



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

JOSÉ UBIRACI LIMA DA COSTA

**GUARDA MILITAR DA RESERVA DA PARAÍBA: UM ESTUDO A PARTIR DA
ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW**

**JOÃO PESSOA
2018**

JOSÉ UBIRACI LIMA DA COSTA

**GUARDA MILITAR DA RESERVA DA PARAÍBA: UM ESTUDO A PARTIR DA
ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW**

Artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública na Universidade Federal da Paraíba. Área de estudos: Polícia Militar, Reserva Militar, Motivação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Joseneide Souza Pessoa.

**JOÃO PESSOA
2018**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA
COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM
GESTÃO PÚBLICA



ATA DE DEFESA DE TCC

Aos quatorze dias do mês de junho de 2018, às 14 horas, na sala 203 do CCSA, o discente José Ubiraci Lima da Costa, regularmente matriculado no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública/DGP/CCSA/UFPB, defendeu o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "Guarda da reserva militar da Paraíba: um estudo a partir da análise da hierarquia das necessidades de Maslow" fazendo-se presente na banca examinadora os avaliadores Flávio Perazzo Barbosa Mota, Dorgival René Tolentino Leite e a professora Joseneide Souza Pessoa (orientadora), sob presidência desta última. O discente obteve nota 10,0 (Dez), obtendo aprovação na disciplina TCC.

João Pessoa, 24, 06, 2018

Orientadora: Joseneide S. Pessoa

1º Examinador: Flávio Perazzo B. Mota

2º Examinador: Dorgival René T. Leite

[Assinatura]
[Assinatura]
[Assinatura]

[Assinatura]
Yluska Magalhães Guedes Brito Almeida
Secretária da Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública

GUARDA MILITAR DA RESERVA DA PARAÍBA: UM ESTUDO A PARTIR DA ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

José Ubiraci Lima da Costa¹

Joseneide Souza Pessoa²

RESUMO

Este estudo trata da questão do retorno ao trabalho de policiais da reserva da Polícia Militar do Estado da Paraíba, na busca de verificar os aspectos motivacionais relacionados a este retorno. O objetivo geral foi investigar se ocorria ou não a prevalência dos motivos originados pelas necessidades primárias (Maslow), principalmente aquelas relacionadas ao fator financeiro dos policiais militares da reserva que retornam ao trabalho. Os objetivos específicos foram identificar os fatores motivacionais a partir da análise da hierarquia das necessidades humanas de Maslow e verificar a prevalência do fator financeiro/econômico como uma das necessidades mais destacadas, devido à bonificação da Bolsa da Guarda militar da reserva. A pesquisa se constituiu por meio de uma montagem tipológica, exploratória (quanto aos objetivos) e de campo (em relação aos delineamentos). A amostra foi do tipo não-probabilística com os que trabalham na Guarda Militar da Reserva do Quartel do Comando Geral. Os dados mostraram que os motivos que mais influenciaram foram os de natureza econômica ou financeira para o retorno desses policiais ao trabalho. Conclui-se que a perda salarial em decorrência da passagem para a inatividade obriga o militar da reserva retornar a Corporação, na tentativa de manter ou se aproximar do padrão financeiro que tinha na ativa.

Palavras chave: Polícia Militar. Reserva Militar. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria para algumas pessoas é tida como um sonho. É a partir dela que o cidadão vai poder realizar o seu descanso, ficar mais tempo com a família ou realizar outra atividade a qual não se tinha tempo. Porém, muitos trabalhadores optam em continuar trabalhando por diversas razões.

No caso dos militares há duas situações que são similares a aposentadoria do civil, mas que contém diferenças. O militar tem duas formas de se afastar do trabalho, a reserva e a reforma. Na situação de reserva, o policial é afastado do trabalho a partir de um conjunto de critérios. Mas não se configura como a aposentadoria civil, pois, ele pode retornar ao trabalho

¹ Major da Polícia Militar do Estado da Paraíba. Concluinte do Curso de Tecnologia em Gestão Pública, e-mail: ubiracicosta70@gmail.com

² Professora Orientadora, Depto de Gestão Pública do CCSA/UFPB, e-mail: Joseneide_pessoa@hotmail.com

de acordo com as necessidades da corporação. Já a situação de reformado se aplica em semelhança maior à aposentadoria do civil por tempo e contribuição. Nesta, o policial reformado não retorna ao trabalho, mesmo que a corporação tenha necessidades futuras.

No contexto da Paraíba, diante das necessidades de pessoal para atuar nas atividades de segurança pública foi criada a Guarda Militar da Reserva - GMR. A guarda é formada por policiais que estão na reserva militar, mas que retornam ao trabalho ativo recebendo para isso uma bonificação (uma bolsa remuneratória) para desempenhar as atividades. Esclarecendo que quando o militar entra na condição de reserva militar, ele perde quase 40% do valor de seus rendimentos de quando estão na ativa. Portanto, está na situação de reserva, significa ter mais tempo, mas também menos recursos financeiros.

A partir desta lógica, se construiu o objeto de estudo, diante da necessidade de investigar até que ponto a bolsa da GMR/PMPB se tornou uma motivação elevada junto ao pessoal da GMR. Ou seja, eles retornam ao trabalho por quê? Quais são as motivações? São decorrentes de que necessidades mais pungentes? Foram essas questões que deram os encaminhamentos à pesquisa.

Esse trabalho aborda, portanto, a questão do retorno ao trabalho de policiais que estavam na situação de reserva da Polícia Militar do Estado da Paraíba, procurando verificar os aspectos motivacionais que incidem sobre este retorno. Tomando como parâmetro o Modelo da Hierarquia de Necessidades formulado por Maslow. Diante do exposto, buscaram-se com este estudo atender aos seguintes objetivos:

- a) Objetivo Geral – investigar se ocorria ou não a prevalência dos motivos originados pelas necessidades primárias, principalmente aquelas relacionadas ao fator financeiro dos policiais militares da reserva que retornam ao trabalho na Instituição da Polícia Militar da Paraíba.
- b) Objetivos específicos - identificar os fatores motivacionais a partir da análise da hierarquia das necessidades humanas de Maslow; verificar a prevalência do fator financeiro/econômico como uma das necessidades mais destacadas, devido à bonificação da Bolsa da GMR.

A Guarda Militar da Reserva, por sua vez, foi criada em 2011, decorrência da falta de pessoal. Formada por militares da reserva remunerada, a Guarda assume os serviços internos realizados por policiais mais novos, e os mais novos passam a realizar os serviços de policiamento ostensivo no ambiente externo/nas ruas.

Nesse contexto, procurou-se contribuir, subsidiar a gestão de pessoas da Polícia Militar do Estado da Paraíba (PMPB) com este estudo, que pode auxiliar na tomada de

decisões para esse público interno que após longos anos, retornam às fileiras da Corporação, e, pessoalmente, a satisfação de realizar um trabalho dentro de uma Instituição com mais de cento e oitenta e seis anos de existência, prestando serviço de segurança pública à sociedade.

Particularmente, por atuar na área e perceber diversas situações relacionadas à reserva militar, e agora, com a GMR, observei uma lacuna de estudos que identificassem sobre os motivos que colaboraram ao retorno ao trabalho.

