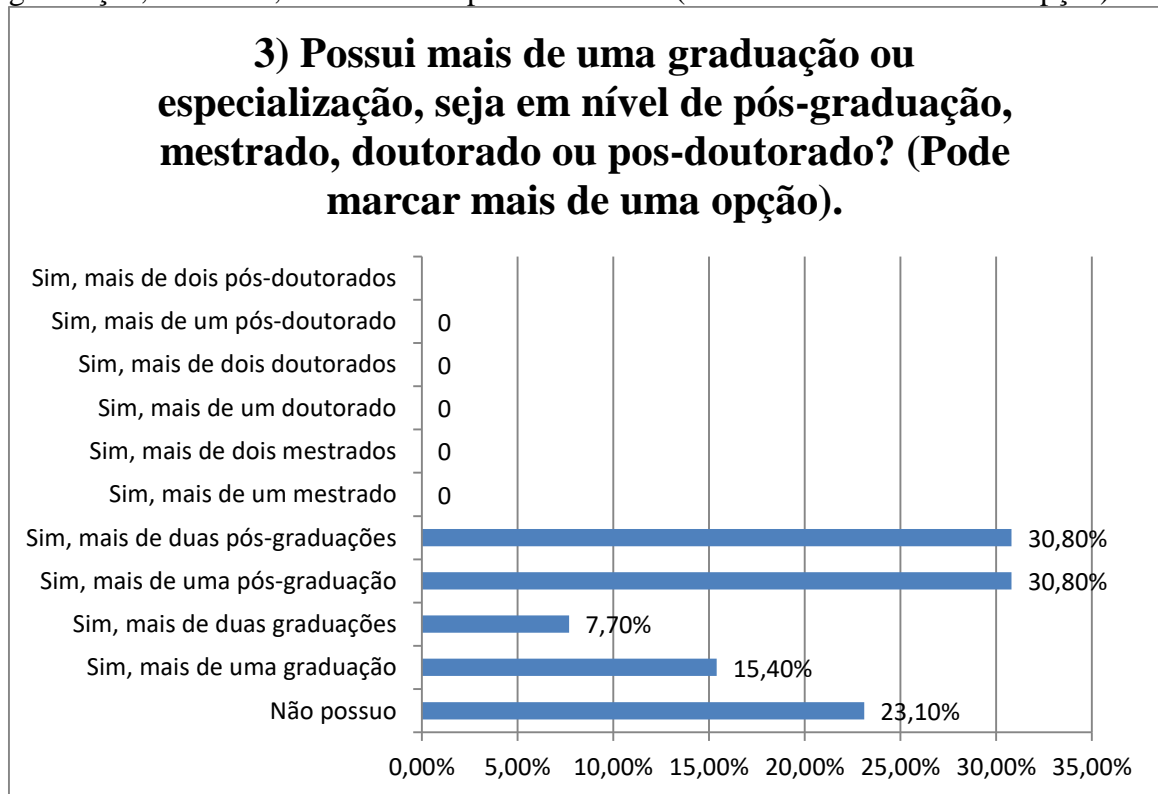
Gráfico 2 – Qual seu nível de graduação?



Fonte: o autor, 2024.

Em seguida, perguntou-se a respeito da formação acadêmica dos policiais entrevistados:

Gráfico 3 - Possui mais de uma graduação ou especialização, seja em nível de pós-graduação, mestrado, doutorado ou pós-doutorado? (Pode marcar mais de uma opção).

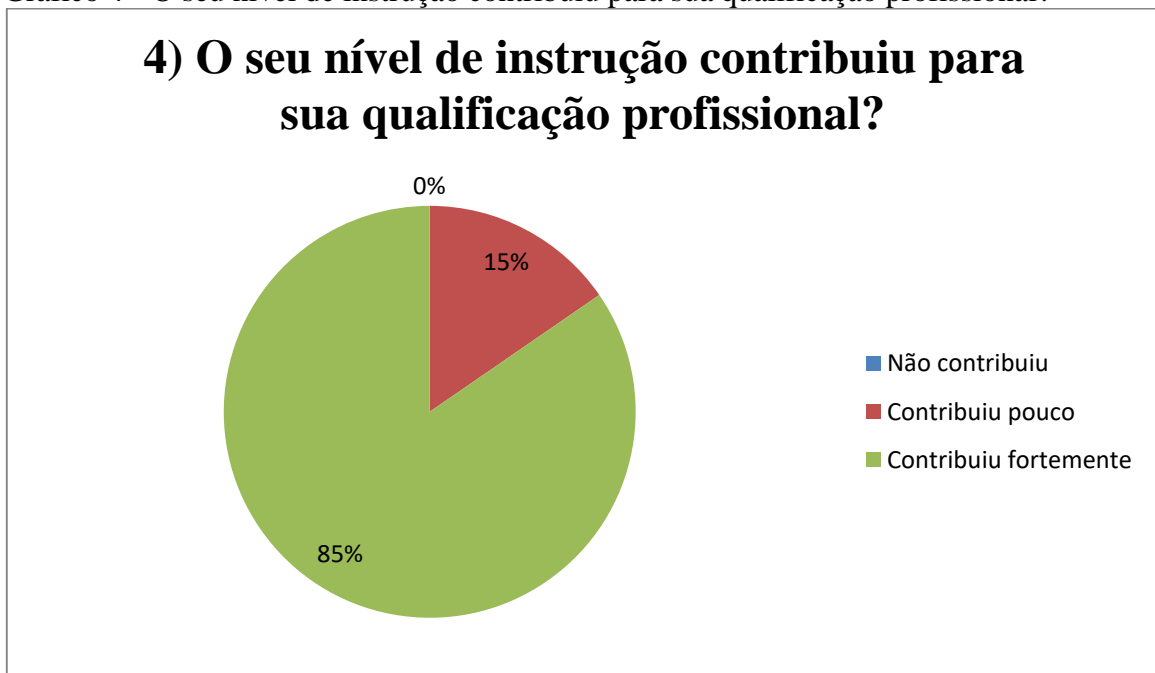


Fonte: o autor, 2024.

