

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO POLICIAL MILITAR EM UNIDADES ESPECIALIZADAS E OS EFEITOS NA QUALIDADE DE VIDA

 Eleilton Souza

Polícia Militar do Estado de Goiás,
Goiânia/GO, Brasil. E-mail:
eeleilton@gmail.com

 Letícia de Sousa Moreira

Polícia Militar do Estado do
Tocantins, Palmas/TO, Brasil. E-
mail: leticiamoreirapsi@gmail.com

RESUMO: Este trabalho tem por objetivo analisar a valorização do policial militar que trabalha em unidades de policiamento especializado e o reflexo desta valorização em sua qualidade de vida. A pesquisa foi realizada a partir de uma metodologia qualitativa e quantitativa, utilizando como instrumento um questionário com perguntas abertas e fechadas, respondido por 61 policiais do serviço operacional, pertencentes aos batalhões: ROTAM GO, RECON-RJ, BOPE-AP e ROTAM-TO. Os resultados mostram que 86,9% dos policiais militares pesquisados afirmam estar com a saúde geral Boa; 93,4% relatam que são incentivados a realizar atividade física e que seu batalhão proporciona meios para isso; 96,7% declaram que se sentem motivados em seus trabalhos; 68,9% declaram que se sentem reconhecidos pelo trabalho prestado; 63,9% relatam que se sentem valorizados; 83,6% afirmam que nunca precisaram buscar ajuda psicológica e sentem-se bem em relação à saúde mental. De uma forma geral, observou-se que os batalhões especializados pesquisados se empenham em proporcionar meios para seus policiais manterem a prática de atividade física e terem uma boa qualidade de vida. Os participantes da pesquisa relataram grande satisfação em servir nesses batalhões, sentindo-se valorizados e reconhecidos no trabalho e, principalmente, pela sociedade em geral. Portanto, pode-se considerar que a valorização profissional nos batalhões especializados reflete diretamente na qualidade de vida de seus integrantes.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Valorização Profissional. Policiamento Especializado.

PERCEPTIONS OF THE SELF-IMAGE OF WOMEN IN DEPRIVATION OF LIBERTY

ABSTRACT: This work aims to analyze the valorization of the military police who work in specialized policing units and the reflex of this valorization in their quality of life. The research was carried out using a qualitative and quantitative methodology, using a questionnaire with open and closed questions as an instrument, answered by 61 police officers from the operational service, belonging to the battalions: ROTAM GO, RECON-RJ, BOPE-AP and ROTAM-TO. The results show that 86.9% of the military police surveyed claim to have general good health in general, 93.4% report that they are encouraged and that their battalion provides means to perform physical activities; 96.7% declare that they feel motivated in their work; 68.9% declare that they feel recognized for the work provided; 63.9% report that they feel valued; 83.6% say they never needed to seek psychological help. In general, it was observed that specialized battalions strive to provide their policemen with a good quality of life and the research participants reported great satisfaction in serving in these battalions, feeling valued and recognized at work and, especially, by society in general. Therefore, it can be considered that the professional enhancement in specialized battalions directly reflects on the quality of life of its members.

Keywords: Quality of Life. Professional Appreciation. Specialized Policing.

Introdução

Estudos sobre valorização profissional consideram que é uma ferramenta de gestão bastante importante, cujos resultados trazem benefícios tanto para a pessoa quanto para a organização. Ela busca avaliar a dedicação, a produtividade e os resultados individuais e coletivos, bem como considera a missão, a visão e a cultura da organização ou grupo.

Considerando a Polícia Militar, como uma organização, diversas são as maneiras de reconhecer e valorizar um profissional ou as ações por ele desempenhadas, bem como diferentes são os efeitos produzidos na saúde e qualidade de vida do policial militar. Também é observado que a valorização profissional é resultante tanto de ações internas, promovidas pela instituição, quanto externas, oriundas da sociedade em geral.

O trabalho do policial militar constitui uma prestação de serviço à sociedade 24h por dia, todos os dias do ano. O risco iminente de morte é enfrentado diuturnamente por esses profissionais no cumprimento de seu dever legal, enquanto protegem a vida de terceiros, ou seja, a sociedade.

Nesse contexto, a valorização do Policial Militar é algo complexo e paradoxal, que funciona como uma das formas de demonstrar o reconhecimento institucional pela dedicação e esforço prestado durante sua atividade, e também fora dela, pois o policial militar não deixa de exercer sua função mesmo em horário de folga. Como já dito anteriormente, a valorização profissional é uma ferramenta bastante eficaz e traz grandes benefícios para a organização e, também, para o profissional.

A profissão policial militar por envolver atividades onde o trabalhador é exposto a situações de risco de morte e estresse constante, favorecem o surgimento de diversas doenças e transtornos psíquicos como a síndrome de Burnout, estresse ocupacional, esgotamento físico e mental, que afetando de maneira significativa sua qualidade de vida.

A Qualidade de Vida é um tema bastante pesquisado nos dias atuais, estando diretamente relacionado à saúde global do ser humano, e também ao seu nível de autorealização. No entanto, corroboramos a ideia de Tolfo e Piccinini (2001) que consideram a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), independente de ser uma organização pública ou privada, alertando que essa temática não deve ser negligenciada por seus gestores, uma vez que pode comprometer o futuro da organização e seu desempenho.

Também Moraes e Kiliminik (1994) referem existir uma relação direta entre a QVT e baixos níveis de estresse presentes nos membros de uma instituição. Os autores propõem que o aumento da QVT e o controle do estresse e de suas manifestações negativas no ambiente de trabalho, podem constituir importante base para resultados organizacionais mais satisfatórios.

Assim sendo, este estudo tem como proposta analisar como ações institucionais buscam

valorizar o policial militar, quais delas atingem seu objetivo e como essa valorização pode refletir de forma positiva em sua saúde, melhorando sua qualidade de vida.

Revisão de Literatura

De acordo com o Dicionário online, valorização é "o aumento do valor ou do preço de algo, em virtude de ter recebido aperfeiçoamento ou melhoria, devido às suas qualidades intrínsecas ou raridade, ou em virtude de estar em alta o valor ou o preço de seus similares".

Valorização profissional é um termo muito utilizado nas organizações de trabalho, sendo algo muito amplo, pois pode ser dividida em várias partes. Em primeiro lugar, vem o valor que o profissional reconhece como seu, que envolve sua autoestima e sentimento de auto realização. A partir daí surge à necessidade de ser valorizado e reconhecido, por seus pares e superiores.

Os estudos sobre conceito de valorização profissional ressaltam que o salário não pode ser tratado como objetivo, mas como consequência da gestão de pessoas. Ganhar mais não expressa, necessariamente, ser mais valorizado (MINAYO, 2013). Isso ocorre porque na perspectiva do senso comum ser valorizado significa ganhar mais e ter mais valor significa ter mais dinheiro.

Padilha (2011) faz um contra ponto e entende que, ganhar mais não significa, automaticamente, ser mais valorizado. No entanto, o autor argumenta que quando a pessoa é realmente valorizada pelo mercado, ganhar mais é uma consequência natural do trabalho desempenhado.

Ao mencionar os estudos históricos que descrevem a relação entre a polícia e o Estado, Muniz (1999) ressalta que são raros os trabalhos que valorizam os aspectos cotidianos das atividades de polícia. "Perguntamo-nos se isso não tem a ver com a mentalidade da nossa sociedade para quem o ser humano policial nada mais é do que um objeto instrumental de produção de segurança pública" (MINAYO; ADORNO, 2013, p. 589).

A literatura sociológica aponta que valorização profissional está diretamente ligada ao papel social desenvolvido pelo sujeito por meio de modelos de comportamento, responsabilidades, expectativas e privilégios e associada à avaliação, por meio de um julgamento formado através de complexos filtros perceptivos (MINAYO, 2013).

A seguir, citaremos alguns indicadores de valorização profissional, segundo Padilha (2011): (1) Reconhecimento; (2) Ascensão à carreira; (3) Realização e (4) Motivação.

Reconhecimento

De acordo com o dicionário Online de Português Dicio, reconhecimento é o ato ou efeito de reconhecer, admitir como verdadeiro: reconhecimento de um direito.

