

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA NACIONAL DE FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

ODIRLEI MARCOS ZUCOLOTTO

EVASÃO DO SERVIÇO PÚBLICO NA BRIGADA MILITAR

Presidente Lucena, maio de 2015

ODIRLEI MARCOS ZUCOLOTTO

EVASÃO DO SERVIÇO PÚBLICO NA BRIGADA MILITAR

Prof. Responsável: Eduardo Munhos Svartman
Professor-Tutor: Marcus Vinicius Rossi da Rocha

Presidente Lucena, maio de 2015

ODIRLEI MARCOS ZUCOLOTTO

EVASÃO DO SERVIÇO PÚBLICO NA BRIGADA MILITAR

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Especialização em Gestão Pública, da Escola de Administração da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título de Especialista em Administração Pública.

Aprovado em: Porto Alegre, _____ de _____ de 2015.

Prof. - Orientadora
UFRGS

Prof. UFRGS
UFRGS

Prof. Dr^a /UFRGS
UFRGS

Dedico A minha Família, aos meus pais Jandira e José Moacir, pelo apoio e compreensão, ao meu Irmão Odair pela amizade aos colegas que trabalhamos em conjunto pelo apoio e muitas vezes, incentivo para continuar o meu muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar saúde e paz, a agradeço aos meus orientadores, **Professor Eduardo Munhos Svartman e Tutor Marcus Vinicius Rossi da Rocha**, que me ajudaram a entender e construir a proposta deste trabalho, com rápido *feedback*, orientação segura e críticas adequadas, corrigindo o enfoque do tema.

Agradeço à Coordenação do Polo Novo Hamburgo, pela credibilidade, profissionalismo e parceria na viabilização, instalação e funcionamento dos cursos atuais de graduação e pós-graduação; pelo empenho com que ofereceu condições de estudo a todos os alunos da Educação à Distância do Polo de Novo Hamburgo - RS.

Agradeço a todos os meus colegas de Curso, com os quais estabeleci uma convivência neste período, onde não trabalhamos muitas vezes em conjunto para a realização de tarefas na discussão de conteúdos no grupo de estudos no compartilhamento de tarefas.

Agradeço a Cristiane de Oliveira Zucolotto, que me acompanhou durante boa parte, nesta trajetória, demonstrando compreensão e apoio nos momentos de dificuldade e angústia e fomentando os apoios quando nos momentos de fraqueza em recuperar a linha da conquista deste curso de grande importância para meu ser.

Agradeço a meus **pais** e meu **irmão**, que sempre estarão do meu lado, independente de meu sucesso profissional, mas para o qual, hoje, completo mais uma etapa no caminho que optei.

Enfim, a todas as pessoas para as quais, aqui, não dei visibilidade em forma de agradecimento, mas que sim, fizeram e fazem parte desta trajetória.

LISTA DE SIGLAS

APM - Academia de Polícia Militar

BM - Brigada Militar

BPM - Batalhão de Polícia Militar

CBFPM - Curso Básico de Formação Policial Militar

CBM - Corpo de Bombeiros Militar

CPC - Comando de Policiamento da Capital

CPM - Curso de Preparação Militar

CRPO – Comando Regional de Policiamento Ostensivo

DLP - Departamento de Logística e Patrimônio

DReSA - Divisão de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento

EMBM - Estado Maior da Brigada Militar

EsFAS - Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos

EsFECS - Escola de Formação e Especialização de Cabos e Soldados

IPBM - Instituto de Pesquisa da Brigada Militar

PM - Polícia Militar

RPMon - Regimento de Polícia Montada

SENASP - Secretaria Nacional de Segurança Pública

RESUMO

O presente trabalho teve o objetivo de identificar as principais questões da Evasão do Serviço Público que vem impactando no quadro de servidores da Brigada Militar. Por apresentar características de um estudo de caso se apresentou uma abordagem qualitativa, sendo o levantamento dos dados realizado em uma base primária, derivando de pesquisas e entrevista semi estruturada com questões abertas, em forma de amostra na população disponível entre os ex praças que vieram a solicitar o seu licenciamento das fileiras da Brigada Militar nos últimos anos. Sendo que os dados secundários foram obtidos através de pesquisas e consulta a legislação pertinente e de documentação fornecida pelo Departamento Administrativo da Brigada Militar e de suas seções internas. Já a literatura que foi revisada teve o objetivo de fundamentar o texto e comprovar a grande carga de serviço e pouco retorno pessoal e salarial dos servidores militares. Tais instrumentos colaboraram no processo de motivação para a realização desta atividade, sendo que o resultado obtido através da análise dos dados coletados verificam-se alguns fatores que estão influenciando na Evasão do serviço público, sendo que a falta de valorização do trabalho dos servidores e uma perspectiva de ascensão profissional dentro da carreira militar são os principais pontos que todos os entrevistados apontaram.

Palavra-chave: Evasão; Serviço: Público; Policial Militar.

Abstrat

This study aimed to identify the key issues of Evasion of Public Service that is impacting the Military Brigade server framework. For presenting characteristics of a case study is presented a qualitative approach, and the collection of data carried on a primary basis, deriving from research and semi structured interviews with open questions, how to sample in the available population between ex squares that have come to ask your licensing of the Military Brigade ranks in recent years. Since secondary data were obtained through research and consultation with relevant documentation and provided by the Administrative Department of the Military Brigade and its internal sections legislation. Already the literature that has been reviewed aimed to motivate the text and prove the high load service and understaffed and wage return of military servants. Such instruments cooperated in the process of motivation to carry out this activity, and the result obtained through the analysis of data collected check out some factors that are influencing the avoidance of public service, and the lack of appreciation of the work of servers and a career development prospects within the military career are the main points that all respondents pointed. Keyword: Evasion; Public Service; Military Police.

LISTA DE QUADROS

1-	Quadro 02 - Efetivo licenciado por ano	14
2-	Quadro 03 - Efetivo existente e previsto	23
3-	Quadro 04 - Relação dos entrevistados	25

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma da Brigada Militar; Fonte Brigada Militar	12
Figura 2 - Origem dos incluídos na BM; Fonte IPBM.....	14
Figura 3 - Escolaridade dos Ingressantes na BM; Fonte IPBM	19
Figura 4: Inclusão, Reserva e Licenciamento; Fonte Brigada Militar.....	20

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	11
2 – CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO ESTUDO	16
2.1 GARANTIAS E DIREITOS DOS PRAÇAS;	16
2.2 O SOLDADO NA ESTRUTURA DA BRIGADA MILITAR;	16
2.3 MOTIVAÇÃO	19
2.4 O ESTRESSE DO POLICIAL MILITAR	21
3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	22
3.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA	23
3.2 PUBLICO ALVO	24
3.2.1 Amostra	24
3.2.2 Coleta dos Dados	25
4 - ANÁLISE E RESULTADOS DA PESQUISA	26
4.1 RESULTADO DA ANÁLISE DA PESQUISA	30
5- CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
6 - REFERÊNCIAS.....	34
ANEXOS:.....	37

1 – INTRODUÇÃO

A Brigada Militar investe grande soma de recursos financeiros para selecionar e preparar os policiais militares que devem desempenhar missões de segurança a população. Diante disto a corporação tem como objetivos a preservação da ordem pública e policiamento ostensivo.

Com o crescente aumento da criminalidade, exigindo cada vez mais do à presença da segurança publica no cumprimento de seu papel fundamental que é assegurar que o cidadão possa ter seu direito de ir e vir preservado se apresenta outra preocupação que é o baixo numero de policiais nas ruas para garantir esta parte da constituição federal.

Atualmente, o Estado do Rio Grande do Sul, conforme dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, (IBGE) conta com uma população de um pouco mais de 10 milhões e 700 mil habitantes e a BM possui um efetivo em torno de 23 mil, Militares ativos, CVMI, Soldado Temporários e Servidores civis sendo que o efetivo previsto é de 36637 mil homens e mulheres, conforme a lei de fixação de efetivo e o Departamento Administrativo da BM, porem se considerarmos apenas os praças que engloba de 1º Sargento a Soldado o efetivo fica em apenas 20330.

A incipiente organização policial militar gaúcha passou por uma série de mudanças e por várias denominações em consequência da instabilidade política da época. Com a denominação Brigada Militar (BORGES, 1990, p. 14) três anos após o advento da proclamação da República no Brasil, tem início a história da corporação com o nome que conserva até hoje e que, desde então, acompanha todos os fatos marcantes da trajetória deste Estado.

