

A percepção do policial militar gaúcho sobre sua carreira: análise da ficha de desligamento preenchida ao ir para reserva remunerada

RESUMO

palavras-chave:
Satisfação.
Relacionamento.
Insatisfação.
Superiores.
Subordinados.
Salário.
Clima Organizacional.

O policial militar do Estado do Rio Grande do Sul, ao ser transferido para a reserva remunerada, desde agosto 2015 deve preencher a chamada “ficha de desligamento”, contendo 20 perguntas sobre sua vida funcional. Foram analisadas 1622 fichas de policiais militares masculinos e 228 fichas de policiais militares femininos, todos transferidos para a reserva remunerada entre agosto/2015 e novembro/2017. Como comparativo, também foram analisadas 187 fichas de bombeiros militares masculinos. Não há bombeiros femininas aposentadas. Constatou-se que os policiais militares, masculinos e femininos, estão satisfeitos em sua profissão. Os maiores índices de satisfação referem-se aos seus relacionamentos pessoais, como o trato com superiores, pares e subordinados, e a satisfação em ser policial militar. Observou-se menor satisfação nos aspectos salariais e outras questões pecuniárias. Há espaço para gestão dos administradores visando a propiciar maior participação do efetivo na apresentação de sugestões, na melhoria das condições do local de trabalho no que tange à segurança, organização e limpeza, em propiciar maior desenvolvimento profissional e um maior reconhecimento dos superiores com relação ao trabalho desenvolvido por seus subordinados.

ABSTRACT

key-words:
Satisfaction.
Relationships.
Dissatisfaction.
Superiors.
Subordinates.
Salary.
Organizational Climate.

The military police of the State of Rio Grande do Sul, upon being transferred to the remunerated reserve, since August 2015, fill in the so-called pre-retirement consultation form, containing 20 questions about your functional life. A total of 1622 male military police records and 228 female military police records were analyzed, all transferred to the paid reserve between August/2015 and November/2017. As a comparison, 187 male military firefighters were also analyzed. There are no retired female firefighters. It has been found that the military police, male and female, are satisfied in their profession. The highest satisfaction indexes refer to their personal relationships, such as the treatment of superiors, peers and subordinates, and the satisfaction of being a military police. There was less satisfaction in the salary and other pecuniary aspects. There is room for management of the administrators aiming at greater participation of the staff in the presentation of suggestions, in the improvement of the workplace conditions with regard to safety organization and cleaning, to foster greater professional development and greater recognition of superiors in relation to the work developed by their subordinates.

1 INTRODUÇÃO

A carreira do policial militar possui muitas expectativas, diversos anseios, algumas preferências e somente uma certeza: após cumprir seu tempo de serviço, ele irá se aposentar, num processo que, no meio castrense, chama-se “transferência para a reserva remunerada” e que será tratado, no decorrer do artigo, como “aposentadoria”. Dessa forma, após uma carreira com duração média de 30 anos, em que o profissional dedicou-se à causa de segurança pública, vivenciando centenas de situações, algumas com perigo para sua vida, tendo feito amizades que durarão para sempre, chega o momento de aposentar-se, amparado pela Lei Estadual n.º 10.990/97, o Estatuto dos

Neusa Cavedon (2014, p. 878) menciona que algumas profissões impactam de modo mais intenso e emocional àqueles que as exercem. Já Marcos Oliveira (2013, p.4) ao abordar a intensidade da vida militar, as mudanças e as novidades que trazem essa trajetória na vida de quem ingressa na carreira militar, escreve:

“Ao ingressar na vida militar, suas relações sociais ampliam-se e novas situações e pessoas são introduzidas nessa rotina (...) serão agregadas diferentes hierarquias, crenças, valores, hábitos, formas de se relacionar, de se fazer coisas (...)”.
(OLIVEIRA, 2013, p. 4).

A transferência para a reserva remunerada (aposentadoria) é um momento de transição que começa a causar efeitos na vida pessoal e profissional do policial militar alguns anos antes do momento exato em que ela se concretiza. Após três décadas vivendo sob um regime baseado na hierarquia e na disciplina, tendo uma vida permeada por relações pessoais intensas, cumprindo rigidamente horários, não tendo opções de escolhas com relação a questões simples, como poder ou não usar barba, deixar o cabelo crescer ou a roupa que gostaria de usar no trabalho, esse processo é rompido abruptamente, o policial militar é afastado do convívio profissional e retorna para casa.

Essa mudança de vida acontece em um momento delicado, pois para muitos o trabalho está intimamente ligado à sua própria identidade. Há policiais militares que estão acostumados à sua rotina de vida e que não possuem ideia do que farão com o tempo disponível que passarão a ter. Há outros que não vislumbram nada mais a fazer além da rotina diária a que estavam acostumados e também há aqueles que descortinam outras opções profissionais ou então desejam dedicar mais tempo à família ou a si mesmo. Essa transição deve receber uma atenção especial daqueles que são responsáveis por fazer a gestão de pessoas dentro da instituição.

Embora não seja objeto de estudo do presente artigo, a experiência do autor, em seus 30 anos de vida militar, permite a percepção que existem muitos quadros de depressão entre os policiais militares que são transferidos para a reserva remunerada, bem como há o surgimento de doenças emocionais e físicas. Aquele que, antes, era o “Sargento fulano de tal” ou o “Oficial ciclano”, no dia seguinte à aposentadoria passa a ser o “fulano de tal inativo”, numa perda de identidade muito forte.