Percebe-se que há uma dualidade entre os policiais militares no tocante ao reconhecimento. Se por um lado tem-se a visão do reconhecimento social, por parte da sociedade em geral, por outro, o reconhecimento da própria instituição por meio dos pares e seus superiores também é algo necessário. Quando falamos em reconhecimento social, há certa indignação e frustração no meio militar devido ao posicionamento ambivalente adotado: em alguns momentos a sociedade se posiciona a favor dos policiais militares, com apoio ostensivo em redes sociais, programas de tv e direcionando elogios aos policiais na rua, e, em outros momentos, promovem ataques, desmerecimento e julgamentos. Nas palavras dos policiais: "a mesma sociedade que aplaude, também bate".

Equivale dizer que a carência de reconhecimento social é vivenciada pelos policiais militares, constringendo-lhes e trazendo em si “a marca de uma subjetividade negada, arrebatada, esmagada, infeliz, o que é expresso pelo ator que não pode existir enquanto tal” (Mattos, 2012, p. 37).

De acordo com a experiência e observação de comandantes de unidades especializadas, como a ROTAM-GO, o reconhecimento institucional impulsiona os policiais militares. O fato de pertencer a uma tropa especializada gera uma aceitação entre os pares, os comandantes facilitam o acesso a outros cursos, proporciona meios para que seus policiais pratiquem atividade física, visando à melhoria da saúde e o preparo físico. Um dos pontos a ser destacado é que os policiais militares sentem-se mais reconhecidos por parte de seus comandantes através dos elogios em ficha, medalhas e promoção por ato de bravura. Como bem exemplifica a fala de um oficial da PMAP:

"Substancial parcela do sentimento de pertencimento e coesão de uma tropa especializada, está também fortemente ligada à postura do comando que conduz aquele grupo, baseado em uma relação de confiança construída em via de mão dupla, onde de maneira justa aqueles que merecem reconhecimento assim o tenham e, não obstante, os que necessitem de correção justa assim também a receba. O incentivo positivo através dos meios necessários, evitando a formação de grupos, em considerável medida faz reverberar na tropa a certeza do reconhecimento" (oficial entrevistado da PMAP).

Ascensão à carreira

Em 1977, deu-se prosseguimento às reformas que reestruturavam as carreiras policiais em três categorias, restabelecendo-se o provimento por ascensão mediante prova de habilitação e curso específico e criando-se novas categorias funcionais. Tal reforma tinha como objetivo proporcionar melhores condições de trabalho aos policiais, assegurando-lhes um sistema de promoções anuais baseado no mérito objetivamente aferido (MINAYO, 2008).

Atualmente, cada estado tem suas formas de ascensão a carreira. O esperado por todos policiais é a possibilidade real de progressão na carreira e as condições adequadas para tal, sem qualquer interferência negativa por meio da administração ou judicial.

Realização

A realização pessoal exprime uma diminuição dos sentimentos de competência e de prazer associados ao desempenho de uma atividade profissional (MAROCO; TECEDDEIRO, 2009).

Maslow (1991), ao falar sobre a Pirâmide das necessidades humanas, coloca a autorrealização como o último ponto a ser alcançado pelo ser humano. Ele conceitua “o desejo da pessoa pela autossatisfação, é a tendência que ela tem de tornar real aquilo que tem como potencial” (p. 12).

Os testes para ingressar em uma unidade especializada são muito rígidos. O policial militar passa por várias provas, inclusive dos policiais que iram ombrear caso consigam chegar ao final dos testes. Após aprovado o sentimento de autorrealização é imensurável, sentimento compartilhado por todos os militares que trabalham no serviço especializado.

Motivação

A motivação, em particular no trabalho, constitui um dos temas mais discutidos atualmente, na senda da procura de melhores caminhos para a produtividade no trabalho, na parte dos gestores de empresas, organizações e até grupos sociais. No entanto, várias posições são assumidas perante esta situação, no que diz respeito aos fatores estimuladores da motivação no trabalho e, até certo modo, posições contrárias. (ALFINETE JÚNIOR, 2016).

Diversas são as motivações para garantir um ambiente melhor de trabalho, tais como incentivos do comando em nível do batalhão, objetivos atingidos serão recompensados, como, por exemplo: folgas, dispensas por produtividade, elogio individual, nota meritória, medalhas e demais recompensas.

Nos estudos de Erez, Kleinbeck e Thierry (2001, *apud* TAMAYO; PASCHOAL, 2003) mostraram que a motivação para o trabalho deve ser analisada nos níveis individual, grupal, organizacional e mesmo cultural. Com essa abordagem ampla, a motivação no trabalho pode ser definida e analisada no nível do indivíduo, das equipes, dos grupos ou setores organizacionais e da organização como um todo, compreendendo assim os níveis micro, meso e macro.

Qualidade de Vida

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. (OMS, 2015). Envolve o ser humano como um todo, a partir do bem estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional.

Normalmente, qualidade de vida e saúde são dois temas correlatos, uma vez que a saúde contribui para melhorar a qualidade de vida das pessoas, sendo fundamental para que um indivíduo ou um grupo tenha saúde.

A temática da qualidade de vida tem uma enorme relevância social, e vem sendo amplamente estudada a partir dos anos 50, tendo iniciado seus debates na Inglaterra. Por se tratar de um tema multidisciplinar e transitar por diversas áreas do conhecimento, existe uma grande dificuldade em estabelecer um conceito que dialogue com todas elas. No entanto, é consenso que sua aplicação de forma prática, busque alcançar resultados para a melhoria da vida da sociedade em geral.

A qualidade de vida do policial militar, também vem sendo abordada em estudos científicos há alguns anos. O policial militar brasileiro pertence a uma categoria de trabalhador juramentado, que coloca a própria vida em risco com o lema de “servir e proteger”. Essa característica, especificamente, influencia profundamente o lado emocional desse profissional uma vez que ele lida, na maior parte da sua carreira, com a violência. Aliado a isso, a pessoa que ingressa em uma corporação militar, tem que aprender a se sujeitar a um ordenamento jurídico e disciplinar mais rigoroso em relação a outras atividades de trabalho, tendo seus pilares baseados na hierarquia e disciplina.

Nesse sentido, a atividade policial militar possui vários aspectos que podem causar danos a qualidade de vida: escalas de serviços hora diurna hora noturna; horário para entrar, mas não pra sair; não se alimentam na hora certa e de forma errada; muitos não conseguem manter regularidade na atividade física e ter lazer, etc. Tudo isso em conjunto com a vivência diária do risco iminente de morte, enquanto propicia proteção à vida de terceiros.

A partir desses conceitos discutidos, surgiu o interesse em analisar o tema da valorização profissional e o reflexo na qualidade de vida dos policiais militares que servem em Batalhões especializados.

A Polícia Militar é uma instituição social, que cuida da Segurança Pública nos estados. Segundo a Constituição Federal, são forças auxiliares reservas do Exército, subordinadas aos governadores dos estados e têm como principal atribuição o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública.

Com as diferentes demandas que foram surgindo no contexto social e com o crescimento populacional, começaram a ser criados policiamentos especializados em determinados tipos de ocorrências, com doutrinas próprias, fardamentos e equipamentos diferenciados. Esses batalhões foram escolhidos como local de pesquisa por suas peculiaridades em relação ao tema estudado e também por ser o local de trabalho do pesquisador.

Sendo assim, segue breve histórico sobre os quatro batalhões pesquisados, pertencentes a quatro estados brasileiros e que seguem a Doutrina de ROTAM, especificamente. Essa doutrina foi

criada em São Paulo, no ano de 1970 e será melhor abordada abaixo.

RECOM – Rio de Janeiro

Com a proximidade da Copa do Mundo, devido ao crescimento da incidência de grandes manifestações populares e outros eventos de grande porte, o Comando da Corporação percebeu a necessidade da criação de um Batalhão especializado voltado ao trato e gestão de multidões. Foi então criado o Batalhão de Policiamento em Grandes Eventos – BPGE. A missão precípua do BPGE era a preservação da ordem em locais públicos, onde houvesse a presença de multidões, seja em manifestações populares ou grandes eventos.

