



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
CICERO ALEXANDRO DINIZ RODRIGUES

**ANALISE DA MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS POLICIAIS MILITARES QUE
TRABALHAM NO MUNICIPIO DE GOIANA EM PERNAMBUCO**

Palhoça

2012

CICERO ALEXANDRO DINIZ RODRIGUES

**ANALISE DA MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS POLICIAIS MILITARES QUE
TRABALHAM NO MUNICIPIO DE GOIANA EM PERNAMBUCO**

Relatório apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Segurança Pública, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à aprovação na disciplina de Estudo de Caso.

Orientador: Prof. Carolina Hoeller da Silva Boeing, Me.

Palhoça
2012

CICERO ALEXANDRO DINIZ RODRIGUES

**ANALISE DA MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS POLICIAIS MILITARES QUE
TRABALHAM NO MUNICIPIO DE GOIANA EM PERNAMBUCO**

Este trabalho de pesquisa na modalidade de Estudo de Caso foi julgado adequado à obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão de Segurança Pública e aprovada em sua forma final pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Segurança Pública da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 08 de Novembro de 2012.

Prof. e orientador Carolina Hoeller da Silva Boeing, Me.
Universidade do Sul de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus por tudo que ele tem feito na minha vida, pelas vitórias alcançadas, pelas dificuldades enfrentadas, pois nada acontece na vida sem a sua permissão e essa minha conquista com certeza tem a sua bênção.

Quero agradecer aos meus familiares que sempre me incentivaram para continuar os estudos, ao meu pai Rodrigues (in memoriam) e minha mãe Nina, que apesar dos problemas da vida sempre buscaram o melhor para mim e meus irmãos e hoje tenho muita gratidão a eles. A minha esposa e companheira Fabiana que com muita paciência tem sido meu porto seguro na caminhada da vida, a minha filha Gabrielly que vivenciou de perto minha luta e ilumina sempre os meus dias e onde sou exemplo para ela. Quero agradecer aos meus irmãos Mercia, Edson e Emerson, aos meus primos Ludielson e Lucilene, ao meu sogro Chico e minha sogra Solange, aos meus cunhados Elisangela e Fabiano, ao meu concunhado Fernando, ao meu amigo Cesar Palatino e aos meus amigos mais próximos, pois todos eles de forma significativa contribuíram para minha formação servindo de espelhos para mim.

Quero agradecer ao Governo Federal por propiciar através do PROUNI esta oportunidade, a UNISUL com seus cursos de graduação a distancia e metodologia avançada de ensino alcançando todo o Brasil e contribuindo para seu desenvolvimento através da educação de qualidade, aos professores Itamar Bevilaqua, Andre Haydt, Claudia Behr, Andréia Regis, Edla Maria, Jose Carlos Noronha, Giovanni de Paula, Marcia Cristiane, Oscar Alves, Dilsa Mondardo, Lauro Jose, Alexandre Wagner, Carolina Hoeller, Nelio Herzmann, Fatima Hassan, Cristiane Cascaes, Enedina Maria, Ana Maria Pereira, Damaris Silva, os quais faço questão de especificar aqui, pois fizeram parte desta historia contribuindo com seus papeis de excelentes educadores. Quero agradecer também a PMPE por toda experiência teórico e pratica que adquireo nesta conceituada instituição da qual faço parte desde 2007 e onde pretendo contribuir com os conhecimentos adquiridos e a conclusão deste curso.

RESUMO

A busca constante dos órgãos de Segurança Pública pela redução da violência, principalmente na redução dos homicídios, nos trás a refletir sobre nosso importante papel na sociedade, nosso método de trabalho e nossa estrutura organizacional, colocando o profissional a buscar cada vez mais o conhecimento e entender ainda mais sua realidade, assim esta pesquisa visa verificar a motivação e identificar alguns fatores de desmotivação dos soldados policiais militares que trabalham na cidade de Goiana, município localizado na Mata Norte do estado de Pernambuco, para através deste procurar um melhor desempenho profissional e um melhor atendimento a esta sociedade.

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

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 TEMA.....	7
3 OBJETIVOS	8
3.1 OBJETIVO GERAL	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	9
4.1 CAMPOS DE ESTUDO.....	9
4.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	9
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA	10
5.1 POLICIA MILITAR DE PERNAMBUCO.....	10
5.2 MUNICIPIO DE GOIANA	12
5.3 A POLICIA MILITAR EM GOIANA.....	14
5.4 MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS	16
5.4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	17
5.4.2 FATORES DE INFLUENCIA INTERNOS AO TRABALHO	18
5.4.3 FATORES DE INFLUENCIA EXTERNOS AO TRABALHO	20
6 PROPOSTA DE SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	23
6.1 PROPOSTA DE MELHORIA PARA A REALIDADE ESTUDADA.....	23
6.2 RESULTADOS ESPERADOS.....	24
6.3 VIABILIDADE DA PROPOSTA	25
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS.....	27
APÊNDICES	30
APÊNDICE A – Informação de realização de trabalho de conclusão de curso.....	31
APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados.....	32

1 INTRODUÇÃO

O cenário brasileiro atual coloca a segurança pública como assunto constata nas mídias sociais onde se torna necessário assim um estudo sobre as ações da Polícia Militar e de como esta se posiciona para o enfrentamento dessa violência. O querer fazer e o saber fazer estão de certa forma relacionados a motivação para o trabalho, para o desenvolvimento das suas atividades profissionais e pessoais. Alguns fatores no trabalho policial militar acabam desmotivando os soldados e sendo um influenciador para o aumento da violência.

Desta forma o presente trabalho está voltado para a análise da motivação dos soldados atuantes no município de Goiana e a identificação de alguns fatores desmotivadores presentes na profissão policial militar. Visando alcançar o que propõe este estudo de caso, o trabalho apresentado contemplará duas etapas sequenciais, a primeira delas compreendida como planejamento da pesquisa, composta pelos capítulos 1, 2, 3 e 4, e o segundo composto pelos capítulos 5, 6 e 7, compreendendo assim o desenvolvimento da pesquisa.

Vale ressaltar que este trabalho de pesquisa é fruto de um recorte e diagnóstico de um problema atual e não tem a intenção de ser um trabalho acabado, apresentando algumas alternativas de melhorias possíveis sobre o objeto de estudo.

2 TEMA

O tema para esta pesquisa é a “Análise da motivação dos soldados policiais militares que trabalham no município de Goiana em Pernambuco” onde buscaremos identificar e entender alguns fatores que contribuem para a desmotivação destes policiais militares. A constante desmotivação quanto ao trabalho policial militar acarreta diversos problemas de ordem pessoal e profissional, quando se realiza a identificação de alguns destes fatores conseguimos saber o que fazer para tentar minimiza-los.

Podemos então nos perguntar, qual o nível de motivação dos soldados policiais militares? Como pode ser entendido os fatores que contribuem para a desmotivação? Quais as consequências da desmotivação para o profissional, para a instituição e para a sociedade?

Conforme MATOS (2011), todo ser humano necessita de motivações, tanto pessoais quanto profissionais, sendo importante a população saber a realidade em que os policiais vivem, ele também nos mostra alguns aspectos desmotivadores quanto à profissão policial.

Esta pesquisa se mostra necessária visto ao crescente aumento da violência em todo Brasil, da evolução constante que vive nossa sociedade, e às vezes da falta de profissionalismo de alguns policiais militares. O estudo da motivação na profissão de soldado policial militar, especificamente no município de Goiana em Pernambuco é fundamental para o bom desempenho da profissão, pois a Polícia Militar está em contato direto com a sociedade, fazendo com que tenham que trabalhar com um nível de motivação desejável.

