

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL PARA PERMANÊNCIA DE TALENTOS NO ÂMBITO DA PMSE

Douglas dos Santos França¹

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar os fatores que levam os militares a desejarem evadir precocemente da carreira policial. Durante as últimas décadas, o serviço público no Brasil tem passado por transformações, buscando tornar-se mais ágil e eficaz, diminuindo custos e aumentando os padrões de qualidade dos serviços prestados, aproximando-se, em alguns aspectos, do estilo de gestão praticado em empresas do setor privado. Neste cenário de mudanças é necessário que os policiais militares do estado de Sergipe, sintam-se motivados para realizar suas atividades, alcançando, assim, a qualidade desejada e necessária no serviço prestado à sociedade. Para tanto, investigada a literatura existente sobre as teorias motivacionais, indaga-se quais os fatores que interferiram na motivação dos militares da Polícia Militar do Estado de Sergipe em permanecer nas fileiras da corporação? Dessa forma, buscou-se investigar através do método de pesquisa quali-quantitativa, por meio de questionário através de formulários do google com os policiais militares que parte do corpo ativo da instituição e o conteúdo foi analisado. Os resultados revelam que o entendimento dos militares entrevistados é que financeiramente não compensam atuar como policial militar, fazendo com que muitos procurem outras carreiras. O desenvolvimento desta pesquisa visou proporcionar ao público acadêmico uma maior visão das peculiaridades do serviço policial militar e os fatores que influenciam no bem-estar dos seus profissionais, contribuindo de forma teórica com esse tema específico que envolve a gestão e o desenvolvimento de pessoas no setor público, em especial na Polícia Militar de Sergipe.

Palavras-chave: Gestão Pública; evasão; satisfação; motivação; carreira policial; serviço público; Polícia Militar.

1. INTRODUÇÃO

As Polícias Militares, como polícia administrativa, têm a função constitucional de fazer o policiamento ostensivo, preventivo e repressivo em estado de fragrância com uso seletivo da força. O balizamento dessa aplicação de força se ancora nos Princípios e Garantia dos Direitos da Pessoa Humana nos Estados Federados brasileiros.

¹ Aluno do 2º Ano do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Sergipe, e-mail: douglas.franca@pm.se.gov.br.

Após o ingresso na Polícia Militar, os egressos recebem formação para exercer atividades ostensivas preventivas de rua. Após o período de formação profissional, estes são designados para o exercício de seu labor junto à atividade de policiamento ostensivo repressivo.

A migração profissional das organizações pode advir da insatisfação profissional, devido a precariedade das condições de trabalho, remunerações abaixo das expectativas, desvalorização profissional, influência política no âmbito da corporação, falta de planejamento das atividades laborais; também de busca à proteção pelo não envolvimento em conflitos na atividade policial de rua, uma vez que procedimentos acusatórios podem prejudicar a sua ascensão profissional (promoção) ou, até mesmo, o resultado deficiência permanente e até a morte em razão de eventuais confrontos com criminosos.

Um ponto de grande relevância, é a motivação profissional. É importante destacar que os fatores motivacionais afetam a satisfação dos policiais militares e determinam o nível de retenção no trabalho. Dessa forma, torna-se relevante estudar essa motivação, pois, problemas de insatisfação e evasão afetam a corporação.

A propósito, deve-se existir uma preocupação relacionada com a satisfação dos policiais e principalmente a possibilidade de evasão destes. Quando o funcionário está insatisfeito com alguma questão no trabalho, o nível de produtividade dele cai e, no caso do setor público, mais precisamente na polícia militar, o atendimento à população pode não ser satisfatório, o que é uma grande causa de preocupação, bem como, também essa insatisfação contribui com a migração precoce dos militares para outras carreiras.

Nesse sentido foi estabelecido como objeto de estudo a Polícia Militar de Sergipe (PMSE), força auxiliar e reserva do Exército, subordinada ao Governador do Estado de Sergipe.

Dessa forma apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: Quais foram os fatores determinantes para o desejo de evasão precoce de militares da Polícia Militar do Estado de Sergipe?

Neste estudo foi traçado um objetivo geral e dois objetivos específicos. A intenção destes é responder ao problema de pesquisa proposto e promover a verificação das hipóteses suscitadas, sendo que cada um destes objetivos mantém uma relação de correspondência com as aludidas hipóteses, como será apresentado.

Como objetivo geral deste estudo, estabeleceu-se identificar os fatores que foram determinantes para a evasão precoce do recurso humano dos servidores da Polícia Militar de Sergipe.

Visando a consecução deste foram apresentados como objetivos específicos, apresentar a estrutura hierárquica da Polícia Militar de Sergipe e suas opções de ascensão na carreira, bem como identificar os principais fatores que possam interferir na motivação profissional dos militares em permanecer nas fileiras da corporação.

Dentre os grandes estudiosos da motivação podemos citar Herzberg (1975), Maslow (1943) e McGregor (1992), que com seus estudos e teorias, contribuíram para uma maior compreensão do indivíduo no que diz respeito à organização. De acordo com Chiavenato (2010), um dos maiores desafios das organizações é motivar as pessoas; fazê-las decididas, confiantes e comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos; energizá-las e estimulá-las o suficiente para que sejam bem-sucedidas por meio do seu trabalho.