No dia 24 de junho de 2017 o Tenente Coronel Daniel Miranda de Queiróz assumiu o Comando do BPGE, dando continuidade ao serviço prestado por seus antecessores no policiamento ostensivo em multidões. Entretanto, devido à diminuição da recorrência dos eventos de grande porte e manifestações públicas, o Comandante vislumbrou a possibilidade de modificar a natureza da unidade, a fim de cobrir outra necessidade da corporação, ainda mais urgente diante do então cenário da segurança pública.

Em 2018 o referido oficial então concebeu a ideia de criar um batalhão de patrulhamento tático especial motorizado, a fim de saturar em prevenção/repressão áreas com elevado índice de criminalidade. Em abril de 2018 o então Comandante do BPGE enviou Policiais Militares do Rio de Janeiro – RJ ao Batalhão de ROTAM da polícia militar do Estado de Goiás, para realizarem COR, com o intuito de buscar subsídios doutrinários para a criação de uma unidade de rondas especiais.

No dia 06 de julho de 2018 foi criado o Batalhão de Rondas Especiais e Controle de Multidões – RECOM, que foi oficialmente inaugurado no dia 12 de dezembro de 2018. No dia 10 de abril de 2019 o Tenente Coronel Marcelo Moreira Malheiros assumiu o Comando do RECOM, dando continuidade ao processo de elaboração doutrinária e concepção do Curso Operacional de Patrulhamento Especial Motorizado, cuja primeira edição ocorreu em setembro de 2019.

ROTAM - Tocantins

Com o aumento da criminalidade e da complexidade dos crimes e organizações criminosas, a polícia militar do Estado do Tocantins buscando aprimorar suas técnicas e especialização de seus policiais, criou dentro do Batalhão de Polícia de Choque, a 3ª companhia de ROTAM, sendo este o grupo especializado em patrulhamento tático especial, com atuação urbana e, excepcionalmente, pode atuar na zona rural do Estado. No ano de 2009 ocorreu o primeiro curso de ROTAM, ministrado por profissionais da PM de Goiás. Desde seu surgimento até o ano de 2012 utilizou-se como referência a

doutrina de ROTAM do Estado de Goiás.

BOPE - Amapá

O batalhão de operações especiais foi criado na Polícia Militar do Amapá, através do decreto nº 6.803 de 06 de dezembro de 2002, e teve como primeiro comandante o então Tenente Coronel PM Marcos Vasconcelos da Cruz e como sub cmt o Tenente Coronel PM Leonardo José Souto Almeida, sendo composto seu estado maior os seguintes oficiais, à época: Capitão PM PM Andrson Bezerra, Tenente PM Romulo Souto, Tenente PM Wellington Mendes, Tenente PM Rodrigo Matias, Tenente Jales Petrúcio, Tenente PM Jackson Vilela, Tenente PM Joércio Costa e vários praças oriundos da CIRP - Companhia Independente de Radio Patrulha. Completou seu efetivo com 96 policiais recém formados no curso de formação de soldado em 2002, que foram submetidos ao estágio básico para o ingresso na unidade, sendo que apenas 80 policiais, concluíram. Completou-se, assim, o efetivo do batalhão. No ato de sua implantação, possuía 03 companhias em sua estrutura organizacional:

1ª CIA – Companhia De Rondas Ostensivas E Táticas Motorizadas – ROTAM;

2ª CIA – Companhia De Controle De Distúrbios Cíveis – Choque;

3ª CIA – Companhia De Operações Especiais –COE.

Posteriormente, no ano de 2013, foi ativada a 4ª CIA, denominada grupo de intervenção rápida ostensiva – GIRO, e desde então, assim permanece a estrutura organizacional do BOPE. Faz-se necessário ainda, exaltar o 1º pelotão da Companhia de Choque, canil, o qual é responsável por subsidiar ações específicas, onde apenas a ação humana não seria capaz de identificar ilícitos.

No ano de 2014, através do curso de controles de distúrbios cíveis (categoria b), o BOPE admitiu ao efetivo da Companhia de Choque, 13 policiais femininas.

Ao longo desses 16 anos, a unidade esteve presente nas maiores operações do estado do Amapá, colecionando o reconhecimento de diversas instituições públicas e privadas e principalmente, da sociedade civil organizada.

Sua missão como tropa de elite, reserva estratégica do comando geral, pressupõe dedicação exclusiva e compromisso incondicional, algo vivenciado doutrinariamente nas especialidades de cada companhia, de cada policial aqui presente, refletindo também o apoio e companheirismo de seus familiares, sem os quais seria impossível escrever essa nobre história.

ROTAM - Goiás

No ano de 1981, foi criado na Companhia de Policiamento de Choque - CPCHOQUE o pelotão de Rondas Ostensivas Táticas Metropolitanas – ROTAM. Quatro anos mais tarde comandante

geral da Polícia Militar do Estado de Goiás, enviou policiais militares ao Estado de São Paulo, afim de realizarem uma visita técnica ao Batalhão das Rondas Ostensivas Tobias de Aguiar–ROTA. Então surgiu a figura do Rotam Comando, nomeação atribuída ao oficial que comando o policiamento do dia no batalhão.

Novamente em 1996, policiais militares foram enviados ao batalhão da ROTA em São Paulo, para buscarem conhecimentos e subsídios doutrinários para seus integrantes. Sendo assim, no ano seguinte deu início ao estágio doutrinário de ROTAM. No ano de 2002 por meio da Portaria nº 404 PM 033-PM/1 a ROTAM conquistou sua independência, possibilitando sua própria organização através do regimento interno e doutrinário (Portaria nº 531-041/02-PM/1. Ainda no ano de 2002 deu início a especialização do policial de ROTAM onde foi substituído o estágio doutrinário pelo Curso Operacional de ROTAM – COR. Dia 06 de junho ficou estabelecido o aniversário da ROTAM de Goiás.

O princípio básico para servir na ROTAM é o voluntariado e é preciso que o homem deseje servir, sendo sua conduta familiar e profissional irrepreensíveis, pois o importante, é o exemplo do fazer. O Policial Militar especializado no COR, poderá ter designações como Rotanzeiro ou Raiado. Existem alguns padrões e normas a serem seguidos em relação à postura e comportamento do policial que serve na ROTAM, seja em lugares públicos ou privados, em deslocamentos com a viatura para atendimento de ocorrências ou simplesmente no patrulhamento de rotina. Anexo I, Portaria Nº 7795, de 20 de abril de 2016.

Assim sendo, este estudo tem como proposta analisar como ações institucionais ou não institucionais buscam valorizar o policial militar, quais delas atingem seu objetivo e como essa valorização pode refletir de forma positiva em sua saúde, melhorando sua qualidade de vida.

Metodologia

Este trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, buscando analisar como ações institucionais valorizam o policial militar, melhorando, conseqüentemente, sua qualidade de vida. Foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário com perguntas fechadas e abertas, com a finalidade de obter dados que comprovem nossa hipótese de pesquisa.

Os policiais militares foram convidados a participarem da pesquisa de forma voluntária em seus respectivos batalhões. Os batalhões que foram selecionados para participar da pesquisa deste artigo são batalhões de polícia especializada, que tem em comum participarem de ocorrências de grande vulto, terem seu efetivo formando no Curso Operacional de ROTAM (COR), para servir na respectiva unidade militar e serem seguidores de alguma doutrina específica. Os participantes foram assim distribuídos:

- Polícia do Estado de Goiás (Rondas Ostensivas Táticas Metropolitana - ROTAM): 25 policiais militares;
- Tocantins (Ronda Táticas Metropolitanas – ROTAM): 11 policiais militares;
- Rio de Janeiro (Rondas Especiais e Controle de Multidões - RECOM): 13 policiais militares;
- Amapá (Batalhão de Operações Especiais - BOPE): 12 policiais militares.

Totalizando n=61 (sessenta e um) participantes.

Esses batalhões foram escolhidos para participar da pesquisa por terem parte de seus membros formados pelo Curso Operacional de ROTAM do Estado de Goiás, e também por serem parte dos contatos do pesquisador.