Desta forma podemos ver que a organização Brigada Militar é uma instituição de longa data na história do estado do Rio Grande do Sul, sendo que esta apresenta varias divisões internas Desde o CMT-G (Comandante Geral da Brigada Militar) Seguindo para o Sub comandante, chefe do Estado Maior e conselho Superior que no conjunto são responsáveis pelo comando e administração geral, já os órgãos de apoio podemos verificar que se apresentam desde a Cor-G (Corregedoria) Aj-G (Ajudância Geral), CAM (Comissão de Avaliação e Mérito) seguindo para aos departamentos DA (departamento administrativo) DE (Departamento de Ensino) DI

(Departamento de Informática), DLP (Departamento de Logística e Patrimônio) DS (Departamento de Saúde) e o Comando do Corpo de Bombeiros, para finalizar o quadro temos os quadros operacionais que são responsáveis pela parte de atividade fim, que são o CABM (Comando Ambiental da Brigada Militar), CRBM (Comando Rodoviário da Brigada Militar), COE (Comando de Órgãos Especiais) e CRPOs (Comando Regionais de Policiamento Ostensivo) como se apresenta no quadro abaixo;

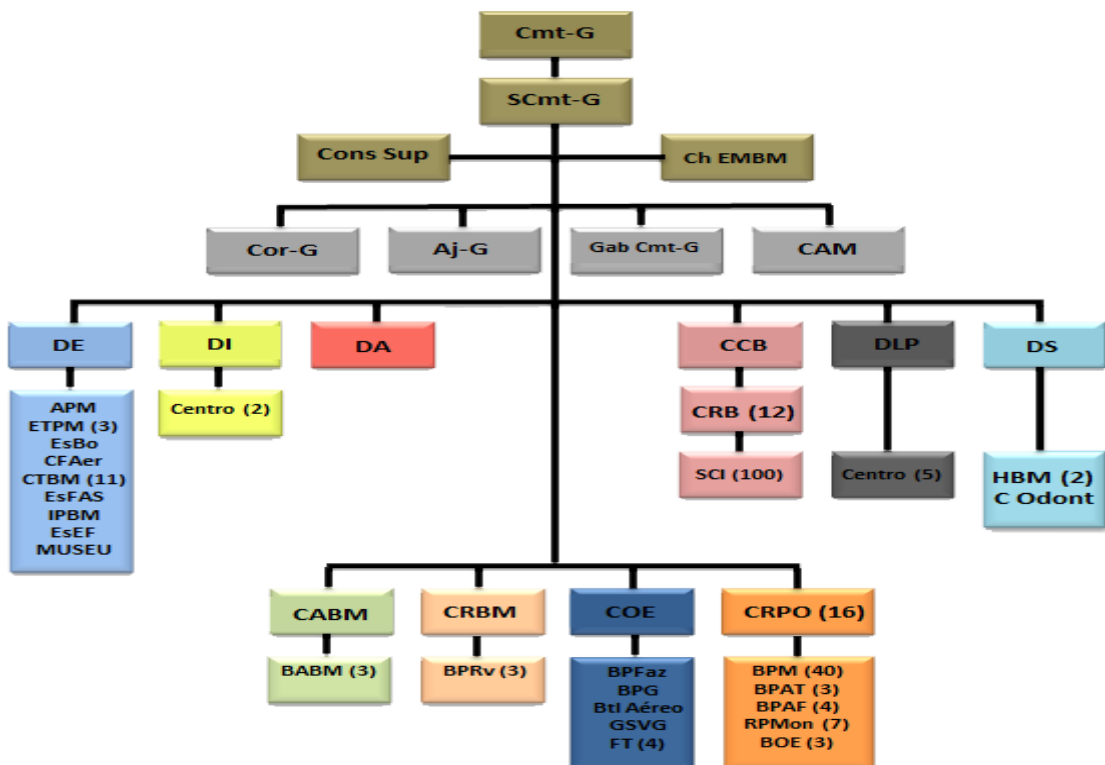


Figura 1 - Organograma da Brigada Militar; Fonte Brigada Militar

No decorrer dos últimos anos observa-se uma constante diminuição no efetivo, comparado em porcentagem da população gaúcha, contrapondo-se ao respectivo aumento da população ora registrado, nesta perspectiva pode se notar que a aposentadoria de muitos servidores e também o baixo índice de reposição também são fatores importantes para esta diminuição. Muitas vezes esta redução de efetivo afeta a atividade de policiamento ostensivo gerando um descontentamento da sociedade para com a polícia militar, neste caso em estudo, a Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

A problemática que surge então é a motivação que leva um cidadão a buscar o ingresso na carreira policial e quais são as perspectivas deste na carreira militar, porem no decorrer disto um numero considerável destes servidores desistem e

pedem o desligamento do serviço militar. Diante do cenário já apresentado, o problema de pesquisa desse trabalho consiste em responder a seguinte pergunta: *Quais os principais motivos da evasão de policiais militares da corporação Brigada Militar?*

A delimitação acima apresentada não implica em reduzir-se à questão motivacional a causa da diminuição do efetivo em atividade no policiamento ostensivo. Presume-se que outros elementos se aliam e complementem ao fator motivacional. Contudo, identificar exclusivamente as principais questões motivacionais que vem impactando a evasão no policiamento ostensivo é o objetivo geral deste trabalho.

De acordo com o artigo 144 da Constituição Federal de 1988, a Polícia Militar é força auxiliar e reserva do exército, subordinada ao Governador do Estado, e possui a função de polícia ostensiva e a preservação da ordem pública. Logo, a atribuição dada à corporação policial militar, que apenas no Estado do Rio Grande do Sul entre todos os Estados Brasileiros leva a nomenclatura de Brigada militar, porem sua missão não muda sendo desafiadora, haja vista termos uma sociedade com altos índices de criminalidade.

Na tentativa de atender às atribuições estabelecidas pela constituição e os anseios de grande parcela da população que clama pela melhor atuação dos órgãos de segurança pública, a Brigada Militar tem procurado especializar-se para desenvolver um trabalho mais eficaz desta forma além dos cursos oferecidos pelo Ministério da justiça, muitos militares estão buscando aperfeiçoar seus conhecimentos em cursos de nível superior.

Porém a questão disciplinar em que a organização está estruturada dificulta a comunicação entre praças e oficiais, esta barreira é um dos fatores que impedem que os superiores verifiquem as carências dos praças. Há, portanto, necessidade que haja uma adaptação desta estrutura vertical, para que seja verificado as verdadeiras carências, e trabalhado para sana-las de maneira mais adequada para evitar casos considerados de indisciplina e que podem levar ao licenciamento.

Mas, com o aumento do grau de instrução por parte do efetivo policial gaúcho se nota a importância que os gestores estimulem os militares para o trabalho, pois o capital intelectual passa a ser um ativo decisivo nas organizações. Neste cenário, faz-se necessária a gestão de pessoas, que no caso de instituições públicas, trata-se de um esforço orientado para o suprimento, manutenção e o desenvolvimento

das pessoas na organização, em conformidade com os ditames constitucionais e legais. É uma atividade complexa, que exige dos gestores a adoção estratégias para tornar as pessoas mais comprometidas e motivadas no ambiente de trabalho devido a grandes dificuldades salariais e de materiais, de equipamentos e/ou de suporte para o trabalho.

O licenciamento a pedido do serviço público militar – Evasão de servidores da Brigada Militar do Rio Grande do Sul.

Estudo dos últimos seis anos para verificação do que esta acontecendo para que um numero elevado de servidores pedir o desligamento de instituição Brigada Militar, cabe salientar a necessidade urgente de um estudo a respeito, que vise investigar as causas e os efeitos dos licenciamentos, sem ter o tempo limite para a reserva remunerada (aposentadoria), deixando a instituição para realizar trabalhos em empresas privadas e outros órgãos públicos, assim propondo alternativas de soluções a este problema.