Para SOARES (2008) “para motivar é imprescindível ter o conhecimento das necessidades dos indivíduos: o simples, puro e não intencional desconhecimento destas necessidades é mais que suficiente para que se consiga, de forma eficaz, desmotivar pessoas.”

Os acontecimentos constantes de violência divulgados através das mídias sociais coloca a segurança pública como assunto atual e constante na nossa sociedade, colocando a Polícia Militar sempre em evidência quando se fala do assunto, precisando então tomar seu caráter acadêmico e científico.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo verificar e analisar a motivação dos soldados policiais militares que trabalham no município de Goiana em Pernambuco e alguns fatores de desmotivação destes policiais militares, para um melhor desempenho profissional e um melhor atendimento a esta sociedade.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar e comparar o nível de motivação destes policiais militares.

Identificar e explicar alguns fatores de desmotivação destes policiais militares.

Analisar as consequências da desmotivação destes policiais militares.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 CAMPO DE ESTUDO

A caracterização do estudo deste trabalho será de uma pesquisa do tipo exploratória e desenvolvido na forma de estudo de caso, conforme explicação de RAUEN (2002), que define estudo de caso como um estudo profundo de um ou de poucos objetos, que busca retratar a realidade de forma completa e profunda, de modo a permitir o seu amplo e detalhado conhecimento. O universo desta pesquisa compreende os soldados policiais militares que trabalham no município de Goiana, localizado na Mata Norte do estado de Pernambuco, local sede da 3ª CPM do 2º BPM da PMPE. A escolha da amostragem para esta pesquisa será de caráter não probabilístico intencional, onde serão escolhidos como amostra cinco soldados atuantes neste município, pois como o foco é a análise da motivação, estes policiais representam bem a realidade por estarem em contado direto com a sociedade.

4.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos de coleta de dados são os descritos no quadro a seguir.

Instrumento de coleta de dados	Universo pesquisado	Finalidade do Instrumento
Entrevista	Cinco soldados atuantes no município de Goiana-PE.	Coletar informações necessárias sobre a motivação dos soldados.
Observação Direta ou Indireta	Acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos policiais.	Compreender como funciona o sistema, hierarquia e disciplina.
Documentos	Pesquisas em manuais, relatórios, artigos, documentos, internet, etc.	Compreender melhor a realidade estudada.

Quadro 1- Instrumento de coleta de dados. Fonte: Elaborado pelo autor

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA

5.1 POLICIA MILITAR DE PERNAMBUCO

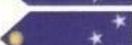
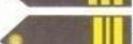
Com a vinda da Família Real para o Brasil no ano de 1808, é criada na província do Rio de Janeiro, a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia do Rio de Janeiro, em 13 de maio de 1809. Mais tarde com o surgimento do movimento revolucionário republicano ocorrido em 1824, denominada Conferencia do Equador, na então província de Pernambuco, o Imperador D.Pedro I através de um Decreto Imperial datado de 11 de junho de 1825 cria o Corpo de Policia do Recife, tropa militarizada semelhante a criada na província do Rio de Janeiro, composta inicialmente por 320 homens e constituído por um Estado Maior, uma Companhia de Cavalaria e duas de Infantaria, tendo como primeiro Comandante Geral o Tenente Coronel de 1ª linha do Exército o Sr.Antonio Maria da Silva Torres. Com o passar dos anos este Corpo de Policia do Recife acaba recebendo varias denominações: Corpo de Guardas Municipais Permanentes (Resolução do Governo Regencial), Força Policial da Província de Pernambuco (Lei de 1826), Guarda Cívica (1890), Brigada Policial do Estado de Pernambuco (Decreto-Lei de 13 de dezembro de 1891), Corpo Policial de Pernambuco (Lei nº 181, de 8 de junho de 1896), Brigada Militar de Pernambuco (Lei nº 473, de 28 de junho de 1900), Regimento Policial do Estado de Pernambuco (Lei nº 918, de 2 de junho de 1908), Força Pública do Estado de Pernambuco (Lei nº 1165 de 17 de abril de 1913), Brigada Militar de Pernambuco (Ato nº 125, de 31 de outubro de 1930), Força Policial de Pernambuco (Lei nº 192, de 17 de janeiro de 1936), Polícia Militar de Pernambuco (Decreto de 1º de janeiro de 1947).



Brasão da PMPE

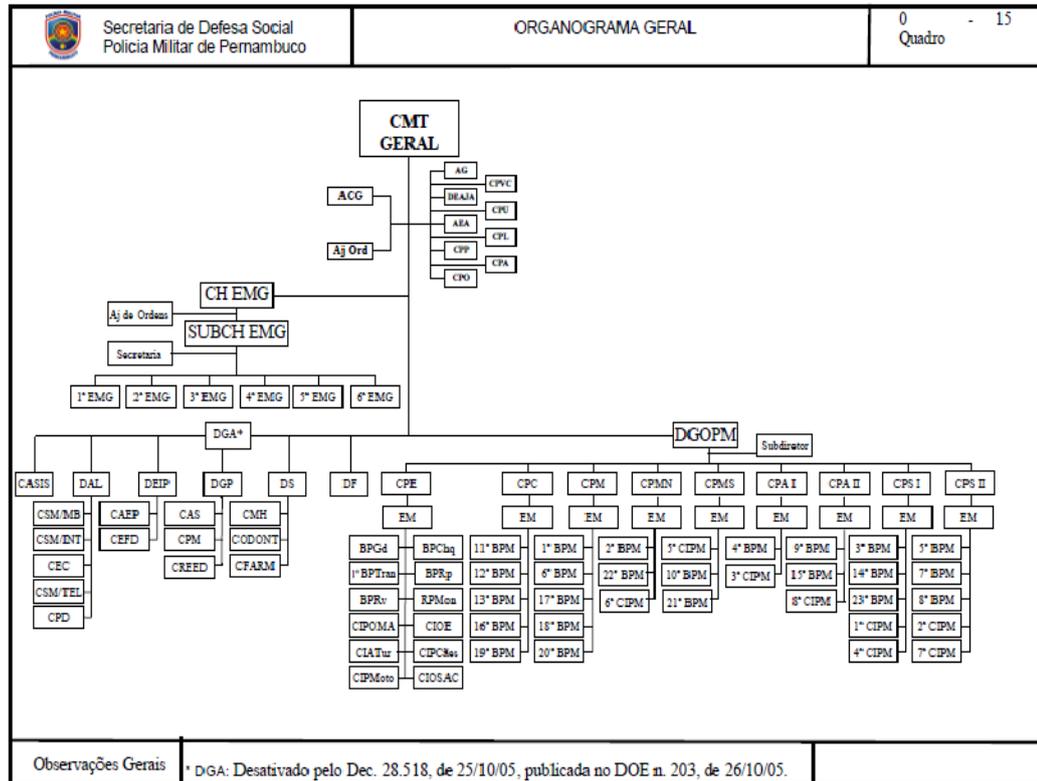
Atualmente a Policia Militar de Pernambuco (PMPE) integra e é subordinada a Secretaria de Defesa Social de Pernambuco (SDS/PE), tendo como missão constitucional o

especificado na nossa Carta Magna de 1988 em seu art.144 §5º e §6º, onde diz que as polícias militares são órgãos que compõem o sistema de segurança pública do país tendo como função o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, sendo ainda força auxiliar e reserva do Exército e subordinadas aos governos estaduais. Sua hierarquia é similar a do Exército Brasileiro sendo sua última patente o posto de Coronel conforme quadro abaixo.