Para realização desta pesquisa, foi realizado o contato prévio por meio de ligação telefônica e mensagem de texto via whatsapp com os policiais oficiais de polícia de cada batalhão supracitado, solicitando autorização para os integrantes participarem da pesquisa. Depois de prévia autorização verbal, os policiais militares foram convidados a participar da pesquisa de forma aleatória por meio de convite digital, tendo como exigência fazer parte do respectivo batalhão especializado por no mínimo 3 anos. Foi explicado o objetivo da pesquisa, a finalidade acadêmica, a questão do sigilo e a garantia total do anonimato. Ao aceitarem participar da pesquisa, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para ser assinado individualmente, em seguida o questionário foi enviado por mídias eletrônicas. Após respondido, o questionário foi devolvido ao pesquisador. O questionário foi criado por meio da plataforma Google Forms conforme modelo Anexo 1 e aplicados aos policiais dos batalhões de ROTAM–GO, RECOM–RJ, ROTAM–TO e BOPE–AP.

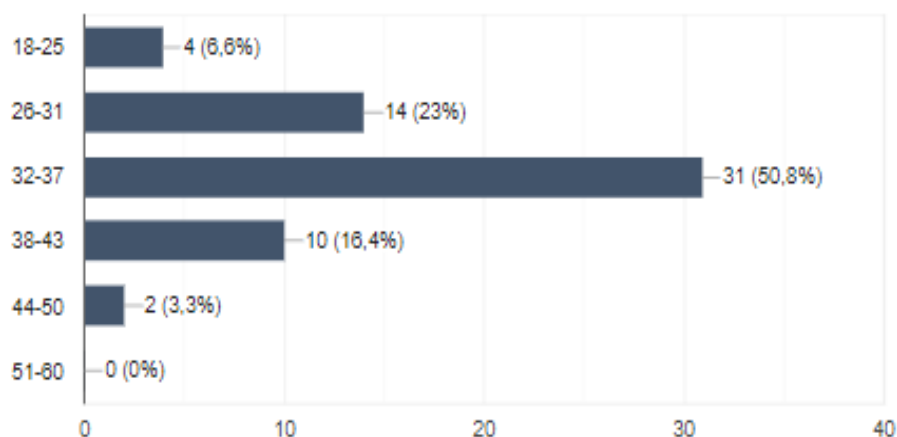
Para análise dos dados obtidos foram utilizados como indicadores de valorização profissional: Reconhecimento, Ascensão a Carreira, Realização e Motivação, segundo modelo proposto por Padilha (2011) e supracitado anteriormente.

Resultados e Discussão

A partir da aplicação do questionário, foram obtidas sessenta e uma (61) respostas, sendo: vinte e cinco (25) dos policiais da ROTAM – GO, treze (13) dos policiais do RECOM – RJ, doze (12) dos policiais do BOPE - AP e onze (11) dos policiais da ROTAM – TO. Todos são do sexo masculino.

Como demonstrado no gráfico 1, os policiais que responderam a pesquisa, onde n=31 dos entrevistados estão na faixa etária dos 32 aos 37 anos de idade, totalizando 50,8% da amostra.

Gráfico 1: Características sócio-demográficas de idade dos participantes do estudo.

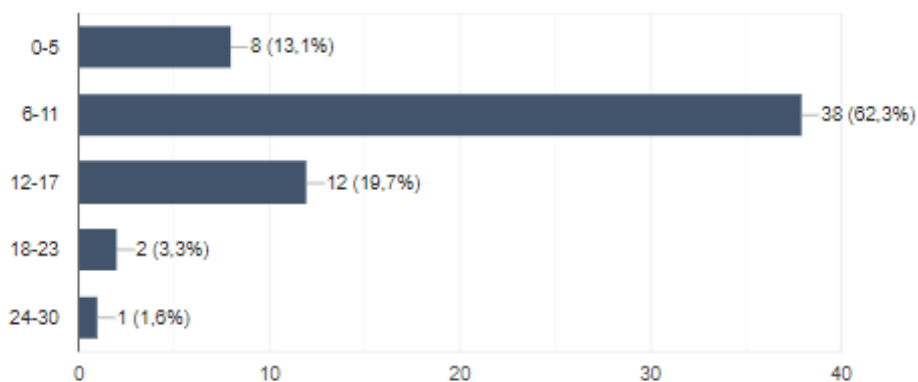


*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

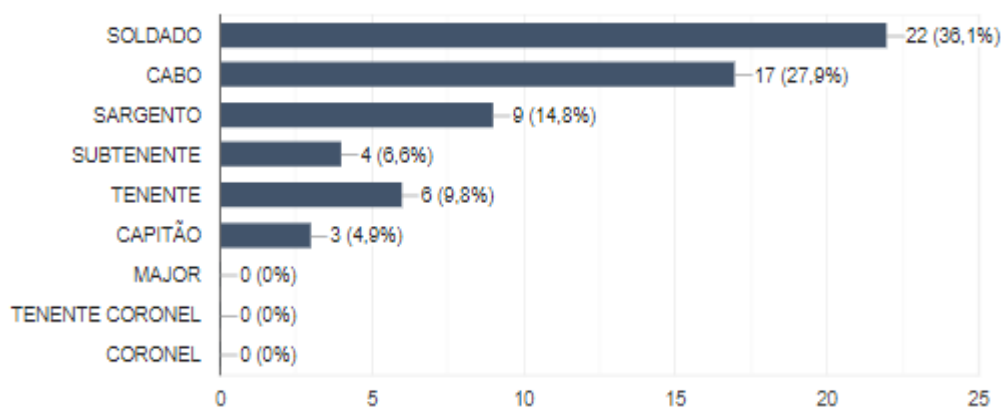
Outra característica analisada foi o tempo de serviço e o posto ou graduação dos entrevistados durante o período da pesquisa. O resultado mostra que a grande maioria possui de 06 (seis) a 11(onze) anos de serviço, totalizando n=38 (trinta e oito), correspondendo a 62,3% dos entrevistados. E a maioria está na graduação de Soldado, n=22 responderam essa opção, sendo um total de 36,1% da amostra.

Gráfico 2: Tempo de serviço



*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

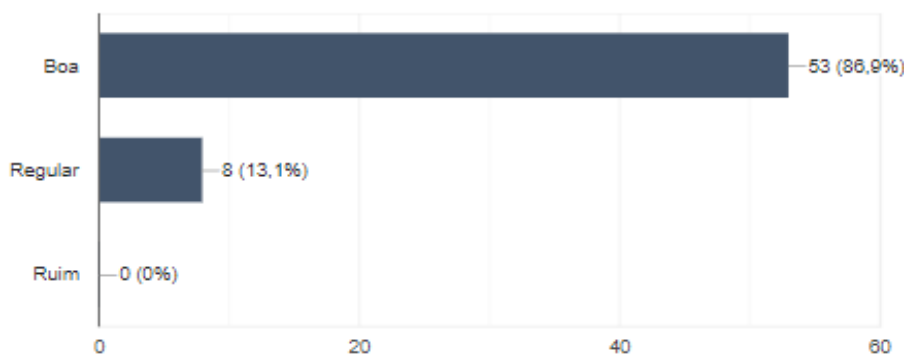
Gráfico 3: Posto ou Graduação

*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Em relação à saúde de forma geral, tendo como alternativas: Boa, Regular e Ruim, dos sessenta e um (61) entrevistados, cinquenta e oito (58), ou seja, 86,9% dos respondentes, disseram que estão com a saúde Boa e apenas três (03), 13,1% dos respondentes, falaram que estão com a saúde Regular e não obtivemos nenhuma resposta no quadro Ruim.

Sobre a prática de atividade física militar. Foi questionado se a Unidade Militar, incentiva ou proporciona meios para que seja realizada atividade física militar, e cinquenta e sete (57), sendo estes 93,4% dos entrevistados, responderam que “Sim” e apenas quatro (04) responderam que Não. Entre os cinquenta e sete (57) entrevistados que responderam “Sim”, quarenta e cinco (45) ou seja, 73,8% daqueles que responderam “Sim”, realizam a atividade no serviço, e trinta e três (33) respondentes (54,1%), disseram que praticam as atividades no horário de folga. E dos sessenta e um (61) participantes da pesquisa, trinta e cinco (35) deles (57,4%) marcaram a opção “com a equipe” e quarenta e quatro (44), 72,1% dos respondentes marcaram “individual”.

