

IMPORTÂNCIA DAS ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL NA INSTITUIÇÃO DA POLÍCIA MILITAR

IMPORTANCE OF THE STRATEGIES FOR THE VALUATION OF THE PROFESSIONAL IN THE INSTITUTION OF THE MILITARY POLICE

SANTOS, Hugo Andrade de Freitas ¹
DA COSTA, André Luiz Diques ²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo geral identificar a importância das estratégias de valorização do profissional na instituição militar, tendo como foco a valorização humana e profissional. Ainda demonstrar o impacto dessa valorização profissional para a instituição, a sociedade e para o policial militar. A metodologia utilizada para a realização deste artigo foi através de uma abordagem bibliográfica, e análise das práticas mais utilizadas na iniciativa privada, no campo da administração, recursos humanos e gestão de pessoas. O ponto mais importante da pesquisa foi perceber que as estratégias de valorização utilizadas para valorizar o policial militar, refletem positivamente na qualidade dos serviços prestados a sociedade. Este artigo procurou apresentar conceitos sobre a valorização do capital humano na instituição da polícia militar, assim como outros pilares que fazem parte dessas estratégias.

Palavras-chave: Valorização profissional; Capital humano; Estratégias de valorização.

ABSTRACT

The objective of this article is to identify the importance of the strategies of valorization of the professional in the military institution, focusing on human and professional valorization. Also demonstrate the impact of this professional valuation for the institution, society and the military police. The methodology used to make this article real was through a bibliographical approach and analysis of the most used practices in the private sector, in the field of administration, human resources and people management. The most important point of the research was to realize that the valorization strategies used to valorize the military police, reflect positively in the quality of the services provided to society. This article tried to present concepts about the

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás – CAPM, hugoandrade@hotmai.com.br; Cristalina – GO, Março de 2018.

² Professor orientador: Especialista, professor do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, diquesbr1@hotmail.com.br, Goiânia– GO, Março de 2018.

valorization of human capital in the institution of the military police, as well as other pillars that are part of these strategies.

Keywords: Professional valorization; Human capital; Valuation strategies.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar é uma instituição em que sua estrutura é composta por seres humanos que são utilizados para servir a sociedade e promover ações de interesse coletivo.

Importante entender que a Polícia Militar não é constituída somente por uma estrutura material, como armas, viaturas entre outros equipamentos utilizados no combate ao crime e na preservação da segurança pública. O ser humano é o componente mais importante para a estrutura da instituição, contudo é necessário que estes profissionais sejam valorizados, recebam investimentos, treinamentos e qualificações profissionais.

É evidente que a nossa sociedade é muito complexa, dinâmica, instável, desafiadora e está em constante evolução, e para que a segurança pública seja mantida, diversas estratégias precisam ser adotadas para que a instituição Militar consiga atender as inúmeras demandas que lhes são apresentadas, sabe-se que o elo fundamental para que se obtenha êxito neste processo está diretamente relacionado ao ser humano, que representa e compõe a polícia militar.

Diante deste contexto, este artigo trata do tema “valorização profissional” tema este que é tão importante e mais comum de se estudar no campo da administração, recursos humanos e gestão de pessoas. Portanto pretende-se trazê-lo para o contexto da Instituição da Polícia militar, com o objetivo geral de entender qual a importância das estratégias de valorização profissional na instituição militar, tendo como fator mais importante a valorização humana e profissional.

Ainda com o presente estudo objetiva-se analisar o que a Instituição Militar tem feito para valorizar o Policial Militar; o impacto dessa valorização profissional para a instituição, a sociedade e para o policial militar.

Os dados serão tratados de forma qualitativa, pois serão codificados e apresentados de forma estruturada, com o intuito de compreender os objetivos e resultados proposto por este artigo.

Considera-se que o resultado deste estudo poderá contribuir para iniciar outras reflexões sobre o tema.

Este estudo justifica-se, quanto ao meio acadêmico, por ser um tema que poderá agregar novos conhecimentos a Instituição Militar no que se refere as práticas e estratégias de valorização do profissional militar.

