

ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO DO PROFISSIONAL DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

ANALYSIS OF THE MOTIVATION OF THE PROFESSIONAL OF THE MILITARY POLICE OF THE STATE OF GOIÁS

ALVARENGA, Guilherme Carrijo ¹
CHAIBUB, Beatriz Abdallah ²

RESUMO

O presente artigo científico tem como finalidade analisar os efeitos da motivação e/ou desmotivação dos policiais militares que estavam presente em curso de aperfeiçoamento no Comando da Academia da Polícia Militar de Goiânia-GO em 2018, nas turmas do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) e Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA). Refere-se a uma pesquisa bibliográfica em referenciais literários que foram fontes fundamentais para o desenvolvimento do tema em questão, visto que as várias abordagens feitas a esses acervos puderam possibilitar uma melhor compreensão da motivação, bem como a abordagem qualitativa por meio de questionário. O trabalho teve como base fundamental as teorias motivacionais dos dois fatores de Herzberg: os fatores higiênicos e os fatores motivacionais e a das necessidades de Maslow. Depois da aplicação do questionário foi possível construir a análise dos resultados sobre a motivação dos policiais militares. Foram apresentados conceitos importantes para o entendimento da motivação e como este pode ser um instrumento importante para o Policial Militar. Um total de 67 profissionais militares em aperfeiçoamento respondeu ao questionário. A partir desta análise, observou que os itens sobre plano de carreira (32,8 % dos entrevistados consideram regular e 6% ruim), relacionamento no ambiente de trabalho (56,7% bom e 41,8% ótimo), e reconhecimento pela instituição (53,7% valorizada e 35,8% pouco valorizado). Desse modo, os gestores desta organização devem estar atentos em relação a estes itens, pois são fatores que contribuem para a satisfação e motivação dos policiais militares.

Palavras-Chave: Motivação. Bem-Estar. Satisfação. Polícia Militar.

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to analyze the effects of the motivation and / or demotivation of the military police officers who were in the course of improvement in the Command of the Academy of Military Police of Goiânia-GO in 2018, in the classes of the Course of Perfecting Sergeants (CAS) and Auxiliary Officials

¹ Aluno do Curso de Formação de Praça do Comando da Academia da Polícia Militar - CAPM, carolynealarcon@hotmail.com; Goiânia-GO, Fevereiro de 2018.

² Professora orientadora: Mestre, professora do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia de Polícia Militar CAPM, bia.farmaciaufig@gmail.com, Goiânia-GO, Fevereiro de 2018

Qualification Course (CHOA). It refers to a bibliographical research in literary references that were fundamental sources for the development of the subject in question, since the various approaches made to these collections could enable a better understanding of the motivation, as well as the qualitative approach through a questionnaire. The work was based on the motivational theories of the two factors of Herzberg: the hygienic factors, motivational factors, and the needs of Maslow. After the questionnaire was applied, it was possible to construct an analysis of the results on the motivation of the military police. Important concepts were presented for the understanding of motivation and how this can be an important tool for the Military Police. A total of 67 military professionals undergoing further training answered the questionnaire. Based on this analysis, it was observed that the items on career plan (32.8% of respondents considered regular and 6% bad), relationship in the work environment (56.7% good and 41.8% optimal), and recognition by the institution (53.7% valued and 35.8% undervalued). In this way, the managers of this organization must be attentive regarding these items, because they are factors that contribute to the satisfaction and motivation of the military police officers.

Keywords: Motivation. Welfare. Satisfaction. Military police.

1 INTRODUÇÃO

Os policiais militares ao realizar suas atividades de rotina estão expostos constantemente a diversos problemas, sendo dentre eles homicídios, violências, ameaça, furtos, acidente de trânsito com vítima, assaltos à mão armada, tráfico de entorpecentes, situações que coloca o policial a uma rotina carregada de estresse, adrenalina e pressão contínuas. O estresse é um fato na vida do policial militar que interfere de forma real nas suas atitudes dentro e fora de sua atividade profissional e com o tempo convivendo com essas situações acabam ocasionando nessas profissionais doenças físicas e psicológicas, que poderá prejudicar atividades tanto em âmbito profissional quanto pessoal desses policiais.

O presente trabalho tem como objetivo geral buscar para este estudo é analisar os efeitos da motivação e/ou desmotivação dos policiais militares presentes no curso de aperfeiçoamento no Comando da Academia de Polícia Militar de Goiânia em 2018. E, como objetivos gerais tratar sobre o relacionamento no ambiente de trabalho o inerente a jornada de trabalho pretende-se compreender os alicerces que fundamentam a motivação nos dias atuais; refletir sobre como produzir motivação; quais são os fatores de motivação para esses profissionais.

Sendo assim, o problema do presente artigo científico é: Em relação a motivação e/ ou desmotivação dos policiais militares qual seria a influência desse profissional no seu desempenho das suas atividades operacionais?