O presente artigo está composto por 4 capítulos, incluindo esta introdução.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Breve histórico sobre a Polícia Militar do Estado da Paraíba

A Polícia Militar é uma organização pública bastante antiga, sendo criada em 1832, quando o estado da Paraíba ainda era uma Província da metrópole de Portugal. Era denominado como Corpo de Guardas Municipais Permanentes da Paraíba (LIMA, 2000).

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 144, relaciona sua atividade ao policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública. O ingresso na Corporação é através de concurso público. Os cursos oferecidos de formação inicial são, Curso de Formação de Soldado (CFSd) e o Curso de Formação de Oficiais (CFO), onde o primeiro tem a titularidade de Tecnólogo em Segurança Pública e o segundo Bacharel em Segurança Pública.

A Polícia Militar do Estado da Paraíba (PMPB) é um dos órgãos que integra o Sistema de Segurança Pública Estadual e compete-lhe: exercer as funções de polícia ostensiva, atividade de policiamento ostensivo em todas as suas formas, conforme estabelece o § 5º do art. 144 da Constituição Federal de 1988, e os incisos I e II do art. 48 da Constituição do Estado da Paraíba. É comum às pessoas confundirem a missão da Polícia Militar com outras forças policiais, uma delas é a Polícia Civil, ela lida com a apuração das infrações penais exceto as militares, assim como a Polícia Federal na esfera da União.

Criada em 03 de fevereiro de 1832, a Bríosa Polícia Militar da Paraíba é a instituição pública mais antiga do Estado. Hoje com mais de nove mil homens e mulheres vem defendendo a população paraibana e cumprindo seu papel em manter a ordem pública e preservar a Lei.

No decorrer de 1831, antes da criação do Corpo de Guardas Municipais Permanentes da Paraíba, o Presidente da Província, já preocupado com os problemas de Ordem Pública, havia autorizado a criação de dois tipos de serviços com esse

fim; as Rondas Cívicas e a Guarda Municipal Provisória. Só no ano seguinte, a 3 de fevereiro, foi criado, de direito, o Corpo de Guardas Municipais Permanentes da Paraíba, origem de nossa Polícia Militar. (LIMA, 2000, p. 24).

O ingresso na PMPB é através de concurso público, previsto na Lei 7.605 de 28 de junho de 2004, Alguns requisitos foram modificados com a Medida Provisória nº 269 de 22 de março de 2018, dentre elas: podem concorrer candidatos civis com idade mínima de 18 a 32 anos, para os cursos de Formação de Oficiais (CFO) e Formação de Soldados (CFSd), e para os já integrantes da Polícia Militar da Paraíba, a idade máxima é de 40 anos para realizar o CFO.

A hierarquia e a disciplina formam a base da cultura organizacional da Polícia Militar. A Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977, trata sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba, sua redação, afirma que os “Círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os policiais militares da mesma categoria [...]”. Enquanto Posto é o grau hierárquico dos Oficiais, Graduação é o grau hierárquico das Praças. Para os Aspirantes-a-Oficial e os Cadetes (alunos oficiais) o círculo é denominado de Praças Especiais. A Lei Complementar nº 87 de 02 de dezembro de 2008 dispõe sobre a organização estrutural e funcional da PMPB. Para um melhor entendimento, o Quadro 01 ilustra os círculos hierárquicos e a escala hierárquica na Polícia Militar:

Quadro 1 – Círculos hierárquicos e a escala hierárquica na Polícia Militar

QUADRO		POSTO / HIERARQUIA	
Oficiais	Combatentes Saúde Músicos Administração	Superiores	Coronel PM Tenente Coronel PM Major PM
		Intermediários	Capitão PM
		Subalternos	1º Tenente PM 2º Tenente PM
Praças Especiais		Aspirante-a-Oficial PM Cadete (aluno Oficial) PM	
QUALIFICAÇÃO		GRADUAÇÃO / HIERARQUIA	
Praças	Combatentes Saúde Músicos	Subtenente PM 1º Sargento PM 2º Sargento PM 3º Sargento PM Cabo PM Soldado PM	

Fonte: Coletânea de leis da PMPB, 2004.

Essa hierarquia serve para a Polícia Militar e ao Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba, por serem forças auxiliares e reserva do Exército Brasileiro, tratado na Constituição Federal em seu Art. 144, § 6º.

O Estatuto dos Policiais Militares da Paraíba mostra que os militares encontram-se em uma das seguintes situações: na ativa e na inatividade. A inatividade se subdivide em duas fases:

- a) Reserva – é quando os policiais entram para a reserva da Corporação e continuam a receber remuneração. Porém, ficam sujeitos à prestação de serviços, mediante convocações;
- b) Reformado – é quando os policiais estão dispensados definitivamente da prestação de serviços e continuam a receber remuneração do Estado. Isso equivale à aposentadoria de outras categoriais profissionais.

A Lei nº 10.614 de 18 de dezembro de 2015, em sua redação, mostra os requisitos para a transferência *ex-officio* para a reserva remunerada: alcançar 65 (sessenta e cinco) anos de idade; ter ultrapassado ou vir a ultrapassar 30 (trinta) anos de efetivo serviço, se Oficial Superior ou Intermediário de quaisquer dos quadros da Polícia Militar da Paraíba e ter ultrapassado ou vir a ultrapassar 08 (oito) anos de permanência no posto de Coronel do Quadro de Oficiais Combatentes (QOC) ou Quadro de Oficiais de Saúde (QOS) ou no posto de Capitão do Quadro de Oficiais de Administração (QOA) ou do Quadro de Oficiais Músicos (QOM). E, os requisitos para a transferência *ex-officio* para a reforma, da seguinte maneira: atingir a idade de 70 (setenta) anos na Reserva Remunerada.

2.2 Guarda Militar da Reserva da Polícia Militar da Paraíba

A Guarda Militar da Reserva (GMR) foi criada com o advento da Lei Estadual de nº 9.353 de 12 de abril de 2011 e definida pelo Decreto Estadual nº 32.299 de 22 de julho de 2011, propiciou ao militar da reserva, tanto da Polícia Militar como do Bombeiro Militar a opção do seu retorno ao trabalho na Corporação. No Art. 3º do referido decreto encontram-se as condições para a inscrição da GMR, algumas delas:

- Seu comportamento em ficha deve estar, no mínimo como bom, quando da passagem para inatividade;

- Estar em boas condições de saúde, sendo julgado apto pela Junta Médica Especial da Polícia Militar da Paraíba;

- Encontrar-se nos seguintes ciclos hierárquicos:

Para os Oficiais: Intermediários e Subalternos; Capitão, 1º Tenente, 2º Tenente.

Para Praças: Subtenente; 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabos e Soldados.

Após a etapa anterior e convocado para integrar a GMR, o militar é submetido à capacitação profissional, com duração mínima de 60 horas-aula, tendo em sua malha curricular instruções teóricas e práticas realizadas no Centro de Educação da PMPB, (ESTADO DA PARAÍBA, 2011).