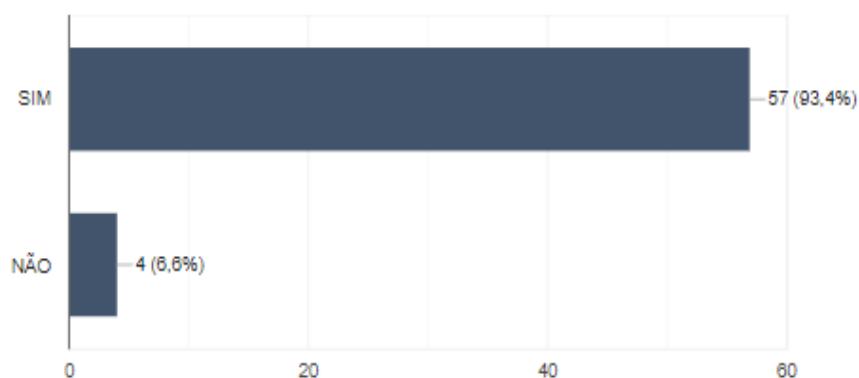
Gráfico 4: Estado de saúde

*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Se observarmos bem, a matemática apresentada acima “não fecha”, já que o questionário foi aplicado para sessenta e uma (61) pessoas e se somarmos todas as respostas o número superará a quantidade de respondentes. Mas há uma explicação plausível para isso. Alguns entrevistados marcaram mais de uma opção, o que é aceitável, pois, a Unidade Militar onde trabalham proporcionam meios, como por exemplo, academia e ou campo de futebol, para que essa prática de atividade física militar seja realizada tanto no horário de serviço quanto no horário de folga, em equipe ou individualmente.

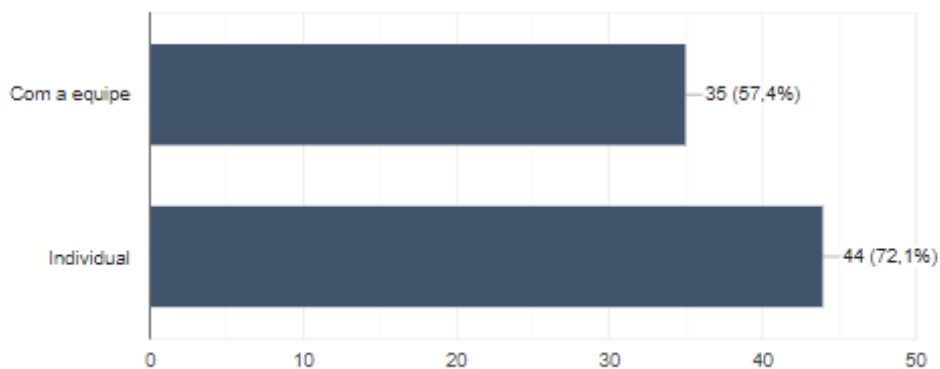
Gráfico 5: Há Incentivo ou meio para a prática de atividade física militar?



*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Gráfico 6: Como é realizada a atividade física militar, com a equipe ou individual.



*n = 61 respondentes

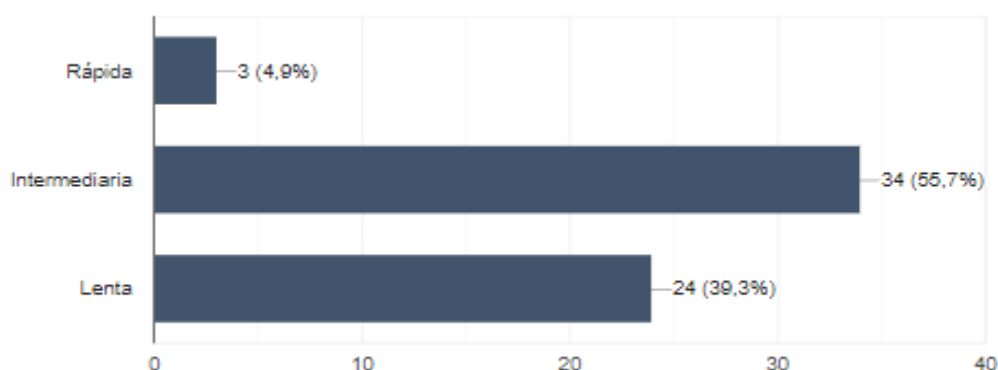
Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Quando perguntado de que forma a Unidade Militar onde se encontra trabalhando poderia melhorar a prática de atividade física e como se tratava de uma resposta discursiva e não obrigatória, obtivemos cinquenta e duas (52) respostas. As três mais citadas são: “Está a contento”; “Melhorar

estrutura” e “Separando os militares por faixa de idade”

Em relação à ascensão a carreira, foi perguntado se o entrevistado considera a progressão na carreira “Rápida”, “Intermediária” ou “Lenta”, e se essa ascensão é justa. Assim, trinta e quatro (34) respondentes (55,7%) marcaram a opção intermediária, vinte e quatro (24) policiais (39,3%) marcaram a opção lenta e apenas três (03) respondentes (4,9%) marcaram a opção rápida. Neste sentido, quarenta e um (41) policiais militares (67,02%) acham à ascensão a carreira injusta e vinte (20) deles (32,8%) acham justa.

Gráfico 7: Ascensão na carreira

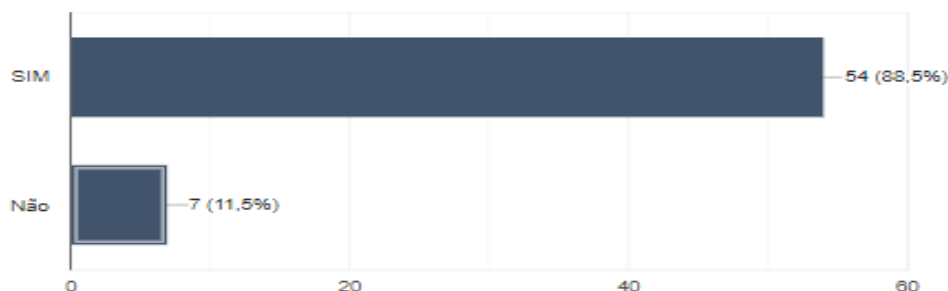


*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020

Ainda sobre a ascensão a carreira, perguntado se há promoção por ato de bravura na Unidade Militar onde o entrevistado se encontra trabalhando, cinquenta e quatro (54), 88,5% responderam que “Sim” e sete (07), 11,5% responderam que “Não”.

Gráfico 8: Promoção por ato de bravura, Sim ou Não.



*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Sobre a pergunta anterior foi questionando o posicionamento do policial entrevistado e por se tratar de uma pergunta discursiva e opcional, obtivemos cinquenta e seis (56) respostas, os cinco (05) principais relatos são: “Concordo. Forma de valorizar o policial.”; “A ascensão por ato de bravura é uma forma de reconhecimento pelo serviço prestado à sociedade pelo policial militar, bem como serve de incentivo a outros policiais tal tipo de conduta.”; “A bravura é o mecanismo para reconhecer que esse profissional fez algo além de suas atribuições convencionais. Eu defendo”, “Poderia ter um estudo a respeito para ser mais justo” e “Acho justo, porém muito burocrática.”