				
OFICIAIS GERAIS	 Almirante  Almirante-de-Esquadra  Vice-Almirante  Contra-Almirante	 Marechal  General-de-Exército  General-de-Divisão  General-de-Brigada	 Marechal-do-Ar  Tenente-Brigadeiro  Major-Brigadeiro  Brigadeiro	
OFICIAIS SUPERIORES	 Capitão-de-Mar-e-Guerra  Capitão-de-Fragata  Capitão-de-Corveta	 Coronel  Tenente-Coronel  Major	 Coronel  Tenente-Coronel  Major	 Coronel  Tenente Coronel  Major
OF. INT.	 Capitão-Tenente	 Capitão	 Capitão	 Capitão
OFICIAIS SUBALTERNOS	 1º Tenente  2º Tenente  Guarda-Marinha	 1º Tenente  2º Tenente  Aspirante-a-Oficial	 1º Tenente  2º Tenente  Aspirante	 1º Tenente  2º Tenente  Aspirante
PRAÇAS	 Suboficial	 Subtenente	 Suboficial	 Subtenente
	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento	 1º Sargento  2º Sargento  3º Sargento
	 Cabo	 Taifeiro-Mor  Cabo	 Cabo	 Cabo
	 Marinheiro	 Soldado	 Soldado de 1ª Classe	 Soldado

Quadro 2- Hierarquias Militares. Fonte: Elaborado pelo autor.

A Polícia Militar de Pernambuco como instituição militar é formada com base na hierarquia e disciplina, na ordenação da autoridade em diversos níveis e a rigorosa observância e acatamento integral as leis. Segundo Lei Complementar Estadual nº 152 de 23 de dezembro de 2009, atualmente define o quadro de efetivo da PMPE em 24.372 policiais militares distribuídos no quadro organizacional abaixo.



Quadro 3- Organograma da PMPE. Fonte: Site PMPE.

Sendo o atual quadro operacional (DGOPM – Diretoria Geral de Operações PM) da PMPE formado por 29 Batalhões e 14 Companhias Independentes distribuídas em 9 Comandos de Policiamento ou Áreas de Policiamento (CPE, CPC, CPM, CPMN, CPMS, CPA I, CPA II, CPS I, CPS II), assim distribuídas por todo estado de Pernambuco.

5.2 MUNICIPIO DE GOIANA

Município pernambucano situado no litoral norte, fazendo divisa com o Estado da Paraíba, estando a 55 km de João Pessoa e 62 km do Recife, possui uma área de 501,170 km², sendo dividido em Sede e os distritos de Tejucopapo e Pontas de Pedras, possui também uma população de aproximadamente 75.987 habitantes conforme dados do IBGE de 2011. A economia do município é formada pela agricultura, principalmente pela plantação de cana de açúcar, por indústrias, responsáveis pela produção de cimentos, embalagens de papelão, polpas de frutas como também em andamento a construção de uma montadora de automóveis e a criação do Polo Farmacoquímico e de Biotecnologia, e pelo comercio, sendo as feiras

livres a maior fonte geradora do PIB (Produto Interno Bruto) goianense, que movimenta os municípios vizinhos.



Brasão do Município de Goiana

A história de Goiana se inicia durante o período Colonial quando da produção açucareira, ainda Capitania Hereditária de Itamaracá sendo a sua fundação datada no ano de 1568. Em 1685 foi elevada a categoria de vila e no ano de 1840 foi emancipada como cidade ainda no período Imperial. Bastante conhecida pelas suas igrejas históricas e suas arquiteturas, seu Centro foi declarado Patrimônio Histórico Nacional no ano de 1938 recebendo o apelido de Milão Brasileira.



Foto 1- Igreja Matriz Nossa Senhora do Rosário. Fonte: Site Wikipédia.

5.3 A POLÍCIA MILITAR EM GOIANA

Goiana pela sua historia e sua densidade demográfica é considerado um município violento, segundo um estudo realizado pela Rede de Informação Tecnológica Latino Americana (RITLA), entre os anos de 2002 a 2006 ocorreram 240 homicídios, colocando o município na 52ª colocação dos municípios mais violentos dentre os 5.564 municípios Brasileiros. Em 2007 foi lançado pelo Governo Estadual o programa Pacto pela Vida (PPV) que vem reduzindo a criminalidade e os homicídios em todo o Estado. Nesses cinco anos do programa PPV foram salvas 4.849 vidas em todo estado e a cada ano uma redução significativa das taxas de CVLI (Crimes Violentos Letais Intencionais), segundo dados divulgados pela Agencia Estadual de Planejamento e Pesquisas de Pernambuco – CONDEPE/FIDEM, sendo que em Goiana já no primeiro semestre de 2012 contabilizou um total de 19 vitimas de CVLI, apresentando assim uma taxa de 24,86 CVLI por 100.000 habitantes sendo esta taxa superior à taxa da Região Metropolitana e também superior a taxa do mesmo período em 2011 que foi de 21,06 CVLI por 100.000 habitantes ou 16 vitimas de CVLI.

O policiamento ostensivo e a preservação da ordem publica no município de Goiana é de responsabilidade da 3ª CPM (Companhia de Policia Militar) do 2º BPM (Batalhão de Policia Militar), tendo a frente desta um Capitão que coordena as atividades. A área de abrangência da 3ª CPM compreende os municípios de Goiana, Itambé, Condado e Itaquitinga. Goiana é formado por um policiamento total diário de aproximadamente 14 ppmm distribuídos em 4 viaturas, 2 motocicletas e o prédio da 3ª CPM que se localiza neste município.



Quadro 4 - Distribuição de Viaturas e PPMM no Município Goiana. Fonte: Elaborado pelo autor.

A distribuição dos veículos policiais concentra-se basicamente na Sede, sendo distribuída uma viatura para o Distrito de Pontas de Pedras e outro para o Distrito de Tejucoapapo conforme o Quadro 4 acima.



Foto 2- Viatura da PMPE em Goiana. Fonte: Facebook Sargento Torres.

O efetivo de ppmm empregados diariamente em cada distrito de acordo com o quadro 4 acima pode variar para mais ou para menos conforme a disponibilidade diária de efetivo ou necessidade do serviço. As rondas ostensivas são feitas através de um cartão programa onde existe um roteiro formado de pontos bases e seus horários, por onde a viatura terá que passar naquele determinado horário. Quando dos eventos festivos no município, este cartão programa sofre alterações adequadas aos eventos devido a grande concentração de pessoas nos mesmos.

O atendimento as ocorrências é feito através das solicitações repassadas pela 3ª CPM, através de um telefone fixo na Sede da 3ª CPM, como também por solicitação direta dos moradores aos ppmm nas viaturas. Para todo atendimento a uma solicitação é feito um boletim de ocorrência policial militar e o devido encaminhamento a Delegacia de Policia Civil (DPC) para as devidas providências cabíveis.

5.4 MOTIVAÇÃO DOS SOLDADOS

A motivação pode ser entendida como o estado interno que influencia no comportamento de cada pessoa para a satisfação das suas necessidades, por isso só podemos conhecer a motivação das pessoas conhecendo as suas necessidades pessoais. Segundo SANTOS (2007) Frederick Herzberg diz que a motivação é fazer aquilo que é muito significativo para si. A motivação é um diferencial competitivo que leva a empresa ao sucesso e a lucratividade em longo prazo.