O militar da reserva devidamente habilitado será designado para o desempenho de uma das funções, tudo indicado no Art. 5º da Lei nº 9.353/2011 e na Lei Nº 10.6014, de 18 de dezembro de 2015:

- Policiamento ostensivo de segurança externa dos estabelecimentos penais do Estado;
- Atividades burocráticas em órgãos da estrutura de segurança pública estadual;
- Serviços militares em atividades especiais e em assessorias militares e segurança institucional de Poderes;
- Serviço militar e de segurança em Poderes e Órgãos municipais, estaduais e/ou federais, não integrantes da estrutura de segurança pública estadual, desde que designados para esse fim;
- Policiamento ostensivo em Organizações Policiais Militares no âmbito dos Poderes do Estado; e
- Outras atividades operacionais e administrativas a critério do Comando Geral.

A vantagem pecuniária durante o período em que o militar permanece na Guarda da Reserva é denominado Bolsa Especial de Atividade Militar da Reserva, de caráter temporário – apenas enquanto o militar permanecer na GMR. Esses valores não são incorporados aos proventos da inatividade do militar, quando encerrar o período da GMR; e, não é incidida contribuição previdenciária no valor a bolsa. Direito a diárias e transporte, quando assim fizer jus.

O Art. 13 do Decreto que regula a GMR veda qualquer outra vantagem ou gratificação recebida pelo militar, que se encontra no regime da Ativa da PMPB. O gerenciamento da GMR é realizado por uma Coordenação Geral e uma Coordenação Adjunta, em que a primeira é ocupada por um Oficial Superior da Ativa (Tenente Coronel ou Major) e a segunda por um Oficial Superior ou Intermediário da ativa (Major ou Capitão), conforme os incisos I e II do Art. 9º do decreto regulatória da GMR.

2.3 Aspectos Motivacionais no Trabalho

As organizações sejam elas públicas ou privadas carregam suas histórias, seus valores. De um modo geral as instituições particulares focam o lucro, enquanto as públicas, prestação

de serviço ao cidadão. Os colaboradores adéquam-se as realidades peculiares das empresas, em se tratando de ambiente no serviço público, é visível a diferença com o privado, demonstradas em suas burocracias, rotinas e processos. Na esfera da organização pública militar, essa visibilidade aflora, por ser uma instituição onde os pilares da hierarquia e disciplina permeiam o ambiente de trabalho.

Os trabalhadores são motivados a realizar seus ofícios e sentem satisfação no trabalho por diversas razões, com o servidor público militar não são diferentes, vários aspectos estão em jogo, sejam eles econômicos ou sociais. Tratando-se do retorno ao trabalho, dos militares da reserva da Polícia Militar do Estado da Paraíba, que voltam as suas práticas laborativas em outro cenário, outras perspectivas, torna a pesquisa um desafio em buscar respostas para esses sentimentos intangíveis, motivações e satisfações humanas. Essa abordagem de investigar motivação no trabalho, não é nada fácil, seus conceitos são difíceis, defini-los mais ainda, por ter vários sentidos, as pessoas são singulares, no entanto, têm vontades e necessidades plurais, é navegar em mar aberto.

Na literatura algumas abordagens são discutidas, motivação e satisfação aparecem distintamente, para Bergamini (2013, p. 11) “a motivação do ser humano passa a ser concebida como um reduto de forças guardado no interior de cada um, que tem o potencial para energizar seu comportamento”. No que tange satisfação no trabalho, é entendido que “é um conjunto de sentimentos e emoções favoráveis ou desfavoráveis por meio dos quais os funcionários vêm seu trabalho” (NEWSTRON, 2011, p. 202).

Já Chiavenato (2009) em linhas gerais, aduz que motivação é algo que leva uma pessoa a tomar uma decisão, agir com determinação, levando a uma conduta determinada, em se tratando de satisfação, o autor comenta que ela é cíclica, para algumas necessidades é temporal e passageira.

Por sua vez, as organizações tem o papel de motivar o individuo fazer com ele se sinta útil, produtivo e que a satisfação em estar no ambiente de trabalho valha a pena como ser humano e importante para a sociedade. Nesse sentido a área de recursos humanos, além de desenvolver outras atividades não somente treinamento, avaliação e remuneração, tem a responsabilidade de integrar o indivíduo à organização. Essa área é considerada estratégica para promover o clima organizacional, considerado uma relação dupla de níveis que envolvem o individuo e a organização, cada um gerando suas expectativas.

O clima organizacional sendo favorável influencia o nível de motivação dos colaboradores, do contrário tanto a organização como os colaboradores saem perdendo. Os determinantes da satisfação e motivação são as percepções do individuo sobre o que ele

produz e o nível de conhecimento e entendimento dos resultados obtidos de seu trabalho, podendo trazer efeito positivo a sua vida pessoal e profissional (OLIVEIRA, 2011).

A teoria das relações humanas surgida nos Estados Unidos salientou o lado humano e social da administração. Em decorrência, surgiu a teoria comportamental, o olhar continuou nas pessoas, porém com uma amplitude maior na organização, o comportamento individual passou a ser observado e a motivação humana a ser estudada.

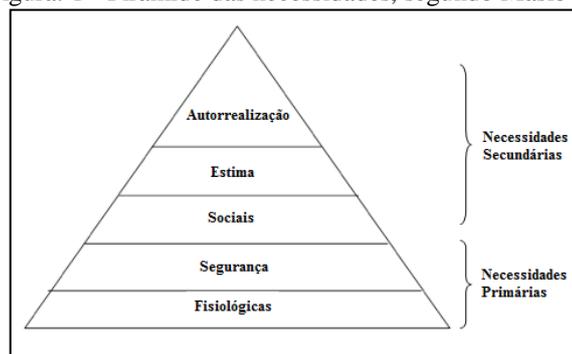
Entre outros estudiosos, Abraham H. Maslow e Frederick Herzberg pesquisaram sobre o assunto. Maslow defendeu o modelo da hierarquia das necessidades humanas, formada por necessidades primárias (fisiológicas e de segurança) e necessidades secundárias (sociais, estima e autorrealização) essas necessidades não são imóveis, o homem já satisfeito, submetido a estímulos, segue a procura de outras necessidades, de grau mais elevado, surgindo assim, uma hierarquia entre elas (CHIAVENATO, 2009).

Herzberg, o modelo dos fatores de higiene (salário, benefícios sociais, políticas e diretrizes da empresa, clima entre a empresa e o funcionário, etc.) e motivacionais (realização, crescimento, reconhecimentos, status, et.) nesse modelo, os fatores são independentes, ou seja, não existe vinculação um com o outro, enquanto a satisfação do cargo depende dos fatores motivacionais, a insatisfação depende dos fatores higiênicos (CHIAVENATO, 2009).

Para auxiliar a pesquisa desse trabalho, foi escolhido o modelo da hierarquia das necessidades humanas de Maslow, em maiores detalhes sua composição é descrita da seguinte forma: inicia-se com as necessidades primárias, que se subdivide em necessidades fisiológicas (alimentação, descanso, moradia etc.) e necessidades de segurança (proteção física e psicológica entre outros); e concluem-se com as necessidades secundárias, divididas em necessidades sociais (ser aceito socialmente, participação em grupos etc.), necessidades de estima (zelar pelo nome, amar a si próprio etc.) e necessidades de autorrealização (sucesso, crescimento profissional, etc.).