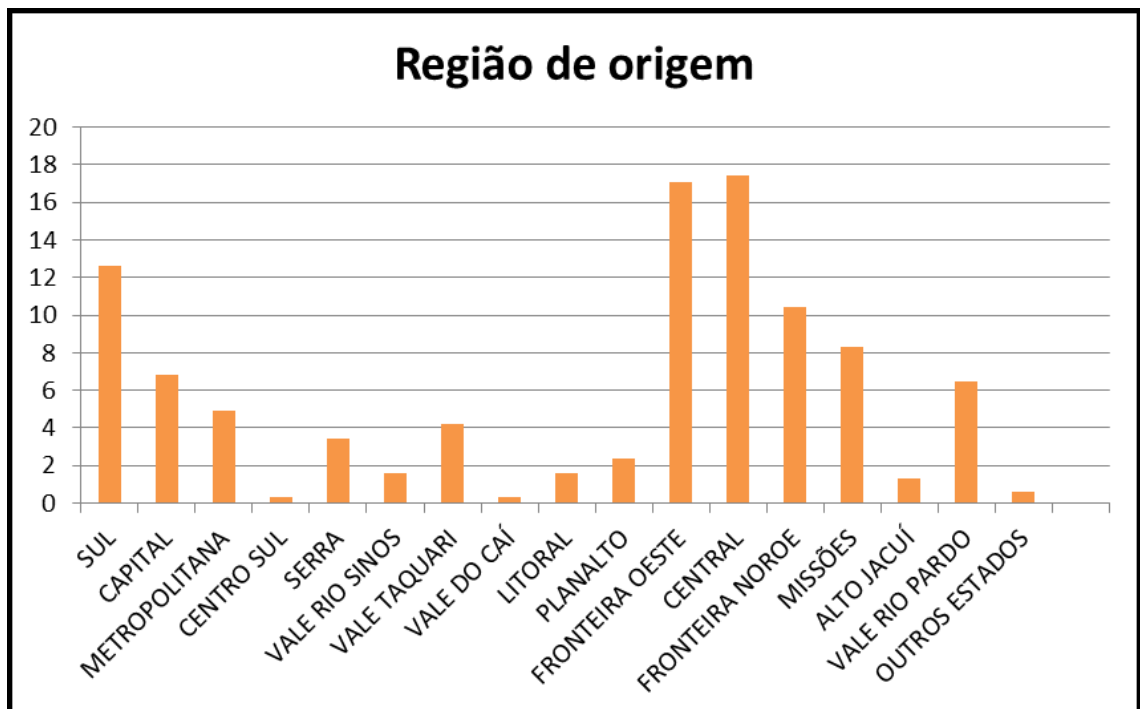


Figura 2 - Origem dos incluídos na BM; Fonte IPBM

No intuito de busca por mais dados as informações de dados referente a Brigada Militar notou-se que a mesma preserva estes dados por um período curto devido a exigência da legislação onde preserva estes dados por cinco anos e a partir deste tempo são passados para um arquivo que não é bem claro dificultando com

isto as pesquisas de seus dados. Desta forma foi buscado junto a secção de Inativações os dados sendo encontrados apenas dos últimos seis anos.

O tema é atual e preocupante devido ao crescimento da evasão do serviço publico por parte de servidores militares, deixando uma preocupação das causas que esta levando e do que poderá ocorrer se o efetivo da segurança publica continuar a diminuir proporcionalmente a população do Estado. Desta forma a preocupação de que com o tempo a própria evasão possa trazer um efeito minimizador na procura pelo ingresso nas fileiras militares do RS causando prejuízos a segurança da população gaucha. Com este trabalho poderá melhor entender o tema da evasão e com isso poderá ser adotado possibilidades que possam ser adotadas por parte dos gestores para transpor este problema que hora surge. Fazendo desta forma que os gestores consigam criar situações para termos um maior interesse na permanência destes jovens servidores a cumprir com o seu dever da segurança publica a todos os cidadãos de nosso estado. Assim o objetivo deste trabalho é qualificar e quantificar a opinião dos segmentos envolvidos e cooperar com dados científicos para a solução desse problema.

Cargo / Ano	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
1º SGT	---	---	---	---	04	04
2º SGT	01	---	---	02	---	03
3º SGT	01	---	---	02	02	05
SD	80	86	120	114	176	576
TOTAL	82	86	120	118	182	588

Quadro 01: Efetivo licenciado por ano.
Fonte Brigada Militar

Diante do quadro acima se apresenta a questão, Quais os principais motivos da evasão de policiais militares da corporação Brigada Militar?

Fazer um estudo dos motivos pelo qual um numero elevado de servidores estão solicitando o desligamento do serviço ativo da Brigada Militar para exercer outras atividades no setor público e privado.

a) Quais as razões que levaram ao servidor militar à solicitar o licenciamento do serviço ativo da Brigada Militar (período de janeiro de 2010 a dezembro de 2014);

b) Quais os efeitos dos licenciamentos a pedido na Brigada Militar;

c) Verificar o nível de satisfação dos servidores que deixaram o serviço público militar para exercer outras atividades públicas;

d) Quais as alternativas de soluções para o problema do licenciamento a pedido, que poderão minimizar.

2 – CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO ESTUDO

2.1 Garantias e direitos dos praças;

Segundo a constituição federal todos somos iguais perante a lei, sem qualquer distinção, garantido a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedades.

Desta forma compete ao estado, garantir o exercício de todos os direitos individuais, ou seja, aqueles que dizem respeito à vida e que são inerentes a personalidade de cada pessoa humana. O poder público as vezes necessita restringir as liberdades individuais para que possa assegurar os fins gerais da sociedade, como saúde, segurança, ordem pública bem como os interesses econômicos e sociais. Desta maneira o estado faz uso do poder de polícia que conforme relata Meireles (1987) da seguinte forma:

“Poder de polícia é a faculdade de que dispõe a Administração Pública para condicionar e restringir o uso e gozo de bens, atividades e direitos individuais, em benefício da coletividade ou do próprio Estado.”

Neste momento chegamos ao conceito de Ordem pública, que é o que o Estado tem a obrigação de manter e faz uso do poder de polícia para que esta seja garantida a população desta forma o conceito citado por Neto (1986):

“Ordem pública, objeto de segurança pública, é a situação de convivência pacífica e harmoniosa da população, fundado nos princípios éticos vigentes na sociedade.”

2.2 O soldado na estrutura da brigada Militar;

A polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul é uma instituição baseada na hierarquia e disciplina, destinada à preservação da ordem pública no estado, sendo considerada força auxiliar do exército brasileiro. Os integrantes da Brigada Militar,

em razão de sua destinação constitucional são considerados servidores militares dos Estados e são denominados Policiais Militares.

O Departamento Administrativo, por meio da Divisão de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento (DReSA), é o órgão encarregado de verificar a vida pregressa, bem como a conduta individual e social do candidato. O candidato ficava sujeito a não efetivação do seu ingresso e era eliminado do certame, caso não comprovasse os requisitos para ingresso ou não apresentasse toda a documentação exigida. O candidato que não atendesse a convocação para a Sindicância da Vida Pgressa ou deixasse de fazer a entrega de qualquer documento seria eliminado do certame.

Como podemos verificar na legislação os requisitos para a inclusão nas fileiras da policia militar do Rio Grande do Sul são compostas de:

- Ter nacionalidade brasileira;
- Ter idade mínima de 18 anos e máxima de 25 anos de idade, até o último dia da inscrição para o Concurso;
- Possuir a altura mínima de 1,65m para candidatos do sexo masculino, e 1,60m para candidatas do sexo feminino;
- Possuir ilibada conduta pública e privada a ser comprovada mediante:
- Apresentação de atestado de bons antecedentes, de alvará de folha corrida do Poder Judiciário, de certidão negativa das Justiças Estadual, Federal e Eleitoral e das Justiças Militares Estaduais e Federais;
- Realização de Sindicância sobre a Vida Pgressa do candidato;
- Na condição de Reservista das Forças Armadas, ter sido licenciado, no mínimo, no comportamento “BOM”;
- Na condição de ex-servidor, não ter sido demitido;
- Estar quite com as obrigações eleitorais;
- Não estar respondendo a processo criminal;
- Não ter sofrido condenação criminal com pena privativa de liberdade, medida de segurança ou qualquer condenação incompatível com a função Policial Militar;
- Estar quite com as obrigações Militares, comprovadas através de documento Militar que informe ter prestado ou ter sido liberado definitivamente do Serviço Militar Inicial;

- Não ter sido isentado do Serviço Militar por incapacidade física definitiva;
- Se praça licenciada a pedido ou “ex officio”, neste último caso, não poderá ter sido licenciada por falta de natureza grave ou licenciada/excluída a bem da disciplina, devendo estar, no mínimo, no comportamento BOM;
- Possuir Ensino Médio (2º Grau) completo ou equivalente;
- Ser portador de Carteira Nacional de Habilitação ou permissão para dirigir dentro do prazo de validade, que lhe permita conduzir veículo automotor durante o Curso de Formação Básica Policial Militar, classificada no mínimo na Categoria "B", até o dia previsto em Edital para a entrega da documentação onde será formalizada a Posse/Inclusão na Brigada Militar;
- Ter obtido aprovação na 1ª Fase - Exame Intelectual, ter sido considerado APTO na 2ª Fase - Exame de Saúde e na 3ª Fase - Exame de Capacitação Física, ter sido considerado INDICADO na 4ª Fase - Exame Psicológico e comprovados os requisitos para Posse/Inclusão - Sindicância da Vida Progressa do Candidato;
- Não apresentar resultado positivo no exame toxicológico para detecção de drogas ilícitas, mediante laudo a ser apresentado por ocasião da entrega da documentação - Sindicância da Vida Progressa do Candidato para Posse/Inclusão.