Nesta pesquisa foi realizada uma investigação Bibliográfica, pois o estudo será fundamentado com base em material publicado em livros, artigos, revista, ou seja material acessível ao público. Uma das principais fontes de pesquisa para este estudo, foram trabalhos acadêmicos desenvolvidos na área de Administração de Empresas que já utilizam diversas técnicas de Gestão de Pessoas e Recursos Humanos no que se refere a valorização e estratégias de motivação dos colaboradores com compõem a estrutura das empresas do setor privado.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 IMPORTÂNCIA DAS ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO POLICIAL MILITAR

Sabe-se que em alguns estados do Brasil, o policial militar convive com más condições de trabalho, desvalorização da carreira, salário atrasado, alto nível de estresse e mortalidade. Infelizmente está é a realidade de algumas instituições militares do Brasil.

A instituição possui limitações e isso reflete diretamente no trabalho do policial militar, todos estes fatores agregados a conjuntura econômica faz com que vários estados sejam atingidos.

Outro ponto, que vale ser destacado é no sentido de que a profissão policial militar está diretamente ligada a qualidade de vida das pessoas, contudo os policiais não são reconhecidos na maioria das vezes, porque suas ações geralmente limitam vontades alheias, como prender pessoas que consomem bebidas alcoólicas e dirigem, revistar pessoas para prevenir delitos, apreender veículos que possuem documentos vencidos, entre outras ações que são necessárias para manter a ordem em uma sociedade. Diante das atividades que fazem parte do dia a dia do Policial Militar a maioria das pessoas nutrem um sentimento de aversão, e condenam as ações dos policiais, mesmo que estas sejam para o bem-estar da sociedade.

Por isso a valorização do policial militar não cabe só ao estado, mas também aos cidadãos que integram a sociedade.

Dado o exposto, é relevante entender que a valorização profissional não está relacionada somente a recompensas financeiras, mas a um âmbito muito mais abrangente.

O termo valorização profissional apresenta uma noção imprecisa que serve para indicar uma série de ideias no campo da administração, recursos humanos e gestão de pessoas. Alguns estudos acadêmicos geralmente costumam discuti-los sob uma perspectiva do senso comum, segundo o qual ser valorizado e ganhar mais, significa ter mais dinheiro.

É claro que para entender a abrangência deste termo é necessário que possamos relacionar este tema a outros termos geralmente utilizados como foi dito acima, em outros campos do conhecimento.

Fazendo um paralelo de como o profissional é entendido hoje nas organizações privadas, com o objetivo de estabelecer um conhecimento mais claro do que vem a ser valorização do profissional, é utilizado um termo na esfera empresarial, que é a “Valorização do Capital Humano” termo esse que se relaciona ao indivíduo, colaborador, funcionário ou o profissional.

[...] as pessoas estão se tornando nesta era da informação um dos ativos mais importantes das organizações, em seu conjunto constituem o capital intelectual das empresas, onde se começa a buscar um maior entendimento de seus participantes como seres humanos, agregando-se um maior valor a eles, e que de acordo com Chiavenato, esse capital valerá mais na medida que ele transforma-se em qualidade, agilidade, e uma maior competitividade para a organização, ou seja, quando este capital humano agrega real valor a empresa.

As pessoas constituem o capital humano das organizações, pois sem elas as empresas simplesmente não conseguiram existir.(GRIFOS NOSSOS)

Elas são os únicos elementos passíveis de treinamento e desenvolvimento. Empresas bem-sucedidas nos dias atuais, são empresas criativas e que colocam a sua cultura organizacional a favor destas filosofias. **Elementos como inovação, motivação, criatividade e desenvolvimento são conseguidos graças a pessoas inovadoras, motivadas, criativas e desenvolvidas. E como conseguir pessoas com estas características? Não podemos esquecer de que a fase de provisão na qual recrutamento e seleção se enquadra neste processo, é muito importante, porém não basta termos apenas talentos em nossas empresas, precisamos que uma cultura focada no desenvolvimento destes talentos esteja presente, para que assim se desenvolvam e consigam agregar valores para com as competências organizacionais.(GRIFOS NOSSOS)**