A figura 1 ilustra como é formada a pirâmide das necessidades:

Figura: 1 - Pirâmide das necessidades, segundo Maslow



Fonte: Chiavenato, 2009.

A partir deste suporte teórico, elaboraram-se as etapas da coleta e as análises dos dados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa se constituiu por meio de uma montagem tipológica, baseada na Classificação de Gil (2010) que divide a tipologia da pesquisa, quanto aos objetivos e delineamentos (procedimentos). Neste sentido, a tipologia que constitui a pesquisa foi exploratória (quanto aos objetivos) e de campo (em relação aos delineamentos).

O universo da pesquisa foi referente à população dos Policiais Militares da Guarda Militar da Reserva do Estado da Paraíba, que atualmente conta com um efetivo de 1.418 (hum mil quatrocentos e dezoito) militares distribuídos em todo o Estado. A amostra foi do tipo não-probabilística, utilizando o critério de acessibilidades junto aos participantes da coleta de dados. A coleta foi realizada com os militares da GMR que trabalham na Sede do Quartel do Comando Geral da PMPB (localizado em João Pessoa, PB) que tem um efetivo de 55 (cinquenta e cinco) militares. No entanto, apenas foi possível aplicar 44 (quarenta e quatro) questionários, devido as seguintes situações encontradas no campo de pesquisa: 06 (seis) estavam em descanso anual (férias) e 05 (cinco) afastados por atestado médico. Deste modo, o percentual amostral atingiu 3,0% do total geral de GMR da Paraíba. Por outro lado, em estudos exploratórios não há necessidade de se efetivar uma amostra quantitativa relevante, tendo em vista, que o intuito é muito mais testar algumas variáveis possíveis estabelecidas no instrumento de coleta de dados.

O questionário foi respondido de forma totalmente voluntária, diante disso, foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (em Apêndice A) assinado pelos participantes da coleta de dados. Mesmo que objeto de estudo da pesquisa não exigisse a necessidade de aprovação pelo Comitê de Ética, o termo foi elaborado no sentido de dar transparência à pesquisa.

O questionário (em Apêndice B) foi distribuído aos pesquisados e de forma anônima os participantes responderam 27 questões³ fechadas e apenas 01 aberta. Nesse sentido, a abordagem da pesquisa foi quantitativa, de acordo com Malhotra (2006, p. 155) “que procura quantificar os dados e, geralmente, aplica alguma forma de análise estatística”. Utilizou-se de procedimentos da estatística descritiva com aplicação de médias percentuais simples no

³ As questões foram elaboradas buscando satisfazer a hierarquia das necessidades humanas de Maslow.

cotejamento dos dados, que foram tratados a partir da utilização do *software* Microsoft Office Excel, versão 2007, que serviu para elaboração de tabelas, gráficos e análise.

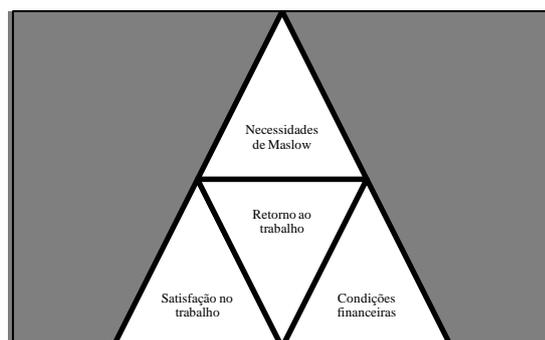
As perguntas foram elaboradas de forma que os participantes da pesquisa não encontrassem dificuldades para responder, como também, a existência de variadas respostas. Para tanto, foram empregadas perguntas estruturadas com suas variáveis, que no entendimento de Malhotra (2006, p. 298) “especificam o conjunto de respostas alternativas e o formato da resposta”. A estrutura do questionário se dividiu em três partes: 1ª – buscou levantar os aspectos socio-econômico do participante; 2ª - os aspectos relacionados às necessidades de Maslow; e a 3ª – os aspectos de satisfação no trabalho.

Em relação às perguntas da 2ª etapa do questionário, procurou criar perguntas que atendessem à “Hierarquia das Necessidades” de Maslow (CHIAVENATO, 2009), as necessidades (fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização) foram distribuídas implicitamente entre as razões descritas nos quesitos, de forma não sequencial da hierarquia das necessidades.

Essa estrutura foi pertinente, pois partimos da hipótese de que o policial militar que entram na reserva militar perde 40% em relação aos rendimentos, devido a isso ficam mais vulneráveis economicamente, e retornam ao trabalho por meio da GMR para receber o incentivo financeiro da bolsa que passam a receber. A partir desta, procurou-se também correlacionar com as condições socio-econômicas deles, para tentar perceber, intersubjetivamente se isso colaborariam em relação às necessidades primárias seriam mais respondidas mais do que as outras variáveis (de Maslow). Procurando, também, perceber se mesmo que eles retornem devido ao incentivo financeiro, se eles sentem satisfeitos no trabalho e na atividade que realizam.

Procurou-se fazer uma triangulação para tentar responder a hipótese (implícita) levantada, conforme a figura 2:

Figura: 2 – Triangulação da Pesquisa



Fonte: Autor, 2018.

A apresentação dos dados será distribuída em três partes, obedecendo à mesma lógica do questionário nos capítulos a seguir. Ressaltando que na exposição dos dados, criou-se uma estrutura diferente para apresentar as questões relacionadas às necessidades de Maslow.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Caracterização Geral dos Participantes da Pesquisa

O perfil geral dos policiais da reserva que retornaram ao trabalho, constituindo a GMR é representado por alguns dados que caracterizam a amostra pesquisada. Os principais dados destacados foram expressos na Tabela 1 e outros dados de cada variável aqui expressa, se encontram no Apêndice C para que o leitor possa verificar outros detalhes que aqui não foram enfatizados. Tomamos para formar o perfil os dados mais elevados:

Tabela 1 – Perfil dos Participantes da Pesquisa⁴

Principais Dados da Caracterização dos GMR da PMPB-2018						
Sexo	Hierarquia Militar	Local de Trabalho	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Tempo de reserva
98% São Masc.	66% São 2º SGT	30% Trabalham na Ajudância Geral	59% Tem entre 48 a 54 anos	82% São casados	55% Tem o ensino médio	50% Estão na reserva de 0 a 4 anos

Fonte: Autor, 2018.

Como se observa na Tabela 1 tem-se um perfil masculino; a graduação de 2º Sargento é a mais evidente em número; entraram na reserva relativamente em fase adulta, não são nem considerados idosos; são em sua maioria casados; em relação à formação, a maioria tem apenas o ensino médio e estão na situação de reserva em média há quatro anos. No que se refere aos dados sobre a caracterização socioeconômica, eles apresentaram o seguinte perfil, conforme expressa na Tabela 2:

⁴ Os demais dados de cada variável encontram-se no Apêndice C.