Passando da inclusão dos soldados na Brigada Militar do Rio grande do Sul verificamos que as exigências do edital de inclusão são muitos e que os candidatos que alcançam a capacitação para o cargo tem a dificuldade de se manter pois podemos reparar a seguir que segundo os números apresentados nas planilhas da instituição é crescente a quantidade de diminuição do quadro de pessoal da Brigada Militar.

Ainda com base nas legislações que regularam o ingresso na Instituição, verifica-se que, até 1975, os interessados dirigiam-se diretamente ao Estado Maior da BM (EMBM) para fazer a inscrição na condição de voluntários para ingresso no cargo de soldado da BM que, na época, não exigia o ensino fundamental completo - o que só foi ocorrer a partir de 1985. Nova alteração ocorreu por conta da Lei Complementar nº 10.990/97, que passou a exigir o ensino médio completo para o cargo de soldado, entre outros requisitos.

Neste mesmo sentido pode ser verificado que na sua maioria os ingressantes da Brigada Militar são de origem mais humilde oriundos de escolas publicas tendo formação de nível médio.

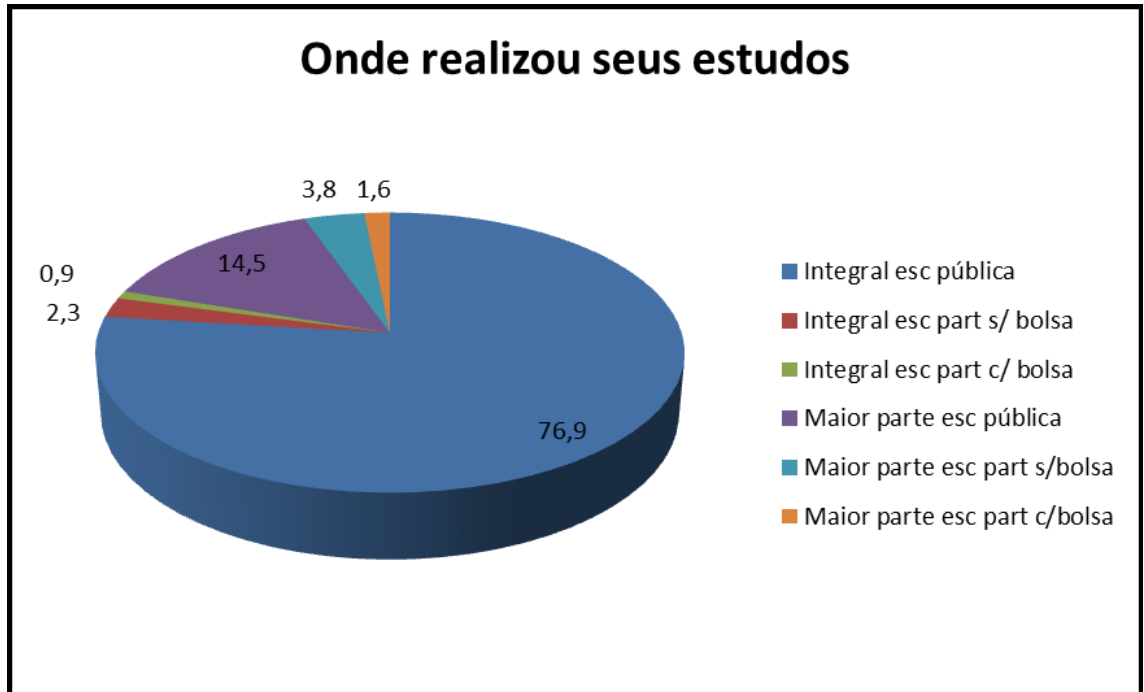


Figura 3 - Escolaridade dos Ingressantes na BM; Fonte IPBM

Diante da visão das escolas publicas, verificamos que a formação do soldado por parte da Brigada Militar deve ter uma característica de ensino qualificado preparando os mesmos para atuar no serviço de forma qualificada, não podendo também generalizar a questão, pois temos qualidade no ensino publico que devem ser exaltados.

2.3 Motivação

Com a entrada de novos servidores em apenas dois anos se acompanharmos os últimos seis anos verificamos que apenas dois mil e nove e dois mil e doze houve a inclusão de novos servidores chegando em um total de 4980 (quatro mil novecentos e oitenta) e que as solicitações de licenciamento a pedido do serviço ativo da Brigada Militar vem em um crescente desde dois mil e nove onde 81 (oitenta e dois) servidores solicitaram chegando ao numero de 182 (cento e oitenta e dois) fazendo a somatória dos anos um total de 588 (Quinhentos e Oitenta e Oito) atingindo a 11,65% dos servidores que incluíram neste período já saíram através de licenciamento.

Como podemos verificar nos últimos seis anos há uma saída continua de efetivo tanto por licenciamento quanto por o sistema de reserva que é aposentadoria

dos servidores, sendo que a inclusão só ocorreu em dois anos, possuindo um intervalo grande entre uma inclusão e outra.

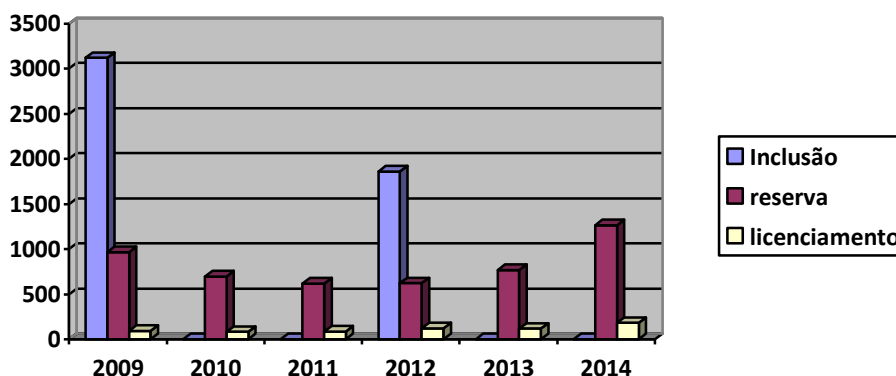


Figura 4: Inclusão, Reserva e Licenciamento; Fonte Brigada Militar

Os cargos de terceiro e primeiro sargento estão com o maior índice de inativações. A motivação, em tese, ocorre porque os soldados promovidos por antiguidade ao cargo de terceiro sargento têm a necessidade de frequentar o curso de habilitação ou de ser submetidos a outra avaliação do desempenho visando à promoção ao cargo de segundo sargento, pois, ao solicitarem a reserva, poderão obter tal promoção “sem qualquer esforço”, com base na legislação apenas deixando a Corporação. O mesmo princípio ocorre com os primeiros sargentos em relação à promoção a primeiro tenente.

Desde os primórdios dos tempos o homem se motiva pela busca de determinados objetivos e isto a Brigada Militar vem tirando de sua tropa com a falta de qualidade de trabalho e todas estas ações e a intensidade desta gera a busca para alcançar suas necessidades. Neste sentido, Fontes (1978) relata

“A motivação de um empregado é função da força da satisfação de suas necessidades ou motivos, os quais excitam e mantem a atividade individual, e aumentam o comportamento na direção dos objetivos, concientes e inconcientes”.

Ainda sobre motivação Ferreira (2006), expressa que não é possível uma pessoa motivada, a alternativa para isto é criar um ambiente de trabalho que estimule a ação dos servidores ali presentes. É neste sentido que a Brigada Militar através de seus administradores Comando Geral, busca a manter o efetivo em condições de trabalho, muitas vezes sem sucesso.

