

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**JÚLIA PORTO ALEGRE LEIVAS**

**Concurseiros: um estudo sobre as motivações para a escolha de  
carreiras policiais**

**PORTO ALEGRE  
2023**

**JÚLIA PORTO ALEGRE LEIVAS**

**Concurseiros: um estudo sobre as motivações para a escolha de  
carreiras policiais**

Trabalho apresentado a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Tereza Flores Pereira

**PORTO ALEGRE**

**2023**

## FICHA CATALOGRÁFICA

	<p>Leivas, Júlia Porto Alegre Concurseiros: um estudo sobre as motivações para a escolha de carreiras policiais / Júlia Porto Alegre Leivas – Porto Alegre – 2023.</p> <p>Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Porto Alegre, 2023</p> <p>Orientador (a): Prof.(a) Dra. Maria Tereza Flores Pereira</p> <p>1. Concursos públicos. 2. Motivação. 3. Carreiras policiais.</p>
Ficha catalográfica.	

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**JÚLIA PORTO ALEGRE LEIVAS**

**Concurseiros: um estudo sobre as motivações para a escolha de  
carreiras policiais**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: 04 de setembro de 2023.

**Banca Examinadora**

---

Cláudia Sirangelo Eccel Alvim  
Doutora em Administração – UFRGS

À minha família e amigos.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pela força para perseverar.

A minha família e colegas pelo incentivo diário.

A Prof. Dra. Maria Tereza Flores Pereira pela orientação.

Aos colegas de faculdade ao longo da trajetória acadêmica.

Aos participantes da pesquisa, que dedicaram seu tempo e colaboraram com esse estudo.

Ainda que eu andasse pelo vale da sombra da morte, não temeria mal algum,  
porque Tu estás comigo; a tua vara e o teu cajado me consolam.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem o intuito de analisar os fatores motivacionais dos candidatos a concursos públicos, também chamados de concurseiros, a prestarem concurso para as carreiras policiais. Para esse propósito, foram levantadas informações de cunho atual sobre o universo dos certames, bem como seu levantamento histórico e evolução no Brasil, por meio de fundamentação teórica. Para metodologia de pesquisa foi utilizado a pesquisa bibliográfica do tipo exploratória. Já a coleta de dados foi lograda com base em um questionário com perguntas abertas e fechadas de múltipla escolha, o que proporcionou uma análise quantitativa dos dados do referido público-alvo, bem como uma análise de perfil. Para mensurar os fatores motivacionais dos concurseiros que optam por prestar concurso para as carreiras policiais utilizou-se da escala de *Likert* no questionário de pesquisa, traduzindo melhor a opinião dos candidatos. O questionário foi aplicado em 90 concurseiros de carreiras policiais, formando a amostra de pesquisa. Assim, com base na fundamentação teórica e na análise dos dados colhidos, foi possível elencar a estabilidade, remuneração e benefícios, o devido enquadramento na carreira e identificação com as atividades desenvolvidas, além do benefício à sociedade como fatores motivacionais para os concurseiros de carreiras policiais.

**Palavras-chave:** Concurso público. Motivação. Carreira policial.

## ABSTRACT

The purpose of this end-of-course paper is to analyze the motivational factors of candidates for public examinations, also known as "concurseiros", who take part in examinations for police careers. To this end, current information was gathered on the universe of public examinations, as well as their history and evolution in Brazil, by means of a theoretical foundation. The research methodology used was exploratory bibliographical research. Data collection was based on a questionnaire with open and closed multiple choice questions, which provided a quantitative analysis of the data from the target audience, as well as a profile analysis. In an attempt to measure the motivational factors of the candidates who choose to take the police career exams, a Likert scale was used in the survey questionnaire, which better reflects the opinion of the candidates. The questionnaire was applied to 90 police career contestants, forming the research sample. Thus, based on the theoretical foundation and the analysis of the data collected, it was possible to list stability, remuneration and benefits, the right fit in the career and identification with the activities carried out, as well as the benefit to society as motivational factors for police career contestants.