Assim sendo, este artigo tem o objetivo de analisar através de uma revisão bibliográfica e aplicação de um questionário com perguntas objetivas aos alunos do CAPM. Tal busca é relevante a Polícia Militar, pois a partir dos dados obtidos e sua prevalência pode-se pensar em ações preventivas para tentar evitar surgimentos de desmotivações nesses profissionais e proporcionar melhor qualidade de vida ao policial militar, o que levará ao seu melhor exercício da profissão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Uma série de fatores são influenciados e/ou influenciadores quando o assunto é motivação. O estudo da motivação para o trabalho é um tema de grande relevância para a sociedade pelo fato das pessoas serem recurso estratégico e um dos principais diferenciais competitivos para a instituição. Segundo Klava (2010), estar motivado é ter um motivo para fazer determinada tarefa, é possuir o estímulo necessário para realizar uma ação. Para a mesma autora, esse impulso é o resultado do alinhamento entre os fatores internos das pessoas e os fatores externos inerentes às organizações, por isso que para estas é de fundamental importância compreender o que motiva seus colaboradores.

Em seu estudo, Herzberg dividiu as respostas em duas teorias dos dois fatores, um deles se pauta com a satisfação (fatores de motivação) e o outro com a insatisfação (fatores de higiene). Eles não são vistos em um mesmo, pois são fatores de elementos diferentes. A alta satisfação não se configura pela ausência de fatores de insatisfação e está relacionada à natureza do trabalho em si. Assim, o oposto de satisfação não é insatisfação, e sim não satisfação. Da mesma forma, o oposto de insatisfação não é satisfação, e sim não satisfação.

Segundo Chiavenato (1992) a motivação funciona de maneira cíclica e repetitiva. O chamado ciclo motivacional é composto de fases que se alternam e se repetem. O organismo humano tende a um estado de equilíbrio dinâmico. Esse equilíbrio se rompe quando surge uma necessidade. O equilíbrio cede lugar a um estado de tensão que dura enquanto a necessidade não for devidamente satisfeita. A tensão (ou stress) gera ansiedade e sofrimento provocando um consumo mais

elevado de energia física e mental. A satisfação da necessidade devolve ao organismo o estado de equilíbrio dinâmico anterior.

Chiavenato (1992) destaca que, ainda assim, nem sempre o ciclo motivacional se completa. Quase sempre a pessoa não chega a alcançar a satisfação total ou parcial de uma necessidade. Desta forma, o ciclo motivacional pode ser solucionado de três modos diversos:

a) Frustração da necessidade: quando alguma barreira impede a satisfação da necessidade, que permanece insatisfeita e mantém o estado de tensão no organismo. O ciclo motivacional é bloqueado por alguma barreira, impedindo a satisfação da necessidade e provocando um estado de frustração.

b) Satisfação da necessidade: com descarga da tensão e retorno ao estado anterior de equilíbrio dinâmico.

c) Compensação da necessidade: quando a necessidade não é satisfeita, mas compensada através de um meio indireto ou alternativo. O ciclo motivacional é bloqueado por alguma barreira impeditiva e a pessoa encontra um desvio ou substituto para aliviar a tensão ou reduzir a insatisfação.

De acordo com Chiavenato (1992) é importante que os gestores portem conhecimento sobre as necessidades humanas na direção das pessoas e turmas de trabalho, para que consigam conduzi-las evitando frustrações e encontrando recursos para alcançar os objetivos individuais. O gerenciamento de pessoas precisa levar em conta todos os aspectos relacionados com a motivação humana.

Para Chiavenato (1999) motivar e manter as pessoas satisfeitas dentro de uma organização, não é algo fácil, pois as mesmas têm um determinado nível de interesse, desejo e habilidades para desempenhar as atividades pessoais e profissionais.

Segundo o autor Robbins (1999, p.109) a motivação pode ser conceituada como “a vontade de empregar altos níveis de esforço em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo”. Esse autor destaca três elementos fundamentais para o entendimento da motivação, são eles: esforço, metas organizacionais e necessidades.

A motivação origina-se do latim mover-se, sendo a área da ciência psicológica que estuda os fatores que dão energia ou estimulam determinado comportamento, ou seja, como tal comportamento inicia-se, direciona-se e sustenta-se (GAZZANIGA E HEATHERTON, 2005).

De acordo com os estudos desenvolvidos por Murray, a motivação é composta por dois transmissores: o impulso, que tem relação ao processo interno

que provoca uma pessoa a uma determinada ação; e o motivo que dá origem ao comportamento depois de atingido o objetivo que a pessoa queria alcançar (GOULART, 2005). Segundo duas dimensões, mas especificam a motivação: energia, força direcionadora ou impulsionadora que baseiam o esforço e a persistência do indivíduo metido em uma determinada atividade, e direção – área de interesse em que o esforço é projetado (DECI E RYAN, 1985). Tanto a energia quanto a direção são elementos fundamentais para o ato motivacional completo (JOSEPH E GANESH, 2005).

Segundo Gil (2001) o mundo, cada vez mais competitivo dos negócios, exige altos níveis de motivação das pessoas. Funcionários motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da organização.