Não cabe, neste trabalho, questionar tal dispositivo legal quanto à sua vigência no Estado Moderno, constitui-se direito consagrado aos Militares Estaduais

de nível médio ao longo do tempo. Portanto, necessita aplicar potentes ferramentas de gestão para criar condições motivadoras para que seus profissionais agreguem valor aos resultados organizacionais, onde o poder deve ser considerado no processo de gestão, pois se entende que:

É falsa a idéia de que a decisão deve ser tomada exclusivamente pela gerência, e o executor (soldado) apenas cumpre ordem. Esse proceder gerencial estimula as ações reativas dos policiais da ponta, fatores perfeitamente passíveis de solução através do treinamento do potencial humano das organizações e na modernização da estrutura organizacional, desburocratizando e implementando uma gestão proativa sob os auspícios do compartilhamento de poder e respeito aos fundamentos que norteiam o Estado Democrático e de Direito (DAL LALGO, 2004, p. 36).

2.4 O Estresse do Policial Militar

É uma preocupação global a questão do estresse da população e na Brigada Militar não é diferente e até mesmo pode ser considerado mais agravante sendo este fenomeno tipicamente relacionado entre o individuo policial militar e suas demandas de trabalho no atendimento dos problemas da comunidade, provocando um conjunto de reações do seu organismo, de grande importancia para sua qualidade de vida e saúde. Segundo Oliveira et al. (2000):

[...] Os policiais estão sujeitos a muitos fatores estressantes ligados a sua atividade profissional, e que, nem sempre esses profissionais tem recursos próprios ou ambientais para lidar adequadamente com seu estresse ocupacional, podendo, em decorrência apresentar reações de estresse em graus variados, resultando em exustão, depressão, raiva, sintomas psicossomáticos.

Conforme podemos verificar o estresse policial é ligado ao seu dia a dia e sua ocupação parece ser mais inerente a outras na provocação do estresse. De acordo com pesquisas o policial esta incluído entre os profissionais que apresenta um alto índice de estresse, queixando-se com frequencia de seu trabalho mostrando que este é pouco compensador e frustrante. Quando o policial é submetido a um evento que gere ansiedade, ocorre varias alterações fisiológicas e o corpo se defendendo, porém quando o mesmo esta estressado isto só o prejudica mais causando alterações no seu humor e bem estar.

Um grande numero de estudos científicos que vem estudando e analisando esta problemática do estresse apontam que os problemas culturais e socioeconomicas são potencialmente causadoras de doenças, e o homem tem apresentado grandes dificuldades de reagir as mesmas. Isto é inteiramente discutido e apresentado por Oliveira (2000):

A expressão “luta ou fuja” foi usado por Walter B. Cannon em Harvard, no início do século, e ele a descreveu como um conjunto de mudanças bioquímicas que nos preparam para lidar com ameaças. O homem primitivo precisava de rápidas descargas de energia para lutar ou fugir de predadores como o tigre de dente de sabre. Atualmente, quando os hábitos sociais nos impedem de lutar ou fugir, o estresse desencadeia uma resposta mobilizadora que não tem nenhuma utilidade. Na verdade, uma resposta de lutar ou fugir crônica, pode ser bastante prejudicial física e emocionalmente ao ser humano.

O estresse também pode ser fazer parte da vida humana e pode ser capaz de trazer benefícios para o indivíduo levando o mesmo a obter conquistas importantes, pois varias pessoas tornam-se mais produtivas quando sob efeito de uma carga de estresse apresentando uma criatividade maior. Se de um lado é um problema de saúde e que pode prejudicar o policial militar de outro se administrado corretamente pode dar um maior rendimento no seu trabalho.

3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho tem características de um estudo de caso, sendo que a sua abordagem será qualitativa. A categoria de pesquisa – estudo de caso – é apropriada para uma análise mais profunda do objeto estudado. E de acordo com Severino (2007, p. 121) o “caso escolhido para a pesquisa deve ser significativo e bem representativo”. Esta modalidade de pesquisa busca responder a pergunta: Quais os principais aspectos da evasão de policiais militares da corporação Brigada Militar? Com objeto exploratório e através do estudo de caso que este trabalho obterá os resultados e com isto surgirá a problemática, explicando a sua dinâmica, procurando neste momento não interferir em sua ocorrência.

Para reforçar a questão da aplicabilidade de um estudo de caso podemos verificar que Ventura (2007) dá uma definição para o caso:

Os estudos de caso tem várias aplicações, assim, é apropriado para pesquisadores individuais, pois dá a oportunidade para que um aspecto de um problema seja estudado em profundidade dentro de um período de tempo limitado. Além disso, parece ser apropriado para investigação de fenômenos quando há uma grande variedade de fatores e relacionamentos que podem ser diretamente observados e não existem leis básicas para determinar quais são importantes.

O instrumento de coleta dos dados consistirá na utilização de entrevistas semi estruturadas com perguntas abertas que serão alocadas no anexo deste trabalho. Referente a isto Richardson (1999) coloca que “a entrevista é uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas”. Sobre o método de entrevista semi-estruturada, Richardson (1999) explica que:

[...] pressupõem o conhecimento das principais respostas fornecidas pelas pessoas. Deve estar claro que, a medida que o entrevistador deseja impor suas perguntas a outra pessoa e/ou conheça bem a população que será entrevistada, o questionário é uma estratégia legítima.

Sendo que a escolha pela utilização da entrevista semi estruturada como um instrumento de pesquisa para o trabalho em questão é a mais indicada na visão do autor para atender as necessidades impostas pelo trabalho onde segundo Lima (1999) suas características apresentam a possibilidade de discorrer sobre a questão:

Optou-se pela entrevista semi estruturada, no qual o informante tem a possibilidade de discorrer sobre suas experiências, a partir do foco principal proposto pelo pesquisador; ao mesmo tempo que permite resposta livres e espontâneas do informante, valoriza a atuação do entrevistador.

Tendo em vista o objetivo de expor detalhadamente os elementos componentes e ao mesmo tempo traçar o perfil dos indivíduos que vem a solicitar o licenciamento a pedido, pode-se classificar essa pesquisa como de cunho descritivo, por ser essa metodologia a que se pretende descrever os fatos e fenômenos de uma determinada realidade, como citado por Zanella (2009).

Como parte dos procedimentos metodológicos, foi utilizada a técnica de entrevistas com grupos focais, com jovens ingressantes das turmas de 2009 e 2012, quando se buscou perceber o conjunto de ideias, valores e representações acerca das categorias que serviram de base para este estudo.

O grupo focal é uma técnica de investigação qualitativa utilizada para buscar respostas aos “porquês” e “como” dos comportamentos sociais. É uma fonte largamente utilizada quando se procura entender as atitudes, crenças e valores de um grupo ou de uma comunidade. (ABRAMOVAY, 2002, p. 28).

A amostra é o estudo de um pequeno grupo de elementos retirado de uma população que se pretende conhecer, a população investigada é o efetivo que pediu licenciamento a pedido da Brigada Militar do rio Grande do Sul. A coleta de dados junto a essa população se dará de maneira aleatória simples, ou seja os elementos a serem entrevistados serão obtidos ao acaso da população dos ex militares licenciados nos últimos seis anos.

3.1 Instrumento de pesquisa

O objeto do presente projeto, constitui-se de todos os praças que evadiram da instituição no âmbito dos últimos três anos. Estes praças serão escolhidos por amostra acidental, para identificar as causas do licenciamento serão utilizados documentos arquivados referente a estes praças ainda será aplicado um

questionário fechado de resposta livre por amostragem em um grupo de ex servidores conforme anexos.

3.2 Publico Alvo

No sentido de garantir a maior fidelidade dos dados será buscado informações na SIRA (Secção de Inativação Revisão de Atos) sendo que esta é responsável pela inativação ou seja o licenciamento de toda a Brigada Militar, podendo trazer contribuições importantes para a pesquisa.

Para da o norte à base da pesquisa será levado em conta as informações contidas na base de dados que será obtida na seção de Inativações do Departamento Administrativo da Brigada Militar, seção esta responsável pelo processo de desligamento de todos os servidores ligados a Brigada Militar.

Necessário salientar o enunciado do Art. 58 da Lei Complementar 10.990/97, já referido neste trabalho, o qual estabelece que a praça que contar com mais de vinte e cinco anos de serviço público militar, ao ser transferida para a reserva remunerada, será promovida à graduação imediata. Não cabe, neste trabalho, questionar tal dispositivo legal quanto à sua vigência no Estado Moderno, constituir-se direito consagrado aos Militares Estaduais de nível médio ao longo do tempo.