**Keywords:** Public competition. Motivation. Police career.

## LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 -	Funcionários no setor público em relação ao total de trabalhadores em percentual.	16
Figura 2 -	A hierarquia das necessidades humanas e meios de satisfação.	21

## LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Gênero dos participantes.	28
Gráfico 2	Respostas dos participantes ao serem questionados se possuem filhos.	31
Gráfico 3	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre sustento financeiro de seus lares.	32
Gráfico 4	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre a frequência de estudos semanal.	33
Gráfico 5	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre a carga horária de estudos diária.	33
Gráfico 6	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre o tempo de preparação para concursos.	34
Gráfico 7	Gráfico estatístico das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.	36
Gráfico 8	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem maior sensação de segurança devido à estabilidade do cargo público.	37
Gráfico 9	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados devido aos pacotes de remuneração serem mais atrativos do que na iniciativa privada.	38
Gráfico 10	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela remuneração do cargo.	39
Gráfico 11	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela oportunidade de desenvolvimento profissional proporcionada pelo cargo.	40
Gráfico 12	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelas oportunidades de ascensão de carreira proporcionada pelo cargo.	40

Gráfico 13	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.	41
Gráfico 14	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelos adicionais, benefícios e gratificações do cargo.	42
Gráfico 15	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se inspirados em familiares que estão nessa carreira.	43
Gráfico 16	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados por acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras.	44
Gráfico 17	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelo quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais.	44
Gráfico 18	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois o cargo traz um benefício para a sociedade.	45
Gráfico 19	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois se enquadram no perfil da carreira.	46
Gráfico 20	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois o ingresso na profissão é baseado nas suas capacidades e méritos.	47
Gráfico 21	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social.	48
Gráfico 22	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelo relacionamento social que o cargo pode proporcionar.	48

Gráfico 23	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelo orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.	49
Gráfico 24	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela melhora na qualidade de vida própria e de seus familiares.	50
Gráfico 25	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois seguirão a carreira almejada.	51
Gráfico 26	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela realização de metas pessoais, independente dos benefícios financeiros proporcionados pelo cargo.	52
Gráfico 27	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois acreditam ter vocação para as carreiras policiais.	52
Gráfico 28	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois se identificam com as atividades e com a descrição do cargo.	52
Gráfico 29	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois não possuem receio dos riscos a integridade física do exercício da profissão.	54
Gráfico 30	Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela imparcialidade dos concursos públicos para as carreiras policiais.	55

## LISTAS DE TABELAS

Tabela 1	Comparativo de vagas em concursos públicos em âmbito federal	17
Tabela 2	Comparativo de vagas em concursos públicos em âmbito estadual	18
Tabela 3	Faixa etária dos participantes	28
Tabela 4	Escolaridade dos participantes	29
Tabela 5	Ocupação dos participantes	30
Tabela 6	Ocupação e rotina de estudos	30
Tabela 7	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre a faixa de renda.	31
Tabela 8	Tempo de preparação para carreiras policiais	34
Tabela 9	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre quem os incentiva para a preparação para concursos públicos.	35
Tabela 10	Respostas dos participantes ao serem questionados sobre quem os incentiva para a preparação para concursos públicos de carreiras policiais.	35
Tabela 11	Tabela resumo dos levantamentos obtidos na pesquisa <i>survey</i> .	55

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEBRASPE	Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DASP	Departamento Administrativo de Serviço Público
FCC	Fundação Carlos Chagas
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
TAF	Teste de Aptidão Física
TAP	Teste de Aptidão Psicológica
TCC	Trabalho de conclusão de curso

## LISTA DE SÍMBOLOS

% - Porcentagem

® - Registrado

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>07</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>11</b>
<b>2.1</b>	CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL	11
<b>2.2</b>	O MERCADO DE CONCURSOS NA ATUALIDADE	14
<b>2.3</b>	TEORIAS DA MOTIVAÇÃO NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO	19
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS OBTIDOS</b>	<b>28</b>
<b>4.1</b>	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	28
<b>4.2</b>	MOTIVAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	37
	<b>CONCLUSÕES</b>	<b>61</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	
	<b>APÊNDICE A</b>	

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso (TCC) tem como foco central compreender o que motiva concurseiros a ingressar em carreiras policiais. A segurança pública é um dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, e é exercida pelos órgãos públicos, tendo como objetivo a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio (BRASIL, 1988, Art. 144).

