

MOTIVAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE ANÁPOLIS – 4º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR

MOTIVATION IN THE MILITARY POLICE OF ANÁPOLIS – 4th MILITARY POLICE BATTALION

ALEXANDRE, Euller Enrique de Sousa ¹
DA COSTA, André Luiz Diques ²

RESUMO

O artigo tem como objetivo entender os fatores que colaboram e incidem na motivação da Polícia Militar do Estado de Goiás, especificadamente no âmbito do 4º Batalhão de Polícia Militar (Anápolis), durante toda a carreira do profissional ali investido no cargo de policial militar. Objetiva, ainda, perceber quais fatores contribuíram para a escolha desta profissão; o que os mantém nela; e o que mudou desde o seu ingresso na corporação até os dias atuais. Buscará ainda, através de entrevistas com praças, oficiais e comandantes, sugerir o que pode ser modificado para que o profissional policial militar possa estar devidamente motivado e inspirado durante todo o tempo em que ocupar as fileiras da Polícia Militar.

Palavras-chave: Motivação; Policial; Militar; Profissional.

ABSTRACT

The article aims to understand the factors that collaborate and influence the motivation of the Military Police of the State of Goiás, specifically within the scope of the 4th Military Police Battalion (Anápolis), during the entire career of the professional there invested in the position of military police. It also aims to understand what factors contributed to the choice of this profession; what keeps them in it; and what has changed since joining the corporation to the present day. It will also seek, through interviews with squares, officers and commanders, to suggest what can be modified so that the military police professional can be properly motivated and inspired during all the time in which to occupy the ranks of the Military Police.

Keywords: Motivation; Cop; Military; Professional.

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás – CAPM, eulleralexandre7@gmail.com; Anápolis-GO, Maio de 2018.

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

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade não houve qualquer civilização que se ergueu sem o trabalho, o qual é a chave para o crescimento saudável e paulatino da sociedade, tanto no âmbito intrínseco – no que tange à dignificação do ser – quanto no extrínseco – o qual relembra a importância do labor no âmago social, como contribuição com os semelhantes.

Nesse viés, temos como um fator importantíssimo e que desempenha um papel fundamental para a execução e devida disposição para o trabalho: a motivação. Esta, se apresenta, como será visto neste artigo, “os motivos pelos quais” o indivíduo sai em busca de alimento e mantimento para sua sobrevivência, bem como, a de sua família.

Hoje, vive-se em um mundo organizacional, onde as pessoas se relacionam, na maioria das vezes, em relação à organização a qual pertencem, e são motivadas a trabalhar, estudar, se dispor, ajudar, etc. tendo em vista o meio no qual estão inseridas. Desta maneira, a motivação torna-se um objeto basilar por meio da qual os indivíduos se dispõem a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, e, logo, contribuem positivo ou negativamente na sociedade.

Infelizmente, no meio policial, observa-se uma considerável falta de motivação dos profissionais no desenvolvimento de seu trabalho; ora pelo salário, ora pela carga horária que alguns se submetem (e realmente se submetem, não são “submetidos”, pois a carga horária de trabalho da Polícia Militar do estado de Goiás é, sobremaneira, atrativa), ora pelo trabalho propriamente dito, ora pela falta de reconhecimento, entre outros fatores observáveis.

Ainda que existam muitos policiais motivados, determinados, certos e pujantes em suas atividades, uma parcela de indivíduos desmotivados pode enfraquecer a organização policial, fazendo com que esta, mesmo cumprindo com seus deveres para com o cidadão, o faça com uma sobrecarga imensa imposta por aqueles tais desmotivados e pesados ao trabalho.