Gil (2001) diz que as organizações valorizam cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os funcionários comprometidos são os que vêm sendo convocados para fazer parte das soluções e é exatamente neles que as organizações mais tendem a investir. A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. É muito mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos funcionários e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem-se tornando tarefa muito importante para os gestores.

Desenvolver uma atividade envolve fatores intrínsecos que se mostram pela comprovação de satisfação ou não por aquilo que se faz, então como entender a satisfação com o trabalho? Portanto, se faz necessário definir satisfação com o trabalho e Robbins (2005) diz que o termo satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza.

Conforme Robbins, uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho, apresentam atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas. Quando se fala em atitudes do trabalhador, quase sempre se refere à satisfação com o trabalho e na verdade, frequentemente as duas expressões são usadas como termos equivalentes.

Robbins (2005); destaca ainda que o trabalho de uma pessoa é muito mais do que as atividades óbvias, como organizar papéis, programar um computador, atender clientes ou dirigir um caminhão. O trabalho procura a convivência com colegas e superiores, o respeito às regras e políticas

organizacionais, o alcance de padrões de desempenho, aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal e outras coisas do gênero.

A Polícia Militar do Estado de Goiás, integrada na atividade de segurança, é estruturada em órgão de Direção, de Execução e de Apoio de acordo com a finalidade essencial do serviço policial e as necessidades da Federação.

Considerada força auxiliar, reserva do Exército Brasileiro é empregada nas ações de manutenção da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio público ficando sujeita à vinculação, orientação, planejamento e controle operacional do órgão responsável pela segurança pública, sem prejuízo da subordinação administração ao governador do estado (BRASIL, 1983).

A Polícia Militar do Estado de Goiás é regida por regulamento disciplinar próprio adaptado às condições especiais da corporação onde a hierarquia e a disciplina são pontos fundamentais para o bom relacionamento. Compete a ela no âmbito de sua respectiva jurisdição, (BRASIL, 1983).

3 METODOLOGIA

O objetivo nessa pesquisa é analisar os fatores motivacionais dos profissionais Militares, o relacionamento no ambiente de trabalho e familiar dos Policiais que estão no Comando da Academia de Polícia Militar, nas turmas do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) e Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA). Trata-se de um estudo descritivo de abordagem quantitativa em que participaram aproximadamente 70 policiais.

A metodologia deste artigo demonstra os tipos e as formas utilizadas para conduzir o desenvolvimento deste trabalho, promovendo dados que esclarecem e apresentam as expectativas formadas ao longo do artigo, tal como os resultados de fato obtidos pelo mesmo.

Entretanto os referenciais literários foram fatores de grande importância para evolução da matéria em questão, em razão de ter feito abordagens a esses acervos conseguindo assegurar um melhor entendimento da motivação e da abordagem qualitativa.

A coleta de dados foi realizada utilizando um questionário contendo 20 (vinte) perguntas objetivas, para ser feita aos policiais militares que realizaram o curso no ano de 2018/1 no Comando da Academia da Polícia Militar, e de forma

anonimo. As questões levantam o perfil individual, com maior sentido voltado a parte profissional, tratando sobre pontos principais em relação ao bem estar nas atividades que praticam no dia a dia, o desenvolvimento deste policial no seu local de trabalho, se ele tem satisfação no exercício de suas funções.

Essas turmas foram escolhidas devido à experiência que já adquiriram com tempo de trabalho, tendo em vista que, esses profissionais possuem uma “bagagem” tendo no mínimo 5 (cinco) anos de serviços prestados na instituição.

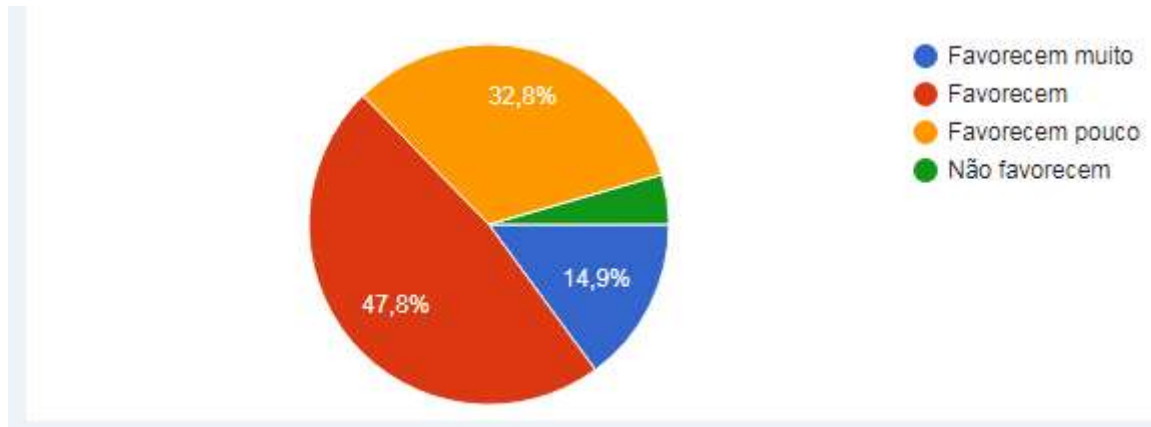
Analisa-se na base deste artigo, vários pontos essenciais sobre a motivação e à qualidade de vida desses profissionais, para que ao final os resultados possam ser satisfatórios e adequados com a veracidade da academia pesquisada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta parte, depois da aplicação do questionário foi possível construir a análise dos resultados sobre a motivação dos policiais militares, buscando deste modo os objetivos apresentados neste artigo.