As três primeiras questões destinaram-se a conhecer os policiais civis que responderam ao questionário. Percebe-se que a maioria possui pós-graduação e quando questionado quantas pós-graduações, percebeu-se que a maioria possui mais de uma. Ou seja, considerando que é acrescentado um percentual de 5% sobre a remuneração básica do servidor, a maioria optou por fazer a pós-graduação.

É importante mencionar que, conforme a questão número 4, a grande maioria concorda que seu nível de instrução contribuiu para sua qualificação profissional, conforme se vê abaixo:

Gráfico 4 - O seu nível de instrução contribuiu para sua qualificação profissional?



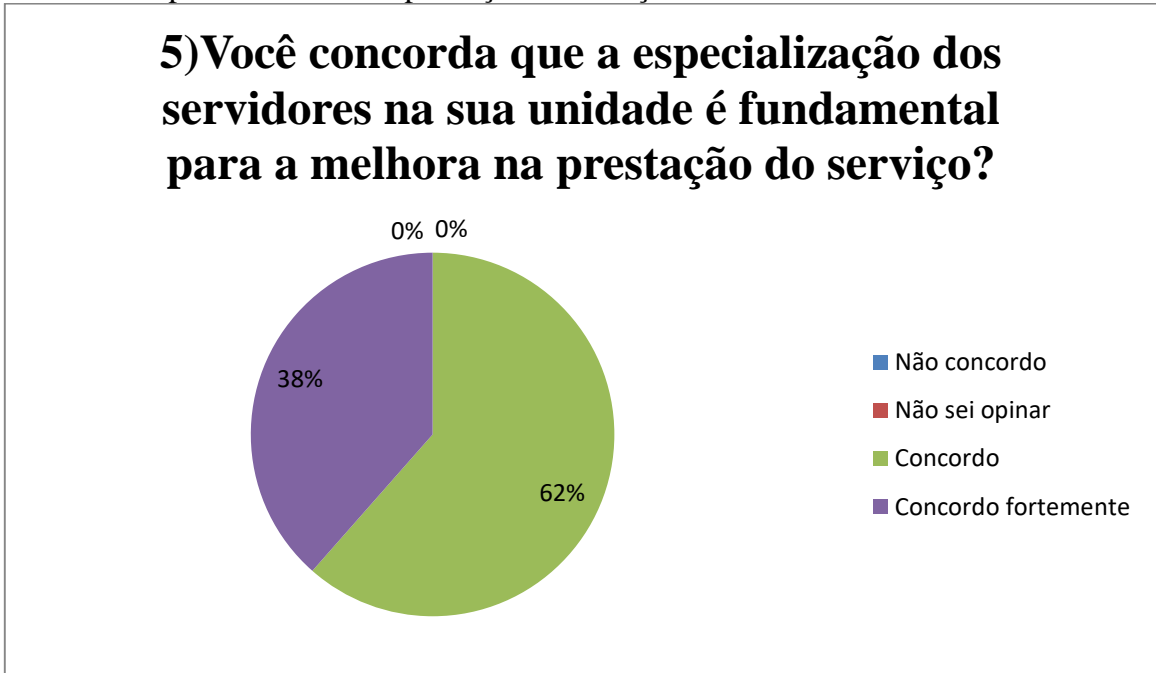
Fonte: O autor, 2024.

Isso reforça o fato de que o incentivo financeiro faz com que as forças policiais se especializem e contribuam de forma melhor para a consecução do serviço público, pois o conhecimento tende a fortalecer o trabalho especializado, conforme se viu no referencial teórico.

Essa teoria também é reforçada pelas respostas obtidas com a questão número 5. Percebe-se pelo gráfico abaixo que todos concordam que a especialização dos servidores é fundamental para a melhora na prestação do serviço, já que 61,5% concorda com a afirmação e 38,5% concorda fortemente, ao passo que não houve respostas para “não concordo” ou “não sei opinar”.

Desta forma, sendo a especialização essencial para a evolução na prestação do serviço público, cabe ao Estado implementar medidas e políticas para incentivá-la.

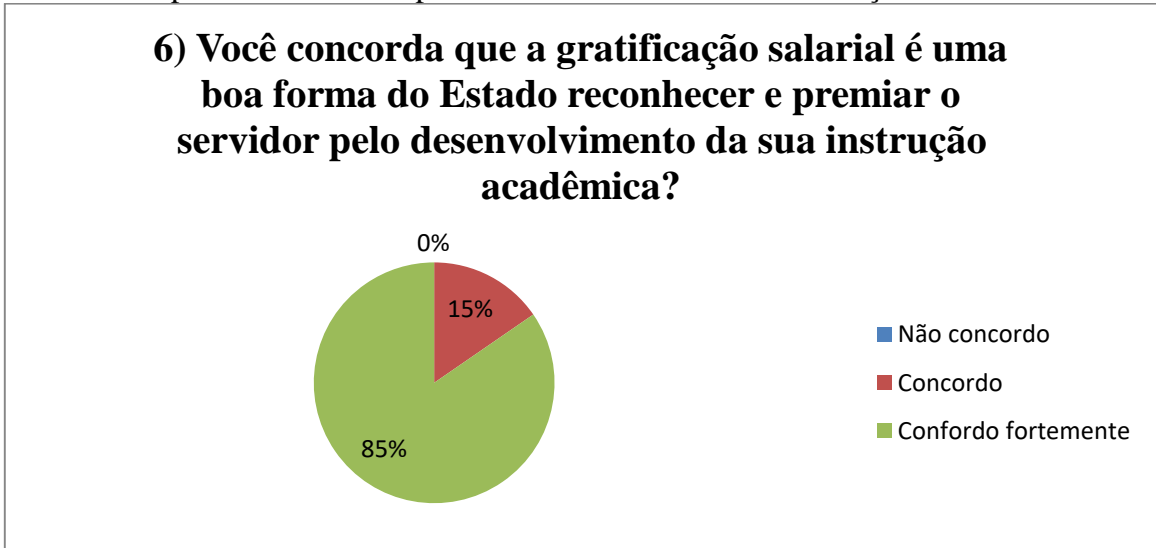
Gráfico 5 - Você concorda que a especialização dos servidores na sua unidade é fundamental para a melhora na prestação do serviço?