Souza, citado por Marcos Oliveira (2013, p. 8), escreve:

“À primeira vista, pode representar maior disponibilidade de tempo para suas realizações e não ter necessidade de cumprimento de horários rígidos que, ao longo de sua carreira, foi obrigado a cumprir. Mas o período pós caserna pode remeter a sentimentos de perdas de ordem física, intelectual e social, e que conduz o homem maduro a perceber o seu envelhecimento e também traz a percepção da perda do status que mantinha junto a pessoas de seu convívio.”(SOUZA, 2013, p. 8).

O clima organizacional, ou seja, as relações no ambiente de trabalho, tem influência direta no desenvolvimento das atividades diárias. Uma ferramenta que permita mensurar esse clima permitirá conhecer melhor uma organização e melhorá-la. No artigo, será apresentada a ficha de desligamento, preenchida pelo policial militar no

momento de sua ida para a reserva remunerada.

O presente artigo tem por objetivo analisar como o policial militar viveu sua carreira, o quão satisfeito ou insatisfeito ele se sentiu ao concluir seu tempo de serviço e de que maneiras os gestores da instituição, conscientes dessa percepção, poderão atuar. Esse conhecimento permitirá, aos gestores, gerir adequadamente os recursos humanos e materiais, qualificando a vida profissional do policial e trazendo ganhos para ele e para a sociedade gaúcha.

1.1 A TRANSFERÊNCIA PARA A RESERVA REMUNERADA E A REINSERÇÃO NO SEIO FAMILIAR

Na Brigada Militar, a passagem para a reserva remunerada é regulada pela Lei Complementar 10 990/97, que trata da carreira dos policiais militares. O policial militar, tanto o Oficial (Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão e Tenente) como a Praça (1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento e Soldado), adquire direito à aposentadoria após 30 anos de serviços (homens) e 25 anos (mulheres), podendo optar por permanecer até os 35 anos de serviço, ocasião em que serão aposentados compulsoriamente. Existe a possibilidade que as Praças (Soldados e Sargentos) e os Oficiais (Tenentes) possam retornar ao serviço ativo, integrando o Corpo de Voluntários Militares Inativos (CVMI), recebendo um adicional em seu salário. Esse efetivo (CVMI) não atua no policiamento de rua, sendo empregados em atividades administrativas, patrulhas escolares e guarda em prédios do Fórum e do Ministério Público, podendo exercer suas funções até os 65 anos de idade.

Ao voltar para casa, o policial militar passa a ocupar um espaço físico e emocional que não tinha antes, pois dedicava longo tempo de sua rotina diária às questões inerentes à sua vida profissional. Essa reinserção é delicada e pode trazer problemas familiares, uma vez que haverá uma nova dinâmica nas relações, não sendo raros os casos que culminam em rompimento matrimonial.

Segundo Júnior e Bretas (2010), apud Marcos Oliveira (2013, p. 16):

“Para vários trabalhadores, a aposentadoria é o momento de descanso, após longos anos de serviço, obedecendo a uma rotina exaustiva de acordar cedo e enfrentar um trânsito intenso ... todavia, ao voltar para o lar, para muitos militares isso não corresponde à expectativa de descanso e convívio familiar esperado, pois a passagem da rotina de ativo para inativo muda suas rotinas disciplinadas vividas no quartel durante anos”. (OLIVEIRA, 2013, p.16).

1.2 A GESTÃO DE UMA NOVA VIDA APÓS A TRANSFERÊNCIA PARA A RESERVA REMUNERADA

A expectativa de vida da população brasileira tem crescido paulatinamente nas últimas décadas. Quem nasceu em 2016 tem uma expectativa de viver até 75,8 anos, sendo 72,2 anos para homens e 79,4 anos para mulheres. Assim, as pessoas têm vivido muitos anos após se aposentarem. Os policiais militares, em virtude de ingressarem cedo na profissão, normalmente entre 18/22 anos, e por adquirirem o direito a se aposentar, regido em estatuto próprio, aos 30 anos de serviço para os homens e aos 25 anos de serviço para as mulheres, podendo esse interstício de tempo ser ainda menor nos casos de averbamento de tempo de serviço, aposentam-se com idades em torno

de 48 anos. Assim, terão muitos anos de vida pela frente, necessitando uma preparação psicológica e física para enfrentar adequadamente essa transição da vida militar ativa para outra vida que podemos chamar de “vida civil ativa”, que é o tempo que começa desde a aposentadoria e vai até o fim de sua vida, e suas possibilidades de novas rotinas e também do inevitável envelhecimento e seus efeitos deletérios.

Tendo em vista as peculiaridades da vida militar, onde a observância aos preceitos da hierarquia e da disciplina norteia suas condutas, o policial militar possui limitada liberdade de ações e iniciativas, devendo atuar de acordo com protocolos pré-determinados. Ao ingressar na inatividade, o policial militar passa a dispor de um tempo antes inimaginável (Tsutsui, 2009, p. 03), e isso ocorre abruptamente, numa data definida pelo calendário e, a partir desse momento, o policial militar aposentado retoma sua rotina, tendo todo tempo a sua disposição, para seus sonhos e iniciativas.