Durante as últimas décadas, o serviço público no Brasil tem passado por transformações, buscando tornar-se mais ágil e eficaz, diminuindo custos e aumentando os padrões de qualidade dos serviços prestados, aproximando-se, em alguns aspectos, do estilo de gestão praticado em empresas do setor privado. Neste cenário de mudanças é necessário que os policiais militares se sintam motivados para realizar suas atividades, alcançando, assim, a qualidade desejada e necessária no serviço prestado à sociedade. Compreender os valores e as preferências de recompensados militares é essencial para a estruturação do ambiente organizacional da corporação e sistemas de incentivo que atendam essas preferências.

O desenvolvimento desta pesquisa proporcionará ao público acadêmico uma maior visão das peculiaridades do serviço policial militar e quais os fatores influenciam no bem-estar dos seus recursos humanos. Outra vantagem será a contribuição teórica com esse tema específico, envolvendo a gestão e o desenvolvimento de pessoas no setor público.

Desse modo, esse estudo proporcionará não só ao Comando da Polícia Militar de Sergipe, mas também aos demais ocupantes do cargo de Comandante, subsídios para uma melhora na gestão do pessoal voltado as reais necessidades dos servidores, aumentando a motivação pessoal e contribuindo para a menor evasão precoce da carreira.

Nesse sentido, foram estabelecidas as hipóteses a seguir como sugestões de resposta ao problema de pesquisa e estão diretamente relacionadas com os objetivos específicos que foram propostos, sejam eles, frustração profissional no desempenho cotidiano da profissão, condições precárias de trabalho, salários abaixo das expectativas, desvalorização profissional, influência política no âmbito da corporação, desorganização e falta de planejamento das atividades cotidianas, envolvimento emocional nas ocorrências e por último estresse e medo no cotidiano.

A pesquisa a ser realizada é classificada como aplicada, já que os conhecimentos gerados terão aplicação prática na organização policial militar;

Os métodos utilizados serão a pesquisa bibliográfica e documental, por meio da seleção, análise e descrição de fontes como artigos científicos e livros doutrinários, disponíveis em acervo pessoal e internet, como também uma pesquisa descritiva, por meio de questionários com o objetivo de coleta de dados para subsidiá-la.

Esta seguirá o método de cunho quali-quantitativo, por ser considerado o mais adequado para a análise das respostas e de documentos, contribuindo, desta forma, para alcançar as metas pré-definidas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Herzberg (1975), realizar atividades complexas provoca motivação e efetuar atividades simples causa insatisfação. Desta maneira, ele decompôs o conceito de motivação em dois fatores, os denominados por ele como higiênicos, que tem a capacidade de prevenir a insatisfação dos funcionários, e os motivacionais que proporcionam a satisfação e a motivação.

O escritor Maslow (1943) propôs a sua teoria motivacional e dividiu as necessidades dos funcionários assim como uma pirâmide, iniciando nas necessidades fisiológicas na base da pirâmide e por consequência as necessidades mais básicas, passando pelas necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de autoestima e no topo dessa pirâmide estaria a realização pessoal. Para ele as necessidades fisiológicas e de segurança seriam as primárias e as secundárias as necessidades sociais, de estima e realização pessoal.

Já para MacGregor (1992), os gestores possuem grande responsabilidade no comportamento dos servidores. No caso da PMSE seriam os assim chamados chefes diretos e oficiais comandantes. O escritor enfatizou o papel do líder e o tipo de conduta

que ele adota no objetivo de motivar os funcionários. Para isso, ele propôs a teoria “X” que são as ideias tradicionais do comportamento dos servidores no trabalho onde eles não gostam de trabalhar e só desenvolvem a tarefa sob punições, ameaça de castigo ou coação. Ele também propôs a teoria “Y” onde os gestores assumem uma postura de recompensar os funcionários quando há o alcance de metas.

2.1 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

O tema, motivação, dentro do ambiente de trabalho é influenciado pelos mais variados fatores. Alguns autores, citam que as limitações culturais, os objetivos individuais, os métodos de diagnóstico e a intervenção como capazes de alterar a motivação do policial.

Neste contexto, Robbins (2005) descreve que a motivação está relacionada a um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa, guiados para determinado objetivo.

Conforme descreveu Mesquita (2008, p. 20), o importante é não “quebrar” a motivação que as pessoas já levam consigo ao começar uma atividade de trabalho. O autor destaca que “o importante não é apenas criar mecanismos de motivação, mas ter o cuidado para não desmotivar as pessoas no ambiente de trabalho”.

Tratar de motivação dos colaboradores no ambiente do serviço público é uma tarefa complexa, devido às características particulares que há nesse setor se comparado com as organizações das esferas privadas. Dessa forma, durante a evolução do pensamento administrativo, teorias foram criadas para explicar a influência dos diferentes níveis de motivação no comportamento do servidor no ambiente de trabalho.