Fonte: o autor, 2024.

Além disso, vislumbra-se que todos os policiais entrevistados possuem a percepção de que a gratificação pela especialização é uma forma de o Estado reconhecer os esforços acadêmicos do servidor, conforme se nota na questão número 6:

Gráfico 6 - Você concorda que a gratificação salarial é uma boa forma do Estado reconhecer e premiar o servidor pelo desenvolvimento da sua instrução acadêmica?

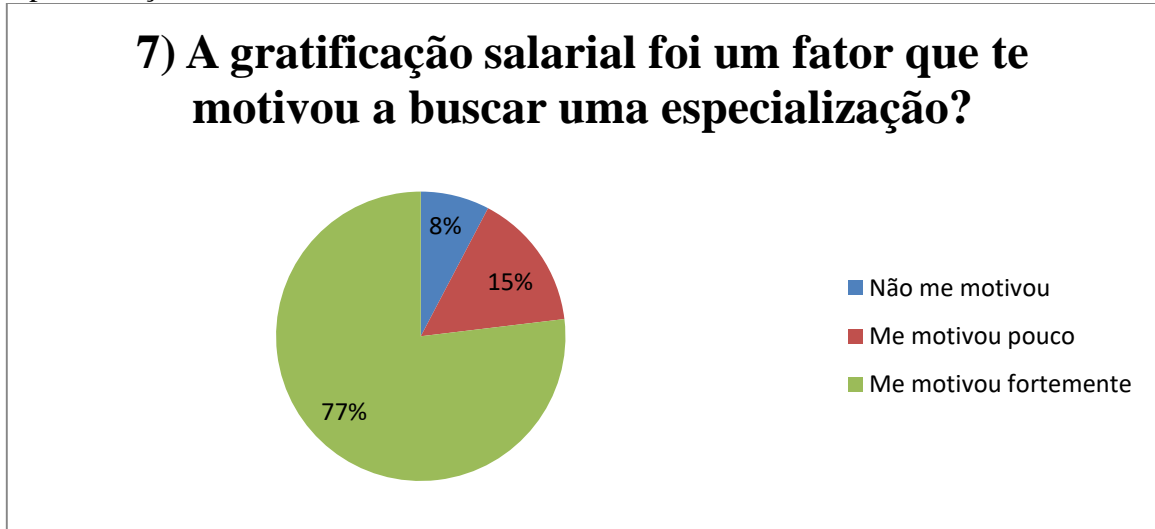


Fonte: o autor, 2024.

Em seguida, quando questionado se a gratificação salarial representou um fator que motivou a busca a especialização, apenas 8% responderam que não foi essa a motivação, a maioria (77%) respondeu que foi motivado fortemente, enquanto 15% destacou que foi um dos

motivos. Ou seja, pode-se inferir que a gratificação salarial estimula a prática de estudos e a especialização dos servidores.

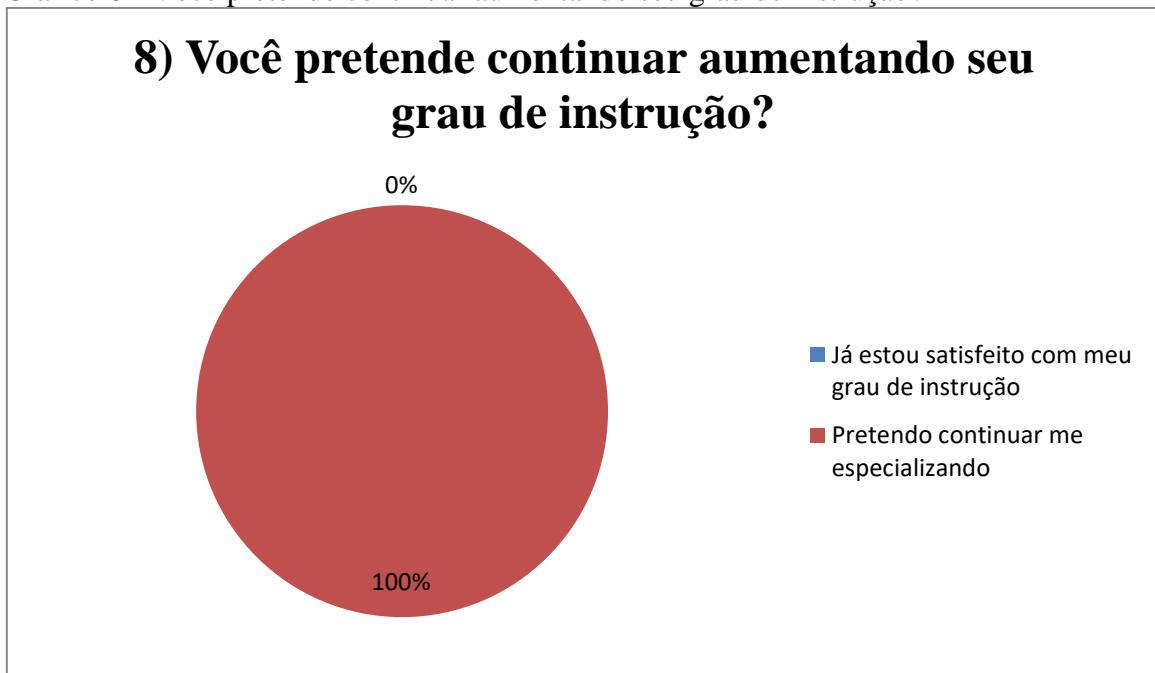
Gráfico 7 - A gratificação salarial foi um fator que te motivou a buscar uma especialização?