1.3 O PROCESSO DE TRANSFERÊNCIA PARA A RESERVA REMUNERADA

Todo policial, seja Oficial ou Praça, ao completar 30 anos de serviço (homens) ou 25 anos (mulheres), adquire direito a se aposentar. Para que isso se concretize, é necessário que o policial militar envie três documentos para o Departamento Administrativo (DA) da Brigada Militar, a saber: Requerimento solicitando a aposentadoria, Ata de Inspeção de Saúde e a ficha de desligamento. Essa ficha de desligamento foi introduzida na Brigada Militar em Agosto de 2015. O Boletim Geral (BG) 158/2015, páginas 2119/2122, que instituiu a ficha de desligamento, traz:

“... a planificação de tais questionários possibilitará à administração, através da análise criteriosa dos dados, estabelecer um diagnóstico acerca das variáveis incidentes no cenário macroeconômico e político com escopo de melhor subsidiar o processo decisório institucional nas questões atinentes à gestão de recursos humanos ...”(RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Encaminhada a documentação, o PM aguarda, trabalhando, a publicação de seu desligamento em Diário Oficial do Estado (DOE). Caso essa publicação em DOE demore, ele terá o direito de aguardar em casa a contar 30 dias após sua documentação ter sido protocolada no Departamento Administrativo.

2 METODOLOGIA

A pesquisa privilegiou a abordagem quantitativa. O pesquisador, em visita ao DA, teve acesso a todas as fichas de desligamento arquivadas de agosto 2015, data em que ela foi instituída, até novembro 2017, num total de 2037 fichas, preenchidas por policiais militares e por bombeiros. Esse universo foi dividido em 3 (três) amostras: policiais militares masculinos (1622 fichas), policiais militares femininos (228 fichas) e bombeiros masculinos (187 fichas). Não há bombeiros do sexo femininos aposentados na Brigada Militar (“Brigada Militar” é como é chamada a Polícia Militar no Rio Grande do Sul). Os dados obtidos da análise das fichas de desligamento dos bombeiros militares serviram como comparativo, uma vez que o objetivo da pesquisa cinge-se, somente, aos policiais militares. Os bombeiros, que pertenciam à Brigada Militar desde o início do século XX, separaram-se ainda em 2017, passando a constituir corporação individual, com regimentos próprios, ainda que muitos deles semelhantes aos da Brigada Militar.

A ficha de desligamento foi instituída em agosto 2015 e passou a ser de preenchimento obrigatório para todo policial militar, Oficial ou Praça, que queira se

aposentar. O mote de sua instituição foi conhecer melhor o policial militar que encerra seu tempo de serviço e como ele se sentiu, durante sua carreira, em diversos campos, bem como servir de material de estudo visando a obter dados estatísticos e assessorar o Diretor Administrativo da Brigada Militar e o Comando da instituição em suas decisões.

A ficha de desligamento, além de dados de identificação do policial militar, traz 20 perguntas, as quais são valoradas em “MUITO SATISFEITO” (nota 4), “SATISFEITO” (nota 3), “POUCO SATISFEITO” (nota 2) e “INSATISFEITO” (nota 1), além de PREJUDICADO (P). Essas 20 perguntas abordam os seguintes aspectos: perguntas 01 e 02 abordam cursos frequentados; perguntas 03 e 15 abordam horários e divisão do trabalho; perguntas 04, 05 e 20 abordam aspectos financeiros; perguntas 06, 07, 12, 13, 14, 16, 17, 18 e 19 abordam aspectos do dia a dia do policial militar; perguntas 08, 09, 10 e 11 abordam seus relacionamentos internos e externos.

Na pesquisa, foram tabuladas todas as respostas inseridas nas 2037 fichas de desligamento. As respostas positivas (MUITO SATISFEITO e SATISFEITO) e as respostas negativas (POUCO SATISFEITO e INSATISFEITO) foram grupadas para fins de facilitar uma análise comparativa, uma vez que traduzem, lato sensu, sentimentos de “satisfação” ou de “insatisfação”.

A intenção da pesquisa foi identificar quais aspectos da vida profissional do policial militar apresentam indicativos negativos a fim de que possa ser feita uma melhor gestão por parte da organização Brigada Militar visando a melhorar essa percepção. Ainda, pretendeu-se identificar quais aspectos da vida profissional do Policial Militar apresentam indicativos positivos a fim de que possa ser feita uma gestão de pessoal no intuito de manter ou elevar essa percepção. A pesquisa constitui-se como relevante uma vez que é inédita e porque preenche lacunas de conhecimento relativo à opinião de policiais militares sobre como eles perceberam vários aspectos de sua vida profissional e pessoal, durante suas carreiras, e como os gestores da instituição Brigada Militar podem atuar frente a essas percepções observadas.

Os dados serão apresentados na ordem em que estão inseridos na ficha de desligamento, ou seja, da pergunta 01 até a pergunta 20.

3 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos são primários, foram coletados na sua forma original. Para sua tabulação e análise, usou-se a estatística simples, com os dados sendo apresentados sob a forma de totais e de percentuais. Sua análise procurou transformar números em informações significativas que possam vir a evidenciar contextos (positivos ou negativos) e permitir a intervenção qualificada do gestor público.

3.1 IDADE MÉDIA EM QUE O POLICIAL MILITAR É TRANSFERIDO PARA A RESERVA REMUNERADA

Na análise dos dados, percebeu-se que o policial militar que atua na Brigada Militar aposenta-se com idade média de 47 anos, 9 meses e 25 dias (desvio padrão 2,482), enquanto que o bombeiro militar aposenta-se com idade média de 48 anos, 11 meses e 12 dias (desvio padrão 2,426). Já a idade média de aposentadoria das mulheres da Brigada Militar ficou em 43 anos, 10 meses e 20 dias, isso porque a legislação permite à mulher aposentar-se com 25 anos de serviço, enquanto que os homens devem cumprir

30 anos de serviço.