2.1.1 Teoria da hierarquia das necessidades humanas

De acordo com Chiavenato (2005), a teoria mais conhecida sobre motivação é a de Maslow, em que se baseia nas necessidades do homem. Para ele tais necessidades estão arranjadas em uma pirâmide de importância e da influência do homem. No primeiro nível da pirâmide estão às necessidades fisiológicas, se referem aos requisitos básicos para a sobrevivência do indivíduo, como alimentação, respiração etc. No segundo nível estão as necessidades de segurança que dizem respeito à proteção e à tranquilidade do indivíduo como segurança física e pessoal, segurança financeira, saúde e bemestar. As necessidades sociais são encontradas no terceiro nível e se referem às

necessidades do indivíduo em termos sociais, como amizade, convivência social, família. Após alcançar as necessidades fisiológicas, de segurança e de associação, o ser humano passa a perseguir a necessidade de estima, que aparece no quarto nível da pirâmide, essas necessidades são aquelas representadas por sentimentos como o de autoconfiança, status e prestígio. No quinto e último nível da pirâmide está às necessidades de autorrealização e se refere à motivação para realizar o potencial máximo do ser, ou seja, o indivíduo procura tornar-se aquilo que ele pode ser explorando suas possibilidades.

Dessa forma, a motivação humana é expressa por meio de cinco tipos de necessidades, compondo a pirâmide hierárquica das necessidades humanas de Malow, sejam elas as Fisiológica, de Segurança, Sociais, de Estima e de Autorealização.

Importante salientar que, a satisfação das necessidades conforme a hierarquia apresentada por Maslow (1943) é a principal motivação para o comportamento das pessoas no interior das organizações. Conforme ficou descrito na teoria, os servidores não precisam apenas da satisfação financeira, mas também de respeito e atenção dos companheiros que convivem no ambiente organizacional. Dessa forma, os comandantes devem observar que os recursos humanos possuem a tendência de progredir de acordo com as suas próprias necessidades, procurando satisfazer cada nível proposto até chegar no que é considerado a autorealização.

2.1.2 Teoria dos dois fatores

Para Herzberg de acordo com Chiavenato (2010), a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores intimamente relacionados, os fatores higiênicos que se referem às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, ou seja, são extrínsecos a ela, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, salário, estilo de liderança recebido, relações entre a direção e os empregados, relacionamento com os colegas e etc. Portanto, quanto melhor a relação entre colegas e o tratamento recebido do supervisor, melhor será o clima e mais higiênico o ambiente; e os fatores motivacionais que se referem ao conteúdo do cargo, às tarefas e as atividades relacionadas com o cargo em si, são os fatores intrínsecos, ou seja, estão relacionados com as condições internas do indivíduo, envolvem os sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional.

2.1.3 Teoria da equidade

O autor Robbins (2005) apresentou a teoria da equidade comparando dois funcionários em relação ao trabalho que eles desenvolvem. A análise do autor foi voltada a fim de verificar se eles percebem que o tratamento e recompensas por atividades semelhantes é igual, se pode dizer que há uma equidade. Porém, caso os servidores percebem que não há um tratamento igual, podem se sentir injustiçados.

Segundo Chiavenato (2010), esta é a primeira das teorias de motivação relacionada com o processo motivacional e se baseia na comparação que as pessoas costumam fazer a respeito de suas contribuições e de suas recompensas em relação às contribuições e recompensas dos outros. Se essa comparação produzir a percepção de que essas relações são iguais, pode-se dizer que ocorre um estado de equidade, se a comparação produzir a percepção de que essas relações são desiguais, ocorre uma tensão negativa que conduz a necessidade de uma ação corretora no sentido de eliminar quaisquer injustiças.

Com isso, é importante que todos os servidores sejam tratados com justiça, pois, caso não ocorra, pode acarretar em fatores que geram a desmotivação, onde adotarão posturas defensivas de modo a minimizar a diferença em relação aos outros funcionários.

Os estudos propostos por Herzberg (1975), Maslow (1943) levam em consideração que as instituições são responsáveis pela motivação dos indivíduos, podendo proporcionar as condições necessárias para a motivação e influenciar na produtividade de seus funcionários. Porém, ao adotar essa perspectiva, não se busca saber o que de fato é a motivação para o indivíduo. O fato de um indivíduo estar motivado não pode ser comparado com euforia, entusiasmo ou alegria.

Conforme Bergamini (1978):

a frequência com que se vem utilizando, devida ou indevidamente o termo “motivação”, não apenas dentro dos círculos científicos, como também por pessoas sem formação humanística específica, evidencia que esse assunto não caracteriza mais uma pura curiosidade intelectual do cientista do comportamento, mas sim uma problemática objetivamente manipulada no dia a dia de trabalho, fora ou dentro do contexto empresarial. (BERGAMINI, 1978, p.11)

Como se pode observar, a autora explica que a motivação é um conceito bem mais amplo que os estados e comportamentos que podem ser observados. Desse modo, a observação deve ser feita do ponto de vista do indivíduo que vivencia as experiências e não de quem os observa. Estar feliz ou entusiasmado pode ser um efeito do processo de motivação, mas esses sentimentos, por si só, não deixam claro como se chegou até eles.