Desta forma estará separado em duas partes para simplificar a compreensão dos dados apurados. Na primeira parte da pesquisa foram mostrados os resultados relacionados ao perfil dos policiais militares que responderam ao questionário. Já na segunda parte tende de apontar a presença de motivação e/ou desmotivação nos policiais militares por meio dos fatores higiênicos e motivacionais. A análise buscou apontar os motivos que geram motivação e/ou desmotivação, destacando em especial a percepção dos policiais militares do serviço operacional com relação ao desenvolvimento de suas funções no dia a dia.

No estudo foram pesquisados 67 policiais, nota-se que o grupo de policiais que trabalham no serviço operacional é composta por policiais do sexo masculino (85,1%) e feminino (14,9%), totalizando 100%. O intervalo de idades dos profissionais de 46 a 50 anos soma 35,8%, de 36 a 40 soma 29,9% ,de 41 a 45 soma 28,4%,acima de 51 anos soma 3%,e menos de 35 anos soma 2%. O nível de escolaridade superior é de 40,3% , sendo 35,8% Pós Graduado e 23,9% Ensino Médio. O tempo de serviço entre 16 a 20 anos somam 55,2%, acima de 20 anos de serviço 43,3%.

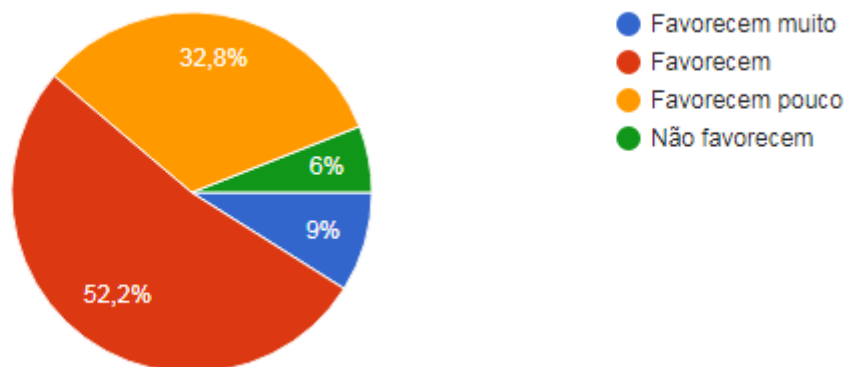


Fonte: O Autor (2018).

Diante da análise aos dados, nota-se que 47,8% dos entrevistados consideram que as instalações físicas favorecem, 32,8% favorecem pouco ao trabalho, 14,9% acha que o ambiente físico favorece muito e apenas 4,5% acha que o ambiente não favorece, pois, o ambiente e a estrutura influenciam no trabalho também. Chiavenato (1999) deixa claro ao dizer que um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre os órgãos dos sentidos humanos.

4.1 Os instrumentos (EQUIPAMENTOS, VIATURAS, ARMAS, MUNIÇÕES) são adequados e favorecem o bom desempenho:

Respostas sobre os instrumentos utilizados



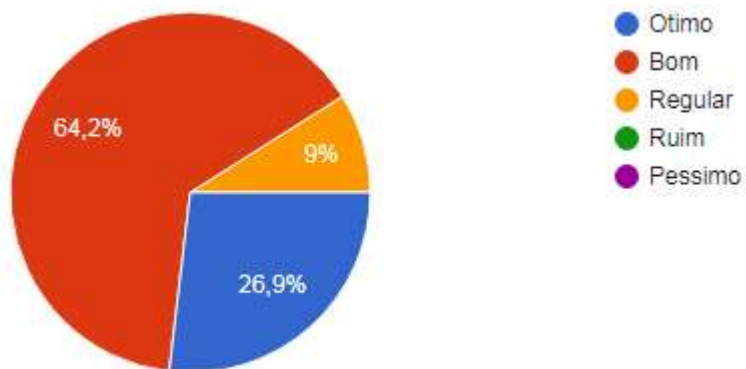
Fonte: O Autor (2018).

Referente aos instrumentos utilizados no trabalho, 52,2% dos entrevistados consideram que os instrumentos utilizados favorecem e 32,8% favorecem pouco, 9% acham que favorecem muito e 6% acham que não favorecem ao seu trabalho no serviço operacional.