Essa diferença na média de idade requer um estudo qualitativo para que se chegue a uma resposta conclusiva. No entanto, talvez seja explicada pelas diferentes atribuições entre as profissões: o policial militar atua em situações conflituosas e o bombeiro costuma atuar em serviços que possuem maior receptividade perante à comunidade, incentivando-o a permanecer no serviço mesmo após completar o tempo de serviço necessário para sua inativação. Também existe a possibilidade que o policial militar ingresse na corporação com idade menor comparando-se com a idade de quem ingressa no Corpo de Bombeiros, embora tal suposição necessite de estudos adequados para sua confirmação.

Quadro 1: Grau de instrução informado pelo policial militar.

Fonte: Fichas de desligamento.

Grau de Instrução	Percentuais
Fundamental completo	3,73 %
Médio incompleto	2,97 %
Médio completo	70,38 %
Superior incompleto	5,84 %
Superior completo	17,08 %

A maioria dos policiais militares possui o ensino médio completo (70,38%). O fato que alguns policiais militares não possuem o ensino médio completo (6,70%) deixará de ser observada no futuro, pois atualmente o ingresso na profissão exige que o candidato tenha esse grau de instrução. Ainda, 22,92% dos policiais militares ingressaram na vida acadêmica.

Quadro 2: Satisfação com as orientações recebidas nos cursos para o desempenho das funções (P1).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1663	89,89 %	89,77 %	90,79 %	85,56 %
Avaliação negativa	169	9,14 %	9,37 %	7,46 %	12,30 %
Não observado	18	0,97 %	0,86 %	1,75 %	2,14 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 1: As orientações recebidas, nos cursos freqüentados, foram satisfatórias para o desempenho de suas funções ao longo da carreira?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: No quesito analisado, observa-se ampla satisfação (em torno de 90%) dos policiais com relação às orientações recebidas durante os cursos freqüentados, orientações essas que foram consideradas adequadas para o desempenho das funções durante as suas carreiras.

Quadro 3: Satisfação em relação ao horário das aulas no seu curso de formação (P2).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1668	90,16 %	89,84 %	92,54 %	85,56 %
Avaliação negativa	162	8,76 %	9,19 %	5,71 %	13,91 %
Não observado	20	1,08 %	0,97 %	1,75 %	0,53 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

REBESP
v. 12, n.1
2019

Gráfico 2: A carga horária das disciplinas ministradas, nos seus cursos de formação, foi considerada satisfatória?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: À semelhança do quesito anterior, observa-se ampla satisfação dos policiais militares com relação à carga horária das disciplinas ministradas nos cursos de formação.

Quadro 4: Satisfação em relação ao horário de trabalho empregado na BM (P3).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1661	89,78 %	89,60 %	91,22 %	97,33 %
Avaliação negativa	170	9,19 %	9,43 %	7,46 %	1,06 %
Não observado	19	1,03 %	0,97 %	1,32 %	1,61 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 3: Os horários de trabalho em que o policial militar foi empregado, durante sua carreira, foram considerados satisfatórios?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Policiais militares, masculinos e femininos, demonstraram estar satisfeitos com relação aos horários em que foram empregados de serviço durante suas carreiras.

Quadro 5: Satisfação em relação ao seu salário (P4).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	872	47,14 %	47,10 %	47,37 %	50,27 %
Avaliação negativa	874	47,24 %	47,23 %	47,37 %	43,85 %
Não observado	104	5,62 %	5,67 %	5,26 %	5,88 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 4: O policial militar sentiu-se satisfeito com o salário recebido?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Essa foi a pergunta com o maior índice de insatisfação em ambos os gêneros, refletindo que o quesito salarial é o que mais preocupa e deixa insatisfeito policiais militares durante suas carreiras. Importante frisar que o gestor tem pouca inferência nesse quesito, uma vez que o salário faz parte da gestão do chefe do executivo estadual com relação à política salarial.

Numa análise ano a ano, levando em consideração somente policiais militares,

REBESP
v. 12, n.1
2019

Quadro 6: Satisfação em relação ao seu salário dividido por ano (P4).
Fonte: Fichas de desligamento.

Ano	Total	Satisfeitos	Insatisfeitos	Não observado	Total
2015	79	43,04 %	46,84 %	10,12 %	100 %
2016	1001	43,36 %	49,75 %	6,89 %	100 %
2017	770	52,86 %	43,50 %	3,64 %	100 %
Total	1850				

Na tabela acima, percebe-se uma insatisfação maior em 2016, ocasião em que os salários dos PMs atrasaram e, após, passaram a ser pagos parcelados. Em 2017, a percepção passa a ser positiva talvez pelo fato que o governo estadual passou a pagar de forma integral, primeiramente, quem recebe valores menores, abrangendo a maioria dos policiais militares que se aposentam. Ressalte-se que uma opinião definitiva sobre essa percepção necessita de uma análise científica qualitativa, que não foi feita.

Quadro 7: Satisfação em relação aos benefícios (extra-salário, etapas, HE, Subs Temp, etc) (P5).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	955	51,62 %	50,87 %	57,02 %	58,82 %
Avaliação negativa	812	43,89 %	44,32 %	40,79 %	35,83 %
Não observado	83	4,49 %	4,81 %	2,19 %	5,35 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 5: O policial militar ficou satisfeito com os benefícios extra salário recebidos durante sua carreira, tais como horas extras, etapas de alimentação, substituição temporária, etc ?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Essa pergunta teve razoável índice de negatividade entre homens e mulheres. Dessa forma, aqui incide uma grande possibilidade de atuação dos gestores a fim de mitigar essa impressão desfavorável dos policiais militares. Foi apurado que eles sentem-se desvalorizados e pouco ouvidos com relação à participação e oportunidades de apresentar sugestões que possam repercutir tanto nas suas atividades operacionais, como administrativas e, até mesmo, pessoais. Certamente, isso reflete uma cultura arraigada em organizações militares, em que as decisões eram pessoais e baixadas com pouco ou nenhum debate. Para minorar essa percepção, o Gestor/Oficial da Brigada Militar deve ser mais receptivo às sugestões espontâneas que partam de seus subordinados, bem como deve provocar essa participação, instigando e aproveitando a experiência profissional de seu grupo de trabalho.