A Polícia Militar é uma organização – de suma importância para o Estado e, conseqüentemente, para a vida tranquila da sociedade – e, como tal, é formada por pessoas. Pessoas estas que devem estar sempre motivadas e preparadas psicologicamente, fisicamente e moralmente para o desenvolvimento de suas atividades diuturnas, ininterruptas e necessárias à devida ordem pública e paz social. Desta maneira, tentar-se-á demonstrar quais são os fatores que influenciam na motivação na Polícia

Militar do Estado de Goiás, mais especificadamente no âmbito do 4º Batalhão de Polícia Militar - Anápolis.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Segundo o dicionário Aurélio, motivação é um “conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta do indivíduo”. Logo, a partir desta conceituação, pode-se extrair de início: “fisiológica” que tem a ver com as necessidades inerentes ao corpo humano (de maneira funcional) como forma de uma melhor (ou pior) exteriorização de atividades; “intelectual” remetendo a algo subjetivo do ser ou aquilo que pode ser adquirido com o tempo e esforço; e, ainda, “afetivo” reconhecendo o homem como um “ser orgânico” que se relaciona com o meio onde convive e com aqueles que o rodeiam, tornando-se, portanto, um produto do próprio ambiente.

Confirmando o pensamento, ora, exposto, o dicionário Michaelis instrui que motivação é uma “série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento”.

Os órgãos de execução da Polícia Militar – isto é, aqueles que exercem a atividade fim de polícia – são considerados Organizações Policiais Militares. Observado isto, e tendo em vista que as organizações têm como finalidade atender necessidades que a sociedade demanda, nada mais razoável de que se analisar a motivação de seus integrantes, já que estes são a “força cinética” das mesmas.

Chiavenato (2014) leciona que motivação vem do latim *movere* (mover) e é o conceito mais associado com a perspectiva microscópica do Comportamento Organizacional – portanto, as pessoas que ali exercem suas atribuições. Afirma, ainda, que apesar da sua enorme importância, é difícil definir a motivação em poucas palavras e não existe consenso absoluto sobre o assunto. Logo, trata-se de um campo onde existe uma certa abstração, permitindo pensamentos que permeiam o subjetivismo e, claro, a misteriosa psique humana.

Não é certo dizer que este ou aquele indivíduo é preguiçoso ou desmotivado. Motivação não é um traço de personalidade. É o resultado da interação da pessoa com a situação que a envolve. As pessoas diferem quanto ao seu impulso

motivacional básico e o mesmo indivíduo pode ter diferentes coeficientes de motivação que variam ao longo do tempo (CHIAVENATO, 2014).

Com a evolução do pensamento científico, foi sendo deixado de lado a ideia empirista da organização e o ser que nela atua, para dar espaço aos métodos científicos, como nos ensina:

Desenvolveu-se uma análise científica do trabalho, que era realizada pelos operários, e também um estudo de tempos e movimentos que permitiria racionalizar a realização do trabalho. Com isso surgiu a ORT (Organização Racional do Trabalho). A ORT foi a tentativa de substituir métodos empíricos e rudimentares pelos métodos científicos. (CHIAVENATO, 2003)

Assim, observa-se o homem como um ser que é influenciável e que pode ser objeto de estudo científico – inclusive, no tocante à motivação – vez que é um resultado obtido através da mistura entre o seu próprio ser e o ambiente e a situação que o envolve, adquirindo experiências e agindo de acordo com elas, podendo isto, influenciar negativa ou positivamente em seus “motivos pelos quais”.

Em contrapartida, ainda para o supramencionado autor, a motivação depende, também, de direção, intensidade e persistência de esforço, isto é, entende-se que depende da disposição do indivíduo para se manter motivado, sabendo, acima de tudo, direcionar, intensificar e persistir para que permaneça motivado em suas atividades.

Vê-se, portanto, a necessidade de se saber de onde vem, e o que influencia a própria motivação, uma vez que, quando se sabe as circunstâncias e atitudes que podem influenciar no crescimento ou na diminuição da mesma, torna-se mais fácil sua manutenção para resultados positivos.

Na concepção de McGregor (MAXIMIANO, 2007), o homem é motivado por natureza. Ele é um sistema orgânico e não mecânico. Seu comportamento é influenciado pelas relações entre suas particularidades como um sistema orgânico e o ambiente. Desta maneira, vê-se que não é apenas aquilo que está extrínseco que o motiva, mas que, também, os fatores intrínsecos são de extrema relevância no estudo motivacional.