A carreira policial tem particularidades que se diferenciam de outras carreiras no setor público, em especial por tratar-se de uma ocupação “permeada de riscos que podem desencadear tanto consequências físicas quanto psicológicas afetando diretamente a vida profissional e/ou pessoal do indivíduo” (NICOLETI, 2021, p. 9192). Pascoal (2021) ressalta que embora se esteja diante da importância do bem jurídico segurança pública, constata-se que a classe trabalhadora desse setor permanece enfrentando inúmeros desafios, dentre eles os altos números de vitimização de seus profissionais, decorrentes de mortes violentas intencionais e/ou suicídios.

Segundo Santos (2011), a segurança pública é um sistema complexo no qual os profissionais envolvidos nesse processo sistêmico necessitam combater o crime e a impunidade continuamente. Nesse sentido, o estudo sobre a motivação para os concurseiros dessa carreira se faz um levantamento importante, pois serão a estes futuros profissionais, que serão delegadas as funções de segurança pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio.

O fenômeno do concurso público tem causado grande impacto no Brasil, principalmente depois do marco constitucional de 1988. Ao tratar de concursos públicos, é importante ressaltar a relevância do serviço público para a população de uma maneira geral. Previsto no artigo trinta e sete da Constituição Federal, os serviços públicos e a máquina estatal regem-se sobre os princípios de eficiência e igualdade.

Em levantamentos acadêmicos é possível identificar vasta literatura acerca da motivação que levam os concurseiros interessarem-se por ingressar numa carreira pública. Freitas Gonçalves *et alli* (2021) realizaram uma revisão sistemática acerca dessa temática e apontam os aspectos que motivam os indivíduos na busca de uma vaga no setor público. Vide quadro 1 a seguir:

**Quadro 1-** Fatores que influenciam na decisão da escolha pela carreira pública.

Fatores
Estabilidade
Segurança
Questão financeira
Possibilidade de fazer uma carreira / progressões
Benefícios internos, como plano de saúde, duração das férias, previdência diferenciada.
Influência de familiares / tradição familiar
Possibilidade de inserção no mercado de trabalho
Servir ao interesse público / sociedade

**Fonte:** adaptado de Freitas Gonçalves *et alli* (2021, p. 45).

A figura principal a ser trabalhada neste TCC serão os “concurseiros de alto nível”, também chamados de “concurseiros profissionais” interessados em ingressar na carreira policial. Esses concurseiros são aqueles que se dedicam integralmente para os concursos, ou até encaram o fazer concursos como uma profissão. Por carreiras policiais entende-se as carreiras dos órgãos elencados no artigo 144 da Constituição Federal, composta pelos seguintes órgãos:

Art. 144.: A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: I- polícia federal; II – polícia rodoviária federal; III – polícia ferroviária federal; IV – polícias civis; V – polícias militares e corpos de bombeiros militares; VI – polícias penais federais, estaduais e distrital. (BRASIL, 1988)

As carreiras policiais, por se tratar de carreiras voltadas para a segurança pública, tem um certame marcado por diversas etapas. Há um cuidado por parte dos órgãos de segurança pública, da União, dos estados e das bancas organizadoras, em selecionar os candidatos, pois existem características que são exigidas pela carreira em questão, como por exemplo, atenção, raciocínio rápido, capacidade de atuar sob pressão, entre outras.

Realizadas essas considerações iniciais, o presente TCC tem a seguinte questão de pesquisa: O que motiva os concurseiros “profissionais” terem interesse em ingressar nas carreiras policiais? Para responder tal questão são delineados os objetivos a seguir.

Como objetivo geral busca-se: **Analisar os fatores que motivam a decisão de concurseiros “profissionais” pela escolha das carreiras policiais.**

Para atender a esse objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- Traçar um panorama atual sobre o mercado de concursos públicos;
- Identificar os fatores que motivam os concurseiros.
- Levantar um perfil dos concurseiros de carreiras policiais;

Este TCC, portanto, tem como foco analisar a motivação de concurseiros profissionais para ingresso nas carreiras policiais. Justifica-se tal pesquisa pela oportunidade de estabelecer um perfil para os concurseiros que visam o ingresso nessa carreira de tão importante. Tal análise também se torna relevante quando se contextualiza o atual momento histórico de importantes transformações no campo do trabalho, não somente na esfera pública com reformas administrativas, mas também na esfera privada devido às oscilações de mercado e reformas trabalhistas.