O processo de surgimento das necessidades nos indivíduos é algo contínuo e que lhe cria expectativas, rompendo o equilíbrio do seu organismo e criando tensões internas, conduzindo assim o indivíduo para um determinado comportamento em resolver estas tensões. Sendo também a motivação fruto da interação da pessoa com o ambiente, surgiu o conceito de motivação intrínseca e motivação extrínseca. Para MACHADO (2011), “motivação intrínseca, é aquela que a recompensa, ou ganho que ela tem, tem haver com ela mesma, não depende de outro dar pra ela, ela que cava a coisa [25seg.],..., motivação extrínseca é aquela que chama mais para o resultado, porque a recompensa vai estar lá [2:04min]”.

O questionário de pesquisa aplicado aos soldados busca identificar alguns fatores de influência das necessidades destes indivíduos para a geração de sua motivação quanto ao trabalho policial militar, sendo aplicado no período de 21 a 28 de setembro de 2012 com uma população amostra de cinco soldados. O questionário proposto é uma adaptação ao questionário desenvolvido por BISPO (2006), através de um artigo que estuda os modelos existentes de pesquisa de clima organizacional e seus fatores, para aplicação em instituições públicas de grande porte.

A primeira parte do questionário busca traçar o perfil dos entrevistados e o contexto em que eles se encontram, para em seguida verificarmos os fatores de influência internos e externos ao trabalho policial militar, intrínseco e extrínseco a pessoa. As perguntas são diretas e compostas por respostas que nos auxiliaram na compreensão dos dados coletados, através das literaturas existentes e da observação direta do próprio autor, sendo este um profissional da área.

5.4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A tabela abaixo nos mostra os perfis dos entrevistados da pesquisa motivacional realizada dentro da amostra populacional estabelecida no Quadro 1 – Instrumento de Coleta de Dados.

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados.

PERFIL DOS ENTREVISTADOS DA PESQUISA MOTIVACIONAL				
ITENS		ALTERNATIVAS	RESULTADOS	TOTAL
1	SEXO	MASCULINO	3	5
		FEMENINO	2	
2	IDADE	MENOS DE 30 ANOS	1	5
		DE 30 A 39 ANOS	4	
		MAIS DE 40 ANOS	0	
3	ESCOLARIDADE	MEDIO COMPLETO	3	5
		SUPERIOR COMPLETO	2	
		POS GRADUAÇÃO	0	
4	ESTADO CIVIL	SOLTEIRO	2	5
		CASADO	3	
		CONVIVE MARITALMENTE	0	
5	TEMPO SERVIÇO	MENOS DE 5 ANOS	3	5
		DE 5 A 9 ANOS	2	
		DE 10 A 20 ANOS	0	
6	GRADUAÇÃO	SOLDADO	5	5
		CABO	0	
		SARGENTO	0	

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com os dados coletados na pesquisa feita com os soldados, verificamos que a maioria dos entrevistados foi do sexo masculino, com mais de 30 anos de idade, com o ensino médio completo, casado e com menos de 5 anos de serviço policial militar.

5.4.2 FATORES DE INFLUENCIA INTERNOS AO TRABALHO

Os itens especificados no quadro abaixo foram os itens verificados na pesquisa motivacional para determinar alguns fatores internos de influência ao trabalho.

ITENS VERIFICADOS	
1	SINTO ORGULHO DE TRABALHAR NA PMPE.
2	TENHO EXPECTATIVAS FUTURAS DE CRESCIMENTO NA PMPE.
3	GOSTO DO MEU AMBIENTE DE TRABALHO, BEM COMO DAS PESSOAS COM QUEM TRABALHO.
4	OS CURSOS E TREINAMENTOS QUE TENHO SÃO O SUFICIENTE PARA O BOM EXERCICIO DAS MINHAS ATIVIDADES.
5	OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO COMO EQUIPAMENTOS, VIATURAS, ARMAS, MUNIÇÕES, SÃO ADEQUADOS PARA UM BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL.
6	SOU RECONHECIDO E VALORIZADO PELO MEU TRABALHO.
7	TENHO O APOIO DA MINHA FAMILIA E DOS MEUS AMIGOS NA MINHA PROFISSAO.
8	MEUS SUPERIORES SE PREOCUPAM COM MEUS PROBLEMAS E PROCURAM ME AJUDAR QUANDO PRECISO.
9	O MEU SALARIO É SUFICIENTE PARA VIVER E SUSTENTAR A MINHA FAMILIA.
10	TENHO PROBLEMAS COM O TRANSPORTE DE CASA PARA O TRABALHO E DO TRABALHO PARA CASA.

Quadro 5 – Itens de verificação dos fatores internos ao trabalho. Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico abaixo nos mostra os resultados obtidos com esta pesquisa.

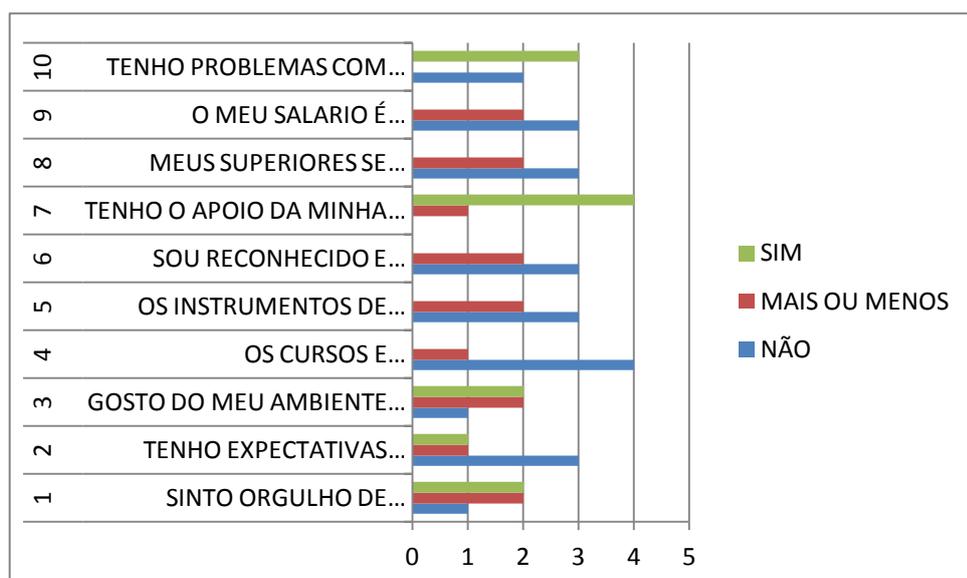


Gráfico 1 – Resultado da verificação dos fatores internos. Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme os objetivos específicos propostos e de acordo com os dados obtidos, comparando estes itens motivadores, verificamos que em alguns itens as respostas são em maioria e por isso poderemos especificar como fatores desmotivadores quanto ao trabalho policial militar, dentre eles temos os itens 2, 4, 5, 6, 8, 9 e 10.

Na pergunta 2 - TENHO EXPECTATIVAS FUTURAS DE CRESCIMENTO NA PMPE, onde 3/5 dos participantes responderam que NÃO, podemos então nos perguntar, como ter motivação para o trabalho sem termos um desenvolvimento pessoal? Assim MENDES (2010) nos relata: “De acordo com Dave Francis, autor do livro *Managing your own career*, ainda não publicado no Brasil, as pessoas que têm autonomia e controlam a sua própria carreira são mais motivadas”. Dessa forma vemos que o interesse na vida profissional esta relacionado ao desenvolvimento pessoal na profissão.