Logo, observando Chiavenato (2003) e McGregor (MAXIMIANO, 2007), tem-se o seguinte: enquanto para este, a análise intrínseca do homem tem um peso muito grande para determinar sua motivação, desejo, entusiasmo. Para aquele, o crescimento da motivação depende em grande parte daquilo que o indivíduo vive e convive, isto é, dos fatores extrínsecos ao homem.

Entende McGregor (MAXIMIANO, 2007), que há duas maneiras (na perspectiva motivacional) de visualizar o homem: a otimista e a pessimista, segundo as teorias X e Y de administração. A primeira afirma que o homem é indolente e preguiçoso; trabalha o mínimo; não tem ambição; precisa de constante supervisão; não tem autocontrole nem disciplina. A segunda assevera que o homem não evita o trabalho; as resistências existentes nos homens são um resultado de experiências negativas do passado; o homem gosta de assumir responsabilidades, tem autocontrole e disciplina.

Partindo para uma questão mais empírica do assunto, Robbins (2003, p.494) conclui acerca da experiência de Howtorne³ que a mesma rematou que comportamento e sentimentos eram estreitamente relacionados, que as influências do grupo afetavam significativamente o comportamento individual do trabalhador e que o dinheiro era um fator menor que os padrões e sentimentos do grupo ou a segurança na determinação da produção. Logo, volta-se à concepção extrínseca acerca do indivíduo a qual afirma ser o mesmo um produto advindo do meio onde convive, anteriormente positivada por Idalberto Chiavenato.

No que tange ao trabalho, nota-se que é de extrema importância observar, dentro da perspectiva motivacional, a tão difundida (hoje em dia) no meio policial, Síndrome de Burnout. Ana Maria T. Benevides Pereira (2002) observa que o *Burnout* passou a ter protagonismo no mundo laboral na medida em que veio a explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no operário e deste na organização. A autora afirma, ainda que a síndrome está mais especificadamente ligada ao mundo laboral e o profissional acaba por desenvolver uma despersonalização, isto é, passa a ter um contato frio, impessoal, cínico e irônico com as pessoas receptoras de seu trabalho.

Para que haja motivação, é preciso que a pessoa esteja sintonizada com o seu trabalho, que enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades e desenvolver suas aptidões. (MAXIMIANO, 2007)

Aparece, desta forma, outro importante fator observável, uma vez que na atividade policial, a falta de uma melhor perspectiva – na qual a motivação tem um papel fundamental em seu reencontro diário, relacionado ao labor – pode causar

³ Coordenada pelo médico e sociólogo Elton Mayo em uma fábrica de componentes telefônicos, a Western Electric Company, próxima a Chicago. Suas contribuições foram marcantes, pois se começava a perceber o ser humano nas organizações.

grandes prejuízos para a organização da qual o indivíduo faz parte, e de quebra culmina em violação a direitos fundamentais invioláveis.

Destarte, resta confrontar as concepções idealizadas por pensadores da Administração, bem como por estudiosos do tema “motivação”, já que, como já explanado, não existe um consenso absoluto acerca do tema aqui proposto, e visto que se trata de algo intrínseco ao ser humano, logo, complexo, obscuro e, porque não, misterioso.

O ser humano é um microcosmo que se relaciona com pessoas. Tem sentimentos, sente ódio, amor, rancor, compaixão e, desta maneira, torna-se um ser de difícil compreensão e definição, uma vez que, o homem de ontem não é o mesmo de hoje e que, fatalmente, não será o de amanhã. Portanto, aquilo que se entende sobre o ser neste momento, já não se sabe se assim o será futuramente, cabendo ao pesquisador ter a temperança e cautela ao tentar compreender esse “universo” tão particular e inconstante.

3 METODOLOGIA

Este artigo científico tem a finalidade de entender os fatores que colaboram e incidem na motivação dos Policiais Militares da ativa na cidade de Anápolis – Goiás. Destarte, a Unidade de Polícia Militar – UPM alvo será o 4º Batalhão de Polícia Militar, determinando como áreas de pesquisa as diversas seções daquela UPM, quais sejam: Centro de Operações da Polícia Militar – COPOM, Seção de Ensino, 1ª e 2ª Companhia, Banda de Música, Comando e Sub-Comando.