Fonte: o autor, 2024.

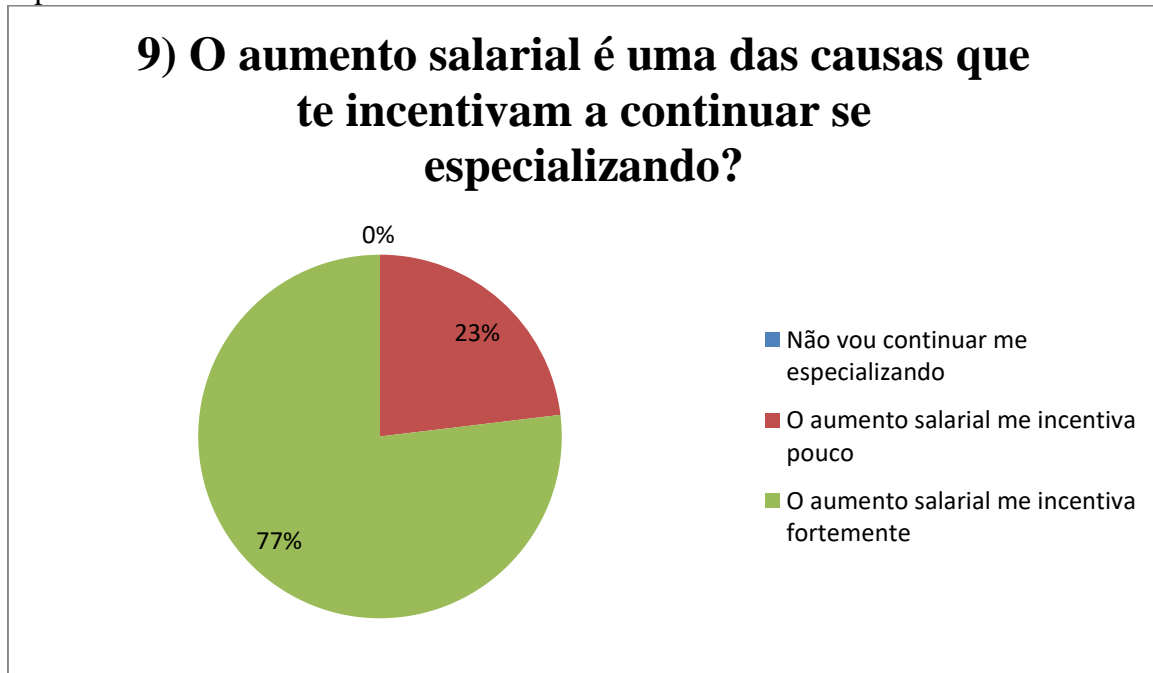
As questões número 8 e 9 foram as seguintes:

Gráfico 8 - Você pretende continuar aumentando seu grau de instrução?



Fonte: o autor, 2024.

Gráfico 9 - O aumento salarial é uma das causas que te incentivam a continuar se especializando?



Fonte: o autor, 2024.

Analisando tais questões, é possível compreender que 100% dos entrevistados vão continuar se especializando e a maioria considera que o aumento salarial é uma das causas para continuar se especializando, o que reforça a ideia de que o incentivo financeiro conduz à aquisição de conhecimento, que por sua vez, interfere positivamente no desenvolver do trabalho policial.

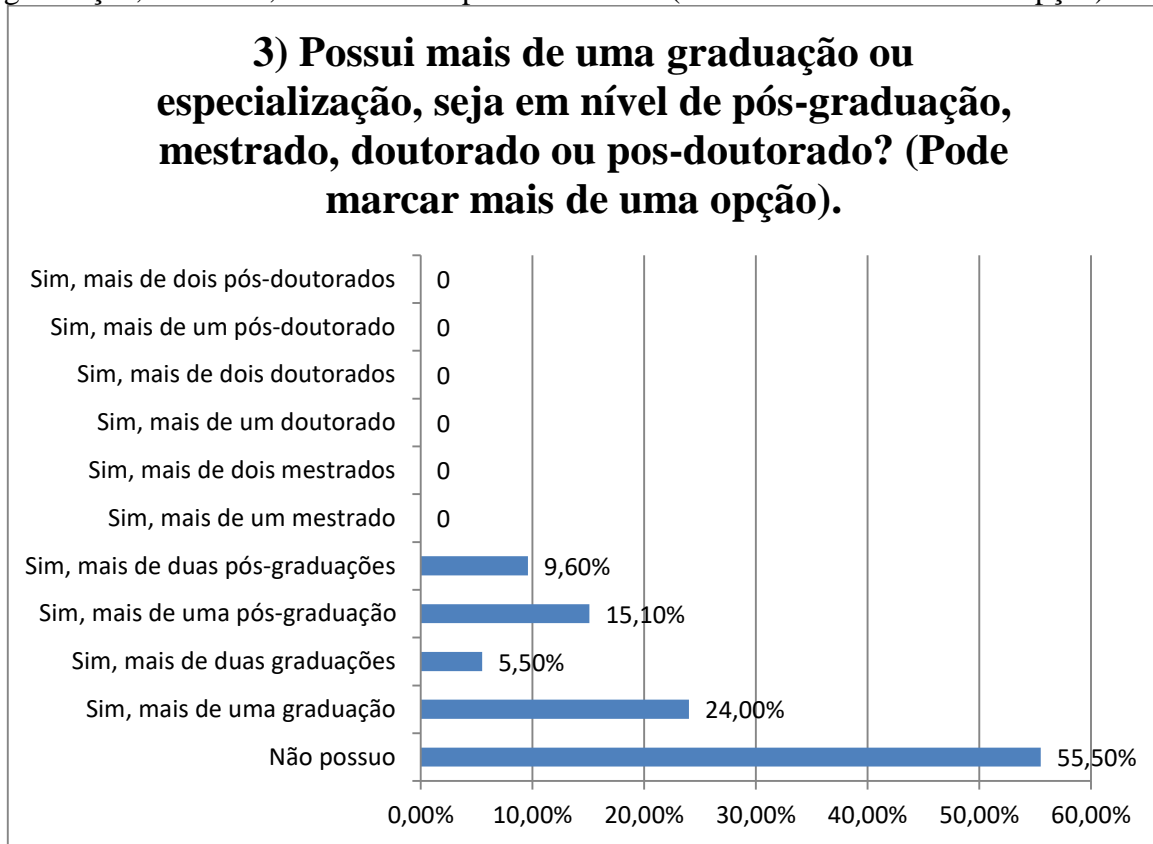
4.2 DO QUESTIONÁRIO REALIZADO COM POLICIAIS MILITARES GOIANOS