Na pergunta 4 - OS CURSOS E TREINAMENTOS QUE TENHO SÃO O SUFICIENTE PARA O BOM EXERCICIO DAS MINHAS ATIVIDADES, onde 4/5 dos participantes responderam que NÃO. A capacitação profissional deve ser algo constante no trabalho policial militar, o profissional tem que saber como agir e agir rápido na resolução de conflitos, por isso se verifica a necessidade de treinamentos adequados e rotineiros dentro da realidade do dia a dia. Segundo General JUNIOR (2012), “Não se pode exigir do policial militar que não é aquartelado as mesmas coisas que se exigem de um militar das forças armadas[11:00min]”.

Na pergunta 5 - OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO COMO EQUIPAMENTOS, VIATURAS, ARMAS, MUNIÇÕES, SÃO ADEQUADOS PARA UM BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL, onde 3/5 dos participantes responderam que NÃO, pois se verifica uma precariedade na manutenção destes equipamentos, que muitas vezes são coletivos e insuficientes, onde a situação é pior nas cidades do interior do estado.

Na pergunta 6 - SOU RECONHECIDO E VALORIZADO PELO MEU TRABALHO, onde 3/5 dos participantes responderam que NÃO. O reconhecimento e a valorização do trabalho são atributos que o outro diz que você tem, o seu comandante atribui a você, segundo SOARES (2008):

A economia da Era do Conhecimento é a economia do intangível, cujas fontes fundamentais de riqueza são o conhecimento e a comunicação. Assim, o momento é de majorar o capital intelectual onde as partes mais valiosas desses trabalhos tornaram-se, essencialmente, tarefas humanas: sentir, julgar, criar, desenvolver relacionamentos.

Na pergunta 8 - MEUS SUPERIORES SE PREOCUPAM COM MEUS PROBLEMAS E PROCURAM ME AJUDAR QUANDO PRECISO, onde 3/5 dos participantes responderam que NÃO. Uma das habilidades de um líder é saber ouvir e se preocupar pelos integrantes da sua equipe, sendo um facilitador do processo de inclusão e crescimento dos talentos nas organizações. CARVALHO (2011, p.48) diz:

O papel do líder tem sido tão fundamental que recentemente uma pesquisa feita pela consultoria Delloite apresentada e elogiada pela revista Você S/A na edição de janeiro de 2007, apresenta a oportunidade de aprendizado, de decisão e de participação como os fatores que mais interferem na desmotivação, ou não comprometimento dos funcionários.

Na pergunta 9 - O MEU SALARIO É SUFICIENTE PARA VIVER E SUSTENTAR A MINHA FAMILIA, onde 3/5 dos participantes responderam que NÃO. A questão do salário é muito importante e se trata de uma motivação extrínseca, um objetivo a ser alcançado pelo trabalho realizado para a satisfação das suas necessidades básicas. Quando este não consegue suprir ou não supri satisfatoriamente as suas expectativas acaba gerando a sua insatisfação.

Na pergunta 10 - TENHO PROBLEMAS COM O TRANSPORTE DE CASA PARA O TRABALHO E DO TRABALHO PARA CASA, onde 3/5 dos participantes responderam que SIM. Neste item se verifica as dificuldades encontradas pelos soldados para o seu deslocamento, seja na questão da sua segurança pessoal em se deslocar sem armamento, fardado e sozinho, como também nos meios disponíveis de locomoção, onde muitas vezes os soldados tem que custear este transporte sem receber o devido auxilio ou pedindo carona, expondo assim a sua vida em risco.

5.4.3 FATORES DE INFLUENCIA EXTERNOS AO TRABALHO

Os itens especificados no quadro abaixo foram os itens verificados na pesquisa motivacional para determinar alguns fatores externos de influência ao trabalho.

ITENS VERIFICADOS	
1	ESTOU SATISFEITO COM A EDUCAÇÃO QUE TENHO E QUE ESTOU PODENDO PROPORCIONAR AOS MEUS FILHOS.

2	TENHO TIDO OU PROPORCIONADO A MIM E MINHA FAMILIA MOMENTOS DE LAZER.
3	ESTOU SATISFEITO COM A MINHA CASA, MEU CARRO, MINHAS ROUPAS E TODO O PATRIMONIO QUE POSSOU E PROPORCIONO A MINHA FAMILIA.
4	ESTOU COM MINHA VIDA FINANCEIRA EM ORDEM, PODENDO PAGAR O QUE DEVO.
5	TENHO RELIGIAO E TENHO MUITA FÉ NAQUILO QUE ACREDITO.
6	ESTOU BEM DE SAUDE E PRATICO FREQUENTEMENTE UMA ATIVIDADE FISICA.
7	AMO MINHA(MEU) COMPANHEIRA(O) E TENHO UMA VIDA SEXUAL ATIVA.
8	ESTOU PLANEJANDO PARA QUE MINHAS PROXIMAS FÉRIAS SEJAM BOAS.
9	NOS MEUS DIAS DE FOLGA ME SINTO SEGURO EM CASA COM MINHA FAMILIA.
10	PREOCUPO-ME COM A SITUAÇÃO ECONOMICA E POLITICA DO BRASIL E ESTOU SEMPRE LIGADO NO QUE ACONTECE.

Quadro 6 – Itens de verificação dos fatores externos ao trabalho. Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico abaixo nos mostra os resultados obtidos com esta pesquisa.

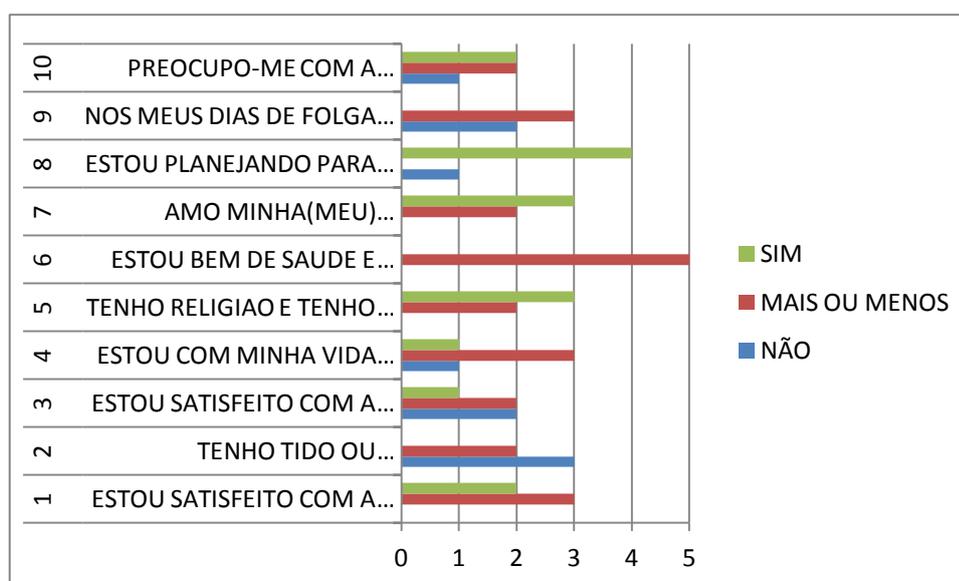


Gráfico 2 – Resultado da verificação dos fatores externos. Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme os objetivos específicos propostos e de acordo com os dados obtidos, comparando estes itens motivadores, verificamos que em alguns itens as respostas são em maioria e por isso podemos especificar como fatores desmotivadores quanto ao trabalho policial militar, dentre eles temos os itens 1, 2, 4, 6, 9.