Além disso, ao estabelecer um perfil dos concurseiros, busca-se entender e levantar os motivos que levam essas pessoas às muitas horas de preparação para as mais diversas fases que o certame em específico possui. Tal levantamento de perfil será analisado a partir de embasamento teórico-conceitual sobre motivação e a teoria das necessidades humanas de Abraham Maslow, trazidas nesse TCC a partir dos estudos de autores do campo da Administração (CHIAVENATO, 2020; BERGAMINI, 2018; CARVALHO FILHO, 2022; ANTUNES, 2000).

Justifica-se, ainda, a escolha do tema pelo interesse pessoal da pesquisadora, que também é concurseira “profissional” de carreiras policiais de conhecer os motivos que levam tais pessoas a optarem por prestar concurso para essa área em específico. Importante levar em consideração que existem outras carreiras públicas que proporcionam melhor remuneração e não apresentam riscos a integridade física. Ademais, a carreira policial é tida como uma das mais estressantes entre as profissões e estudos científicos revelam um maior comportamento suicida entre profissionais da segurança pública (OLIVEIRA, 2010).

O ingresso no serviço público é tido para muitos como um sonho, mas também se faz um desafio frente aos milhares de concorrentes a cada edital aberto. Assim, como argumento, o tema se mostra relevante para as pessoas que pensam prestar concurso público, buscando trazer dados concretos sobre a temática. Para realizar tal investigação o presente TCC constitui-se, além dessa introdução, de capítulos

destinados: ao referencial teórico, ao método de pesquisa, à apresentação e discussão dos resultados e, por fim, às considerações finais, onde são apresentadas contribuições e sugestões de estudos futuros.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL

Desde o período colonial, a forma de ocupação dos cargos públicos foi marcada por nepotismo e clientelismo, visto que o ingresso se dava a partir de indicações, trocas de favores, concessões, compra de cargos, entre outros métodos que eram adotados diante de relações pessoais e critérios particulares, fugindo a qualquer impessoalidade no processo de provimento dos cargos (SANTOS, 2006).

Durante o período imperial, entretanto, é observado uma discreta mudança em relação ao provimento de cargos de alguns órgãos em específico, como o Tesouro Público Nacional e nas Universidades de Direito em São Paulo e Olinda, de Medicina da Bahia e do Rio de Janeiro, além da Escola Polytechnica de Engenharia do Rio de Janeiro, tornando o concurso público o método de ingresso de magistrados oficial das instituições (MAIA, 2021).

Com o passar dos anos do século XX e XXI, a metodologia do concurso público como forma de provimento dos cargos na administração pública começou a contrapor os antigos modelos de admissão. Assim, os órgãos públicos começaram a solicitar a abertura de concursos em diversos órgãos, por ser considerado o método capaz de selecionar os candidatos mais qualificados (MAIA, 2021).

Já em tempos republicanos, os métodos de ingresso eram tão variados que o fato de passar em um concurso público não era um garantidor de assumir no cargo, não sendo um direito subjetivo a posse. O concurso apenas habilitava ao cargo, mas nem todos os aprovados eram chamados e muitos candidatos ainda eram admitidos por indicação, ignorando a ordem de classificação dos certames.(MAIA, 2021).

Em 1930, com Getúlio Vargas no poder, uma reforma administrativa teve início, caracterizada pela centralização do poder administrativo. Vargas buscou separar o funcionalismo público das elites regionais tornando o concurso público amaneira de admissão e de instituir a estabilidade de funcionários públicos (MAIA, 2021).

Assim, no ano de 1934, sob a legitimidade da Constituição Federal de 1934, o concurso público é instituído no Brasil, sendo pré-requisito para a investidura e para a estabilidade no cargo.

Art. 169 - CF 1934: Os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em geral, depois de dez anos

de efetivo serviço, só poderão ser destituídos em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, regulado por lei e no qual lhes será assegurada plena defesa (BRASIL, 1934).