Mesmo com todos os avanços na área da tecnologia da informação, a BM ainda carece de banco de dados, estudos ou relatórios que possam subsidiar uma leitura dos perfis dos quadros de pessoal da Instituição. As informações obtidas para este estudo, por intermédio do Departamento Administrativo da BM, referem-se ao quantitativo de ingressantes dos dois últimos concursos para o cargo de soldado, já os desligamentos por licenciamento são dos últimos seis anos bem como as Transferências para reservas.

3.2.1 Amostra

Reforçando a aplicabilidade do estudo de caso, Ventura (2007) dá a definição que os estudos de caso têm várias aplicações. Desta forma é apropriado para pesquisadores individuais, pois dá a oportunidade para que um aspecto de um problema seja estudado em profundidade dentro de um período determinado. Ainda Godoy (1995), em uma pesquisa documental percebemos três aspectos fundamentais que merecem uma atenção em especial do pesquisador sendo eles o acesso as documentações de base da pesquisa, segundo a forma que se consegue o acesso aos mesmos e em terceiro a forma em que o pesquisador fará sua análise.

Segundo Godoy (1995, apud SILVA, 1999), a abordagem qualitativa, diferentemente da abordagem quantitativa, “não procura enumerar ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados”. Complementa, ainda, o autor que parte de “questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve”. Entre as três formas, fundamentalmente, de se obterem dados: observação, perguntas diretas aos envolvidos e exame dos elementos documentais - Blau e Scott, (1979) - o levantamento das informações será realizado com base em dados, originado na coleta de dados de uma amostra da população militar, entre os praças e oficiais que desempenham a atividade de policiamento na Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

Segundo dados da Brigada Militar no final do ano de 2014, o efetivo previsto e existente no quadro da brigada militar tem um vago de 41,49% correspondendo a quantia de 14416 cargos vagos entre as QPM1 (quadro de policiamento) e QPM2 (Quadro de bombeiros), como pode ser verificado no quadro abaixo.

GRADUAÇÃO	QPM	PREVISTO	EXISTENTE	FALTA
1º SARGENTO	QPM 1	2325	2072	- 253
1º SARGENTO	QPM 2	457	423	- 34
2º SARGENTO	QPM 1	3518	332	- 3186
2º SARGENTO	QPM 2	706	201	- 505
3º SARGENTO	QPM 1	4912	5254	+ 342 *
3º SARGENTO	QPM 2	787	570	- 217
SOLDADO	QPM 1	19432	10176	- 9256
SOLDADO	QPM 2	2609	1302	- 1307
		34746	20330	- 14758+342= -14416

Quadro 02 do Efetivo existente e previsto.
Fonte Brigada Militar

Diante do exposto no quadro acima pode se verificar que de todas as maneira o efetivo da brigada militar esta muito abaixo do previsto tendo que a mesma demonstrar uma preocupação para manter os servidores que estão no seu quadro. Considerado o total de efetivo existente e o total de licenciamento do quadro 01 temos 1,70% do efetivo desligado por licenciamento a pedido nos últimos anos.

3.2.2 Coleta dos Dados

Com finalidade de fazer uma pesquisa na base de dados da Brigada Militar sendo que será buscado informações da SIRA, onde é dado a partida para o licenciamento a pedido. Já nas entrevistas será feito uma triagem aleatoriamente dos indivíduos a serem entrevistado buscando um numero de até 12 individuos

entrevistados na pesquisa, concentrando estas entrevistas na sua maioria na região metropolitana de Porto Alegre devido a uma questão de logística.

A partir dos dados coletados, serão identificados núcleos temáticos, estruturados em unidades de análises menores, apresentados descritivamente. Segundo Gil (1999, p. 168), “[...] a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação”.

O instrumento de coleta, ou seja, a forma pela qual será levantado os dados, consistirá na utilização de entrevistas semi estruturadas com perguntas fechadas de resposta livre. Sobre entrevistas, Richardson (1999, p. 207) informa que a esta forma de utilização de pesquisa é fundamental para acolhimento de informações sendo a entrevista é uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas.

Desta forma Godoy (1995), nos aponta que o Estudo de caso que se refere o projeto em causa tem se tornado uma ferramenta muito importante quando o pesquisador procura responder as perguntas “como” e “Por quê”, principalmente quando o foco da pesquisa ainda esta ocorrendo ou seja é um fenômeno atual, sendo um contexto da vida real.

Os dados colhidos serão analisados computando-se frequências e percentuais em relação aos diferentes aspectos questionados no instrumento.

4 - ANALISE E RESULTADOS DA PESQUISA

Neste ponto é verificado as características do estudo e tanto como o autor os leitores podem começar a verificar as características apontadas desde o inicio do trabalho buscadas nos quadros de praças da Brigada Militar. Neste ponto considerando as características apontadas pelo fato de ocorrer uma grande defasagem no efetivo e esta de maneira crescente estar chegando a pontos alarmantes. E desta forma que chegamos ao ponto de responder nossa questão inicial bem com encontrarmos as principais questões que estão levando um numero elevado de servidores a se desligar das fileiras da Brigada Militar.

A analise das entrevistas levantadas apresenta aspectos subjetivos, uma vez que os fatores que motivaram o policial militar a evadir da execução da atividade de policiamento ostensivo é uma impressão bastante particularizada de realidade vivida por aquele agente publico. Desta forma é que os mesmos vem buscando cada dia

mais outras oportunidades e dentre os doze entrevistados na sua maioria em um total de dez foram em busca de outro serviço público ou como colocados pelos mesmos “outro concurso mais interessante”, com uma valorização melhor além de rendimentos melhores.

Primeiramente será apresentado o quadro onde apresenta os dados individuais fornecidos pelos entrevistados e sua subsequente análise, posteriormente iniciara a análise das perguntas realizadas aos entrevistados que serão divididas em etapas de análise conforme bloco de questões apresentada aos mesmos.

Graduação	Escolaridade	Data de nascimento	Inclusão/licenciamento
1º SGT	Superior	02/05/1969	1993/2014=21
3º SGT	Médio	13/12/1966	1989/2012=23
3º SGT	Médio	05/12/1964	1983/2012=29
SD	Superior	22/03/1980	2006/2014=08
SD	Superior	01/01/1989	2012/2014=02
SD	Superior	03/07/1989	2009/2013=04
SD	Superior	25/01/1988	2009/2013=04
SD	Superior	14/03/1970	1990/2013=23
SD	Superior	30/11/1986	2009/2011=02
SD	Superior	25/10/1990	2009/2011=02
SD	Superior	17/11/1982	2004/2011=07
SD	Superior	01/05/1987	2009/2011=02

Quadro 03 – Relação dos entrevistados
Fonte Brigada Militar

Na tabela acima onde apresenta os dados dos entrevistados, podemos verificara a predominância de soldados onde seis dos entrevistados apresentavam menos de cinco anos de efetivo serviço, dois apresentavam até oito anos de efetivo serviço, apenas dois terceiro sargento e estes já com mais de vinte anos de efetivo serviço e um primeiro sargento, com isto é verificado que é menor o tempo que os militares que estão saindo através de licenciamento estão ficando na Brigada Militar e já encontram outras oportunidades.

Dos entrevistados verificamos a predominância de servidores com curso superior, onde apenas um não possuía a formação superior quando do desligamento do serviço ativo, porém não é preciso a verificação da quantidade de servidores da Brigada Militar na ativa com curso superior, pois os cadastros mais antigos não estão atualizados apenas dos servidores ingressados a partir do ano de dois mil e dez. Porém é considerado o número de servidores que ao ingressar nas fileiras da Brigada Militar nos últimos anos que estavam cursando o curso superior e que neste meio tempo já concluíram o mesmo.

A grande maioria dos entrevistados é solteira e a proporção de casados cai quanto maior é o nível de escolaridade, enquanto os mais jovens vem estudando e apresentam formação com ensino superior os mais velhos e são casados, estudaram apenas até a conclusão do ensino médio e já compõem uma unidade familiar (ABRAMO, 2005, p. 46).

Quanto se verifica a idade dos ex servidores da Brigada Militar entrevistados na realização do trabalho pode se verificar que estes deixam o quando de serviço com poucos anos e também os mesmos com uma idade abaixo dos trinta anos, permanecendo pouco tempo na mesma.

Estes dados demonstram uma maior parcela dos policiais que trabalham na atividade de policiamento ostensivo e na área do CPC (Comando de Policiamento da Capital) e CPM (Comando de Policiamento Metropolitano), que também se justifica, pois é onde temos uma maior concentração de policiais, porém nas entrevistas foi concentrado numa maioria destas duas regiões pelo fato de logística de deslocamento para a realização das entrevistas, porém três dos entrevistados eram de outras regiões como CRPO-VRS (Comando regional do Vale do rio dos Sinos), CRPO-FO (Comando Regional Fronteira Oeste) e CRPO-Missões (Comando Regional das Missões).