Quadro 8: Satisfação em relação a oportunidades de participação (sugestões, etc.) (P6).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1267	68,49 %	67,15 %	78,07 %	73,26 %
Avaliação negativa	526	28,42 %	29,51 %	20,61 %	24,07 %
Não observado	57	3,09 %	3,34 %	1,32 %	2,67 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 6: O policial militar teve oportunidades de participação, como sugestões, etc?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Essa pergunta teve razoável índice de negatividade entre homens e mulheres. Dessa forma, aqui incide uma grande possibilidade de atuação dos gestores a fim de mitigar essa impressão desfavorável dos policiais militares. Foi

apurado que eles sentem-se desvalorizados e pouco ouvidos com relação à participação e oportunidades de apresentar sugestões que possam repercutir tanto nas suas atividades operacionais, como administrativas e, até mesmo, pessoais. Certamente, isso reflete uma cultura arraigada em organizações militares, em que as decisões eram pessoais e baixadas com pouco ou nenhum debate. Para minorar essa percepção, o Gestor/Oficial da Brigada Militar deve ser mais receptivo às sugestões espontâneas que partam de seus subordinados, bem como deve provocar essa participação, instigando e aproveitando a experiência profissional de seu grupo de trabalho.

Quadro 9: Satisfação atenção dada pela Chefia sobre problema pessoal relatado (P7).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1552	83,89 %	83,41 %	87,27 %	82,35 %
Avaliação negativa	262	14,16 %	14,56 %	11,41 %	14,44 %
Não observado	36	1,95 %	2,03 %	1,32 %	3,21 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 7: Eventuais problemas pessoas relatados à chefia tiveram atenção adequada?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Pergunta com elevado índice de positividade, significando que os PMs masculinos e femininos, e que tenham relatado problemas pessoais a seus superiores, receberam atenção desejada.

Quadro 10: Satisfação - Relacionamento com o público (P8).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1706	92,22 %	91,86 %	94,73 %	96,79 %
Avaliação negativa	133	7,19 %	7,53 %	4,83 %	2,14 %
Não observado	11	0,59 %	0,61 %	0,44 %	1,07 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 8: Como o policial militar sentiu-se no seu relacionamento com o público externo?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: As respostas a essa pergunta demonstram que os policiais militares estão felizes em seu relacionamento com o público durante seu tempo de

serviço.

REBESP
v. 12, n.1
2019

Quadro 11: Satisfação - Relacionamento com pares (P9).

Fonte: Fichas de desligamento.

Gráfico 9: O policial militar ficou satisfeito com o relacionamento com seus pares?

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1787	96,60 %	96,30 %	98,68 %	97,86 %
Avaliação negativa	54	2,92 %	3,14 %	1,32 %	2,14 %
Não observado	09	0,48 %	0,56 %	-	-
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %



Interpretação: Essa foi a segunda pergunta com maior índice de satisfação entre os homens e a pergunta com maior índice de satisfação entre as mulheres da Brigada Militar. Tal contexto evidencia uma característica do meio militar, que é chamado “espírito de corpo”, a união entre pessoas que atuam num trabalho difícil. É comum ouvir policiais militares referirem-se a si próprios como “a grande família brigadiana”. Essa coesão talvez seja a maior riqueza da instituição Brigada Militar. Tal percepção vai ao encontro do trabalho produzido por Poncioni e citado por Fraga (2006, p. 3):

“...a atividade policial é exercida por um grupo social específico, que compartilha um sentimento de pertencimento e identificação com sua atividade, partilhando ideias e crenças baseadas numa concepção do que é ser policial”. (FRAGA, 2006, p. 3).

Quadro 12: Satisfação - relacionamento com seus subordinados (P10).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1793	96,92 %	96,73 %	98,24 %	99,46 %
Avaliação negativa	48	2,60 %	2,71 %	1,76 %	0,54 %
Não Observado	09	0,48 %	0,56 %	-	-
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %



Interpretação: Essa foi a pergunta com maior índice de satisfação entre os homens e a segunda pergunta com maior índice de satisfação entre as mulheres. Novamente está evidenciado o clima de camaradagem reinante entre os profissionais

que atuam na segurança pública.

REBESP
v. 12, n.1
2019

Quadro 13: Satisfação - relacionamento com seus superiores (P11).
Fonte: Fichas de desligamento.

Gráfico 11: O policial militar ficou satisfeito em relação ao trato com seus superiores?

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1723	93,14 %	92,73 %	96,05 %	91,44 %
Avaliação negativa	108	5,84 %	6,17 %	3,51 %	5,89 %
Não observado	19	1,02 %	1,10 %	0,44 %	2,67 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %



Interpretação: Essa foi a quarta pergunta com maior índice de satisfação, evidenciando um bom relacionamento entre superiores e subordinados no trabalho. As características do ambiente castrense, baseado firmemente na hierarquia e na disciplina, não influem negativamente no relacionamento entre os profissionais da segurança pública como poderia supor-se a priori.