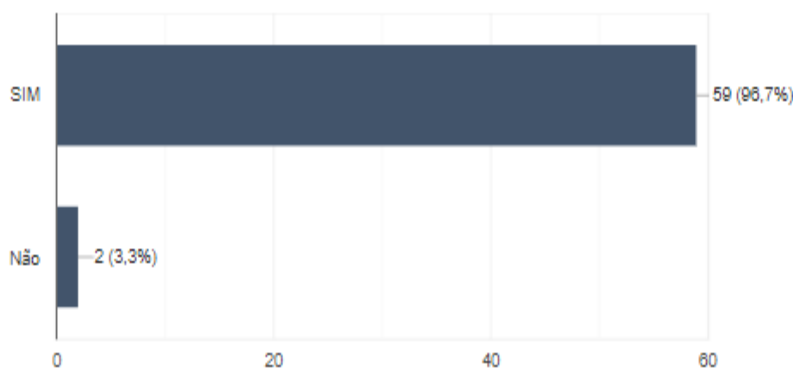
Mediantes as respostas dos participantes, a maioria concorda com a promoção por ato de bravura, porém, alegam que os meios para sua concessão são muito burocráticos e subjetivos. A justificativa é que, embora tenham alguns critérios a serem preenchidos, eles consideram que tem um cunho subjetivo.

A concessão para a promoção por ato de bravura é um ato discricionário da Administração Pública, embora as ações praticadas pelo policial militar extrapolem o seu dever, ao ingressar com o pedido de bravura a Administração avaliará o feito e só o definirá caso conforme sua conveniência.

Sobre a motivação, foi perguntado se o entrevistado se sente motivado, tendo como opção das respostas “Sim” ou “Não”. Dos sessenta e um (61) respondentes, cinquenta e nove (59), sendo que 96,7% responderam “Sim” e dois (02), um total 3,3%, disseram que “Não”.

De acordo com Katzell e Thompson (1990, *apud* TAMAYO; PASCHOAL, 2003), existe a motivação laboral exógena, com vários fatores a serem analisados. Um deles refere-se à necessidade de "prestar mais atenção às diferenças individuais", pois as disposições, interesses, valores e metas do indivíduo podem determinar os níveis de energia que eles investem no trabalho. E também a motivação laboral endógena, que focaliza os aspectos pessoais e internos que levam o indivíduo a elevar seu desempenho.

Gráfico 9: Motivado, Sim ou Não.

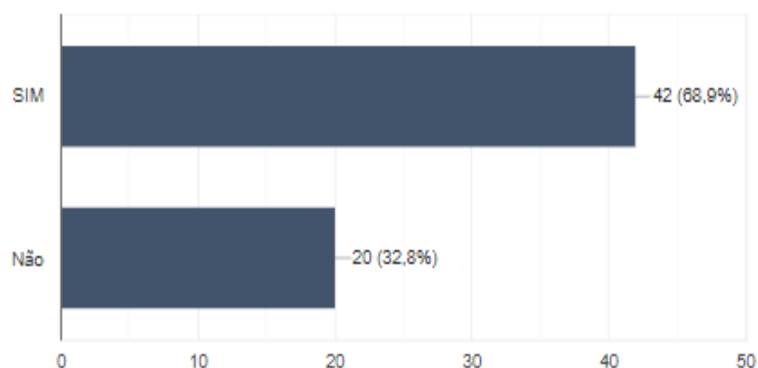


*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Sobre o reconhecimento, perguntado se o entrevistado sente-se Reconhecido pelo seu trabalho, tendo como opção de resposta Sim ou Não. Entre os sessenta e um (61) respondentes, quarenta e dois (42), sendo 68,9% do total de respostas, disseram que “Sim” e vinte (20) policiais, (32,8%) disseram que “Não”. O reconhecimento faz parte da vida de todos os seres humanos, especialmente no universo do trabalho. Sentir-se reconhecido está diretamente relacionado ao sentimento de auto realização, considerado por Maslow (1987) como a última necessidade do ser humano a ser atingida na pirâmide.

Gráfico 10: Reconhecimento, “Sim” ou “Não”.

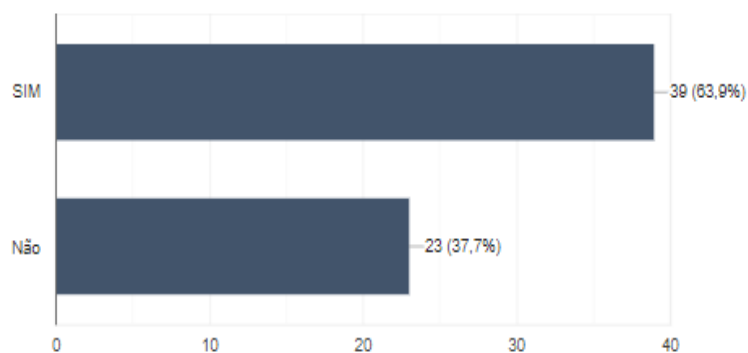


*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Perguntado se o entrevistado se sente valorizado pelo seu trabalho, tendo como opção de resposta “Sim” ou “Não”, entre os sessenta e um (61) respondentes, trinta e nove (39), responderam que Sim (63,9% dos respondentes) e vinte e três (23) disseram que “Não” (37,7% das respostas)

Gráfico 11: Valorizado, Sim ou Não.



*n = 61 respondentes

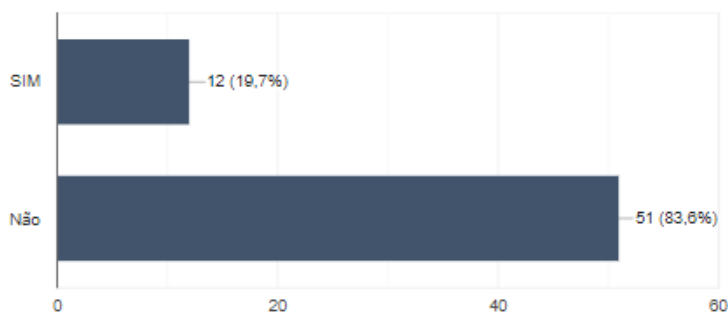
Fonte: Elaborado pelos autores, 2020

Ainda a respeito da Motivação, Reconhecimento e Valorização, foi questionado "como ele

se sente valorizado". Por se tratar de uma pergunta discursiva e opcional tivemos cinquenta e cinco (55) respostas diversas. As 3 (três) mais citadas foram: "Reconhecimento por parte da sociedade"; "Tendo boas condições de trabalho"; "Elogios, medalhas, folgas, promoções". Segundo Lopes, o homem motiva-se para o trabalho se apoiando em fatores como realização profissional e reconhecimento pelo trabalho. Tais fatores motivadores, dentre outros, compõem o sistema de necessidade que o homem busca atender para o seu desenvolvimento pessoal e amadurecimento psicológico.

Sobre a questão da saúde mental, foi perguntado ao entrevistado se em algum momento da carreira ele já precisou recorrer à ajuda psicológica em decorrência do serviço. Para responder, o entrevistado possuía as alternativas: "Sim" e "Não". E, caso a resposta fosse afirmativa, foi feita uma pergunta adicional sobre como essa procura foi feita. Cinquenta e um (51) policiais (83,6%) responderam que responderam que "Não" e doze (12), equivalente a 19,7% dos respondentes, responderam que "Sim". Entre estes últimos, oito (08) policiais militares (53,3%) disseram que buscaram essa ajuda através da própria instituição e sete (07), totalizando 46,7%, procuraram ajuda por si mesmos.

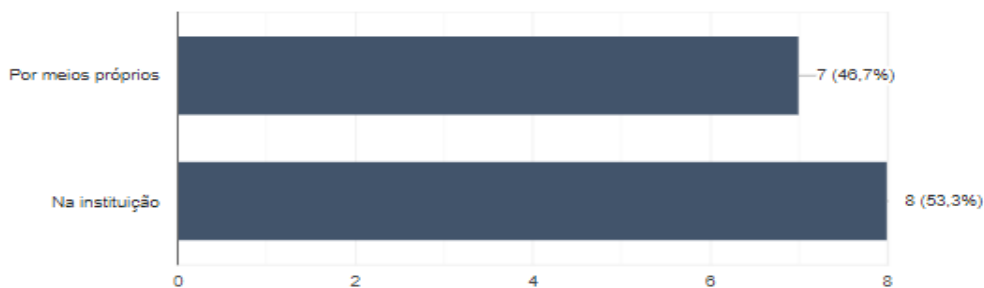
Gráfico 12: Já buscou ajuda psicológica, Sim ou Não.