Este quadro decorre do crescimento e desenvolvimento da cidade de Goiânia e região, com isso é necessário a utilização de equipamentos modernos e eficazes para combater a criminalidade que também tende a aumentar.

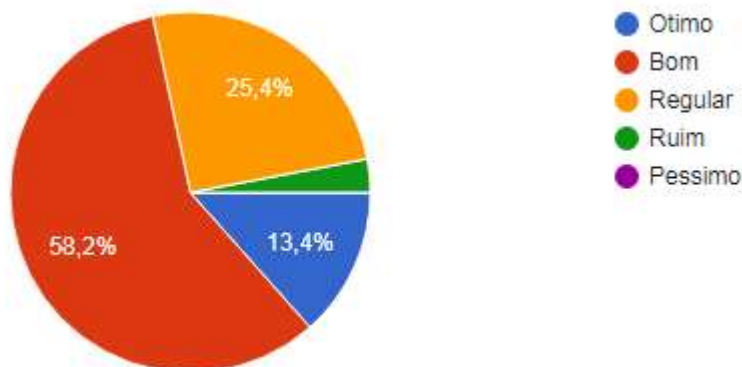
Apresentando a relação com o seu companheiro de serviço operacional, a pesquisa demonstrou que 67,2% consideram bom, 28,4% considera ótimo e apenas 4,5% considera regular.

Respostas sobre treinamentos e cursos de capacitação



Fonte: O Autor (2018).

Em relação ao treinamentos e cursos de qualificação os pesquisados responderam em sua grande maioria 64,2% responderam que é bom, 26% afirmaram ser ótimo e 9% responderam ser regular. Esse aspecto deve ser observado, pois o treinamento é muito importante no desempenho da função, que necessita de muito cuidado e atenção. Conforme Chiavenato (1999), o treinamento deve aumentar a possibilidade de o funcionário desempenhar melhor suas atuais responsabilidades. A Polícia do Estado de Goiás está sendo muito bem preparada conforme as pesquisas.



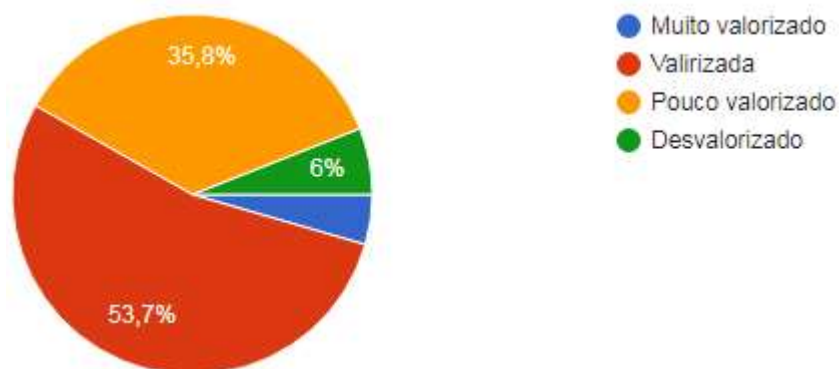
Fonte: O Autor (2018).

Segundo os dados acima, 58,2% dos pesquisados consideram seus Salários bons, 25,4% considerando regular, 13,4% considera ter uma ótima remuneração, apenas 3% achando que está ganhando ruim. O processo de recompensar envolve principalmente a remuneração, definida por Chiavenato (2004), como a retribuição dada ao funcionário de acordo com o trabalho, dedicação e esforço pessoal desenvolvido por ele, através de seus conhecimentos e habilidades, podendo ser um pacote de recompensas quantificáveis que o empregado recebe pelo seu trabalho.

De acordo com os dados coletados sobre a realização pessoal, 62,7% consideram Bom, 35,8% ótimo e apenas 1,5% regular. Para Chiavenato (1994) na teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, é apresentado como uma das necessidades humanas, a necessidade de auto realização, que expressa o desejo do indivíduo de alcançar seu pleno potencial. E, de acordo com os dados, os policiais militares se sentem satisfeitos em exercer a sua função.

4.2 Como você considera sua realização com o seu trabalho desempenhado?

Conforme os dados apresentados nas pesquisas ,62,7% considera boa a realização com o seu trabalho realizado. Já 35,8% considera ótima.

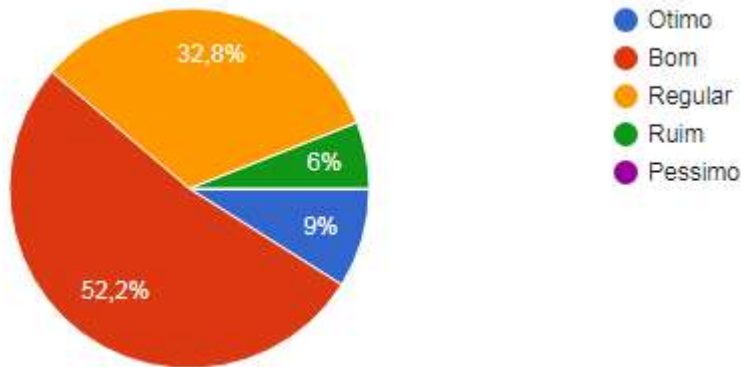


Fonte: O Autor (2018).