As organizações estão se tornando organizações do conhecimento e verdadeira escolas do aprendizado, mas o que são estas “escolas de aprendizado”? São lugares onde **seres humanos são treinados e**

desenvolvidos em suas habilidades pessoais e comportamentais, lapidando-se suas competências e tornando-as úteis. Dá-se o apoio necessário para que elas aprendam e se inovem a cada dia por um motivo de colaboração. Pessoas inteligentes, motivadas, criativas, competentes agregam valores às empresas, criando novos produtos e serviços, trabalhando mais empolgadas com o sucesso e assim levando a empresa para um futuro melhor. (LEANDRO MARIOTO,2012,p.27)

Assim o que se deduz, é que as estratégias de valorização do profissional é de suma importância para a instituição militar, é necessário cada vez mais se preocupar com bem estar dos policiais, proporcionando não apenas bons salários, mais outros benefícios, um bom ambiente de trabalho e cada vez mais intensificando e desenvolvendo programas de treinamento direcionados a aumentar o potencial desses recursos humanos, objetivando reduzir baixas, melhorar formação de profissionais para que possuam iniciativa , inteligência, visão e liderança.

Ainda sobre este tema, segundo SCHMIDT(1998,p.9) o capital humano está relacionado ao conhecimento, expertise, poder de inovação e habilidades dos empregados, além de **valores, cultura e a filosofia da entidade**, ou seja , os benefícios que podem ser proporcionados pelos indivíduos a organização.

Parar complementar o assunto apresentado pelo presente artigo, cabe citar um conhecido de um estudioso no campo da administração, que tece um importante tópico diretamente ligado as estratégias de valorização do profissional, Chiavenato relaciona as PESSOAS X ORGANIZAÇÕES.

O Contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organização. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações. E estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoal. Separar o trabalho da existência diante de importância e do impacto que o trabalho nelas provoca. Assim, as pessoas dependem das organizações na quais trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Crescer na vida e ser bem-sucedido depende de crescer dentro das organizações. De outro lado, as organizações também dependem diretamente e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seu clientes, competir nos mercados e atingir seu objetivos globais e estratégicos. Com toda certeza, as organizações jamais existiriam sem pessoas que lhe dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. Na verdade, cada uma das partes depende da outra. Uma relação de mutua dependência na qual há benefícios recíprocos. Sem organizações e sem pessoas certamente não haveria a Gestão de Pessoas. (CHIAVENATO,2010, p.97)

Diante do que já foi exposto, no que se refere a valorização do profissional na instituição Militar, salienta-se que a Polícia Militar do Estado de Goiás tem

avançado no que diz respeito a capacitação do policial militar, como exemplo, é a primeira instituição militar a oferecer Curso de Pós-Graduação na preparação do Curso de Formação de Praças. Isto representa a evolução da Instituição no desenvolvimento intelectual do profissional, que hoje é preparado para lidar com as diversas transformações da sociedade, não sendo preparado só para receber ordens, mas também para pensar de forma crítica e reflexiva. Dessa forma a sociedade terá um profissional que prestará ao cidadão um serviço com maior qualidade.

Entende-se que o objetivo da Instituição é investir nesse diferencial para que haja um terreno propício a criatividade e inovação, gerando assim novas ideias e soluções para os diversos problemas da segurança pública e que para isso se faz necessário o aprimoramento intelectual dos policiais militares.

Ainda considerando a Polícia Militar do Estado de Goiás como referência de Instituição militar, e de acordo com o que foi apresentado, é possível compreender que a valorização do profissional permeia vários aspectos. Assim cabe citar a Legislação Estadual Lei 15.704, referente ao Plano de Carreira, que institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás. Dessa forma é um exemplo de valorização do profissional as Espécies de Promoção:

Seção Única
Das Espécies de Promoções
Art.6º As promoções de Praças dar-se-ão:
I- por antiguidade;
II- Por merecimento;
III- por ato de bravura;
IV por ocasião da passagem para a reserva Remunerada;
V- post mortem;
VI- Extraordinariamente, em ressarcimento de Preterição (LEGISLAÇÃO ESTADUAL LEI 15.704)

Dessa forma esta lei institui as diversas forma de Promoção dos militares, que podem ser por antiguidade, merecimento, bravura entre outras.