Quadro 14: Satisfação em relação a oportunidades de desenvolvimento profissional (P12).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1329	71,84 %	71,15 %	76,75 %	77,53 %
Avaliação negativa	460	24,87 %	25,65 %	19,30 %	18,19 %
Não observado	61	3,29 %	3,20 %	3,95 %	4,28 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %



Interpretação: Pergunta que trouxe um grau de insatisfação acima da média em comparação com outras respostas, mostrando que é necessária e adequada a adoção de ações de gestão visando a oportunizar, ao policial militar, maiores oportunidades de desenvolvimento profissional durante a sua carreira. Um dos grandes anseios do policial militar é sua progressão funcional, o que ocorre através da frequência a cursos de formação. Tais cursos devem ter uma periodicidade regular e não ficar sem acontecer por longos períodos de tempo, como ocorreu em algumas ocasiões.

Percebe-se que as mulheres sentem-se mais satisfeitas que os homens com

relação a oportunidades de desenvolvimento pessoal.

REBESP
v. 12, n.1
2019

Quadro 15: Satisfação em relação ao trabalho que executava (P13).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1707	92,27 %	92,05 %	93,85 %	96,78 %
Avaliação negativa	122	6,60 %	6,72 %	5,71 %	1,61 %
Não observado	21	1,13 %	1,23 %	0,44 %	1,61 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 13: O policial militar sentiu-se satisfeito com o trabalho que executou?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Observa-se um elevado índice de satisfação, acima de 90%, com relação ao trabalho desenvolvido durante a vida profissional. Isso demonstra que o policial militar sentiu-se, de forma abrangente, feliz em seu ambiente e gostou das atividades desempenhadas durante sua vida funcional.

Quadro 16: Satisfação com o reconhecimento recebido pelo seu trabalho (P14).
Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1451	78,43 %	77,74 %	83,33 %	78,07 %
Avaliação negativa	361	19,52 %	20,03 %	15,79 %	18,19 %
Não observado	38	2,05 %	2,23 %	0,88 %	3,74 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 14: O policial militar sentiu-se reconhecido por seu trabalho executado?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Esse quesito demonstra que um em cada cinco policiais militares sentiu-se pouco reconhecido pelo trabalho que desempenhou durante sua vida na Brigada Militar. Dessa forma, abre-se um campo de atuação dos gestores no sentido de minimizar esse sentimento, propiciando que o profissional possa vir a se sentir mais valorizado. A legislação que rege a vida profissional do policial militar traz duas possibilidades de reconhecimento: a recompensa por serviços prestados e o elogio publicado em boletim interno. Mas há outras possibilidades, como a indicação para atuação nas praias durante o verão, na chamada "Operação Golfinho", ou em alguns presídios administrados pela Brigada Militar, na chamada "Força Tarefa", ocasião em que ele recebe diárias, aumentando a sua renda mensal.

Pertinente mencionar que as mulheres possuem uma percepção

REBESP
v. 12, n.1
2019

Quadro 17: Satisfação quanto à divisão do trabalho entre membros da equipe (P15).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1615	87,30 %	86,50 %	92,98 %	88,23 %
Avaliação negativa	213	11,51 %	12,33 %	5,70 %	10,70 %
Não observado	22	1,19 %	1,17 %	1,32 %	1,07 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 15: Na carreira, o PM achou justa a divisão do trabalho entre a equipe?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: A pergunta 15 evidencia elevada satisfação dos policiais militares com relação à forma como o trabalho desempenhado foi dividido entre todos. Cabe menção o fato que o efetivo feminino tem uma satisfação maior que o masculino nesse quesito.

Quadro 18: Satisfação em relação às condições do ambiente de trabalho (segurança, organização limpeza) (P16).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1467	79,30 %	79,29 %	79,39 %	78,61 %
Avaliação negativa	362	19,57 %	19,48 %	20,17 %	17,65 %
Não observado	21	1,13 %	1,23 %	0,44 %	3,74 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 16: As condições do ambiente em que o policial militar trabalhou eram adequadas com relação à segurança, organização e limpeza?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: A satisfação do policial militar nesse item, apesar de satisfatória, com índices de aprovação próximos de 80%, pode ser melhor trabalhada pelos gestores a fim de que essa percepção seja melhorada. Providências simples como banheiros limpos, armários novos nos alojamentos, chuveiro quente funcionando, ambiente de trabalho interno climatizado, fiação elétrica devidamente protegida, imediata troca nas lâmpadas queimadas, recepção do quartel dotada de tapetes, móveis e decoração que afaste a impressão de austeridade absoluta são questões que o gestor pode providenciar.

Quadro 19: Satisfação em relação aos recursos destinados à realização do seu trabalho (P17).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1180	63,78 %	62,82 %	70,62 %	66,84 %
Avaliação negativa	622	33,62 %	34,53 %	27,19 %	28,88 %
Não observado	48	2,60 %	2,65 %	2,19 %	4,28 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

REBESP
v. 12, n.1
2019

Gráfico 17: O policial militar sentiu-se satisfeito em relação aos recursos destinados ao trabalho?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Percebe-se elevado índice de insatisfação dos policiais militares com relação aos recursos destinados à realização do seu trabalho. Embora a destinação de tais recursos seja responsabilidade do executivo estadual, uma melhor gestão dos recursos disponibilizados deverá ser realizada para que a satisfação seja mais elevada. O emprego de viaturas novas, o uso de armamento qualificado e o pagamento de coletes para cada policial militar (o compartilhamento de coletes entre policiais militares é um fato eventualmente relatado e que causa impacto negativo na motivação) podem ser obtidos por contatos do gestor com a comunidade em que ele atua, caso encontre dificuldades em obter esses materiais diretamente com o setor de logística da Brigada Militar.