Conforme os entrevistados, 53,7% dizem ser valorizados ,35,8% se sentem pouco valorizados, 6% se sentem desvalorizados e 4,5% se sentem muito valorizados pela instituição. O reconhecimento reflete de maneira positiva na autoconfiança e na autoestima do indivíduo, atendendo as necessidades de prestígio e consideração.

Em relação a satisfação no trabalho a pesquisa considera que 41,8% dos policiais militares estão satisfeitos com o seu trabalho, reconhecendo-o como

gratificante ,40,3%consideram muito gratificante e 17,9% considera normal. Segundo Robbins (2005) uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com o seu trabalho, tende a apresentar atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas.



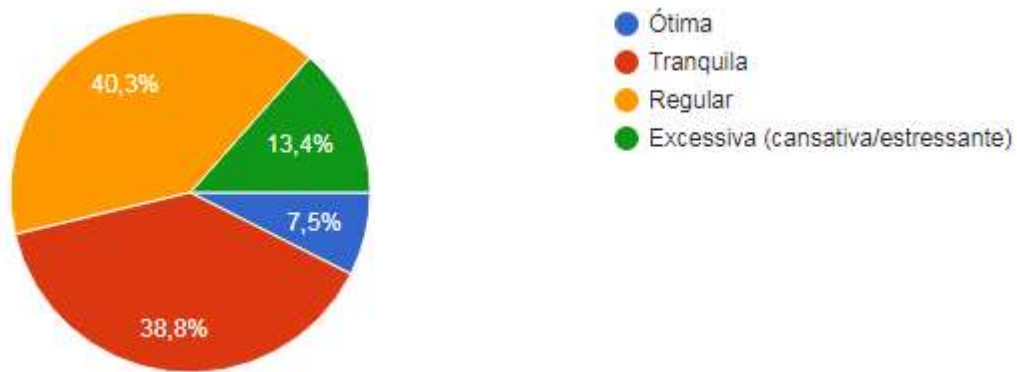
Fonte: O Autor (2018).

Analisando os resultados relacionados a satisfação com plano de carreira, nota-se que 52,2% dos entrevistados consideram o atual plano de carreira bom e 32,8% regular, 9% ótimo e 6% consideram ruim. Apesar do avanço na criação do plano de carreira dos policiais militares em 2006, nota-se que os critérios para promoção não são os melhores. Um policial militar fica até 21 anos no cargo de Soldado para depois ser promovido a Cabo, algo negativo, pois a promoção é uma forma de renovar o indivíduo, motivando o policial no ambiente de trabalho.

4.3 Como você considera a sua responsabilidade na realização do seu trabalho?

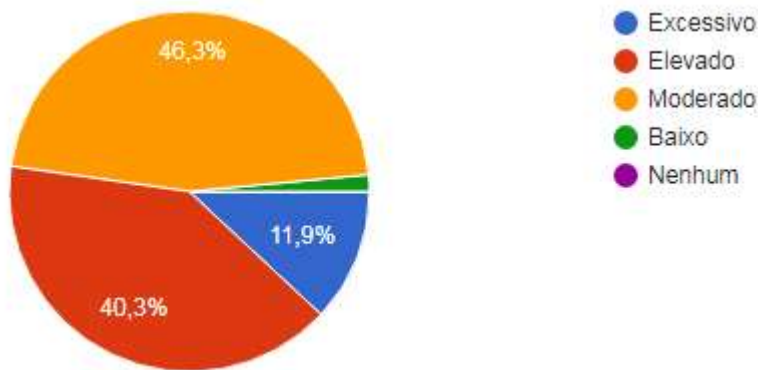
Nota se que 79,1% dos entrevistados consideraram ter muita responsabilidade e 20,9% considera normal a responsabilidade. Segundo Herzberg (1959) ter responsabilidades no trabalho é tornar se uma pessoa satisfeita, despertando o desejo de buscar uma maior competência para tal exercício.

Considerando os fatos,percebe se que 74,6% dos entrevistados se sentem com muito orgulho quando estão uniformizados, 22,4% moderadamente o orgulho e 3% se sentem com pouco orgulho quanto estão de uniforme.



Fonte: O Autor (2018).

Analisando as respostas, nota-se que 40,3% dos entrevistados regular a jornada de trabalho, 38,8% acham tranquila, 13,4% excessiva e 7,5% consideram ótima a jornada de trabalho.



Fonte: O Autor (2018).