Para se chegar aos resultados, será utilizada como ferramenta de pesquisa a entrevista, estimando-se uma média de 30 pessoas entrevistadas, dentre praças e oficiais. O questionário – que se encontra no final desta etapa – será o objeto utilizado, contendo 6 pontos essenciais para a realização dos desígnios deste artigo.

Estima-se que a data para a entrevista será a segunda semana de abril/2018, sendo feita pessoalmente, seção por seção, mantendo em anonimato o policial militar entrevistado, se o tal assim desejar. As respostas extraídas do questionário serão inseridas em tabelas do Microsoft Excel, as quais informarão os quantitativos e percentuais da pesquisa.

Os resultados serão confrontados com teorias motivacionais de alguns dos estudiosos do tema, bem como, com experiências anteriormente propostas com o

intuito de responder perguntas, por exemplo, “porque” e “como” os policiais militares são motivados ou desmotivados em seu trabalho e o que os motivam ou desmotivam para tanto.

Para a entrevista será empregado o questionário abaixo:

Nome (opcional): _____ Sexo: M () F () Idade: _____

1. Você se sente motivado no trabalho?

Sim () Não ()

2. Quais são os fatores que mais te motivam a trabalhar?

Salário () Estabilidade () O tipo de trabalho em si () O ambiente de trabalho ()

Outro: _____

3. Quais são os fatores que mais te desmotivam a trabalhar?

Salário () O tipo de trabalho () O ambiente de trabalho ()

Outro: _____

4. Na sua opinião, a relação motivação/desmotivação tem mais a ver consigo mesmo ou com a Instituição Policial Militar?

5. O que poderia ser mudado para que a carreira policial militar fosse mais motivadora?

6. De 1 a 5, qual seria seu nível de motivação para o trabalho?

() () () () ()

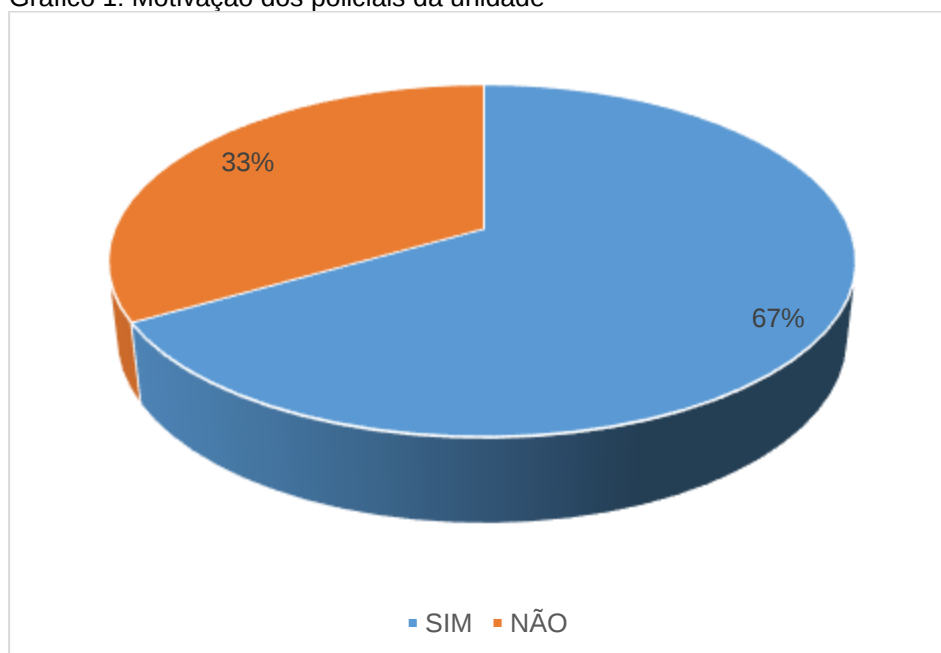
1 2 3 4 5

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Após recolhimento dos questionários que foram distribuídos nas seções do 4º Batalhão de Polícia Militar – Anápolis, a saber: Centro de Operações da Polícia Militar – COPOM, Seção de Ensino, 1ª e 2ª Companhia, Banda de Música, Comando e Sub-Comando; foram captados os dados abaixo:

Quando questionados se se sentiam motivados no trabalho, 67% dos profissionais policiais militares responderam que sim, ao passo que 33% dos mesmos responderam que não, conforme gráfico abaixo:

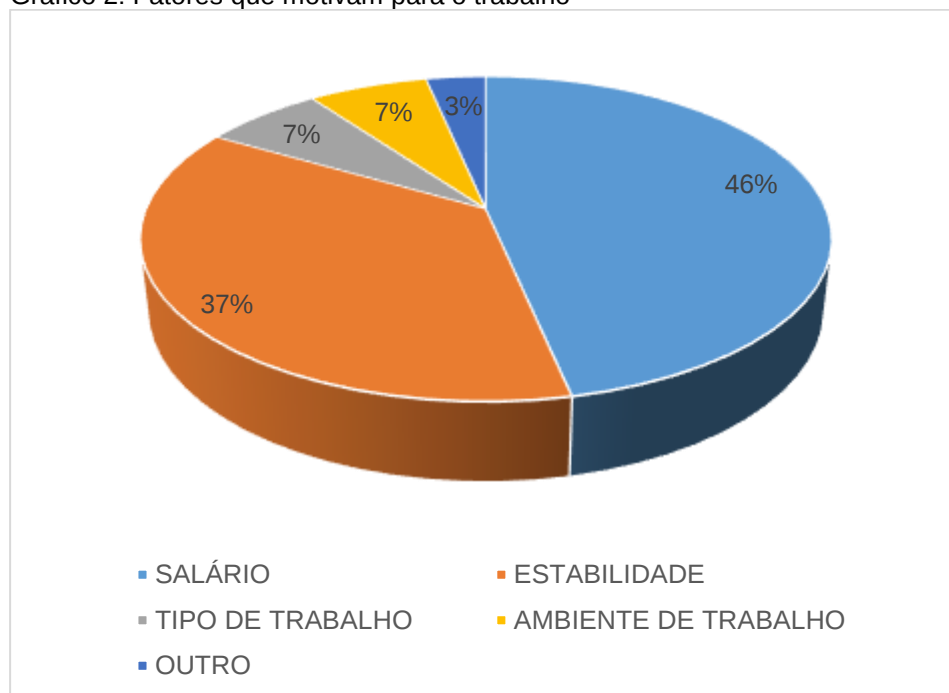
Gráfico 1: Motivação dos policiais da unidade



Fonte: Própria (2018)

Quanto ao questionamento de quais seriam os fatores que os motivam a trabalhar, observou-se que 46% tem o “salário” como principal motivador para o trabalho, seguido de 37% da “estabilidade”; 7% tanto de “ambiente de trabalho” quanto de “tipo de trabalho”, enquanto somente 3% apontaram outros fatores que não os já propostos, segundo representação abaixo:

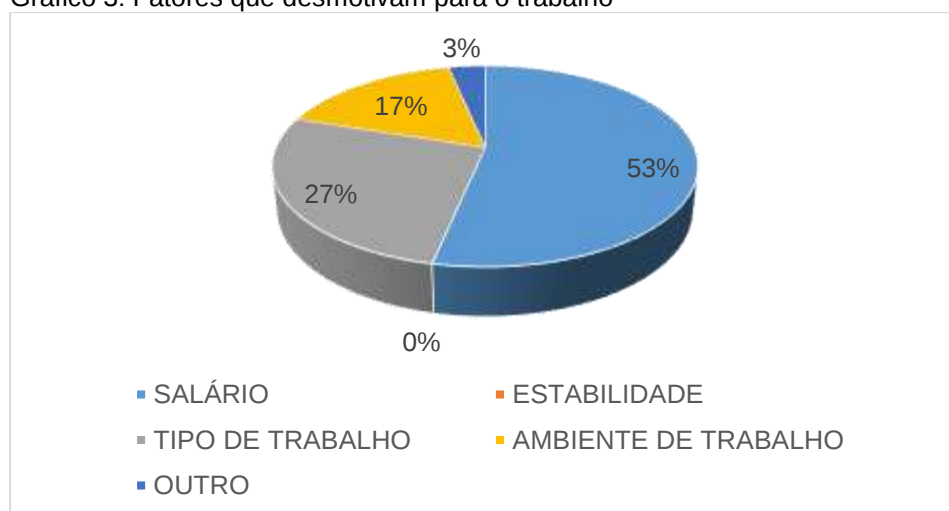
Gráfico 2: Fatores que motivam para o trabalho