2.2 FATORES INFLUENCIADORES

2.2.1 O ambiente de trabalho policial militar

O ambiente de trabalho do policial militar é um ambiente complexo, em virtude do seu mister de polícia ostensiva preventiva, garantidora da ordem pública, exigindo assim para o exercício desta atividade fim um bom condicionamento físico, intelectual e psicológico seguido de boa vontade, técnica e envergaduras moral do agente.

Deste modo, o ambiente de trabalho Policial Militar possuindo como característica *sui generis* a constante vigilância e atenção com o dever de agir, acumulado de responsabilidade e segurança, diante de um crime ou da sua eminência, ainda que fora do turno ou horário de trabalho do agente. É um universo que não admite erros, equívocos ou falhas sem o risco à vida ou segurança do próprio agente e/ou de outrem.

Ao se considerar a ideia marxista de trabalho, considerando a atividade da polícia como uma profissão, pode-se considerar o policial como um profissional que trabalha na sociedade produzindo um valor de uso (o serviço de segurança pública oferecido à sociedade) e um valor de troca (preço pago pelo seu empregador, o Estado, pelo seu serviço), e de acordo com o britânico Robert Peel (1829), o pai do policiamento moderno, é possível depreender que o povo é a polícia e a polícia é o povo. A polícia nada mais é do que indivíduos pagos e uniformizados para fazer aquilo que é dever de todas as pessoas.

Portanto, é inequívoco que o policial tem direito a um ambiente de trabalho digno. Igualmente, implica também sopesar que, muito embora o risco de vida seja uma condição intrínseca da atividade policial, isso não significa dizer que o Estado não tenha que se esforçar para prover condições de mitigação dos riscos à segurança no meio ambiente do trabalho dos policiais.

2.2.2 Condições de trabalho policial militar

A precarização dos treinamentos, equipamentos, estrutura de batalhões, companhias, unidades especializadas, bem como armamentos e defazagem salarial, à desvalorização tornam o ambiente de trabalho mais hostil do que já é, com uma violência criminosa desmedida e não raras vezes, fazendo com que o ambiente não cumpra as condições necessária de dignidade.

A mística ideia que o policial é um herói, e, portanto, invencível, está implantada na cultura da sociedade e no próprio policial militar, é um dos maiores obstáculos para a dignidade do policial militar no meio ambiente de trabalho. Essa falsa ideia tira do policial o profissionalismo, dando a todos a sensação que o policial dará conta de resolver toda e qualquer situação, não importando as condições de trabalho como explica Souza e Oliveira (2017):

E isso sem as mínimas condições de trabalho, sem equipamentos adequados, sem salários dignos, com jornadas de trabalho extenuantes, sem liberdade de se expressar e sob o jugo de regulamentos autoritários, afinal o herói pode tudo, inclusive morrer e deixar os seus com o “cativante” e “alentador” discurso do seu heroísmo, da bravura e da abnegação do pai, da mãe, do filho (a), do marido, da esposa que se foram. (SOUZA e OLIVEIRA, 2017, p.27)

Os autores ainda salientam que ao contrário do que acontece nas fantasiosas e honrosas histórias, onde “[...] os heróis não morrem, não se ferem e não são abandonados à própria sorte, a realidade dos policiais brasileiros é cruel e desumana, pois estes morrem, ficam feridos e são abandonados pelo Estado e por aqueles que os fizeram acreditar que eram invencíveis.”²

Nessa seara, pode-se destacar também que, o trabalho que o policial exerce, requer dele ou lhe impõe um modo de vida muito restrito, tanto pelo motivo de dedicação integral ao serviço policial militar, como as poucas condições salariais que lhe impulsiona em suas horas de folga, realizar trabalho suplementar e trabalho extra complementar a sua renda. Assim, o que deveria ser folga e momento de interação com outros indivíduos, torna-se trabalho.

² Elisandro Lotin de Souza (FBSP) e Micheline Ramos de Oliveira. Desconstruindo mitos: uma leitura de uma morte anunciada http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/ANUARIO_11_2017.pdf. 2017. p. 27.

Outro ponto crucial, é que no exercício da profissão do policial, a exposição ao perigo somada à violência da sociedade, geram sentimentos como o medo de ser agredido no desempenho de sua função e nos momentos de lazer e na companhia de familiares. Desse modo, pode-se notar que o policial todos os dias coloca sua vida em risco em favor da segurança do outro.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 AS FORMAS DE INGRESSO NA INSTITUIÇÃO E OPÇÕES DE ASCENSÃO NA CARREIRA.

As organizações públicas possuem características específicas e não é diferente na Polícia Militar do Estado de Sergipe. Esses agentes, são classificados como servidores estatutários por possuir cargo público e o vínculo laboral com o estado é regulado por estatuto próprio. Tratando-se dos militares do estado de Sergipe, o estatuto é regulado pela Lei nº 2.066, de 23 de dezembro de 1976.

Importante salientar que a administração pública define uma série de critérios para o ingresso na carreira que são necessários para o desempenho da função de policial militar.