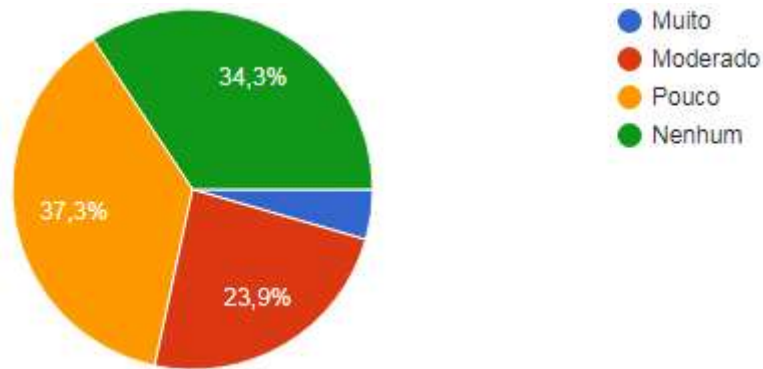
Conforme o gráfico, 46,3% acham moderado o estresse, 40,3% consideram elevado o nível, 11,9% excessivo e 1,5% baixo o estresse diário.

Ocorre que o trabalho policial é de um cargo muito estressante quando equiparado a outras atividades, pois com o tempo de trabalho eles apresentam doenças acarretadas através do estresse (FARIAS, 1998).

Com relação às horas extras 56,7% dos entrevistados costumam fazer, 26,9% não fazem e 16,4% só fazem horas extras só quando é preciso.

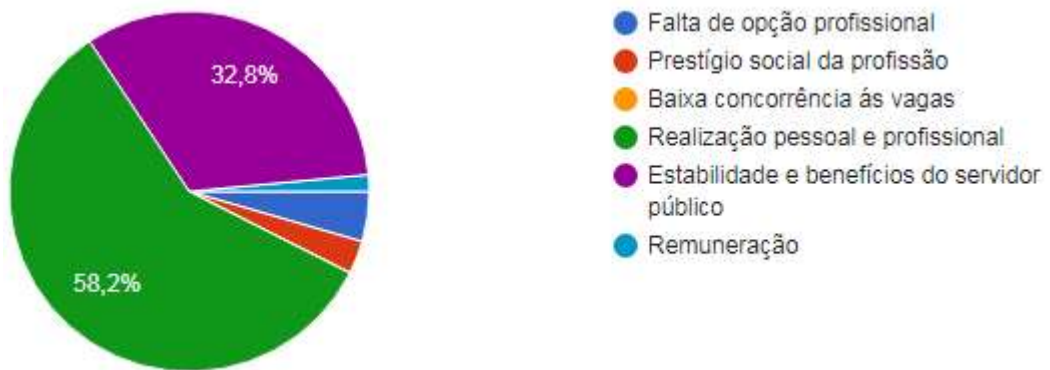
Dos entrevistados 56,7% possuem um bom relacionamento no ambiente de serviço, 41,8% afirmam ter um ótimo convívio e apenas 1,5% têm um relacionamento regular com seus companheiros. Isso demonstra que o ambiente da Polícia Militar possui um alto nível de boa convivência.

Dos pesquisados 47,8% se sentem apoiados pelos seus superiores. Já 43,3% às vezes são apoiados e 9% não se sentem apoiados pelos seus superiores.



Fonte: O Autor (2018).

Observando a pesquisa, nota-se que 37,3% dos entrevistados responderam que a influência é pouca, 34,3% acham que não tem influência, 23,9% considera moderado e apenas 4,5% possuem muita influência negativa.



Fonte: O Autor (2018).

Sobre os motivos os quais levaram os entrevistados a ingressar na Polícia Militar por realização pessoal e profissional e 58,2%. Já 32,8% dos entrevistados ingressaram pela estabilidade e benefícios que o servidor público possui, 4,5% pela opção profissional, 3% pelo prestígio social da profissão e 1,5% pela remuneração.

Relacionado à escolha de outra profissão, com a experiência que os policiais que foram entrevistados já possuem, 79,1% não trocariam de profissão. Já 20,9% se tivesse outra oportunidade sairia da Polícia Militar e mudaria de serviço.

No momento presente, analisando sobre a pesquisa realizada pode-se perceber resultados obtidos em relação à motivação dos policiais militares que trabalham no serviço operacional. Neste estudo é possível fazer um comparativo do resultado entre os fatores higiênicos e os fatores motivacionais.

Considerando que os fatores higiênicos apresentados na análise, instalação física, instrumentos utilizados, trabalho e participação da equipe, convivência com seus pares, treinamentos e cursos de capacitação, e remuneração, mesmo tendo

mais respostas positivas, conforme a teoria dos dois fatores de Herzberg, esses fatores higiênicos não reúnem satisfação ao funcionário, eles apenas evitam a insatisfação. Nos fatores motivacionais os itens de suma importância foram à responsabilidade e satisfação com o trabalho. Os itens realização pessoal, forma de reconhecimento e plano de carreira possuíram sinais maiores de satisfação no percentual da pesquisa, deste modo ficassem dúvidas que a instituição está no caminho certo, é deve procurar algumas mudanças para que tenha melhorias no sentido do bem para a gestão da organização.