Fonte: Própria (2018)

De outra maneira, ao serem questionados acerca dos fatores que os desmotivam, notou-se que 53% dos questionados se sentem desmotivados em relação ao “salário”, seguido de 27% de “tipo de trabalho”; 17% de “ambiente de trabalho”; 3% apontaram outros motivos que não os propostos e não houve quem se sentisse desmotivado em relação à estabilidade, como se pode observar do gráfico abaixo:

Gráfico 3: Fatores que desmotivam para o trabalho

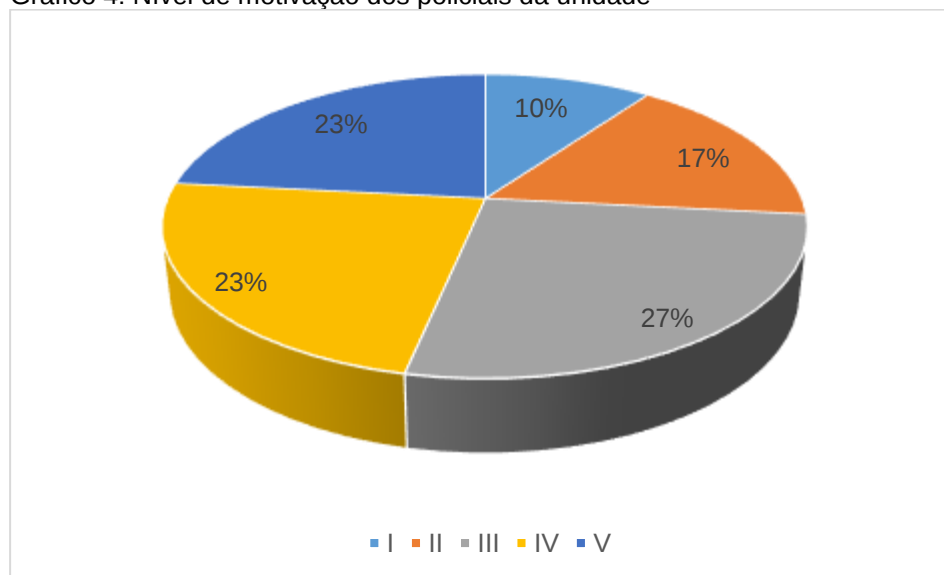


Fonte: Própria (2018)

Em relação à escala de 1 a 5 que demonstraria qual seria o nível de motivação dos policiais militares da UPM em comento, obteve-se os seguintes

resultados: 27% atribuíram nível 3 à sua motivação; 23% atribuíram nível 4 e 5, respectivamente, seguidos de 17% que atribuíram nível 2 e 10% que julgaram estar no nível 1 de motivação, conforme dados abaixo:

Gráfico 4: Nível de motivação dos policiais da unidade



Fonte: Própria (2018)

Chiavenato (2014) leciona que a motivação tem a ver com o ambiente no qual a pessoa está inserida, descartando o argumento de que este ou aquele indivíduo é preguiçoso ou desmotivado. Observando os dados colhidos, chega-se à conclusão de que motivação que se encontra “fora” do ser humano – salário, estabilidade, ambiente de trabalho – realmente tem mais influência em sua motivação do que os atributos intrínsecos ao ser – preguiça, por exemplo.