*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Gráfico 13: Como foi feito a procura por ajuda psicológica

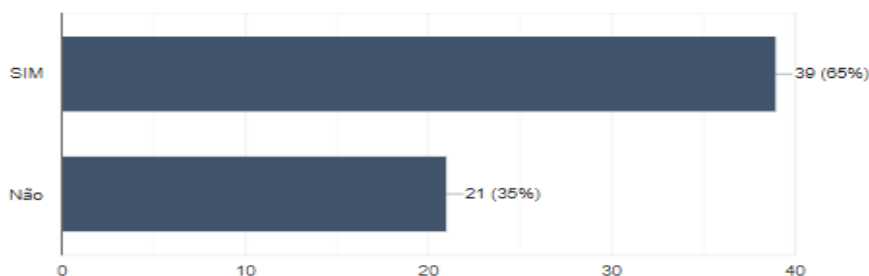


*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Ao serem questionados se a unidade militar proporciona cuidados com saúde mental (As respostas poderiam ser “Sim” ou “Não”), trinta e nove (39) policiais, (65%) disseram que “Sim” e vinte e um (21) respondentes (35%) disseram que “Não”. Apesar da maioria ter respondido “Sim”, ainda é grande o número de pessoas que não tiveram contato com profissionais da saúde mental. Torna-se de fundamental importância esse tipo de acompanhamento, uma vez que conforme descrito nas características dos batalhões atuam em ocorrências de grande vulto e estão sujeitos há uma alta carga de estresse diariamente.

Gráfico 14: A Unidade Militar proporciona cuidados com a saúde mental.



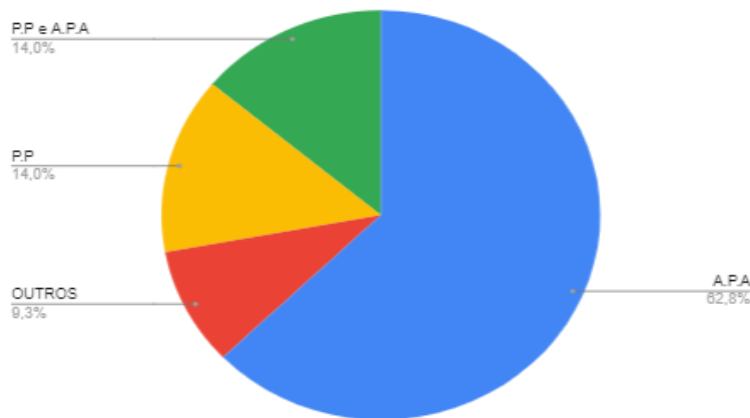
n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020

Para a próxima análise, foi realizada uma pergunta adicional quando a resposta foi “Sim” para a questão explorada anteriormente (se a unidade militar proporciona cuidados com saúde mental) a saber, foi perguntado de que forma a unidade militar proporciona o cuidado com a saúde mental de seus policiais. As respostas tinham as seguintes alternativas: (a) Programas de Prevenção (P.P); (b) Atendimento com Profissionais da Área (A.P.A), ou (c) “Outros”. Nesta última alternativa era possível que os entrevistados escrevessem de que forma a unidade militar proporcionava o cuidado com a saúde mental de seus policiais. Assim, vinte e sete (27) policiais (62,8% dos respondentes) disseram que a instituição proporciona cuidados com a saúde mental de seus policiais por meio de Atendimento com Profissional da Área. Seis (06) policiais militares (14,0% das respostas) falaram que os cuidados com a saúde mental dos policiais aconteciam por meio de Programa de prevenção e Atendimento com profissionais da área. Seis (06) respondentes (14,0%) relataram que é por meio de Programas de Prevenção, e quatro (04) policiais (correspondente a 9,3% do total de respostas) escolheram a opção “Outros”, onde as respostas complementares foram: “Interação com a tropa”, “Reuniões e formaturas, além de palestras regulares”, “Orientação” e “Casos específicos (casos de confronto)”.

Embora o resultado desta pergunta demonstre que a maioria dos participantes é beneficiado com algum tipo de cuidado com a saúde mental por meio da instituição, ainda existe uma lacuna a ser preenchida de forma mais sistemática, buscando torná-lo ainda mais satisfatório.

Gráfico 15: Como são proporcionados os cuidados com a saúde mental dos policiais



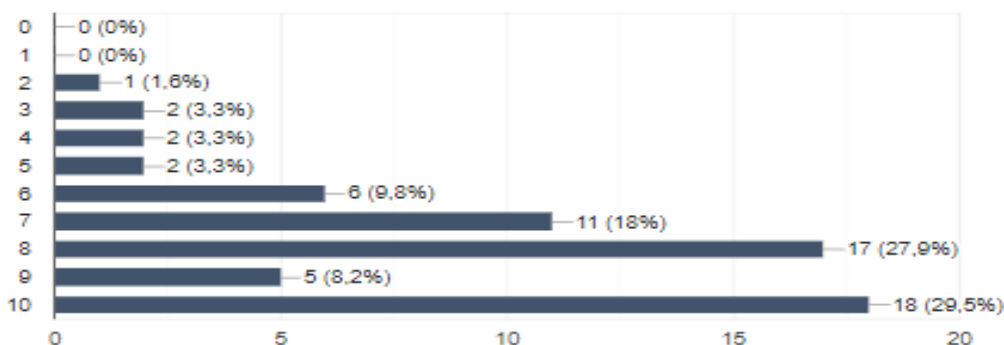
*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020

Segundo Alves (2011), A psicologia entra no contexto militar como parte dele, promovendo diálogos e propostas de mudanças. O olhar do psicólogo para qualquer ser humano deve ser pautado na ética e na visão holística do homem. Ele é um ser biopsicossocial, que não necessita apenas de uma boa alimentação e atividade física, mas também de cuidados psicológicos. Não há uma divisão ente corpo e mente, mas um encontro de ambos, sendo consideravelmente afetados pelo ambiente (ALVES, 2011).

Ao perguntar sobre o grau de satisfação com a valorização que tem recebido da sua unidade militar, em uma escala de 0 a 10, obtivemos dezoito (18) respostas nota “10” (grau de satisfação mais alto) totalizando 29,5% do total de respondentes, e apenas uma resposta para o grau de satisfação mais baixo (00), totalizando 1,6% do total de respondentes. Esse indicador nos mostra que os participantes dessa pesquisa têm um alto índice de satisfação com o trabalho, o que pode ser entendido pela alta satisfação em fazer parte de um grupo especializado muito valorizado pela sociedade em geral e também por parte de seus comandantes.

Gráfico 16. Grau de satisfação com valorização recebida



*n = 61 respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020

Como ultima pergunta, foi questionado ao participante, qual seria a sugestão para que sua unidade militar pudesse melhorar a forma de motivação, o reconhecimento e a valorização profissional. Por se tratar de uma pergunta discursiva e opcional, tivemos como resultado quarenta e nove (49) feedbacks. As três (03) respostas mais citadas foram: “Valorização através de promoções”; “Promover ações que busquem incentivar a prática esportiva, visando a manutenção da saúde do profissional”; “Reconhecimento dos serviços prestados através de elogios, medalhas e folgas”

Essas respostas corroboram a hipótese de que o sentimento de reconhecimento e valorização profissional, apesar de ter um alto índice junto às unidades militares pesquisadas, sempre tem algo a melhorar. E o policial militar tem essa necessidade latente principalmente por desempenhar uma atividade de grande risco.

Considerações Finais

A partir da análise das respostas do questionário, podemos inferir que as unidades especializadas das polícias militares pesquisadas oferecem boa estrutura física e também incentivo à prática de atividade física; boa gestão de reconhecimento, motivação e valorização profissional, porém a forma de ascensão à carreira não é vista como tão justa e imparcial. Também os cuidados com a saúde mental são vistos como insuficientes, sugerindo que as unidades precisam investir mais nessa área, buscando parcerias com profissionais da área, tanto da instituição quando possuírem quadro próprio, quanto externos, visando melhoria da qualidade de vida de seus integrantes.

Os resultados revelam a necessidade de programas mais estruturados e direcionado para valorização, motivação e reconhecimento profissional, buscando melhorar a satisfação pessoal. A valorização do policial e do papel que exerce na sociedade são pontos fundamentais em qualquer programa de valorização que busque promover e melhorar a qualidade desses profissionais.