Conforme verificado nas entrevistas o tempo que os Servidores estão permanecendo na Brigada Militar é menor que dez anos, isto leva ao seguinte questionamento, de qual é o motivo da pouca permanência dos novos soldados na atividade de policiamento ostensivo? Este questionamento podemos verificar que já se encontra vinculado ao problema de pesquisa.

Quando questionados os entrevistados apresentaram diversas razões para o ingresso na Brigada Militar onde suas justificativas demonstra a percepção do valor ao serviço público prestado por esta instituição, o interesse pessoal de seguir uma

carreira militar, seja ela adequada a uma ordem natural por ser egresso das Forças Armadas ou por motivos pessoais.

Comprova-se através das entrevistas que a participação de familiares e amigos que de uma forma direta ou indireta colaboram através de informações para a prestação de novos concursos e atividades que o policial militar pode vir a efetuar, bem como através do incentivo moral e afetivo proporcionado para a busca de novos horizontes na sua vida profissional.

A percepção que o policial militar tem através de sua atividade de policiamento ostensivo, expressa a satisfação que este trabalho proporciona. A maioria informou que acredita que desempenha um bom trabalho junto a comunidade. Alguns, além desta informações, responderam que é um trabalho dinâmico, cada dia é um dia e nada igual ao outro. Além de ser alicerçada e orientada por leis e regras, exigido um grande conhecimento na área em questão. O stress informado por alguns dos entrevistados é ligado pelo alto índice de ocorrência e pela diversidade desta, o qual exige uma ação própria para cada incidência.

Segundo verificado na pesquisa os servidores possui uma sensação que a sociedade em um geral tem uma visão um pouco distorcida do policial militar e da atividade exercida pelo mesmo, sendo que esta sensação é um fator deste desconforto que levou os mesmos a buscar um novo emprego. Por um lado muitos veem o policial como uma pessoa violenta, agressiva e de pouco trato, porem quando há uma necessidade pessoal muitos dos mesmos que tem esta interpretação acima dos policiais militares deseja que estes usem destes artifícios para seu beneficio.

Por fim é expreso pelos entrevistados que, tanto a atividade administrativa quanto a atividade de policiamento ostensivo são igualmente. No entanto há uma divergência bastante equilibrada quanto a valorização destas atividades. Sendo que é apontada pelos entrevistados que as atividades administrativas da Brigada Militar apresenta uma maior valorização.

Também para a maioria dos entrevistados a inclusão na Brigada Militar foi em busca de uma estabilidade de emprego mesmo sabendo que o retorno financeiro não é dos melhores, porém esta estabilidade e garantia de serviço é o principal atrativo que levou os mesmos a ingressar na BM. A oscilação no serviço privado e as exigências cada vez maiores devido a situação econômica global que vive em

crise, mais a cobrança constante deste mercado por eficiência e produção são fatores que deixam os servidores mais influenciados para seguir a carreira pública.

Um apontamento dos entrevistados que são egressos do policiamento ostensivo é o reconhecimento social que os mesmos obtinham quando da prestação de serviço junto a sociedade, no atendimento de ocorrências e suas resoluções. Sendo que o contato com a comunidade também é apontado como um aspecto positivo das atividades de policiamento.

Por outro lado a falta de reconhecimento por parte da sociedade por trabalhos realizados, bem como a falta de reconhecimento dos superiores hierárquicos é apresentado como um dos fatores negativos pelos ex servidores.

4.1 Resultado da análise da pesquisa

Ao analisar as entrevistas podemos verificar que se apresentou aspectos subjetivos, uma vez que a motivação do policial militar para se evadir do serviço público é particular de cada indivíduo que possui vontade própria. Diante disto quando analisamos os dados apresentados no quadro 02 onde nos apresenta um número crescente de solicitações de licenciamento onde nos últimos seis anos houve um aumento superior a 100% das solicitações.

Já quando analisado os dados do quadro 03 onde se apresenta um claro de mais de 40% do efetivo previsto para o existente, mostrando que deve haver uma preocupação grande dos administradores com a questão de efetivo na Brigada Militar, sendo importante a reposição deste efetivo faltante para que não se sobrecarrega o efetivo existente.

Quando analisado as questões apresentadas aos entrevistados verificamos na primeira parte das questões 01 até a 08 que os mesmos apresentam um quadro semelhante na sua maioria como o tempo de serviço que apenas três possuem mais de vinte anos de serviço. Ainda dez dos entrevistados apresentava curso superior no momento da saída da Brigada Militar.

Nos questionamentos apresentados nas questões 09 até a 23 sendo que na questão 09 todos os entrevistados foram unânimes na resposta discordando da remuneração recebida. Já na questão 14 também houve unanimidade de discordância com a questão onde todos os entrevistados apresentaram a mesma resposta, na questão 21 onze dos entrevistados apresentaram a resposta Discordo em

parte da questão onde apontava que o superior imediato conduzia com habilidade suas funções que lhe foram atribuídas, mostrando que o despreparo dos gestores chefes em administrar e comandar a tropa segundo os entrevistados.

Conforme podemos verificar que atualmente, com base nos resultados da pesquisa “Perfil da juventude brasileira”, afirma Calazans (2004, p. 218) que “[...] os interesses e as preocupações dos jovens voltam-se predominantemente às temáticas do emprego e do mercado de trabalho, educação, segurança, violência e cultura”.

Seguindo adiante os entrevistados apresentaram vários aspectos positivos e negativos entre os positivos o que mais se destaca é a estabilidade de emprego e a garantia salarial, já os negativos se apresenta as dificuldades de trabalho o salário baixo e a falta de oportunidade de ascensão.

Na terceira parte da pesquisa apresenta aos entrevistados verifico-se os aspectos que levaram os mesmos a solicitar o licenciamento do serviço evadindo-se das fileiras da Brigada Militar, mesmo que todos apresentam que gostavam do serviço e da parceria como s colegas de farda. Tendo os aspectos salariais o principal apontamento para a saída em busca de um novo emprego onde sua remuneração é mais atrativa onde dez dos entrevistados saíram da Brigada Militar devido a ter conseguido a inclusão em outro emprego publico com uma remuneração maior.

Quanto a questão 03 da parte três todos os pesquisados apresenta que se as condições de trabalho fossem melhoradas e a questão salarial recebesse uma atenção melhor dos governantes os mesmos não haveriam solicitado para sair e que se isto acontecesse e os mesmos tivessem condições de retornar fariam com muito orgulho.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que os elementos se tornaram visíveis depois de delineado o perfil dos militares estaduais, ficaram por conta daqueles condicionamentos específicos e singulares que deram significado às práticas apreendidas e, também, às relações que, naquele momento de decisão, tiveram um papel definidor. Nesse sentido, é significativo o fato de que quando do ingresso na Brigada Militar os mesmos eram possuidor parentes na BM, assim como morar em cidades de menor porte do interior do Estado, onde ser policial representa uma posição que agrega valores e prestígio, tanto quanto as relações estruturais, como falta de emprego e precariedade das atividades de trabalho.

Os relatos apresentados confirmam a influencia das teorias motivacionais, principalmente as apresentadas por McGregor (1969) com fatores que movimentam e impulsionam o servidor a satisfazer as suas necessidades. Se de um lado o publico pesquisado encontra-se vinculado as questões de recompensa e pouco motivado devido a baixos salários e pouco incentivo da instituição.

Com o apresentado no discorrer do trabalho fica mais evidente a questão da pesquisa **“Quais os principais motivos da evasão de policiais militares da corporação Brigada Militar?”** considerando que a mesma ficou devidamente respondida e com isto se identificou as principais questões que estão levando uma certa quantidade de servidores a solicitar o licenciamento a pedido da Brigada Militar.

A pretensão do estudo era identificar cientificamente, os motivos que impulsionam os policiais Militares a solicitar o licenciamento do serviço publico da Brigada Militar. Não se pretende apresentar conclusões definitivas sobre quais soluções podem ser adotadas para que seja estancado esta situação, Porém pode ser sugerido que haja uma revitalização no plano de carreira dos militares estaduais.