Ainda com referência a esta Lei Estadual, um aspecto negativo infelizmente trouxe ao profissional militar um sentimento de descontentamento, tendo em vista que esta lei cria para a Carreira de Praças o cargo de 3ª Classe, que afeta diretamente o soldo, reduzindo-o e aumentando o tempo para promoção.

Um salário reduzido pode ser entendido ou interpretado como falta de reconhecimento profissional, ainda tendo em vista a discrepância por ter profissionais

desempenhado a mesma função e sendo remuneradas de forma desigual. O salário reflete na condição de vida do policial, da família e da saúde.

Dado o exposto, entende-se que para que as instituições tenham êxito, e necessário que além de selecionar os melhores talentos, é precioso saber mantê-los. Para que exista a valorização profissional na Polícia Militar do Estado de Goiás, é importante que a instituição perceba que atrás de trabalho bem executado pelo policial militar, há um ser humano que precisa se sentir reconhecido.

Por todos os aspectos citados, ressalta-se que este artigo apresenta uma abordagem sobre a valorização do profissional em outras organizações, com o objetivo de compreender de uma forma mais ampla e interpretativa de como os policiais militares podem se sentir mais valorizados.

Por tudo o que foi exposto, a visão da instituição da Polícia Militar e também de outras instituições do Serviço Público ao que se refere ao tema abordado neste estudo, deve residir em promover a satisfação do profissional de se trabalhar em um ambiente onde seus agentes públicos sejam valorizados por meio de práticas inovadoras, que consistem em trabalhar e desenvolver o potencial humano, levando em consideração aspectos como a saúde, a qualidade de vida, o conhecimento entre outros fatores.

Outro ponto importante a ser ressaltado, e no sentido de que o o policial militar precisa ser estimulado a entender a importância do seu trabalho dentro da instituição e com isso atribuir sentido a atividade desempenhada levando-o a despertar o sentimento de pertencimento.

Em suma, segundo pesquisas realizadas apontam que trabalhadores satisfeitos são mais lucrativos para as empresas privadas. Porém, no setor público não é o quesito lucratividade levado em conta como resultado, mas sim, um desempenho com maior nível de eficiência na prestação de serviços públicos e , como resultado final a satisfação do cidadão.

2.2 PROMOÇÃO DA SAÚDE COMO ESTRATÉGIA DE VALORIZAÇÃO

Importante destacar a importância de se preocupar com a saúde do policial militar que é exposto a diversas circunstâncias que prejudicam o seu bem-estar físico e mental, é evidente que o trabalho do policial é extremamente desgastante, pois é caracterizado por sua exposição ao perigo, riscos, violência, horários de trabalho

diurno, falta de uma alimentação adequada, sobrecarga física sendo muitas vezes colocado a realizar trabalhos em longos períodos em pé. Esses fatores podem repercutir na sua relação com a família, na sua qualidade de vida e diretamente na sua saúde.

Nesse sentido essa estratégia visa a possibilidade de diminuir e até mesmo prevenir o surgimento de doenças comuns ao policial militar que advém do que foi exposto no parágrafo anterior. As ações que promovem a saúde do policial militar são extremamente importantes para a sua qualidade de vida, com isso é possível proporcionar um ambiente mais saudável, com policiais mais dispostos à realização de suas atividades.

Portanto as Instituições Militares precisam se preocupar em desenvolver mais ações que promovam a saúde, implementar políticas de saúde, planejar e implementar assistência médica hospitalar aos Policiais e seus dependentes. Estas ações refletem diretamente na qualidade do trabalho prestado por seus policiais.

2.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Ainda sobre as estratégias de valorização, cabe ressaltar a importância das relações interpessoais que compreende a integração dos policiais e o trabalho em equipe, características importantíssimas no contexto da Instituição Militar.

Segundo Brondani (2010) comenta que além dos aspectos políticos, sociais e econômicos, os aspectos emocionais e psicológicos também influenciam o relacionamento interpessoal. Com isso no ambiente de trabalho, onde as pessoas costumam passar grande parte do seu dia, as relações interpessoais dever ser o mais saudável possível afim de que as pessoas enxerguem a organização como um ambiente agradável e os conflitos organizacionais sejam evitados.