É importante que mudanças institucionais sejam implantadas com o objetivo de se ter uma equipe motivada e capaz de desenvolver suas competências e habilidades com a valorização e o reconhecimento de seu trabalho por seus superiores e sua instituição. Propõe, também, que a Polícia Militar continue a pensar propostas que equilibrem o trabalho e o descanso, buscando inserir a família nesse propósito.

Esta pesquisa mostra a importância e a necessidade do incentivo e a promoção de meios e mecanismos para a realização de atividades física nas unidades militares, onde reflete diretamente na saúde, no preparo físico e no bem-estar dos policiais.

Futuros estudos nessa área são necessários para expandir os dados obtidos, buscando estudar mais as unidades especializadas e como são realizados cuidados com a saúde física e mental, que vão

refletir diretamente na qualidade de vida policiais militares. Outra proposta é que busque identificar os agentes estressores ocupacionais desse grupo específico, a fim de agir sobre eles minimizando seus impactos, podendo fazer comparação entre homens e mulheres. Adicionalmente, seria interessante buscar ampliar os programas de cuidado com a saúde do policial de forma a conscientizá-lo a cuidar melhor de si, respeitando seu descanso e lazer.

Agradecimento

Agradecemos à Polícia Militar de Goiás, pela oportunidade de desenvolver esta pesquisa com apoio institucional do Comando da Academia de Polícia Militar (CAPM) através do curso de especialização em Polícia e Segurança Pública, momento ímpar na carreira profissional onde o conhecimento segue incólume com destino ao infinito.

Contribuições dos Autores

Problematização e Conceitualização: Eleilton Souza e Letícia Moreira. Metodologia: Letícia Moreira. Análise: Eleilton Souza. Redação: Eleilton Souza e Letícia Moreira.

Referências Bibliográficas

ALFINETE JÚNIOR, Mário Daniel. **As dimensões da motivação numa organização policial**. 2016. Tese de Doutorado.

BARBOSA, Louise Maia; MENEZES, Catarina Nívea Bezerra. A importância do apoio psicológico na saúde mental dos policiais militares de Fortaleza. **Psicologia Argumento**, v. 35, n. 89, 2019. Disponível em <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/25564>.

DA SILVA, Luan Clementino et al. Qualidade de vida no 19º Batalhão da Polícia Militar, Novo Gama-Goiás. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública**, v. 12, n. Especial, p. 42-53, 2019.

GUIMARÃES, L. A., Mayer, V. M., Bueno, H. P. V., Minari, M. R. T., & Martins, L. F. (2014). Síndrome de Burnout e qualidade de vida de policiais militares e civis. **Revista Sul Americana de Psicologia**, v.2, n. 1, p. 98-122.

MATTOS, Márcio Júlio da Silva. Reconhecimento, identidade e trabalho sujo na PMDF. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília: 2012.

LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. FGV, Instituto de Documentação, Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MASLOW, Abraham. **Motivação e personalidade** (3ª ed.). São Paulo, 1987

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ADORNO, Sérgio. Risco e (in) segurança na missão policial. **Ciência & saúde coletiva**, v. 18, n. 3, p. 585-593, 2013. . Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300002>.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 1, p. 611-620, 2013. . Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300007>.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SOUZA, Edinilsa Ramos de; CONSTANTINO, Patrícia. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Editora Fiocruz, 2008.

MODESTO, Paulo. Autovinculação da administração pública. **Revista Eletrônica de Direito de Estado**. n. 24, out/nov/dez, 2010. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/codrevista.asp?cod=466>. Acesso em: 20 dez. 2021

MUNIZ, Jaqueline. **Ser policial é sobretudo uma razão de ser: Cultura e Cotidiano da Polícia Militar do Rio de Janeiro** [Tese de Doutorado]. Rio de Janeiro: UCAM, 1999.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Qualidade de vida em cinco passos**. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/dicas-em-saude/2107-qualidade-de-vida-em-cinco-passos>. Acesso em 28 mar. 2020.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Vol. 7, Out/Dez, 2003.

VICENTE, Carla; OLIVEIRA, Rui Aragão; MAROCO, João. "Análise fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em profissionais portugueses." *Psicologia, saúde & doenças*. v.14, n. 1, p. 152-167, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/236973659_Analise_Fatorial_do_Inventario_de_Burnout_d_e_Maslach_MBI-HSS_em_profissionais_portugueses. Acesso em: 20 dez. 2021

Sobre os Autores

Eleilton Souza

Cabo da Polícia Militar de Goiás, graduado em Análise de Sistemas pela PUC-Goiás, Pós-Graduado em Polícia e Segurança Pública pelo CAPM (PMGO), formado pelo 17º Curso Operacional de Rotam, atualmente trabalha no Serviço de Inteligência da ROTAM – PMGO.

Letícia de Sousa Moreira

Major Psicóloga da Polícia Militar do Tocantins, Professora e Orientadora do Programa de Pós-graduação do CAPM (PMGO), Mestre e Doutora em Desenvolvimento Humano e Saúde – UnB, membro do Instituto Brasileiro de Segurança Pública.

Recebido: 29 abr. 2021

Aceito: 16 dez. 2021

APÊNDICE

ANEXO I

COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS PÓS –GRADUAÇÃO LATU SENSU EM POLÍCIA E SEGURANÇA PÚBLICA

ALUNO: ELEILTONSOUZA

ORIENTADORA: MAJ LETICIA MOREIRA

TEMA DO ARTIGO CIENTÍFICO: VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO POLICIAL MILITAR DE UNIDADES ESPECIALIZADAS E OS EFEITOS EM SUA QUALIDADE DE VIDA

1. Em qual Unidade Militar o Sr. trabalha?

☐ GO - ROTAM

☐ RJ-RECOM

☐ AP – BOPE

☐ TO – ROTAM

2. Qual sua idade?

18-25

26-31

32-37

38-43

44-50

51-60

3. Quantos anos de serviço?

0-5

6-11

12-17

18-23

24-30

4. Qual posto ou graduação?

Soldado

Cabo

Sargento

Subtenente

Tenente

Capitão

Major

Tenente Coronel

5. Como está sua saúde de forma geral?

Boa

Regular

Ruim

6. A Unidade Militar onde o Sr. trabalha, incentiva ou proporciona meios para que seja realizada atividade física militar?

Sim

Não

7. Se a resposta anterior foi SIM, quando é realizada essa atividade física?

Horário de serviço

Horário de folga

8. De que forma a atividade física é realizada?

Com a equipe

Individual

9. Como sua Unidade Militar poderia melhorar a prática de atividade física?

10. Como você considera a forma de ascensão a carreira em sua instituição?

☐ Rápida

☐ Intermediária

☐ Lenta

11. Considera essa forma de ascensão à carreira justa?

☐ Sim

☐ Não

12. Sua instituição possui a possibilidade de ascensão à carreira por ato de bravura?

☐ Sim

☐ Não

13. Qual seu posicionamento a respeito?

14. O Sr. se sente motivado em seu trabalho?

☐ Sim

☐ Não

15. O Sr. se sente Reconhecido pelo seu trabalho?

☐ Sim

☐ Não

16. O Sr. se sente Valorizado pelo seu trabalho?

☐ Sim

☐ Não

17. Como o sr. se sente motivado, reconhecido ou valorizado por seu trabalho? Através de qual (is) mecanismo (s)

18. Em algum momento o Sr já precisou recorrer a ajuda psicológica em decorrência do serviço?

☐ Sim

☐ Não

19. Se Sim como foi feita essa procura?

☐ Por meios próprios

☐ Na instituição

20. Sua Unidade Militar proporciona cuidados com a saúde mental?

☐ Sim

☐ Não

21. Se Sim como isso é feito?

☐ Programas de prevenção

☐ Atendimento com profissionais da área

☐ Outro tipo de ação que a Unidade Militar promove _____

22. Em uma escala de 0 a 10 qual seu grau de satisfação como a valorização que tem recebido da sua Unidade Militar?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23. Qual sua sugestão para sua unidade melhorar a motivação, o reconhecimento e valorização profissional? _____