Tabela 2 – Perfil socioeconômico dos Policiais da GMR ⁵

Principais Dados da Caracterização Geral dos GMR da PMPB-2018						
Filhos ou dependentes	Quant. Média de Filhos	Renda Pessoal	Renda Familiar	Tipo de escola dos filhos	Plano de Saúde Privado	Situação do Imóvel/reside
95% tem	64% têm em média de 1 a 3 filhos	41% têm entre 2 a 4 salários	34% têm entre 4 a 6 salários	41% têm filhos estudando na rede privada	77% não tem plano de saúde	70% tem imóvel próprio de moradia

Fonte: Autor, 2018.

Como se observa na Tabela 2, os policiais da GMR tem filhos, o que representa uma fonte de despesa contínua, em média de 1 a 3 filhos, o que corresponde a gastos na escola, o que diminuiu o poder aquisitivo da renda pessoal e familiar; recebem de 2 a 4 salários mínimos, o que em equivalência a menos de quatro mil reais. A renda familiar não é muito alterada, o que pode representar menos de seis mil reais em média geral. A maioria não tem custos com plano de saúde privado, o que nos leva a refletir que usam os serviços médicos/hospitalares oferecidos pela própria Corporação, traduzindo em um gasto menor com este quesito.

Essa caracterização se constituiu de relevância para a pesquisa, tendo em vista, a necessidade de conseguir subsídios que corroborassem para hipótese de que às necessidades motivacionais relacionadas à segurança (financeira) se sobressairiam em relação às outras. Nesse aspecto, os dados do perfil econômico reforçou a tese, de que a necessidade primária da Hierarquia de Maslow poderia ser sugerida. A seguir veremos outros dados que podem colaborar para evidenciar a ideia, pergunta de partida desta pesquisa.

4.2 Retorno ao Trabalho dos Policiais Militares da Paraíba por meio da GMR a partir da análise da Hierarquia de Necessidades de Maslow

Na segunda etapa do questionário, foi indagado sobre o nível de influência em relação às necessidades que mais contribuíram para o policial militar que estava na reserva voltar à atividade. No quadro abaixo colocou-se apenas os percentuais de respostas para cada variável pensada em relação a Hierarquia de Necessidades de Maslow. Seguiu-se o mesmo padrão da pirâmide exposta pelo referido autor, ver em Chiavenato (2009, p.125).

⁵ Os demais dados de cada variável encontram-se no Apêndice C.

Tabela 3 – Necessidades do GMR da PMPB - 2018⁶

Necessidades	VALORES DA ESCALA EM %					
	Não Influenciou	Influenciou Pouco	Influenciou Moderadamente	Influenciou Muito	Influenciou Totalmente	Total %
1 Necessidades autorrealização						
1.1 Para me sentir atualizado	20,0	32,0	14,0	16,0	18,0	100%
1.2 Por realização pessoal	32,0	9,0	34,0	7,0	18,0	100%
2 Necessidades de estima						
2.1 Para me sentir Produtivo	16,0	11,0	16,0	36,0	21,0	100%
2.2 Para retornar a usar a farda	59,0	12,0	16,0	2,0	11,0	100%
3 Necessidades sociais						
3.1 Para preencher a ociosidade por falta do trabalho	32,0	16,0	7,0	20,0	25,0	100%
3.2 Por necessidade de conviver com outras pessoas	21,0	20,0	14,0	27,0	18,0	100%
4 Necessidades de segurança						
4.1 Para recuperar a renda familiar	7,0	2,0	23,0	23,0	45,0	100%
4.2 Para ampliar a renda familiar	9,0	7,0	25,0	14,0	45,0	100%
5 Necessidades fisiológicas						
5.1 Por me manter ativo (físico-mental)	16,0	11,0	16,0	36,0	21,0	100%
5.2 Por ter uma escala de serviço compatível (descanso)	37,0	1,0	11,0	23,0	18,0	100%

Fonte: Autor, 2018.

⁶ Os demais dados de cada variável encontram-se no Apêndice C.

Observaram-se nos dados desta amostra, conforme a Tabela 3 que se confirmou a hipótese inicial de que as necessidades relacionadas à segurança (financeira) seriam mais preponderantes do que as outras na Hierarquia de Necessidades de Maslow para este grupo pesquisado. As duas variáveis das necessidades de segurança: Para recuperar a renda familiar teve 45,0% e para ampliar a renda familiar também 45,0% foram as duas que mais “Influenciaram Totalmente” como os aspectos motivacionais atribuídos pelos participantes da pesquisa ao retorno do trabalho na GMR da PMPB.

Quadro 2 – Hierarquias de Necessidades – secundárias e primárias do GMR da PMPB 2018

Necessidades		Questões	Maior nível de influência	Maior Percentual
Secundárias	Autorrealização	1.1	POUCO	32,0%
		1.2	MODERADAMENTE	34,0%
	Estima	2.1	MUITO	36,0%
		2.2	NÃO	59,0%
	Sociais	3.1	NÃO	32,0%
		3.2	MUITO	27,0%
Primárias	Segurança	4.1	TOTALMENTE	45,0%
		4.2	TOTALMENTE	45,0%
	Fisiológicas	5.1	MUITO	36,0%
		5.2	NÃO	37,0%

Fonte: Autor, 2018.

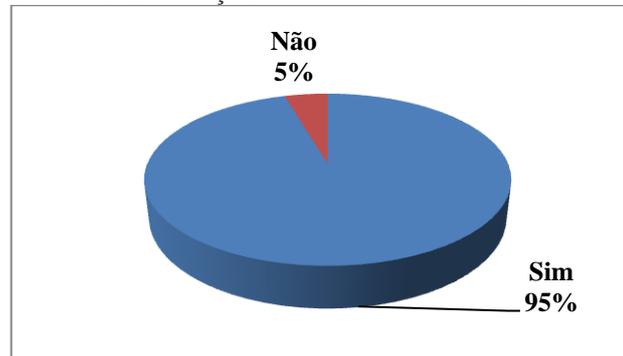
O quadro 2, demonstrou de forma sintética que apesar de ter sido preponderante as variáveis relacionadas à necessidade segurança (financeira) como vimos na Tabela 3, mas aqui, percebeu-se outra variável relacionada à Autorrealização (“Por realização pessoal”) como bem positiva atingiu 34,0% dos participantes em relação o retorno ao trabalho na GMR. As outras variáveis relacionadas às necessidades de Estima (“Para me sentir produtivo”) ficaram com 36,0% e à Fisiológica (“Por me manter ativo (físico-mental).”) também com 36,0% foram as mais evidentes.

Nesse sentido, mesmo não se comprovando cientificamente a teoria de Maslow, como afirma Chiavenato (2009), ela ajuda ao gestor ter uma dimensão da importância valorativa que os servidores públicos, neste caso, os policiais da reserva militar apontam sobre as suas próprias necessidades motivacionais. A partir disso, também abre a perspectiva do gestor atuar junto às necessidades que ficaram mais frágeis.