A progressão na carreira militar é definida como hierarquia militar que de acordo com o Estatuto dos Servidores Policiais Militares do Estado de Sergipe (COUTO, 2019 p. 29) que descreve “a ordem e a subordinação dos diversos postos e graduações”. A doutrina entende que, a promoção é caracterizada pela progressão em carreira e para ele é um dos elementos conceituais mais importantes para fins de desenho de cargos e carreiras no âmbito da administração pública. Na carreira militar em Sergipe é definida como posto ou graduação.

Sobre a mencionada temática, o artigo 12 do referido estatuto descreve a hierarquia como ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou de uma mesma graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade (COUTO, 2019).

3.2 ANÁLISE GERAL DOS DADOS DA PESQUISA.

Este artigo apresenta a análise de conteúdo como uma das técnicas de tratamento de dados em pesquisa qualitativa e está calcado na proposta da professora da Universidade de Paris V, Laurence Bardin (2011).

Para Bardin (2011), o termo análise de conteúdo designa:

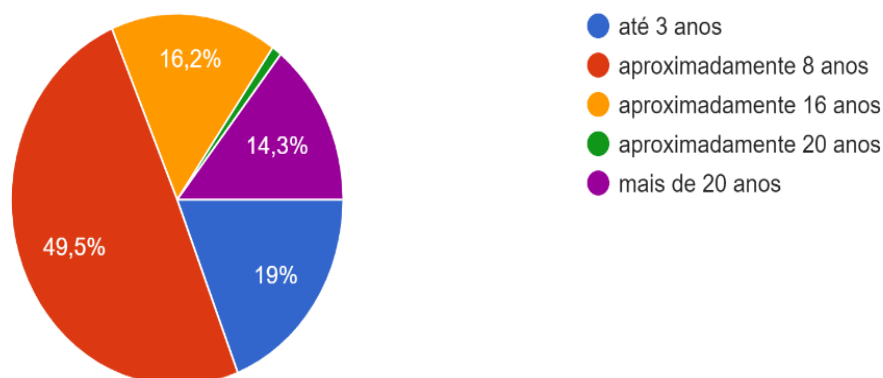
um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2011, p. 47).

De acordo com Dos Santos (2012), análise de conteúdo é uma forma de tratamento de pesquisas qualitativas e quantitativas. Esse método surgiu devido à necessidade no campo da sociologia e na psicologia. O mesmo, possui a função de analisar o conteúdo e desvendar crítico.

Com base nessa premissa, neste artigo, como metodologia, fora proposta a aplicação de um questionário via formulário do google, no universo de 105 pesquisados, sendo todos policiais militares da ativa. Analisando o questionário aplicado, com base nos gráficos abaixo, pode-se observar que 79% do total do efetivo entrevistado encontram-se com mais de 3 anos de serviço, sendo que 57% com idade entre 31 e 40 anos e que 83,7% já possui ou estão cursando nível superior.

Qual o tempo de efetivo Serviço na PMSE?

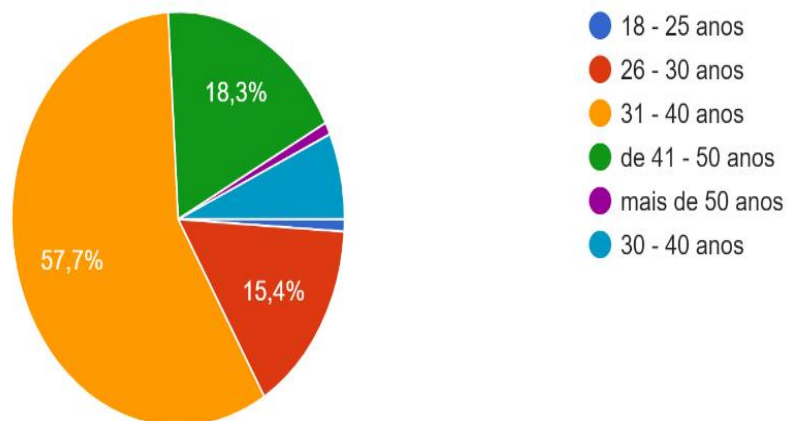
105 respostas



Neste interim, nota-se que praticamente mais de 80% dos entrevistados já se encontram de acordo com o critério de ingresso na corporação, seja ele, o grau de escolaridade nível superior, que sobreveio por força da Lei Complementar nº 278, de 01 de dezembro de 2016, demonstrando assim que antes mesmos de tal exigência, os profissionais já demonstravam uma preocupação em buscar uma outra formação profissional além da área policial.

Qual a sua faixa etária?