Confeccionada pesquisa com policiais que já percebem a gratificação financeira, cabe agora demonstrar os resultados obtidos com policiais militar da Polícia Militar de Goiás, onde ainda não há este incentivo, para obter suas percepções.

No tocante à quantidade de policiais militares, considerando-se o total de 459 policiais militares, sendo 103 cadetes do Curso de Formação de Oficiais (CFO), 125 alunos do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA) e 231 sargentos do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), dos quais 146 responderam ao questionário, alcançou-se uma margem de erro ainda menor, qual seja, de 5,64%, com confiabilidade de 90%.

As primeiras questões tinham como objetivo principal entender o público alvo, haja vista que as perguntas buscavam conhecer as patentes e nível de escolaridade dos policiais militares, como se observa pelos gráficos abaixo:

Gráfico 3 - Possui mais de uma graduação ou especialização, seja em nível de pós-graduação, mestrado, doutorado ou pos-doutorado? (Pode marcar mais de uma opção).



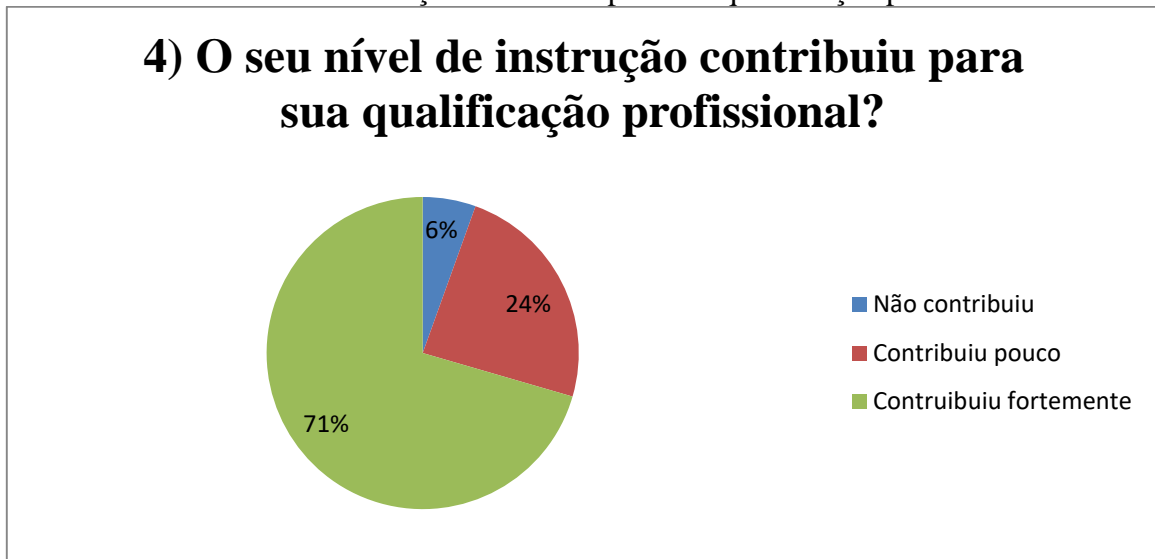
Fonte: o autor, 2024.

Esta questão foi aplicada tanto aos policiais civis de Redenção-PA quanto aos policiais militares da PMGO. Neste aspecto, percebe-se que por falta do incentivo financeiro, os policiais que não recebem a gratificação de estudos se qualificam menos quando comparados aos policiais que já possuem direito à gratificação no salário pela especialização.

Outra questão semelhante ao questionário aplicado aos policias de Redenção-PA trata da percepção pela tropa acerca da influência da instrução acadêmica na qualificação profissional.

De acordo com o gráfico, podemos observar que tal percepção é amplamente positiva (71% dos policiais responderam que a instrução contribuiu fortemente com sua qualificação profissional), evidenciando-se que muitos acreditam que a formação acadêmica avançada é um fator crucial para o desempenho eficiente e eficaz de suas funções. Essa visão é reforçada pela observação de que servidores com maior nível de escolaridade tendem a demonstrar habilidades mais desenvolvidas, maior capacidade de resolução de problemas e melhor adaptação a novas tecnologias e métodos de trabalho, o que, em última análise, contribui para a melhoria contínua dos serviços prestados à comunidade.