4.3 Satisfação no Trabalho

No que se refere à satisfação dos participantes na atividade que desempenha atualmente na GMR, 95% afirmaram que sim, estão satisfeitos, como se visualiza no Gráfico 1:

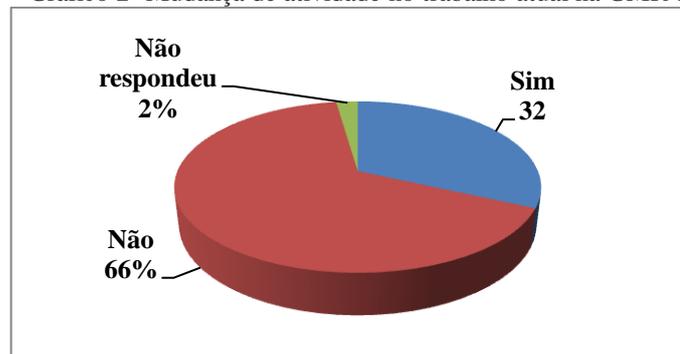
Gráfico 1- Satisfação com a atividade atual na GMR da PMPB - 2018



Fonte: Autor, 2018.

Quando questionados se mudariam de atividade para que se sentissem mais satisfeitos, 66% disseram que não, conforme se observa no Gráfico 2:

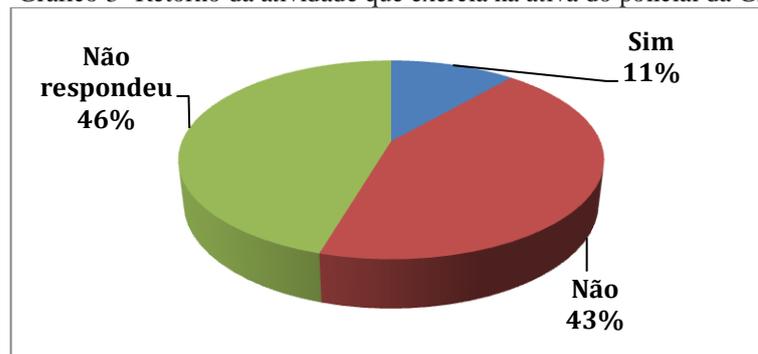
Gráfico 2- Mudança de atividade no trabalho atual na GMR da PMPB



Fonte: Autor, 2018.

Depois foi indagado se preferia retornar a atividade que exercia antes de entrar na reserva militar, 46% não responderam, como se observa no Gráfico 3:

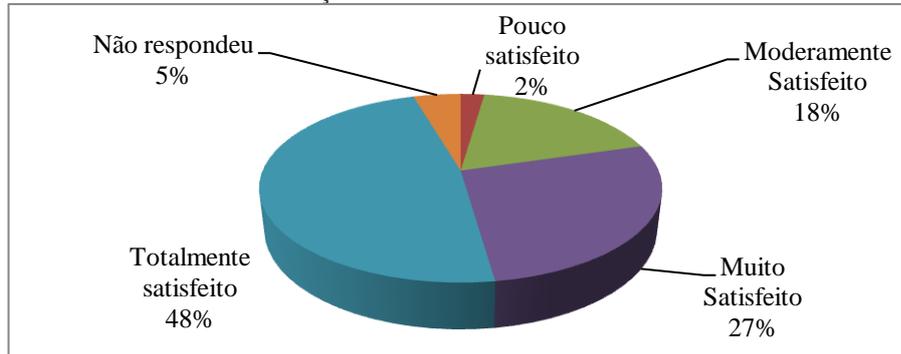
Gráfico 3- Retorno da atividade que exercia na ativa do policial da GMR da PMPB- 2018



Fonte: Autor, 2018.

Também foi questionado como eles avaliavam a satisfação deles em relação ao trabalho realizado na GMR. 48% de acordo com o Gráfico 4, se consideram “Totalmente Satisfeito”.

Gráfico 4- Análise da satisfação do trabalho na GMR da PMPB - 2018



Fonte: Autor, 2018.

Por fim, foi indagado sob a forma de questão aberta sobre que aspectos eles se considerariam ficar mais satisfeitos no trabalho na GMR da PMPB. A partir das respostas deles, agruparam-se as variáveis, relacionando-as às necessidades de Maslow. Como se observa no Quadro 3:

Quadro3 – Necessidades para a Satisfação no Trabalho dos policiais da GMR da PMPB – 2018

Respostas	%	Necessidades de Maslow
Melhoria na bolsa especial da GMR	46,0%	Segurança
Reconhecimento e respeito dos colegas da ativa	17,0%	Sociais
Já se sente satisfeito	13,0%	Autorrealização
Direito a bolsa desempenho	8,0%	Segurança
Implantação de férias e 13º salário	4,0%	Segurança
Não ser realizar atividade fim	2,0%	Segurança
Manter-se com saúde	2,0%	Fisiológica
Melhoria no local de trabalho	2,0%	Fisiológica
Não respondeu	6,0%	-
TOTAL	100,0%	-

Fonte: Autor, 2018.

Observa-se que, a necessidade de “Segurança” desponta dentre os aspectos que trariam mais satisfação no trabalho na GMR, sendo o aumento da Bolsa da GMR com 46%, acompanhado da necessidade social, em ser reconhecido e respeitado pelos militares que ainda trabalham na ativa com 17%, de acordo com os dados do Quadro 3.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta pesquisa, buscou-se responder a pergunta/hipótese de partida desse estudo, por meio da aplicação de instrumento de coleta de dados baseado nas motivações que contribuem para os policiais da reserva militar da PMPB retornarem ao trabalho por meio da Guarda Militar Reserva - GMR. Utilizou-se o modelo de Hierarquia das Necessidades de Maslow (CHIAVENATO, 2009) na formatação da pesquisa junto a uma amostra de policiais em atividade na Reserva.

Os dados obtidos mostraram que os motivos de natureza econômica ou financeira foram os que mais influenciaram o retorno ao trabalho desses policiais da amostra. Os aspectos relacionados as necessidade de segurança como uma função básica da vida humana ainda é muito recorrente, mesmo junto a profissionais que contam com certa estabilidade no trabalho, como foi observado, os custos relacionados à condição socioeconômica dos policiais foram considerados relativamente baixa, devido os salários não serem elevados para o tipo de função social que executa na sociedade. A necessidade de aumentar a renda, apesar de sua importância, concorreu com as razões, de se manter ativo (físico-mental) e se sentir produtivo em menores percentuais, mas não invalida que a gestão da PMPB atue nos outros aspectos relacionados à satisfação no trabalho apontados pelos participantes da pesquisa.

Os dados revelam ainda que, os militares estão satisfeitos com a sua atividade de trabalho atual, que não mudaria e não retornaria as suas atividades que exerceram antes de ingressar na reserva remunerada.

Provavelmente, esse efeito colateral socioeconômico, tem em sua origem as perdas da passagem para a inatividade; salários baixos quando estão na ativa reflete mais ainda quando entram na inatividade, por isso o sentido de retorno ao trabalho. Outro fator são as responsabilidades de manutenção com a família, devido que um percentual elevado tem filhos e despesas. Espera-se que este estudo possa contribuir para que a Corporação busque caminhos para melhor servir aos trintenários da nossa história.

Tratando-se de limitação, a amostra poderia ter sido superior, caso o tempo de elaboração da pesquisa fosse maior, podendo inclusive ser determinada uma quantidade de GMR por Unidade Policial Militar, mesmo assim não significa necessariamente que os resultados sejam inválidos.