Também é importante mencionar uma melhor avaliação das mulheres, em comparação com os homens, as quais se sentem mais satisfeitas com relação aos recursos destinados ao trabalho.

Quadro 20: Realização profissional e pessoal (P18).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1767	95,51 %	95,56 %	95,17 %	91,98 %
Avaliação negativa	61	3,30 %	3,14 %	4,39 %	4,28 %
Não observado	22	1,19 %	1,30 %	0,44 %	3,74 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 18: O policial militar, durante sua carreira, sentiu-se realizado pessoal e profissionalmente?

Fonte: Fichas de desligamento.



Interpretação: Pergunta emblemática. Traz alto índice de avaliação positiva: quando o policial militar é perguntado sobre sua realização profissional e pessoal, ele demonstra que se sentiu feliz em suas funções. É estatisticamente significativa a melhor percepção do público feminino com relação ao público masculino, ou seja, as mulheres manifestam maior satisfação profissional que os homens.

Quadro 21: Satisfação em ser um integrante da Brigada Militar (P19).

Fonte: Fichas de desligamento.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1767	95,51 %	95,56 %	95,17 %	91,98 %
Avaliação negativa	61	3,30 %	3,14 %	4,39 %	4,28 %
Não observado	22	1,19 %	1,30 %	0,44 %	3,74 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %

Gráfico 19: O policial militar sentiu-se satisfeito em ter pertencido à corporação?

Fonte: Fichas de desligamento.



Quadro 22: Satisfação em relação às possibilidades de permanência e benefícios (AIPSA), após implementadas as condições legais (P20).
Fonte: Fichas de desligamento.

Gráfico 20: O policial militar considera permanecer na Brigada Militar tendo em vista a possibilidade de receber o abono respectivo?
Fonte: Fichas de desligamento.

Interpretação: Essa é outra pergunta significativa, pois permite ao avaliado resumir sua satisfação ou insatisfação durante toda sua carreira na Brigada Militar. E a resposta, entre as 20 questões propostas na ficha de desligamento, obteve o terceiro maior índice de satisfação, o que reforça o fato já percebido anteriormente que o policial militar sente-se orgulhoso e satisfeito pela na profissão que abraçou.

	PMs	%	PM masculino	PM feminino	Bombeiros
Avaliação positiva	1002	54,16 %	54,07 %	54,82 %	71,13 %
Avaliação negativa	551	29,78 %	29,28 %	33,34 %	13,90 %
Não observado	297	16,06 %	16,65 %	11,84 %	14,97 %
Total	1850	100 %	100 %	100 %	100 %



Interpretação: A última pergunta da ficha de desligamento traz elevado percentual de insatisfação, o que demonstra que os policiais militares estão insatisfeitos com o valor da AIPSA (Abono de Incentivo à Permanência no Serviço Ativo) oferecido pelo Estado. A AIPSA é paga para o policial militar que já possui tempo para aposentar-se, mas permanece no serviço ativo.

Essa rejeição é elevada, também, visto que os Tenentes não recebiam AIPSA, fato que foi sanado a partir de dezembro 1917. Uma próxima pesquisa talvez traga um aumento da satisfação nessa pergunta.

4 ANÁLISE COMPARATIVA DAS AVALIAÇÕES

Somente a pergunta 04, que aborda a questão salarial, teve avaliação negativa superando avaliação positiva, o que evidencia o descontentamento da maioria dos policiais militares com relação aos salários recebidos. Nos outros 19 questionamentos, as manifestações de satisfação foram superiores. Percebe-se, ainda, algumas diferenças estatísticas significativas sobre as percepções entre homens e mulheres, as quais foram comentadas nas perguntas 12, 14, 15, 17 e 18. Nessas perguntas, as percepções femininas foram melhores que as percepções masculinas num percentual significativo.

4.1 MAIORES SATISFAÇÕES

Sete (07) perguntas tiveram avaliação positiva acima de 90 %, sendo que as cinco (5) perguntas melhor avaliadas dizem respeito às relações de trabalho com superiores, pares, subordinados e com o público externo, e à relação de “pertencimento” do policial militar com a corporação que integrou. São elas:

Relacionamento com os subordinados (P10), com 96,92 % de satisfação;

Relacionamento com os pares (P9), com 96,60 % de satisfação;

Satisfação em ter pertencido à Brigada Militar (P19), com 95,51 % de satisfação;

Relacionamento com os superiores (P11), com 93,14 % de satisfação;

Relacionamento com o público externo (P8), com 92,22 % de satisfação.

Um fator que pode ter “contaminado” essa avaliação é o eventual constrangimento que alguns policiais militares teriam ao preencher a ficha de desligamento, ou seja, podem ter avaliado algumas questões de maneira “mais positiva” do que sua real intenção. No entanto, o fato que o policial militar, poucos dias após preencher a ficha de desligamento, estará fora do serviço ativo, certamente contribui para que a maioria tenha sido sincero em suas avaliações.

4.2 MAIORES INSATISFAÇÕES

As maiores insatisfações estão relacionadas a aspectos financeiros, sendo que as cinco (5) perguntas pior avaliadas foram:

Satisfação com relação ao salário recebido (P4), com avaliação negativa de 47,24 %;

Satisfação com relação a benefícios extra salários (P5), com avaliação negativa de 43,89 %;

Satisfação com os recursos destinados ao trabalho (P17), com avaliação negativa de 33,62 %;

Possibilidade de permanecer na Brigada Militar (P20), com avaliação negativa de 29,78%;

Oportunidades de participação (sugestões) (P6), com avaliação negativa de 28,42 %.