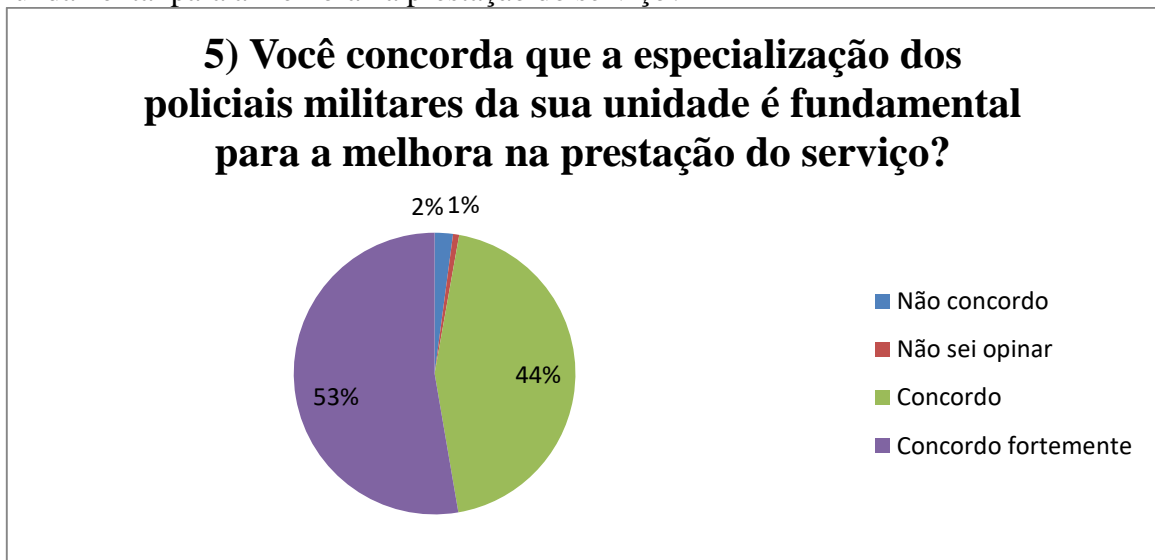
Gráfico 4 - O seu nível de instrução contribuiu para sua qualificação profissional?



Fonte: o autor, 2024.

Além disso, quase 100% dos policiais goianos entrevistados concordam que a especialização é fundamental para melhora na prestação do serviço policial, conforme a seguir:

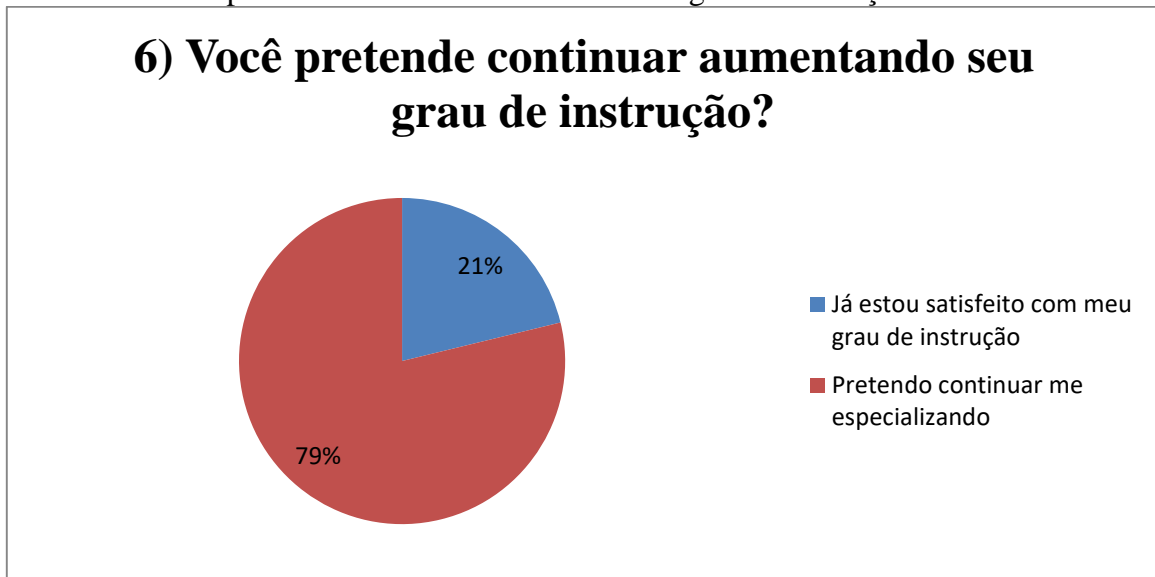
Gráfico 5 - Você concorda que a especialização dos policiais militares da sua unidade é fundamental para a melhora na prestação do serviço?



Fonte: o autor, 2024.

A questão 6 revela se há intenção de os policiais militares goianos continuarem se especializando. Ao analisar o gráfico abaixo, nota-se que sem nenhum incentivo, não são todos os policiais que pretendem aumentar seus graus de instrução, diferente dos policiais que já possuem a gratificação, cuja maioria esmagadora pretendem elevar seus graus de instrução.

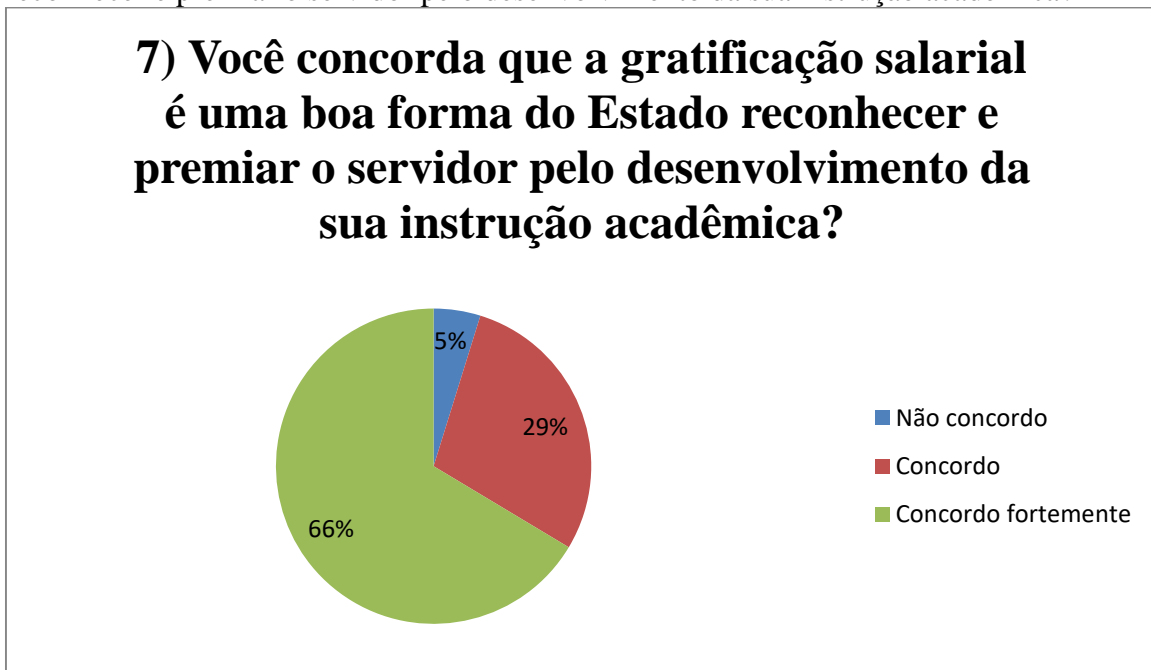
Gráfico 6 - Você pretende continuar aumentando seu grau de instrução?