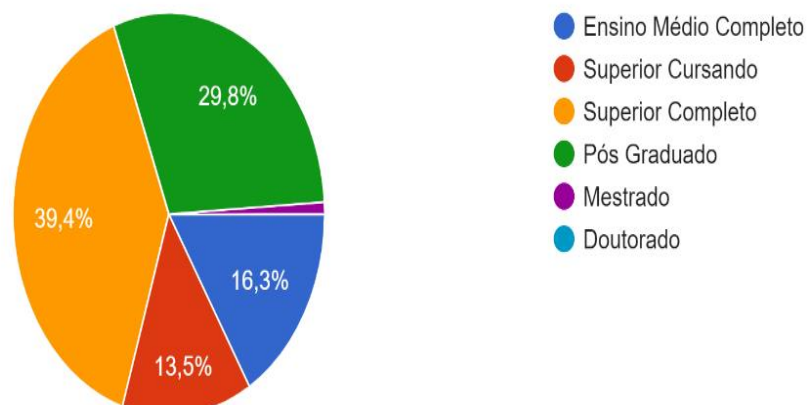
104 respostas



Outro dado que merece destaque é o do grau de escolaridade dos participantes da pesquisa.

Qual o seu Grau de Escolaridade?

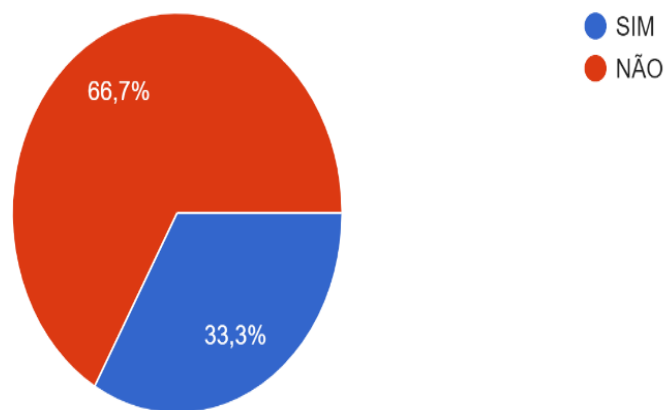
104 respostas



Importante salientar que, foi questionado se na opinião dos entrevistados, o salário percebido era suficiente para a alimentação de sua família e proporcionar-lhes um lar digno, e mais de 66% disseram que não, bem como foi percebido que 62% dos mesmos não se sentem motivados para exercer sua profissão, dos quais os principais motivos de insatisfação profissional são: plano de carreira defasado, baixa remuneração, infraestrutura precária do ambiente de trabalho e falta de planejamento das atividades.

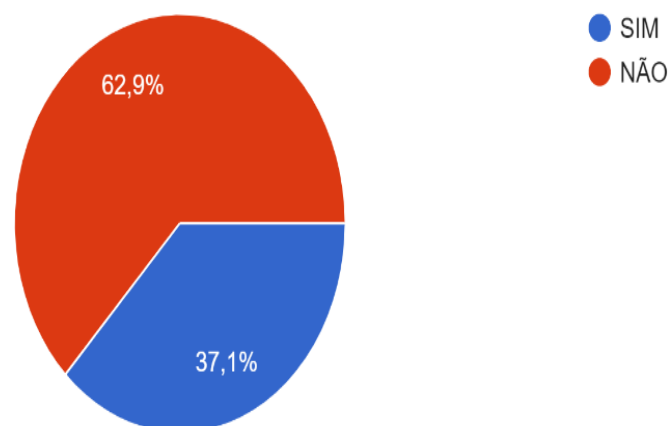
Sua remuneração era suficiente para a alimentação de sua família e proporcionar-lhes um lar digno?

105 respostas



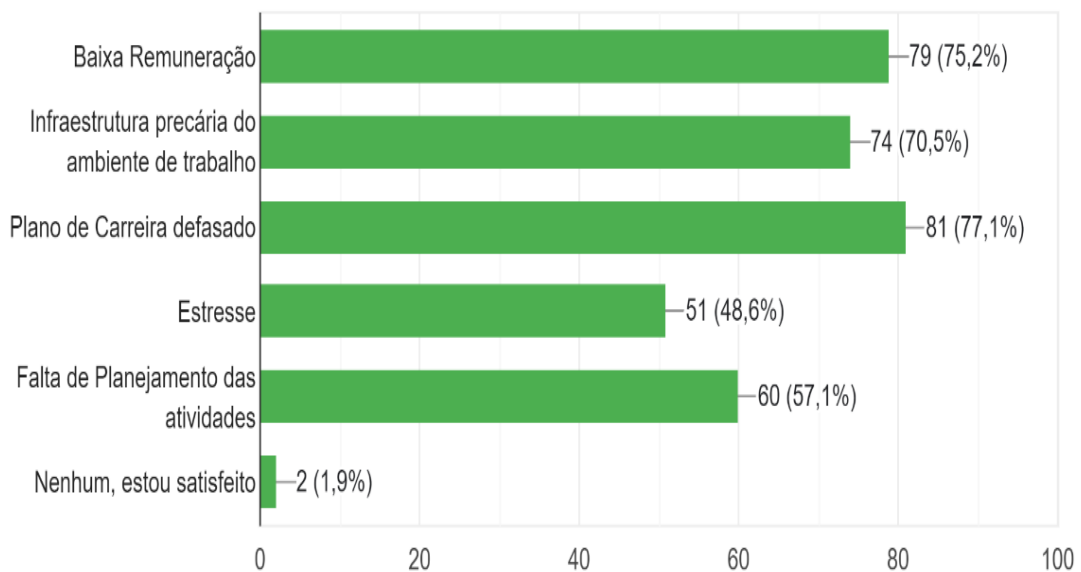
Você se sente motivado para exercer sua profissão?