Interpretação: Homens e mulheres avaliam positivamente relacionamentos no trabalho e a satisfação em ser policial militar, e avaliam negativamente aspectos que se referem ao lado financeiro da profissão. Isso ocorre em praticamente os mesmos quesitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o policial militar, independentemente do sexo, avalia positivamente sua carreira nas questões que se referem ao relacionamento com seus colegas de serviço, seja com seus superiores, com seus iguais ou com seus subordinados, o reconhecimento que a sociedade dá a sua profissão e sente-se realizado com a profissão que escolheu. Pode-se inferir, num aspecto amplo, que as mulheres sentem-se mais satisfeitas que os homens.

Em contrapartida, o policial militar, independente do sexo, avalia negativamente a sua profissão nos aspectos relacionados aos salários pagos pelo Estado e às vantagens extra

salários recebidos, como horas extras, etapa de alimentação, AIPSA etc.

As questões que mais se prestam à intervenção do gestor, visando a otimizar a qualidade do serviço do policial militar, recaem em melhorar as condições do ambiente de trabalho no tocante à segurança, limpeza e organização, o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido pelos profissionais, em propiciar que o policial militar tenha uma participação mais efetiva no que tange a sugestões, oportunizar o desenvolvimento profissional e fazer uma melhor gestão dos recursos materiais destinados à realização do trabalho.

Importante, ainda, ressaltar a avaliação positiva das questões que envolvem o relacionamento pessoal. A despeito de uma impressão inicial de que o ambiente militar, visto a rigidez das questões que envolver a hierarquia e a disciplina, poderia trazer problemas de relacionamento, isso não se confirmou. Ao contrário, tais relações pessoais ocuparam lugar de destaque na avaliação inserida nas fichas de desligamento.

Como contribuição, sugere-se que o Departamento Administrativo (DA) da Brigada Militar crie um aplicativo onde o preenchimento da ficha de desligamento possa alimentar, automaticamente, uma planilha a qual conteria os dados sempre atualizados

Por fim, também conclui-se que há possibilidade de realização de muitas outras pesquisas com os dados coletados nas fichas de desligamento como, por exemplo, análises de percepções nos diferentes postos e graduações, envolvendo Oficiais ou Praças, ou análises diferenciadas de percepções de acordo com o grau de instrução do policial militar.

Referências

BANHATO, Eliane Ferreira Carvalho et al. Perfil psicossocial e de saúde de policiais militares em situação de aposentadoria. Revista Psique. Juiz de Fora, MG, pag 31-44. Jan/Jul. 2016.

BISPO, Carlos Augusto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. Revista Produção, Volume 16, nº 2, páginas 258/273. Maio/Agosto 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 Abril 2018.

RIO GRANDE DO SUL. BRIGADA MILITAR, BOLETIM GERAL 158/2015, de 18 Agosto 2015, páginas 123 e 124, que instituiu a Ficha de Desligamento a ser preenchida pelo policial militar transferido para a reserva remunerada.

CAVEDON, Neusa Rolita. A Qualidade de vida no trabalho na área da segurança pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e sua simplificações na saúde dos servidores. Revista O&S nº 68, pag 119/136, Janeiro/Março. Salvador, 2014.

DIAS, Flávia Campos Lucena. Enlaces e desenlaces identificatórios do policial militar em processo de reserva. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas. 2017.

Estado do Rio Grande do Sul, LEI 10 900/97 – 18 Agosto 1997 – Estatuto dos servidores militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul. Publicado no DOE em 19

Agosto 1997.

Expectativa de vida do brasileiro que nasceu em 2016, disponível em <https://g1.globo.com/bemestar/noticia/expectativa-de-vida-do-brasileiro-ao-nascer-e-de-758-anos-diz-ibge.ghml>. Acesso em: 17 Julho 2018.

EUZÉBIO, André da Cunha. Fatores que influenciam no grau de motivação dos policiais militares do 19º BPM. Trabalho de Conclusão do Curso Avançado de Administração Policial Militar (CAAPM). Porto Alegre, RS. 2012.

FRAGA, Cristina. Peculiaridades do trabalho policial militar. Publicado na Revista Textos & Contextos, nº 6, Ano V, Dezembro 2006.

KEGLER, P. A travessia do si mesmo na passagem para a reserva: enclaves entre trabalho e narcisismo. Tese para Mestrado em Psicologia – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2011.

MENDONÇA, Claudiomiro Barenho. Programa de preparação à reserva remunerada e aposentadoria do policial militar do 6º BPM da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul. Artigo de Conclusão do CAAPM – Curso Avançado de Administração Policial Militar. Porto Alegre. 2015.

MIRANDA, Deise, e GUIMARÃES, Tatiana. O suicídio policial: o que sabemos? Dilemas: Revista de Estudos de Conflitos e Controle Social. Vol 9, nº 1, pag 01/18, Jan-Abr 2016.

MONTEIRO, Janine Kieling et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. Revista de Psicologia, Ciência e Profissão (online). Vol 27, nº 03, pag 554-565. 2007.

PONCIONI, Paula Ferreira. Tornar-se policial: a construção da identidade profissional do policial militar no Estado do Rio de Janeiro. Universidade de São Paulo. 2004.

OLIVEIRA, Marcos. Reserva remunerada: as expectativas dos graduados para a vida pós-caserna. Artigo (Participante do Grupo de Estudos e Pesquisas em Lazer na Amazônia) – Universidade Estadual do Pará (UEPA). 2013.

TSUTSUI, Mário. Qualidade de vida e preparação do policial militar para a reserva remunerada. Artigo (Especialização em Formulação e Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Estadual de Maringá.