Fonte: o autor, 2024.

A percepção de que o incentivo financeiro é uma boa forma de o Estado reconhecer os esforços acadêmicos do servidor público também é maioria entre os policiais militares:

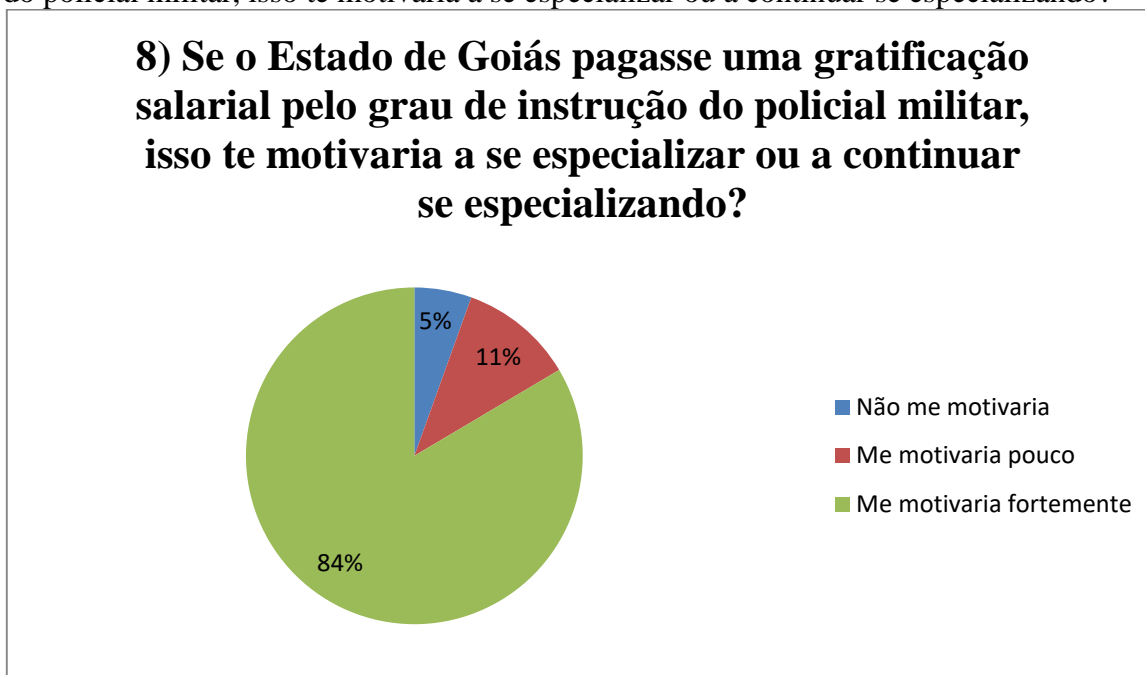
Gráfico 7 - Você concorda que a gratificação salarial é uma boa forma do Estado reconhecer e premiar o servidor pelo desenvolvimento da sua instrução acadêmica?



Fonte: o autor, 2024.

Por fim, a última questão trata do efeito motivacional que a gratificação financeira causaria na tropa, impactando diretamente na educação continuada do policial militar. Vejamos como a abordagem no gráfico abaixo:

Gráfico 8 - Se o Estado de Goiás pagasse uma gratificação salarial pelo grau de instrução do policial militar, isso te motivaria a se especializar ou a continuar se especializando?



Fonte: o autor, 2024.

Pode-se afirmar que caso recebessem gratificação, os policiais militares de Goiás buscariam maior grau de instrução.

Comparando os questionários dos policiais que percebem aumento salarial pelo grau de instrução e dos policiais de Goiás que ainda não percebem é possível notar que o incentivo financeiro faz com que os servidores procurem se especializar, ou seja, a maioria daqueles que já ganham o incentivo possui um grau de instrução maior do que aqueles que não ganham.

Desta forma, o incentivo financeiro é um divisor de águas para a aquisição de conhecimento, pois além de premiar os servidores por estar se graduando e especializando, proporciona maior segurança financeira e enriquece o trabalho policial.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho investigou o papel dos incentivos financeiros na promoção do aprimoramento intelectual do policial militar, destacando a importância de políticas de gestão de recursos humanos que alinhem tais incentivos com as metas de desenvolvimento profissional e educação contínua. A investigação apontou que a implementação eficaz de incentivos financeiros pode significativamente aumentar a motivação dos policiais para buscar qualificações superiores, impactando positivamente tanto a sua capacitação quanto a eficácia geral da segurança pública, o que podemos observar com a pesquisa com os policiais civis do Estado do Pará, que possuem uma porcentagem de servidores com especialização consideravelmente superior quando comparado com os militares do Estado de Goiás.

Os resultados da pesquisa demonstraram que os incentivos financeiros são percebidos como um reconhecimento do esforço e do compromisso dos policiais com seu desenvolvimento profissional. Isto não só eleva a moral individual, mas também melhora a imagem da instituição policial perante a sociedade, fortalecendo a confiança pública nas forças policiais.