Segundo os dados obtidos e trazendo à Teoria dos dois fatores, de Herzberg, mostrou que atitudes de um gestor, estando estas diretamente ligadas à Gestão de Pessoas, devidamente no seu Clima Organizacional e respeitando a estrutura burocrática, torna-se possível evitar que os colaboradores se sintam insatisfeitos e influenciar, consideravelmente, no índice de produtividade da organização, mesmo dentro de uma organização burocrática.

Um fator importante e que pode ser utilizado a favor da gestão para ajudar na intervenção deste quadro é o item responsabilidade, sendo que a maioria dos policiais militares se sente responsáveis durante o desempenho de sua função.

5 CONCLUSÃO

Após a análise de todos os fatores motivacionais pesquisados, verificou-se que os fatores encontram-se variando de baixa para alta valorização. Pode-se concluir de um modo geral, que no trabalho a motivação e o fator de grande importância para a satisfação de todas as outras questões abordadas no questionário.

Com tudo na realização deste artigo pode perceber o quanto a temática que envolve a motivação no ambiente de trabalho é um desafio importante, principalmente por sua complexidade e o policial militar passa por várias situações de estresse no dia a dia de trabalho, o desafio torna-se ainda maior.

Em análise a metodologia aplicada o resultado foi favorável, pois os questionários foram entregues respondidos pelos entrevistados, cujo objetivo da pesquisa foi verificar as principais causas de motivação e/ou desmotivação dos policiais militares presentes no curso de aperfeiçoamento no Comando da Academia de Polícia Militar de Goiânia em 2018.

A partir desta análise, observou que os itens sobre plano de carreira (32,8 % dos entrevistados consideram regular e 6% ruim), relacionamento no ambiente de trabalho (56,7% bom e 41,8% ótimo), e reconhecimento pela instituição (53,7% valorizada e 35,8% pouco valorizado). Desse modo, os gestores desta organização devem estar atentos em relação a estes itens, pois são fatores que contribuem para a satisfação e motivação dos policiais militares.

Para melhorar o desempenho de policiais militares do serviço operacional, sugere-se que o Comando Geral da Polícia Militar estude alternativas que possibilite uma ascensão mais rápida na carreira, como forma de motivar os mesmos, pois, de acordo com estudo realizado, geram na pessoa sentimentos de autoconfiança, valor, força e percepção de ser útil no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

CONCEIÇÃO, A. C. e SOUZA, E. R. de., Morbimortalidade de Mulheres Policiais Militares. Cadernos de Segurança Pública, Ano 5, n.4, março de 2013: 1-12. Disponível em: www.isp.rj.gov.br/revista.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DECI, E.L.; RYAN, R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press, 1985.

Gazzaniga, M.S. & Heatherton, T. F. (2005). Ciência Psicológica: Mente, cérebro e comportamento. Porto Alegre: Artmed.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GOULART, F.R. Motivação para o combate. Military Review, v. maio-junho, p. 75-79, 2005.

JOSEPH, C.; GANESH, A. Motivation for flying in military aircrew: a review. Indian Journal of Aerospace Medicine, v.49, n.2, p.57-67, 2005.

KLAVA, Verônica. Motivação empresarial - o desafio do século XXI. Disponível em: . Acesso em 07 de abril de 2015.

PORTELA, A.; BUGHAY FILHO, A. Nível de estresse de policiais militares: comparativo entre sedentários e praticantes de atividade física. Revista Digital, Buenos Aires, ano 11, n. 106, 2007.

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

APÊNDICE

-QUESTIONÁRIO

1. Perfil do Policial Militar

Sexo

Faixa Etária

Nível Escolaridade

Cargo

Tempo de Serviço

2. Conforme os serviços que você presta, o ambiente físico, é adequado e favorece o seu bom desempenho?

3. Os instrumentos (EQUIPAMENTOS, VIATURAS, ARMAS, MUNIÇÕES) são adequados e favorecem o bom desempenho?

4. Como você considera o relacionamento dos policiais militares com seu companheiro de serviço operacional?

5. Como você considera os treinamentos e cursos de capacitação?

6. Considerando o mercado de trabalho e as atividades que você executa, você diria que seu salário esta?

7. Como você considera sua realização com o seu trabalho desempenhado?

8. O trabalho desempenhado é reconhecido pela instituição de que forma?

9. O meu trabalho na Polícia Militar é:

10. O atual plano de carreira da Polícia Militar é:

11. Como você considera a sua responsabilidade na realização do seu trabalho?

12. Sente orgulho no momento em que esta usando uniforme ?

13. Como é sua jornada de trabalho ?

14. Como você avalia o estresse diário na realização de suas atividades?

15. Costuma fazer horas extras (virtual)?

16. Como é seu relacionamento no ambiente de trabalho?

17. Você se sente apoiado pelo seus superiores ?

18. Você acha que sua profissão influencia negativamente no seu comportamento familiar e pessoal fora do trabalho?

19. Qual principal motivo que levou voce a ingressar na Polícia Militar?

20. Hoje, com sua experiencia como Policial Militar , se pudesse escolher outra profissão, você escolheria?