Ainda a respeito do tema Newstrom (2002) diz que quando os empregados estão insatisfeitos em seus cargos e tais sentimentos são fortes e persistentes, torna-se necessário compreender que impacto isso pode ter em seus comportamentos subsequentes”. Desse modo as relações interpessoais no ambiente da instituição militar devem ser analisadas e acompanhadas a fim de que o comportamento das pessoas influencie positivamente no desempenho das suas atividades.

A preocupação com o clima da instituição militar favorável a qualidade de vida no trabalho pode significar uma estratégia que pode proporcionar um ambiente

mais leve, pois estimula o bom humor entre os policiais e trabalha a autoestima dos mesmos, as relações interpessoais estão diretamente ligadas ao clima positivo de qualquer organização pública.

Desse modo vale ressaltar a importância dessa estratégia de valorização do policial militar que como foi dito anteriormente contribui com relacionamentos interpessoais mais saudáveis gerando um contexto organizacional mais equilibrado e harmônico na instituição militar.

2.4 VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Na sociedade em que vivemos hoje não se deve entender o trabalho humano somente como esforço físico, é importante fundamentar-se em trabalhadores do conhecimento que sejam inovadores, talentosos e hábeis. Segundo Antunes (1999) “ As organizações necessitam apoiar-se no Recurso Humano do Conhecimento e não no recurso do humano da força braçal; a tecnologia; à medida que por um lado supre este fator, por outro lado demanda pelo potencial humano da inteligência”.

Com isso a instituição militar deve reconhecer e identificar policiais inteligentes que utilizem suas capacidades e procurem soluções inovadoras para a instituição.

Portanto entende-se que a Instituição Militar possui, equipamentos, viaturas, armas uma estrutura física, entretanto é necessário ter a capacidade de pensar e se não houver policiais capacitados, treinados, e com alto desenvolvimento intelectual, de nada adiantará possuí-lo.

De acordo com Stewart(1998) “ capital humano é formado e empregado quando uma parte maior do tempo e do talento das pessoas que trabalham em uma empresa é dedicada a atividades que resultem em inovação”. Dessa maneira entende-se que os policiais que compõem a instituição militar não devem permanecer estáticas, é necessário otimizar seu tempo, capacidades e habilidades, em atividades que contribuam no sentido de gerar mais e melhores resultados para a segurança pública e assim beneficiar a sociedade.

Vale destacar que esse tema associada a valorização do policial militar, nos leva a ter uma visão de que os policiais são a ligação entre a instituição militar com a sociedade.

Em algumas instituições existe a ideia de que investir em programas de capacitação, treinamentos e desenvolvimento para aprendizagem de novas habilidades se resume em perda de dinheiro e tempo, contudo não se deveria ter essa concepção, pois, a habilidade e o conhecimento adquirido será utilizado no desenvolvimento da instituição, como também em favor do policial fazendo com que este cresça profissionalmente e em sua vida pessoal.

Nota-se que em algumas instituições militares a valorização do policial está longe do necessário, contudo aos poucos esta realidade vem sendo modificada, pois se percebeu que os profissionais também estão mudando, no sentido de reconhecerem seu valor, seu potencial, e não estão dispostos a passarem por situações que desvalorizem sua postura de profissional.

São nítidos os avanços do conhecimento na instituição militar e na sociedade, entretanto o policial militar, deve estar sempre objetivando melhorias que tragam crescimento tanto para as instituições em que trabalham quanto na vida pessoal de cada policial.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a finalidade de alcançar o objetivo deste estudo e analisar a IMPORTÂNCIA DAS ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL NA INSTITUIÇÃO DA POLÍCIA MILITAR, o que a Polícia Militar tem feito para valorizar o Policial e o impacto dessa valorização profissional para a instituição, a sociedade e para o policial Militar, foram estudados conceitos, e práticas mais utilizadas nas organizações privadas e públicas.

De acordo com os estudos realizados observou-se que diversos fatores contribuem e influenciam na vida do Policial Militar, que para se desenvolver estas estratégias é necessário um conjunto de práticas relacionadas as áreas de bem-estar, relacionamento interpessoal, promoção da saúde e conhecimento.