Conforme colocado o modelos de Plano de Carreira baseados em competências e alinhados aos objetivos da organização buscam formas de vincular resultados, objetivos, metas, indicadores, desempenho e desenvolvimento, não se limitando somente ao tempo de serviço ou experiência, capacitação/formação profissional e/ou avaliação do chefe imediato para a promoção da Praça para a graduação imediata na carreira.

Nesse cenário, toma importância a definição de objetivos institucionais, de grupos/equipes e individuais. O papel do líder aparece como facilitador e negociador das metas a serem atingidas pelos Militares Estaduais nas suas Unidades onde estão lotados. O estabelecimento de critérios de avaliação de desempenho como forma de garantir o alcance dos resultados assume um papel importante na medida em que aponta necessidades de ajustes, de treinamentos, de desenvolvimento de competências e, sobretudo, de ascensão profissional.

Para que os praças da Brigada Militar possam se sentir mais acomodados na carreira que os mesmos escolheram a servir e para isto o governo tem que garantir aos mesmos ao menos uma vida digna dando a estes salário que possibilite a convivência social dos mesmos e é outro fator apontado como fundamental para ser alterado e que todos os entrevistados apontaram como uma das causas de saída os baixos rendimentos recebidos pelos servidores militares.

6 – REFERÊNCIAS

ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira**: análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005.

ABRAMOVAY, Miriam et al. **Gangues, galeras, chegados e rappers**: juventude, violência e cidadania nas cidades da periferia de Brasília. 2. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

BORGES, Geraldo Coimbra. **Histórico e evolução do Ensino na Brigada Militar**. Porto Alegre: BM Edições, 1990.

CALAZANS, Gabriela. Os jovens falam sobre sua sexualidade e saúde reprodutiva: elementos para a reflexão. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira**: análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005. p. 215-242.

DAL´LAGO, Andeis Silvio. **A polícia Ostensiva como instrumento potencializador de direitos humanos e organização comunitária**. 2004. 289 f. Dissertação estrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004;

FERREIRA, André; Fuerth Leonardo Ribeiro; **Fatores de Motivação no Trabalho**: O que pensam os Líderes. 30º Encontro da ANPAD. Salvador, 1978.

FONTES, Lauro Barreto. **Elementos básicos de administração e Gerencia pessoal**. São Paulo: Ipanema, 1978.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GODOY, ARLINDA SCHIMIDT Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 2, pp. 57-63, mar./abr. 1995a. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf> acesso em agosto de 2014.

_____. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 3, pp. 20-29, mai./jun. 1995b. (disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php? pid=S0034-75901995000300004&script= sci_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901995000300004&script=sci_arttext)
acesso em agosto de 2014.

_____A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 4, pp. 65-71, jul./ago. 1995c. (disponível em: [http://www.scielo. br/scielo.php? pid=S0034-](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-) acesso em agosto de 2014.

LIMA, Maria Alice; **A utilização da observação participante e da entrevista semi estruturada na pesquisa em enfermagem.** R. Gaúcha Enferm., v20, n. Esp., Porto Alegre, 1999.p130-142.

METODOLOGIA DE ESTUDO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO: Disponível em <https://moodle.ufrgs.br/course/view.php?id=24795> acesso em agosto de 2014.

OLIVEIRA, Augusto Ribeiro, BICCA, Fernando Carlos, CAMPOS, Sérgio Flores, Graus de estresse dos cabos e soldados do 3º RPMon. Estratégias utilizadas para controle. Curso avançado de Administração Policial Militar (CAAPM). Academia de Polícia Militar. Porto Alegre/RS, 2000.

RICHARDSON, Roberto Jarra. et al. Pesquisa Social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

Rio Grande do Sul. Secretaria da Fazenda. **Manual do gestor público: um guia de orientação ao gestor público** - Porto Alegre: Companhia Rio-grandense de Artes Gráficas (CORAG), 2009;

_____.Secretaria da Segurança. Brigada Militar – Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997, dispõe sobre o estatuto dos Militares Estaduais da 77 Brigada Militar do Rio Grande do Sul e dá outras providências, publicada no D.O.E. de 19 de agosto de 1997;

_____.Secretaria da Segurança. Brigada Militar – Lei Complementar nº 10.992, de 18 de agosto de 1997, dispõe sobre o plano de carreira dos Militares Estaduais da Brigada Militar do Rio Grande do Sul e dá outras providências, publicada no D.O.E. de 19 de agosto de 1997;

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2009.

SILVA, Mateus de Oliveira. Gestão de Pessoas através do Sistema de Competências: estratégias, processos, desempenho e remuneração. São Paulo: Qualitymark, 2005.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de Pesquisa. Disponível em; <http://www.praticadapesquisa.com.br/2011/02/o-estudo-de-caso-como-modalidade-de.html> acesso em agosto de 2014.

ZANELLA, Liane Carly Hermes Metodologia de estudo e de pesquisa em administração / Liane Carly Hermes Zanella. – Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009. 164p. : il.

ANEXOS:**PESQUISA SOBRE A SER REALIZADA COM MILITARES DA ATIVA E EX
MILITARES LICENCIADOS DA BRIGADA MILITAR****PARTE I – CARACTERÍSTICAS DO ENTREVISTADO****1) Sexo:**

- Masculino
 Feminino

2) Faixa Etária:

- De 18 a 25 anos
 De 26 a 33 anos
 De 34 a 41 anos
 Acima de 42 anos

3) Estado Civil:

- Solteiro
 Casado
 Viúvo
 Convivente

4) Grau de Escolaridade:

- Ensino fundamental incompleto
 Ensino fundamental completo
 Ensino médio incompleto
 Ensino médio completo
 Superior incompleto
 Superior completo
 Pós-graduação
 Mestrado
 Doutorado

5) Posto ou Graduação:

- Sargento
 Soldado

6) Tempo de serviço na BM:

- Até 05 anos
 06 a 12 anos
 13 a 20 anos
 21 a 30 anos

**7) Tempo de serviço no
Policciamento:**

- Até 03 anos
 De 04 a 08 anos
 De 09 a 13 anos
 Acima de 14 anos

8) Remuneração (Salário Bruto):

- R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00
 R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00
 R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00
 Acima de R\$ 5.000,00

PARTE II – INDICADORES SOBRE MOTIVAÇÃO

<p align="center">Favor marcar com um X a resposta que melhor exprime sua opinião sobre as seguintes afirmativas, no caso se Ex servidor considere a pergunta quando da ativa:</p>	<p align="center">Discordo</p>	<p align="center">Discordo em parte</p>	<p align="center">Concordo</p>	<p align="center">Concordo</p>	<p align="center">Não concordo, nem</p>
<p>09) Minha remuneração é ou era compatível com o trabalho que executo.</p>					
<p>10) Os benefícios que tenho (assistência à saúde, passe livre em transportes públicos, etc.) atendem às minhas necessidades.</p>					
<p>11) Considero apropriadas as instalações físicas do ambiente de trabalho.</p>					
<p>12) As armas e munições utilizadas estão em boas condições, recebendo manutenção adequada.</p>					
<p>13) Os coletes balísticos estão em boas condições e são adequados para o serviço.</p>					
<p>14) As viaturas utilizadas recebem manutenção adequada.</p>					
<p>15) Há uma boa interação da Brigada Militar com a comunidade onde trabalho.</p>					
<p>16) Considero-me satisfeito com meu horário de trabalho.</p>					
<p>17) Tenho poder de decisão na atividade de policiamento.</p>					
<p>18) Tenho bom relacionamento com meus colegas de trabalho.</p>					
<p>19) Tenho bom relacionamento profissional com meu superior imediato/chefe.</p>					
<p>20) O espírito de equipe é facilmente percebido no setor onde trabalho.</p>					
<p>21) Meu superior imediato/chefe conduz com habilidade a função que lhe é atribuída.</p>					
<p>22) Meu superior imediato/chefe delega funções entre seus subordinados, descentralizando as atividades.</p>					

23) Recebi treinamento adequado para atuar no serviço de policiamento.					
---	--	--	--	--	--

24)Quais aspectos **positivos** você vê em trabalhar no serviço de policiamento?

25)Quais aspectos **negativos** você vê em trabalhar no serviço de policiamento?

26) Como você vê a participação da comunidade no desenvolvimento do serviço de policiamento ostensivo (visível e preventivo)?

PARTE III – INDICADORES SOBRE SAÍDA DAS FILEIRAS DA BM

1. Quais aspectos levaram você a deixar a Brigada Militar?

2. Quais aspectos que considera como fundamentais para sua saída da Brigada Militar?

3. Como você sente sua relação com a Brigada Militar, se fosse o caso de retornar as fileiras?