105 respostas



Quais os Fatores abaixo contribuem para seu grau de insatisfação profissional?

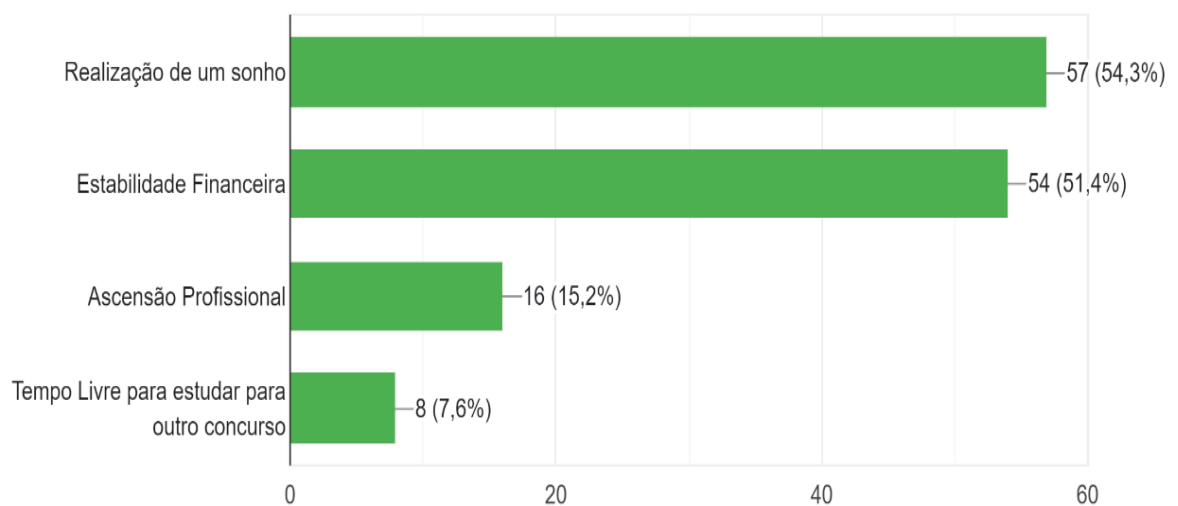
105 respostas



Outro ponto observado que demonstra a falta de motivação dos policiais militares foi quando se questionou por qual motivo escolhesse a carreira policial militar, onde uma grande parte dos entrevistados responderam se tratar da realização de um sonho e outra uma fonte de estabilidade financeira

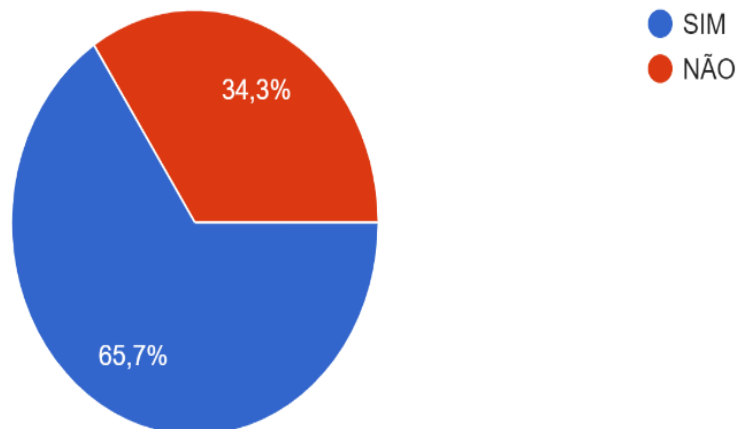
Por qual motivo você escolheu ser Policial Militar?

105 respostas



Se você tivesse uma oportunidade hoje, sairia da PMSE?

105 respostas



Após a coleta dos dados, acerca do tempo de serviço, faixa etária, grau de escolaridade e motivação profissional, para concluir o questionário, foi-se questionado se o militar tivesse uma oportunidade de sair da corporação para outra carreira, cerca de 65% do público entrevistado respondeu que “sim”, concatenando para demonstrar ainda mais o nível de insatisfação e desmotivação profissional dos entrevistados.

3.2.1 Análise dos dados sobre a ótica da hierarquia das necessidades humanas

Após o estudo das diversas teorias sobre a motivação, foi elencado a teoria da hierarquia das necessidades humanas de Abraham Maslow (1943) para nortear a presente pesquisa.

No que diz respeito às necessidades fisiológicas, pode-se dizer que, no contexto atual da instituição militar, essas não são satisfeitas. Como se pode observar quando mais de 70% dos entrevistados sentem-se insatisfeitos devido às condições precárias de infraestrutura da PMSE.