Quando questionados se a relação motivação/desmotivação tinha mais a ver com a Instituição Policial Militar ou consigo, grande parte dos entrevistados responderam que a relação acima citada tem mais pertinência com a Instituição, tendo em vista que os pontos cruciais seriam o salário, tipo de trabalho e estabilidade, reforçando a ideia de Chiavenato (2014).

Quebra-se, portanto, a já mencionada concepção de Douglas McGregor (MAXIMIANO, 2007), que defende que a motivação vem das características intrínsecas do ser humano, isto é, que o homem é motivado – ou não – por natureza, independentemente do que ocorre no âmbito externo, o que pouco contribui para sua motivação.

Quando questionados sobre o que poderia ser mudado para que a motivação se mantivesse crescente durante toda a carreira, grande parte dos

profissionais pesquisados responderam que deveria haver um estreitamento na relação entre poder legislativo e poder executivo (Polícia Militar), visando um maior incentivo para a classe policial, uma vez que com as normas advindas daquele poder, o trabalho se torna mais difícil, já que a legislação “desfaz” todo o trabalho “construído” pela Polícia Militar no que tange a prisões de usuários de drogas, apreensões de menores infratores, etc.

Há uma pertinência entre os resultados da pesquisa e o que foi lecionado por Herzberg e Maximiano (2007) no sentido de que é preciso que a pessoa esteja sintonizada com o seu trabalho e que enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades e desenvolver suas aptidões para que, assim, se mantenha motivado. Quando há o “desfazimento” do trabalho policial em razão da ineficácia das leis – segundo as respostas aqui obtidas – o trabalho do policial não se mantém motivador, fortalecendo a tese do supracitado autor.

Mais uma vez a concepção de McGregor (MAXIMIANO, 2007) se mostra pertinente neste caso, ao afirmar que mais contribui com a motivação aqueles aspectos extrínsecos ao ser.

Segundo a experiência de Howtorne, já citada, a qual afirma que as influências do grupo afetavam significativamente o comportamento individual do trabalhador e que o dinheiro era um fator menor que os padrões e sentimentos do grupo ou a segurança na determinação da produção; por um lado está correta, por outro, segundo os dados aqui obtidos, não.

Realmente, as influências do grupo afetam o comportamento individual, uma vez que 27% dos entrevistados afirmaram que um dos fatores que mais os desmotivam é o ambiente de trabalho, ou seja, o grupo ou local no qual estão inseridos tem grande influência no comportamento. Já no que concerne à afirmação de que o dinheiro era um fator de menor importância, viu-se que 46% dos policiais questionados afirmaram que o salário é um fator que mais os motivam, enquanto 53% responderam o contrário.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, observou-se a confirmação das instruções proferidas por Chiavenato (2014) e Herzberg (MAXIMIANO, 2007), uma vez que, segundo as pesquisas realizadas e questionários respondidos, a motivação dos policiais militares

é influenciada muito mais pelos motivos que estão presentes no âmbito externo do que no interno, isto é, salário e ambiente de trabalho, por exemplo.

Apesar de alguns autores afirmarem que o ser humano pode ter atributos que naturalmente o levam a ser preguiçoso e desmotivado – ou não – aferiu-se totalmente o contrário, rechaçada, pois, esta afirmativa.

Observou-se, ainda, a necessidade de um estreitamento de relações entre os Poderes – Executivo e Legislativo – no sentido de haver um melhor entendimento e parceria para que as leis não venham a dificultar o trabalho policial-militar e assim, esta atividade não venha a ser desmotivadora e maçante.

Conclui-se, pois, que os fatores salário e estabilidade são os que mais motivam o policial militar a trabalhar e, conseqüentemente, o que os mantêm na profissão por toda uma carreira, e que a harmonia entre o poder legislativo e executivo seria um fator de extrema relevância para a atividade policial, de modo que esta permaneça inspiradora, bem como, motivadora.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. Fundamentos da Administração. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. – São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 10. Ed. México: Pearson Educación, 2004.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à Administração. 3. Ed. Atlas, 2007.