Como foi mencionado este tema é muito discutido na área de Administração, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, inúmeros autores e acadêmicos versam sobre este assunto. Geralmente este tema é mais evidente em áreas da iniciativa privada, que possuem uma estrutura mais flexível e inovadora.

Assim é possível extrair dos conceitos estudados, em específico o que diz Antunes (1999) “ As organizações necessitam apoiar-se no Recurso Humano do Conhecimento e não no recurso do humano da força braçal; a tecnologia; à medida que por um lado supre este fator, por outro lado demanda pelo potencial humano da inteligência”. Portanto tendo como base este conceito o que se deduz é a importância de desenvolver Policiais que consigam além da capacidade de execução operacional e cumprimento de ordens, consigam ter a capacidade de pensar, produzir conhecimentos e soluções. Para que este comportamento seja estimulado a Instituição deverá se comprometer a adotar estratégias que potencializem e capacite este profissional, promovendo investimentos na área do conhecimento, assim como está sendo aplicado no Estado de Goiás, onde o policial hoje deve possuir nível superior e ser submetido ao curso de Pós-Graduação.

Compreende-se pelos aspectos mencionados no decorrer deste estudo, seja na organização pública ou privada, o fator humano assume um papel importante em relação a outros fatores, atuando como um ser ativo sobre todos os demais. Portanto o desempenho do ser humano é o fator preponderante responsável pelo desempenho da Instituição Militar, sendo um elo na sua capacidade de desempenhar uma prestação de serviço com eficiência e qualidade, ou seja, é o ponto chave dessa estrutura.

Importante destacar, que a estratégia de se apostar na valorização e na satisfação do policial militar gera como resultado para a sociedade um melhor serviço onde se consegue atingir também a satisfação do cidadão. A qualidade dos serviços prestados pela Polícia Militar está diretamente relacionada na qualidade da preparação e estratégias adotadas para o desenvolvimento do policial.

Um ponto bastante relevante neste estudo refere-se à promoção da saúde como estratégia de valorização, é evidente que o profissional policial militar é exposto a inúmeros fatores caracterizado pela exposição ao perigo, riscos, violência, horários de trabalho diurno, sobrecarga física entre outros fatores que interferem na qualidade de sua saúde, tanto na saúde física como mental. Cuidar deste aspecto é fundamental para que se reduza a quantidade de baixa e licença destes profissionais, e assim possa se manter a maior parte de seu efetivo em condições para desempenhar suas atividades. É necessário que a instituição militar compreenda que seus policiais militares, possuem peculiaridades, que vivem, adoecem de forma diferente em relação

a outros tipos de profissionais, portanto que se estabeleça um olhar diferenciando em relação a saúde do policial.

No aspecto das relações interpessoais conclui-se que um policial que possui um bom relacionamento interpessoal na instituição é mais feliz e consegue trabalhar melhor em equipe, ou seja, é fundamental que o clima organizacional seja cultivado e incentivado na instituição militar. Newstrom (2002) diz que quando os empregados estão insatisfeitos em seus cargos e tais sentimentos são fortes e persistentes, torna-se necessário compreender que impacto isso pode ter em seus comportamentos subsequentes”. Sendo assim o bom relacionamento dentro da instituição militar contribui para aumentar a motivação e conseqüentemente aumento na produtividade dos serviços prestados a sociedade. Com isso a instituição precisa estar atenta a fatores como: fatores psicológicos, comunicação com os seus policiais, estilo de liderança, entre outros.

O presente estudo tem o objetivo também de demonstrar o que vem a ser a Valorização do Capital Humano, nessa linha os conceitos expostos pelos autores, caminham no entendimento que o capital humano é o valor acumulando em treinamentos, investimentos, capacidade de conhecimento, habilidades que o indivíduo possui ou que podem ser desenvolvidos através da capacitação da organização no profissional. Como foi citado anteriormente de acordo com Stewart(1998) “ capital humano é formado e empregado quando uma parte maior do tempo e do talento das pessoas que trabalham em uma empresa é dedicada a atividades que resultem em inovação”. Dessa maneira entende-se que os policiais que compõem a instituição militar não devem permanecer estáticas, é necessário otimizar seu tempo, capacidades e habilidades, em atividades que contribuam no sentido de gerar mais e melhores resultados para a segurança pública e assim beneficiar a sociedade.