Para estudos futuros, poderia ser aplicado o modelo das necessidades humanas de Maslow aos militares da ativa que estão prestes a passar para a inatividade, fazendo um comparativo com os dados obtidos nesta pesquisa.

TITLE: MILITARY GUARD OF THE PARAÍBA RESERVE: A STUDY FROM ANALYSIS OF THE HIERARCHY OF MASLOW NEEDS

ABSTRACT

This study deals with the question of the return to work of police officers of the Reserve of the Military Police of the State of Paraíba, in the search to verify the motivational aspects related to this return. In the literature, we sought ways to subsidize research, observing the theory of human relations and its consequences (behavioral theories), arrived at the model of the hierarchy theory of human needs formulated by Maslow, which was used. The general objective was to investigate whether or not the prevalence of the reasons originated by the primary needs (Maslow), especially those related to the financial factor of the reserve military police returning to work. The specific objectives were to identify the motivational factors from the analysis of the hierarchy of the human needs of Maslow and to verify the prevalence of the financial / economic factor as one of the most outstanding needs due to the bonus of the Military Reserve Stock Exchange. The research consisted of a typological, exploratory (regarding the objectives) and field (in relation to the designs). The sample was of a non-probabilistic type with those who work in the military Guard of the Barracks of the General Command. The data showed that the reasons that most influenced were those of economic or financial nature for the return of these policemen to work. It is concluded that the salary loss due to the passage to inactivity forces the military of the reserve to return to the Corporation, in an attempt to maintain or approach the financial standard it had in the active.

Keywords: Military Police. Military Reserve. Motivation.

8 REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker **Motivação nas organizações** – 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMA, João Batista de. **A Briosa: História da Polícia Militar da Paraíba**. João Pessoa: Atual, 2000.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

NEWSTRON, John W. **Comportamento Organizacional: O comportamento Humano no Trabalho**. Tradução de Ivan Pedro Ferreira Santos. 12 ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2011.

OLIVEIRA, José Arimatés de. **Gestão de pessoas no setor público** / José Arimatés de Oliveira, Maria da Penha Machado de Medeiros. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011.

PARAÍBA. Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977. **Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba**, Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 20 de jul. de 1977.

PARAÍBA. **Constituição do Estado da Paraíba**. João Pessoa: Grafset, 1989.

PARAÍBA. Lei nº 7.605, de 28 de junho de 2004. **Trata do Ingresso na Polícia Militar da Paraíba**. Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 29 de jun. 2004.

PARAÍBA. **Coletânea das Leis da Polícia Militar do Estado da Paraíba**. João Pessoa, 2004.

PARAÍBA. Lei Complementar nº 87 de 02 de dezembro de 2008. **Dispõe sobre a organização estrutural e funcional da Polícia Militar do Estado da Paraíba**. Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 03 de dezembro de 2008.

PARAÍBA. Lei de nº 9.353 de 12 de abril de 2011. **Cria o Corpo Voluntário de Militares do Estado da Paraíba**, denominado Guarda Militar da Reserva. Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 15 de abr. de 2011.

PARAÍBA. Decreto nº 32.299 de 22 de julho de 2011. **Define normas e critérios para a Guarda Militar da Reserva**. Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 23 de jul. de 2011.

PARAÍBA. Lei nº 10.614, de 18 de dezembro de 2015. **Altera a Lei Estadual nº 3.909, de 14 de julho de 1977, nº 4.816, de 03 de junho de 1986, nº 9.353, de 12 de abril de 2011, nº 85, de 12 de agosto de 2008, e nº 8.355, de 21 de outubro de 2007**. Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 24 de dez. 2015.

PARAÍBA. Medida Provisória nº 269, de 22 de março de 2018. **Altera dispositivos da Lei 7.605 de 28 de junho de 2004, que trata do Ingresso na Polícia Militar da Paraíba**. Diário Oficial do Estado. João Pessoa, 23 de mar. de 2018.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA / UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/ CCSA
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA / DGP
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da pesquisa: **RETORNO AO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DA PARAÍBA POR MEIO DA GMR A PARTIR DA ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW**

Pesquisador responsável: José UBIRACI Lima da Costa
Orientadora: Professora Doutora Joseneide Souza Pessoa – UFPB.
Instituição: Universidade Federal da Paraíba

Telefone para contato: (83) 988872443
Local da coleta de dados: Quartel do Comando Geral da Polícia Militar da Paraíba.

Prezado (a) Colaborador (a):

- Você está sendo convidado (a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- O pesquisador deverá responder todas as suas dúvidas, antes que você decida participar.
- Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade.
- Objetivo do estudo: Analisar os motivos pelos quais os policiais militares da reserva retornam ao trabalho na Instituição Policial Militar.
- Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo às perguntas formuladas.
- Sigilo: As informações fornecidas por você serão confidenciais e de conhecimento apenas do pesquisador e instituição/UFPB responsável. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados nos meios científico-acadêmicos.

Assinatura do Colaborador da Pesquisa

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

POR FAVOR, RESPONDA AS PERGUNTAS ABAIXO:

1. Caracterização dos colaboradores da pesquisa:

1.1 Posto / Graduação:

- Cap 1º Sgt Sd
 1º Ten 2º Sgt
 2º Ten 3ª Sgt
 Sub Ten Cb

1.2 Local de trabalho (Unidade/Setor): _____

1.3 Idade: _____ anos

1.4 Tempo que está na Reserva Remunerada: _____ anos _____ meses

1.5 Sexo Masculino Feminino

1.6 Estado Civil: Casado Solteiro Divorciado Viúvo

1.7 Até que nível estudou?

- Fundamental Incompleto (1º ao 9º ano)
- Fundamental Completo (1º ao 9º ano)
- Médio Incompleto (1º ao 3º ano)
- Médio Completo (1º ao 3º ano)
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Pós-graduação – Especialização
- Pós-graduação – Mestrado
- Pós-graduação – Doutorado

1.8 Têm filhos ou dependentes? Sim Não Quantos: _____

1.9 Renda Pessoal:

- 1 a 2 salários
- 2 a 4 salários
- 4 a 6 salários
- 6 a 8 salários
- 8 a 10 salários
- ou mais salários

1.10 Renda Familiar (A soma de todos rendimentos de pessoas que constitui a família, na mesma residência):

- 1 a 2 salários
- 2 a 4 salários
- 4 a 6 salários
- 6 a 8 salários

- () 8 a 10 salários
 () Ou mais salários

1.11 Filhos ou dependentes estudam na rede: () Pública () Privada

1.12 Têm plano de saúde privado: () Sim () Não

1.13 Residência: () Própria (Quitada) () Alugada
 () Própria (Financiada) () Cedida

2. Aspectos motivacionais:

2.1 Marque com um "x", o nível de influência, das razões abaixo, que fizeram você voltar a trabalhar na Polícia Militar?

Razões	Não Influenciou	Influenciou Pouco	Influenciou Moderadamente	Influenciou Muito	Influenciou Totalmente
Para me sentir atualizado					
Por me manter ativo (físico-mental)					
Para me sentir Produtivo					
Para recuperar a renda familiar					
Para preencher a ociosidade por falta do trabalho					
Por realização pessoal					
Por ter uma escala de serviço compatível (descanso)					
Para retornar a usar a farda					
Para ampliar a renda familiar					
Por necessidade de conviver com outras pessoas					

3. Satisfação no trabalho: (Marque com um "x")

Itens	VARIÁVEIS	SIM	NÃO
3.1	Você está satisfeito com a sua atividade de trabalho atual?		
3.2	Você mudaria de atividade no seu trabalho atual?		
3.3	Você gostaria de retornar a sua atividade que exercia na ativa? (Se já estiver, desconsidere).		