Na pergunta 1 - ESTOU SATISFEITO COM A EDUCAÇÃO QUE TENHO E QUE ESTOU PODENDO PROPORCIONAR AOS MEUS FILHOS, onde 3/5 dos participantes responderam que MAIS OU MENOS. Este item está relacionado à possibilidade de crescimento pessoal e relacionado diretamente ao seu salário, não podem proporcionar a

educação que gostaria, devido ao valor do salário que recebem, ficam insatisfeitos com o trabalho.

Na pergunta 2 - TENHO TIDO OU PROPORCIONADO A MIM E MINHA FAMILIA MOMENTOS DE LAZER, onde 3/5 dos participantes responderam que NÃO. Ninguém vive só de trabalho, do “ganhar dinheiro”, somos seres humanos com varias relações afetivos na vida como família, amigos e trabalho, sendo a família a primeira e a base dessa estrutura. O salário ganho está relacionado a poder proporcionar lazer para a família, como também a falta de lazer com a família é um fator desmotivador ao trabalho.

Na pergunta 4 - ESTOU COM MINHA VIDA FINANCEIRA EM ORDEM, PODENDO PAGAR O QUE DEVO, onde 3/5 dos participantes responderam que MAIS OU MENOS. Relacionado ao salário recebido como também a sua organização financeira, onde o seu desequilíbrio gera uma insatisfação, podendo desencadear fatores psicológicos e fisiológicos que influenciaram no seu trabalho.

Na pergunta 6 - ESTOU BEM DE SAUDE E PRATICO FREQUENTEMENTE UMA ATIVIDADE FISICA, onde 5/5 dos participantes responderam que MAIS OU MENOS. A pratica da atividade física é essencial para a saúde da pessoa, diz VERSOLATO (2012):

Segundo os pesquisadores, a falta de atividade física pode ser considerada uma pandemia e é tão grave que diminui a expectativa de vida da mesma forma que o tabagismo e a obesidade. Está no sedentarismo a causa para 10% das doenças não transmissíveis, como diabetes, câncer e problemas cardíacos.

Na atividade policial, o bom desempenho físico é exigido pelo trabalho e desenvolve tanto o corpo como a mente, refletindo assim no trabalho policial militar.

Na pergunta 9 - NOS MEUS DIAS DE FOLGA ME SINTO SEGURO EM CASA COM MINHA FAMILIA, onde 3/5 dos participantes responderam que MAIS OU MENOS. O trabalho policial militar é considerado um trabalho muito estressante, segundo PORTELA(2005) “Sobre os fatores que causam estresse, foi apresentado questões como a defasagem, o arrocho salarial, má administração, a pressão e o excesso de trabalho e responsabilidades”. O policial militar na sua folga não consegue se sentir seguro com sua família, pois é submetido a um nivel de estresse tao grande que reflete na sua vida pessoal.

6 PROPOSTA DE SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

6.1 PROPOSTA DE MELHORIA PARA A REALIDADE ESTUDADA

O objetivo deste trabalho foi de verificar e analisar a motivação e alguns fatores desmotivadores que influenciam no trabalho dos soldados policiais militares e no seu atendimento a sociedade goianense, onde buscaremos agora apresentar algumas sugestões de melhorias de acordo com as informações obtidas.

Destacamos alguns pontos críticos observados com a realização deste trabalho de pesquisa, como:

- A falta de uma valorização do profissional e do desenvolvimento do espírito de equipe, principalmente entre superiores e subordinados.
- O despreparo profissional e físico destes policiais militares.
- A carga horária incompatível com legislação e o desfavorecimento da convivência familiar.
- Inadequação e falta de manutenção dos materiais e instrumentos de trabalhos.
- Desconhecimento do nível de motivação e satisfação dos policiais militares.

Buscamos desta forma então apresentar como propostas de melhorias para a realidade apresentada as seguintes ações abaixo:

- O desenvolvimento da liderança e de uma política de reconhecimento profissional em todos os níveis.
- Utilização de uma parte da carga horária mensal para o preparo físico e profissional dos policiais militares.
- Estimulo da convivência familiar e a realização de confraternizações entre todos.
- Levantamento periódico e manutenção dos materiais e instrumentos de trabalhos.
- Realização periódica de pesquisas de clima organizacional e de motivação.

As ações propostas visam o estímulo da motivação intrínseca e extrínseca nos policiais militares estando de serviço ou de folga, sendo necessário para a sua realização uma sensibilização de todos os envolvidos. Segundo SOARES (2008), é fundamental resolver primeiramente os problemas internos com foco a priorizar o profissional, para depois projetar qualquer política pública.

6.2 RESULTADOS ESPERADOS

Os ganhos com as propostas de melhorias apresentadas poderão serem vistos a longo prazo e terem resultados bastantes significativos para a corporação e para a sociedade, minimizando a distância que ainda existe entre sociedade e policia.

O desenvolvimento da liderança e de uma política de reconhecimento profissional é algo que precisa ser estimulado e implantado para tornar pessoas em verdadeiros líderes, independentemente da função, colocando assim as suas habilidades interpessoais em pratica, melhorando a comunicação das informações dentro da organização.

A utilização de uma parte da carga horária mensal para o preparo físico e profissional dos policiais militares se torna necessária, visto que, atualmente o policial militar trabalha mais do que deveria, totalizando um total mínimo de 180 horas mensais e conforme a legislação estadual vigente a carga horária mensal é de 160 horas (conforme Art.19º da Lei Complementar nº155 de 26 de março de 2010, aplicado aos PPMM pelo Art.5º da Lei Complementar Estadual nº169 de 20 de maio de 2011), ficando assim um excedente mensal mínimo de 20 horas a mais, sem receber nada a mais por isso. Estas horas podem ser revertidas em estímulos, como preparo físico e treinamentos para o policial poder melhorar seu desempenho profissional.

Estímulo da convivência familiar e a realização de confraternizações entre todos, estimula o desenvolvimento de habilidades interpessoais, a segurança para o trabalho o bem estar familiar e a confiança na equipe. As confraternizações estimulam o entrosamento e o prazer em fazer parte desta equipe, fazendo as pessoas se sentirem mais importantes.

Levantamento periódico e manutenção dos materiais e instrumentos de trabalhos é um fator importante para o bom desempenho profissional e os acertos necessários que a

profissão exige, pois parte do resultado positivo de uma ação depende dos instrumentos de trabalho utilizados.

Realização periódica de pesquisas de clima organizacional e de motivação, sendo este o papel do gestor, importantíssimo dentro da organização, o acompanhamento das atividades não apenas se estão sendo realizadas dentro dos prazos, mas como estão sendo realizadas e como podemos melhorar ainda mais para termos melhores resultados.

6.3 VIABILIDADE DA PROPOSTA

A proposta acima se torna viável do ponto de vista financeiro, estrutural e humano para aplicação imediata das ações, pois exige de certa forma apenas uma mudança de gestão adequada à realidade empresarial moderna. Os recursos financeiros são mínimos e aplicados no decorrer das ações propostas verificando tais necessidades. Os recursos estruturais da própria organização permite a aplicação de tais propostas sem maiores problemas, visto que a carga horária utilizada seria uma carga horária excedente, não atrapalhando o serviço e ainda propiciando um incentivo ao trabalho policial militar. Os recursos humanos dentro da organização são inúmeros, contendo pessoas capacitadas para o desenvolvimento da proposta, bastando apenas fazer um levantamento do pessoal e convidando-os a participar das mudanças.