Diante do vários conceitos e estudos realizados no tema proposto entende-se que a Importância das Estratégias de Valorização do Policial Militar, permeia diversas fatores como a promoção da saúde, as relações interpessoais, valorização do capital humano, aspectos financeiros entre outros. Uma instituição que valoriza seu policial e investe nessas práticas de valorização tem como retorno um aumento na qualidade de vida do policial e conseqüentemente um alto nível de prestação de serviço ao cidadão.

De todo o modo, os resultados obtidos neste estudo dão somente uma pequena inicialização sobre os inúmeros fatores que contribuem para a valorização

do policial militar, é evidente que novos estudos precisam ser aprofundados e desenvolvidos com a finalidade de elaborar e adaptar novas estratégias e práticas que possam contribuir no aprimoramento da Instituição Militar na gestão dos seus recursos humanos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer das pesquisas realizadas para o desenvolvimento do presente artigo, pode-se verificar a importância das estratégias de valorização do profissional na instituição militar, e que essas estratégias não estão relacionadas somente com recompensas financeiras, mas a um âmbito muito mais abrangente.

Por isso entende-se que a Importância das Estratégias de Valorização do Policial Militar, permeia diversos fatores como a promoção da saúde, as relações interpessoais, valorização do capital humano, aspectos financeiros entre outros. Uma instituição que valoriza seu policial e investe nessas práticas de valorização tem como retorno um aumento na qualidade de vida do policial e conseqüentemente um alto nível de prestação de serviço ao cidadão.

Foi possível constatar que a realidade de algumas instituições militares do Brasil, o policial convive com más condições de trabalho, desvalorização na carreira, salários atrasados, alto nível de estresse e mortalidade, condições que não valorizam o policial militar gerando assim a insatisfação do policial militar com a instituição e o baixo rendimento em desenvolver com qualidade suas atividades.

A estratégia de se valorizar o policial militar contribui para atingir a sua satisfação como também a do cidadão que conseqüentemente receberá um trabalho mais eficiente e de qualidade. Com isso o maior propósito em introduzir estas estratégias nas instituições militares reside em promover a satisfação do policial militar de se trabalhar em uma instituição que se preocupa com seus profissionais, que acredita, respeita e o valoriza. Com isso, humanizado e estreitando a relação estabelecida entre a Instituição e o policial.

Portanto é notório que as instituições devem estar sempre em busca de melhorias que tragam crescimento tanto para a instituição como para a vida dos profissionais que a integram. E não só se diferenciar por sua estrutura, equipamentos, instalações, viaturas e armamentos como também pelo conhecimento e valorização

dos seus policiais. Com isso é necessário, também estar consciente da nossa capacidade e do valor de cada um para que se possa cobrar da instituição práticas de valorização do capital humano. Importante ressaltar que a pesquisa não se esgota aqui, por tratar-se de um assunto extremamente relevante para as instituições militares e por isso necessitará de muitos debates e aprofundamentos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria Thereza Pompa, **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho**. Porto Alegre, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2010.

DAVIS, K; NEWSTROM, J.W **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. Vol.1. Trad. Bergamini, C.W. e Coda , R. 3ª ed. São Paulo. Pioneira Thonsom Learning.2002.

LEGISLAÇÃO ESTADUAL LEI 15.704 Disponível em: [acervodigital.ssp.go.gov.br Biblioteca Digital de Segurança Pública](http://acervodigital.ssp.go.gov.br/Biblioteca_Digital_de_Seguranca_Publica): Acesso em: 25 fev.2018.

MARIOTO, Leandro. Valorização do capital humano. Disponível em: <http://www.gpportal.com.br/2011/08/valorizacao-do-capital-humano-nas.html>. Acesso em: 22 fev.2018.

SCHMIDT, Paulo, **Avaliação de ativos intangíveis/ Paulo Schmidt, José Luiz dos Santos**. - 2. Ed- São Paulo: Atlas, 2009.

STEWART, T. A, **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.