4. Percepção sobre satisfação com o trabalho na Guarda Militar da Reserva:
(Marque com um "x")

	Como você analisa o seu trabalho na guarda da Reserva?	Insatisfeito	Pouco Satisfeito	Moderadamente Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
.1						

4.2 Que aspecto (s) lhe deixaria (m) mais satisfeito no seu trabalho (Guarda Militar da Reserva)?

APÊNDICE C – TRATAMENTO DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO

1. CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

O quesito 1.1 tratou sobre o quantitativo dos pesquisados referente aos Postos e Graduações que são permitidos para ingressar na GMR.

O Quadro 01 apresenta os quantitativos dos Postos e Graduações dos pesquisados:

Quadro 01 – Quantitativo dos Postos/Graduações

POSTO / GRADUAÇÃO	QUANTIDADE	%
Cap	0	0
1° Ten	0	0
Cb	0	0
Sd	0	0
Sub ten	1	2
1° Sgt	1	2
3° Sgt	1	2
2° Ten	12	27
2° Sgt	29	66
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.2 está relacionado aos locais de trabalho onde os pesquisados desempenham suas funções no QCG.

O Quadro 02 informa o quantitativo dos locais que os pesquisados exercem seus trabalhos:

Quadro 02 – Quantitativo dos locais de trabalho

LOCAL DE TRABALHO	QUANTIDADE	%
Protocolo	1	2
Almoxarifado	2	4
Assessoria Especial Administrativa	2	4
Diretoria de Finanças	3	7
Gabinete do Comandante	3	7
Estado Maior Estratégico	4	9
Gestão de Pessoas	6	14
Guarda do Quartel	10	23
Ajudância Geral	13	30
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.3 tratou da idade dos pesquisados.

O Quadro 03 mostra o quantitativo das idades:

Quadro 03 – Idade

FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE	%
48 A 54 ANOS	26	59
55 A 60 ANOS	16	36
Não respondeu	2	5
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.4 trata o tempo em que os pesquisados estão na reserva remunerada.

O Quadro 04 apresenta essa temporalidade:

Quadro 04 – Tempo na reserva remunerada

TEMPO	QUANTIDADE	%
Não respondeu	1	2
0 a 4 anos	22	50
5 a 10 anos	21	48
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.5 abordou o gênero dos pesquisados.

O Quadro 05 faz tal quantificação:

Quadro 05 – Quantitativo de Gêneros

GÊNERO	QUANTIDADE	%
Masculino	43	98
Feminino	1	2
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.6 fez menção ao Estado Civil dos pesquisados.

O Quadro 06 relaciona o Estado Civil com os seus respectivos valores:

Quadro 06 – Quantitativo de Estado Civil

ESTADO CIVIL	QUANTIDADE	%
Divorciado	2	4
Viúvo	2	5
Solteiro	4	9
Casado	36	82
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.7 abordou até que nível estudou os pesquisados.

O Quadro 07 apresentam os números relacionados à escolaridade:

Quadro 07 – Nível de Escolaridade

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	%
Fundamental Incompleto (1º ao 9º ano)	1	2
Fundamental Completo (1º ao 9º ano)	4	9
Médio Incompleto (1º ao 3º ano)	4	9
Médio Completo (1º ao 3º ano)	24	55
Superior Incompleto	4	9
Superior Completo	5	11
Pós-Graduação - Especialização	2	5
Pós-Graduação - Mestrado	0	0
Pós-Graduação - Doutorado	0	0
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

2. CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÔMICAS

O quesito 1.8 explorou se os pesquisados têm filhos ou dependentes e caso tenha, quantos.

O Quadro 08 traz o quantitativo de ter ou não filhos/dependentes:

Quadro 08 – Filhos ou dependentes

TÊM FILHOS OU DEPENDENTES	QUANTIDADE	%
Sim	42	95
Não respondeu	2	5
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O Quadro 09 mostra o quantitativo de filhos ou dependentes dos pesquisados:

Quadro 09 – Quantidade de Filhos ou dependentes

QUANTIDADE DE FILHOS	POLICIAIS	%
1 a 3 filhos	28	64
4 a 6 filhos	09	20
Não responderam	07	16
TOTAL	44	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.9 perguntou o valor da renda pessoal dos pesquisados.

O Quadro 10 demonstra esses valores:

Quadro 10 – Renda Pessoal

RENDA PESSOAL	QUANTIDADE	%
1 a 2 Salários	4	9
2 a 4 Salários	18	41
4 a 6 Salários	15	34
6 a 8 Salários	7	16
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.10 tratou da renda familiar (soma de todos os rendimentos de pessoas que constitui a família, mesma residência) dos pesquisados.

O Quadro 11 apresenta o quantitativo da renda familiar:

Quadro 11 – Renda Familiar

RENDA FAMILIAR	QUANTIDADE	%
1 a 2 Salários	2	4
2 a 4 Salários	14	32
4 a 6 Salários	15	34
6 a 8 Salários	6	14
8 a 10 Salários	2	4
Ou mais	2	5
Não responderam	3	7
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.11 destacou se filhos ou dependentes estudam na rede pública ou privada de ensino.

O Quadro 12 apresenta o quantitativo dos pesquisados que têm filhos ou dependentes que estudam na rede de ensino pública e/ou privada.

Quadro 12 – Estudo dos filhos ou dependentes

REDE DE ENSINO	QUANTIDADE	%
Pública	13	30
Privada	18	41
Pública e Privada	1	2
Não responderam	12	27
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.12 trouxe os dados se os pesquisados têm ou não plano de saúde privado.

Para tanto, o Quadro 13 demonstra quantitativamente se o pesquisado utiliza plano de saúde privado:

Quadro 13 – Plano de saúde

TÊM PLANO DE SAÚDE PRIVADO	QUANTIDADE	%
Sim	10	23
Não	34	77
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O quesito 1.13 perguntou de que forma os pesquisados residem.

O Quadro 14 demonstra o quantitativo das formas em que residem os pesquisados:

Quadro 14 – Forma de residência

CASA	QUANTIDADE	%
Própria (quitada)	31	70
Própria (financiada)	9	21
Alugada	1	2
Cedida	3	7
TOTAL	44	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C838g Costa, Jose Ubiraci Lima da.

GUARDA MILITAR DA RESERVA DA PARAÍBA: UM ESTUDO A PARTIR DA ANÁLISE DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW / Jose Ubiraci Lima da Costa. - João Pessoa, 2018.

32 f. : il.

Orientação: JOSENEIDE SOUZA PESSOA PESSOA.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. POLÍCIA MILITAR. 2. RESERVA MILITAR. 3. MOTIVAÇÃO.
I. PESSOA, JOSENEIDE SOUZA PESSOA. II. Título.

UFPB/BC