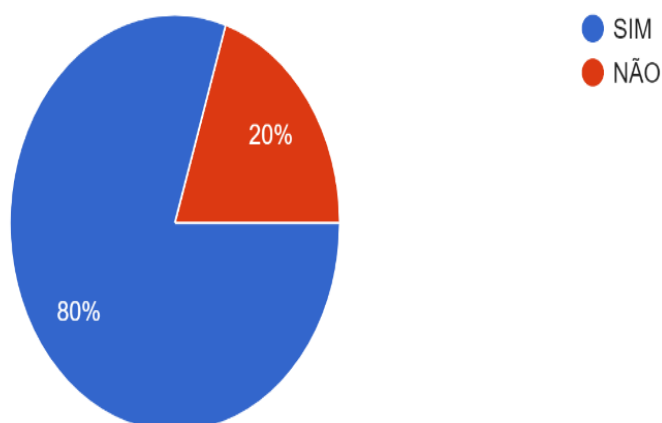
Referente às necessidades de segurança, foi constatado que essa não é proporcionada na sua totalidade pela instituição. A manutenção do emprego e a prosperidade, pode-se dizer que é garantido pelo método de entrada na instituição ser

por meio de concurso público, porém cerca de 80% do público entrevistado, elencaram como fatores de insatisfação baixa remuneração e Plano de carreira defasado.

Atinente a necessidade de estima, vislumbrou-se que 80% dos militares entrevistado já foram elogiados por seu superior hierárquico no desempenho da sua função, conforme gráfico abaixo.

Você já foi elogiado pelo seu superior hierárquico no exercício da sua função?

105 respostas



No que diz respeito às necessidades de autorrealização, observa-se como demonstrado anteriormente que mais de 65% dos militares entrevistados não se sentem realizados profissionalmente e que se tivessem uma oportunidade, deixariam de integrar às fileiras da corporação.

4 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A motivação no trabalho é um termo de grande relevância tanto nas empresas públicas como nas privadas, principalmente no cenário atual da administração pública onde ela visa uma maior produtividade e entrega de um serviço público mais eficiente. O presente trabalho buscou estudar a motivação na Polícia Militar do Estado de Sergipe.

Para tanto, procurou-se, durante o trabalho, identificar os fatores que interferiram na motivação dos militares em permanecer nas fileiras da corporação, bem como os fatores que foram determinantes para a evasão precoce do recurso humano dos

servidores. Nesse sentido, decidiu-se entrevistar militares com o propósito de identificar se pretendem sair da instituição antes de completar os 30 anos de efetivo serviço.

Os resultados revelam que o entendimento dos militares entrevistados é que financeiramente não compensam atuar como policial militar, fazendo com que muitos procurem outras carreiras.

Há ainda relatos que o desgaste físico e psicológico do servidor no decorrer da carreira foi citado como os principais motivos de evasão, bem como ao fato do militar, enquanto possui responsabilidade com as escalas de serviço, precisa se abdicar do convívio familiar em algumas datas comemorativas.

Utilizou-se a teoria da hierarquia das necessidades humanas de Maslow (1943) para analisar os dados da pesquisa. Comparou-se as respostas dos questionários com os níveis da hierarquia proposto pelo autor, para saber se a Polícia Militar do Estado de Sergipe consegue satisfazer as primárias e secundárias dos servidores.

Como limitações do presente estudo cita-se a dificuldade de encontrar os servidores que saíram da instituição para investir em outras carreiras, não havia nos registros da instituição, uma lista com os nomes desses servidores para que facilitasse o envio do questionário.

Sugere-se, para os trabalhos futuros, que se realizem estudos mais aprofundados com os militares que estão dentro da corporação para definir o nível de satisfação do seu recurso humano. Outra sugestão é que a abrangência da pesquisa seja maior, talvez a nível estadual, possibilitando uma análise probabilística dos dados.

REFERÊNCIAS

BARCELLOS, Jorge Alfredo Pacheco de. **As Condições e a Organização de Trabalho dos Policiais Militares que executam o Policiamento Ostensivo: um estudo de caso na Brigada Militar em Porto Alegre/RS**. 1999. 97 p. Dissertação (Mestrado em Administração) Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/2219> Acesso em: 22 abril de 2022.

BERGAMINI, Cecilia. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A,1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora Campos, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COUTO, Daniel Ribeiro (Org.). **Legislação e Organização Institucional da PMSE: Leis afetas à Polícia Militar do Estado de Sergipe**. 3ª ed. Aracaju: J Andrade, 2019.

DE OLIVEIRA MUNIZ, J.; PROENÇA JÚNIOR, D. Forças armadas e policiamento. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2007. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/6>. Acesso em: 3 agosto 2022.

DOS SANTOS, F. M. **Análise de Conteúdo: A visão de Laurence Bardin**. Revista Eletrônica de Educação, v. 6, n. 1, mai. 2012. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/291>. Acesso em: 18 junho de 2022.

EUGÊNIO, M. **Pirâmide de Maslow: A importância da teoria para o seu negócio**. Disponível em: <https://www.dlojavirtual.com/dicas-para-o-seu-negocio/piramide-de-maslow> Acesso em: 22 abril de 2022.

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

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública – Edição Especial 2017: Desconstruindo mitos: uma leitura de uma morte anunciada**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2017. Disponível em: http://www.forumseguranca.org.br/wpcontent/uploads/2017/12/ANUARIO_11_2017.pdf. 2017. Acesso em: 3 agosto 2022.