A pesquisa também revelou que a gratificação salarial é um fator decisivo que motiva o servidor a buscar enriquecer seu nível de instrução, de modo que a maioria dos policiais militares goianos continuariam se empenhando na sua qualificação profissional. Tal fato demonstra a implementação do referido incentivo poderia aumentar significativamente o grau de especialização da tropa, impactando diretamente na melhora o serviço policial militar.

Para o futuro, recomenda-se que nossa instituição policial militar comece a explorar o uso de incentivos financeiros como uma ferramenta para promover o desenvolvimento profissional, sendo essencial que os processos de implementação sejam cuidadosamente planejados e monitorados para assegurar sua justiça e eficácia. Isso deve ser feito em conjunto com a criação de um ambiente de trabalho que valorize a aprendizagem contínua e o desenvolvimento de carreira, e que reconheça e recompense de forma justa os esforços de aprimoramento dos policiais.

Em suma, o aprimoramento intelectual dos policiais militares, incentivado por medidas financeiras apropriadas, é fundamental para a evolução das forças policiais e para a segurança pública mais eficaz. Este estudo confirmou que, quando bem administrados, os incentivos financeiros não apenas elevam o padrão de qualificação individual dos policiais, mas também promovem uma melhoria geral na qualidade dos serviços prestados à sociedade, destacando-se como um investimento vital para o futuro da segurança pública.

REFERÊNCIAS

- AMAZONAS. **Lei nº 5.748, de 23 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre a criação da Gratificação de Curso – GC, destinada aos militares estaduais com títulos em curso de Especialização, de Mestrado e de Doutorado, e dá outras providências. Manaus, 2021. Disponível em: <<https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2022/11709/5748.pdf>>. Acesso em 03 março 2024.
- AMAZONAS, Secretaria da Casa Civil. **Gratificação de cursos já beneficiou mais de 900 policiais militares**. Secretaria da Casa Civil, Governo do Estado do Amazonas. Disponível em <<https://www.casacivil.am.gov.br/gratificacao-de-cursos-ja-beneficiou-mais-de-900-policiais-militares/>>. Acesso em: 29 fev. 2024.
- BICUDO, Lucas. **O que é gestão?** Conheça os principais tipos e metodologias. G4 Educação, 2021. Disponível em: <<https://g4educacao.com/porta1/o-que-e-gestao>>. Acesso em: 02 mar. 2024.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 dez. 2023.
- BRASIL. **Parecer CNE/CES n. 945/2019** - Consulta sobre a inclusão das Ciências Policiais no rol das ciências estudadas no Brasil. Brasília: MEC, 2019.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, pág. 19, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**.-7.ed.rev.e atual. p. 03;48 Barueri, SP: Manole, 2009.
- ESEG. **Educação continuada e sua importância para o crescimento profissional**. Blog ESEG, 2023. Disponível em: <<https://blog.eseg.edu.br/educacao-continuada-e-sua-importancia/#:~:text=Profissionais%20que%20investem%20em%20uma,destacar%20em%20suas%20respectivas%20%C3%A1reas>>. Acesso em: 1º mar. 2024.
- ESCOBAR, Pedro Henrique. **Gestão: qual é o conceito e quais tipos existem?** Egestor, 2023. Disponível em: <<https://blog.egestor.com.br/gestao/>>. Acesso em 02 março 2024.
- GALDINO, Dálila Marinho Simões; ARAÚJO, Íris Dayana Queiroz de; SOUZA, Joyce de Oliveira Bezerra de; Silva, Thiago Almeida Ferreira da. **A importância da implementação de uma política de formação continuada na PMAL**. Maceió-AL, 2014. Disponível em: <<https://dspace.mj.gov.br/handle/1/4717>>. Acesso em 02 março 2024.
- GARCIA, João Francisco Reis. **A Gestão dos Recursos na Polícia Militar do Pará: Percepção dos oficiais gestores e repercussões no crime**. Belém-PA, 2018.

GOIÁS. **Lei nº 16.834, de 15 de dezembro de 2009**. Dispõe sobre a concessão de Gratificação Adicional de Aperfeiçoamento Profissional aos servidores efetivos e Gratificação de Incentivo Funcional aos Procuradores da Assembleia Legislativa do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, 2009. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/88550/pdf>. Acesso em 03 março 2024.

MAZZA, A. **Manual de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2006.

PARÁ. **Decreto nº 2.940, de 21 de setembro de 1983**. Dispõe sobre a Alteração do Valor da Gratificação de Habilitação e da Indenização de Moradia dos Integrantes da Polícia Militar do Estado. Belém, 1983.

PARÁ. **Lei Complementar nº 22, de 15 de março de 1994**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado do Pará. Belém, 1994. Disponível em: <https://www.pc.pa.gov.br/documento/lei-organica-022-94-pcpa>. Acesso em 03 março 2024.

PARÁ. **Lei nº 5.022, de 05 de abril de 1982**. Dispõe sobre fixação de novos soldos dos Servidores Públicos Militares e dá outras providências. Belém, 1982.

PEREIRA, Benôni Cavalcanti; RAMOS, Kátia Maria da Cruz. **Sobre a formação e o ensino policial: o que dizem as pesquisas?** Recife-PE, 2021. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/4063>. Acesso em 04 março 2024.

PONTOTEL. **Educação continuada: o que é, qual a sua importância no mundo corporativo e como aplicar na empresa!** Pontotel, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/educacao-continuada/>. Acesso em 1º março 2024.

SILVA, Sergio Augusto. **Benefícios Profissionais dos Cursos de Especialização na Polícia Militar do Estado do Paraná**. Curitiba-PR, 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/43775/pdf>. Acesso em 2 março 2024.

SILVA, Airton A. da, major PM. **Criação do Centro de Ensino a Distância na Polícia Militar do Estado de São Paulo**. Tese apresentada no Curso de Superior de Polícia CSP-I (Programa de Doutorado em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública), pág. 56. 2006.