Como forma de marcar o início das ações de forma significativa para os policiais militares, seria elaborado uma primeira confraternização onde seria repassado a filosofia e propostas a serem implantadas, convidando todos a participarem de forma efetiva. Os treinamentos seriam elaborados de forma equilibrada contemplando os treinamentos físicos e profissionais dentro de um programa que todos participem. As confraternizações seriam elaboradas dentro de uma programação anual, sem atrapalhar os eventos rotineiros e aproveitando datas importantes para a corporação onde todos participem. O acompanhamento das atividades seria feito através das pesquisas de motivação e de clima organizacional periodicamente a cada seis meses, fazendo os ajustes necessários de acordo com as necessidades.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho a principio se mostrou um desafio para ser desenvolvido por um soldado, em uma instituição em que as mudanças ocorrem de forma mais lenta e o modelo de gestão é feito ainda de forma autocrática. O presente trabalho teve como objetivos a análise da motivação dos soldados policiais militares que trabalham no município de Goiana-PE, e a apresentação de alguns fatores desmotivadores como: a falta de uma valorização do profissional e do desenvolvimento do espírito de equipe; o despreparo profissional e físico do soldado policial militar; a carga horária incompatível com a legislação estadual e o desfavorecimento da convivência familiar; inadequação e falta de manutenção dos materiais e instrumentos de trabalho; desconhecimento do nível de motivação e satisfação dos soldados policiais militares.

Os resultados da desmotivação na atividade policial são refletidos nos inúmeros casos de violência policial, nos afastamentos do trabalho devido ao estresse e outras doenças, nas denúncias de corrupção de policiais militares, entre outros. A pesquisa realizada através do questionário procurou nos relatar de acordo com os itens expostos que algo precisa ser feito para melhorar a nossa segurança publica e que não tem como prestarmos um bom atendimento a sociedade se estivermos insatisfeitos no trabalho.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Sibeles Meneghel; MACHADO, Cristiane Salvan; SILVA, Luciana Mara; WALTRICK, Soraya Arruda; PHILIPPI, Tatyane Barbosa. **Trabalhos Acadêmicos na Unisul**: 3ª edição revista e ampliada, Tubarão: Ed.Unisul, 2010.

BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Produção (São Paulo), v. 16, p. 258-273, 2006.

Blog sobre Pesquisa Clima Organizacional. **Modelo de Questionário de Pesquisa de Clima para Organizações Públicas**. Disponível em:

<<http://www.administracaoegestao.com.br/pesquisa-de-clima-organizacional/modelo-de-questionario-de-pesquisa-de-clima-para-organizacoes-publicas/>>. Acesso em: 17 set. 2012.

CAVALCANTI, Marcelo José; MOREIRA, Enzo de Oliveira. **Metodologia para Estudo de Caso**: livro didático 5ª edição revista: Palhoça: Unisul Virtual, 2010.

CARVALHO, Desirée de Souza Freccia. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**: livro didático 1ª edição revista: Palhoça: Unisul Virtual, 2011, p.48.

CONDEPE/FIDEM, Agencia Estadual de Planejamento e Pesquisas de Pernambuco. **Boletim Trimestral da Conjuntura Criminal em Pernambuco – 2º Trimestre 2012**. Disponível em:<http://www2.condepefidem.pe.gov.br/c/document_library/get_file?p_1_id=20018&folderId=141973&name=DLFE-29470.pdf>. Acesso em 11 set. 2012.

_____. **Boletim Trimestral da Conjuntura Criminal em Pernambuco – 2º Trimestre 2011**. Disponível

em:<http://www2.condepefidem.pe.gov.br/c/document_library/get_file?p_1_id=20018&folderId=141973&name=DLFE-18025.pdf>. Acesso em 11 set. 2012.

FACEBOOK Sargento Torres. **Viatura PMPE em Goiana**. Disponível em:

<<https://www.facebook.com/sargento.torres.1#!/photo.php?fbid=224741747653072&set=a.224741194319794.50202.100003517467146&type=1&theater>>. Acesso em: 15 set. 2012.

GOIANA, Prefeitura Municipal. **Historia de Goiana**. Disponível em:

<<http://www.goiana.pe.gov.br/index.php?sec=historia>>. Acesso em: 09 set. 2012.

JUNIOR, Gen. Adriano Pereira. **Canal Livre discute violência nas cidades – parte 2**, vídeo em: 30 jul. 2012. Disponível em:

<<http://www.youtube.com/watch?v=y5E09PGZE9g&feature=relmfu>>. Acesso em: 01 Ago. 2012.

LEGISPE – Legislação Estadual de Pernambuco. **Fixação de Efetivo – Lei complementar nº152, 23 dezembro 2009**. Disponível em:

<http://legis.alepe.pe.gov.br/legis_superior_norma.aspx?nl=LC152>. Acesso em 08 set.2012.

_____. **Lei Complementar nº 155 de 26 de março de 2010**. Disponível em: <http://legis.alepe.pe.gov.br/legis_superior_norma.aspx?nl=LC155>. Acesso em 12 out. 2012.

_____. **Lei Complementar nº 169 de 20 de maio de 2011**. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/Adeilton9599/lei-complementar-n-169-de-20-de-maio-de-2011>>. Acesso em 12 out. 2012.

LUZ, Ricardo. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995

MACHADO, Prof. Julio. **Motivação intrínseca e extrínseca**. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=VKffNRtYCOc>>. Acesso em: 03 out. 2012.

MATOS, Osvaldo. **Brasil tem desmotivação policial ou gestão incompetente?**, artigo em: 25 out. 2011. Disponível em: <http://www.jornalista292.com.br/noticia_detalhe.php?id=11017>. Acesso em: 26 jul. 2012.

MENDES, Jerônimo. **Fatores de motivação profissional**, artigo em: 10 out. 2010. Disponível em: <<http://www.jeronimomendes.com.br/pensamento/corporativo/384-fatores-de-motivacao-profissional>>. Acesso em 27 jul. 2012.

PACTO PELA VIDA, Folder de Balanço. **Prevenir a Violência e Reduzir a Criminalidade - 5 anos**. Disponível em: <<http://www.pactopelavida.pe.gov.br/wp-content/uploads/Balanço-PPV-5-anos.pdf>>. Acesso em 11 set. 2012.

PMPE, Site. **Organograma da PMPE**. Disponível em: <http://www2.pm.pe.gov.br/c/document_library/get_file?p_l_id=13041&folderId=69844&name=DLFE-24039.pdf>. Acesso em 08 set. 2012.

PORTELA, Andrey. **Nível de Estresse de Policiais Militares**. Disponível em: <<http://cev.org.br/biblioteca/nivel-estresse-policiais-militares/>>. Acesso em: 06 out. 2012.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica**. Tubarão: Unisul, 2002.

RITLA, Rede de Informação Tecnológica Latino Americana. Waiselfisz, Julio Jacobo. **Mapa da Violência dos Municípios Brasileiros – 2008**. Disponível em: <<http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de-enfrentamento-a-violencia-contra-as-mulheres/leimaria-da-penha/2008-mapa-da-violencia.pdf>>. Acesso em 11 set. 2012.

SANTOS, Diego de Oliveira. **Motivação, por que é necessário entendê-la?**, artigo em: 22 jan. 2007. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4637/motivacao-por-que-e-necessario-entende-la.html>>. Acesso em: 27 jul. 2012.

SOARES, Maria Aparecida Monteiro de Oliveira. **O papel do gestor na motivação do policial: controle para absenteísmo**, artigo em: 14 abr. 2008. Disponível em: <<http://www2.forumseguranca.org.br/node/22143/>>. Acesso em: 26 jul. 2012.

VERSOLATO, Mariana. **Sedentarismo mata tanto quanto cigarro**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/saudeciencia/55264-sedentarismo-mata-tanto-quanto-cigarro.shtml>>. Acesso em: 06 out. 2012.

WIKIPÉDIA, A enciclopédia livre. **Goiana**. Disponível em:
<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Goiana>>. Acesso em 09 set. 2012.

_____. **Motivação**. Disponível em:
<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Motiva%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em:17 set. 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Informação de realização de trabalho de conclusão de curso**SECRETARIA DE DEFESA SOCIAL
POLICIA MILITAR DE PERNAMBUCO****DGO - CPMN - 2º BPM - BATALHÃO JOÃO FERNANDES VIEIRA**

Nazaré da Mata-PE, 10 Agosto 2012.

Do Sd PM Diniz / Mat. 106496-7

Ao Sr.Ten Cel PM Cmt do 2ªBPM

Assunto: Informação

Venho informar a este comando que estarei realizando neste segundo semestre de 2012 um trabalho de pesquisa acadêmica para obtenção da graduação de Tecnólogo em Segurança Publica pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. A escolha do tema para a realização deste TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, é resultado da atual busca dos órgãos de Segurança Publica pela redução da criminalidade e dos casos evidenciados na mídia de violência policial no Brasil, pois isso nos trás a refletir sobre nosso importante papel na sociedade, colocando o profissional a buscar cada vez mais o conhecimento. Desta forma buscarei realizar uma pesquisa exploratória na forma de estudo de caso com o seguinte tema “Análise da motivação dos soldados policiais militares que trabalham no município de Goiana”, por isso venho lhe informar da realização deste TCC. A pesquisa em questão buscará verificar a motivação e identificar alguns fatores de desmotivação dos policiais militares, para através deste procurar um melhor desempenho profissional e um melhor atendimento a sociedade.

Cícero Alexandre **Diniz** Rodrigues – Sd PM
RG 48718-PMPE / Mat. 106496-7

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados

QUESTIONARIO

Caro Colega Policial Militar, o presente questionário é parte de um estudo que esta sendo realizado por mim na área da 3ª CPM para apresentação de um Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Segurança Publica, tendo como tema a Analise da Motivação dos Soldados Policiais Militares que Trabalham no Município de Goiana.

Pretendo com este trabalho identificar alguns fatores motivadores e desmotivadores quanto ao trabalho policial militar no município, neste sentido, estas questões visam saber a sua opinião sobre os vários assuntos que fazem parte do seu dia-a-dia, dentro e fora da instituição.

Não assine o questionário, pois todos os dados obtidos serão tratados confidencialmente, por isso peço a máxima sinceridade nas respostas.

Desde já agradeço pela sua participação!

Cícero A. **Diniz** Rodrigues – Sd PM

Graduando em Segurança Publica

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados**PERFIL DO ENTREVISTADO**

1. SEXO:

MASCULINO FEMENINO

2. IDADE:

MENOS 30 ANOS 30 A 39 ANOS MAIS 40 ANOS

3. NIVEL ESCOLARIDADE

MEDIO COMPLETO SUPERIOR COMPLETO POS

4. ESTADO CIVIL

SOLTEIRO CASADO CONVIVE MARITALMENTE

5. TEMPO DE SERVIÇO

MENOS 5 ANOS DE 5 A 9 ANOS DE 10 A 20 ANOS

6. GRADUAÇÃO

SOLDADO CABO SARGENTO

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados**Fatores internos de influência**

1. SINTO ORGULHO DE TRABALHAR NA PMPE.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

2. TENHO EXPECTATIVAS FUTURAS DE CRESCIMENTO NA PMPE.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

3. GOSTO DO MEU AMBIENTE DE TRABALHO, BEM COMO DAS PESSOAS COM QUEM TRABALHO.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

4. OS CURSOS E TREINAMENTOS QUE TENHO SÃO O SUFICIENTE PARA O BOM EXERCÍCIO DAS MINHAS ATIVIDADES.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

5. OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO COMO EQUIPAMENTOS, VIATURAS, ARMAS, MUNIÇÕES, SÃO ADEQUADOS PARA UM BOM DESEMPENHO PROFISSIONAL.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

6. SOU RECONHECIDO E VALORIZADO PELO MEU TRABALHO.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

7. TENHO O APOIO DA MINHA FAMÍLIA E DOS MEUS AMIGOS NA MINHA PROFISSÃO.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados

8. MEUS SUPERIORES SE PREOCUPAM COM MEUS PROBLEMAS E PROCURAM ME AJUDAR QUANDO PRECISO

NÃO MAIS OU MENOS SIM

9. O MEU SALARIO É SUFICIENTE PARA VIVER E SUSTENTAR A MINHA FAMILIA.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

10. TENHO PROBLEMAS COM O TRANSPORTE DE CASA PARA O TRABALHO E DO TRABALHO PARA CASA.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

11. RELATE ABAIXO ALGO NA INSTITUIÇÃO QUE PREJUDICA O SEU TRABALHO, QUE LHE CAUSE INSATISFAÇÃO.

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados**Fatores externos de influência**

1. ESTOU SATISFEITO COM A EDUCAÇÃO QUE TENHO E QUE ESTOU PODENDO PROPORCIONAR AOS MEUS FILHOS.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

2. TENHO TIDO OU PROPORCIONADO A MIM E MINHA FAMÍLIA MOMENTOS DE LAZER.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

3. ESTOU SATISFEITO COM A MINHA CASA, MEU CARRO, MINHAS ROUPAS E TODO O PATRIMÔNIO QUE POSSUO E PROPORCIONO A MINHA FAMÍLIA.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

4. ESTOU COM MINHA VIDA FINANCEIRA EM ORDEM, PODENDO PAGAR O QUE DEVO.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

5. TENHO RELIGIÃO E TENHO MUITA FÉ NAQUILO QUE ACREDITO.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

6. ESTOU BEM DE SAÚDE E PRÁTICO FREQUENTEMENTE UMA ATIVIDADE FÍSICA.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

7. AMO MINHA(MEU) COMPANHEIRA(O) E TENHO UMA VIDA SEXUAL ATIVA.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados

8. ESTOU PLANEJANDO PARA QUE MINHAS PROXIMAS FÉRIAS SEJAM BOAS.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

9. NOS MEUS DIAS DE FOLGA ME SINTO SEGURO EM CASA COM MINHA FAMÍLIA.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

10. PREOCUPO-ME COM A SITUAÇÃO ECONÔMICA E POLÍTICA DO BRASIL E ESTOU SEMPRE LIGADO NO QUE ACONTECE.

NÃO MAIS OU MENOS SIM

11. RELATE ABAIXO ALGO NA SUA VIDA PESSOAL E DE SUA FAMÍLIA QUE LHE CAUSE INSATISFAÇÃO.