Com vistas a regulação do processo de ingresso no serviço público e a reforma administrativa, Vargas cria o Departamento Administrativo de Serviço Público (DASP), sendo o mérito um norteador para seu programa de reconstrução nacional, desvinculando o funcionalismo de currais eleitorais, indicações e de troca de favores (MAIA, 2021).

O concurso público é tido como regulamento jurídico que guia o processo seletivo de cargos dentro do serviço público, tanto nas esferas federal, estadual, distrital e municipal. Esse instituto jurídico visa a noção de mérito e isonomia na seleção de pessoal, obedecendo também a princípios trazidos dentro da Constituição Federal. Para Hely Lopes Meirelles, importante doutrinador do direito, o concurso público é conceituado como:

[...] meio técnico posto à disposição da administração pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal (MEIRELLES, 2015, p. 542).

Já para Carvalho Filho, o concurso público é classificado como o mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos:

[...] procedimento administrativo que tem, por fim, aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos para acesso aos cargos e empregos públicos. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecida sempre a ordem de classificação (CARVALHO FILHO, 2022, p. 567).

Os certames visam avaliar as competências dos candidatos ao cargo pleiteado, de acordo com a especialidade escolhida. Segundo Meirelles (2015, p. 542), o concurso público é uma maneira de afastar da administração pública os candidatos inaptos para o serviço, a fim de que não onerem a administração e não atrapalhem a finalidade principal do serviço público.

[...] pelo concurso afastam-se, pois, os ineptos e os apaniguados que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder leiloando cargos e empregos públicos.

A Constituição Federal, em seu texto constitucional, versa sobre o tema de concursos públicos conforme a seguir:

Art. 37, inciso II, CF 1988 – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração – Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998 (BRASIL, 1988).

Desde então, os certames têm se aperfeiçoado cada vez mais. Atualmente existem dezenas de bancas organizadoras, que através de licitações ou processos de seleção, são contratadas pelos órgãos públicos para conduzir e organizar as etapas dos concursos públicos. As bancas mais conhecidas atualmente são: Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe) Fundação Getúlio Vargas (FGV), Fundação Cesgranrio, Fundatec e Fundação Carlos Chagas (FCC).

Conseqüentemente ao aperfeiçoamento do processo de seleção, o nível de exigência se torna maior. Esse fator, tem levado muitos candidatos que almejam o ingresso no serviço público a procurar cursos preparatórios, voltados justamente para a preparação dos candidatos. Segundo Douglas (2008), esses requerentes recebem o nome de concurseiros, porque trespagam dois anos ou mais estudando total ou parcialmente em preparação para concurso(s) que pretendem participar.

O concurso público, por ser um procedimento administrativo que tem como objetivo aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicos, pode conter várias etapas (CARVALHO FILHO, 2023).

O certame para as carreiras policiais, de maneira geral, é marcado pelas seguintes etapas:

1. Prova de conhecimentos: Pode ser objetiva e/ou dissertativa. A depender do estado federativo, as disciplinas cobradas podem variar, pois cada órgão possui discricionariedade para a elaboração de seu estatuto e por conseguinte, das disciplinas cobradas em edital.

2. Exame de Sanidade Física: Essa etapa se caracteriza pela entrega de documentação que comprove que o candidato possui capacidade para a realização do exame de aptidão física. Geralmente, é solicitado um laudo médico que comprove que o candidato tem capacidade de passar para a execução da próxima etapa sem

prejuízos a sua integridade física. Na maioria das vezes, o exame de sanidade física e o exame de aptidão física ocorrem no mesmo dia, só podendo passar para a execução o candidato que possuir laudo médico comprovando a possibilidade de prática esportiva. Muitos estados federativos passaram a adotar essa etapa no certame após a morte de candidatos na realização de provas físicas.

3. Teste de Aptidão Física (TAF): Essa etapa é caracterizada pela execução de uma série de exercícios físicos previstos em edital do certame. Cada órgão possui autonomia para a escolha das atividades que melhor se adequem a realidade do trabalho, mas a maioria dos órgãos de polícia exigem o exame de corrida, barra e flexão. A depender do edital do concurso, pode ser uma etapa somente eliminatória ou também classificatória, assim, os candidatos que alcançarem maior pontuação têm sua posição elevada na lista de classificação geral do concurso.

4. Teste de Aptidão Psicológica (TAP): Essa etapa é caracterizada pelo exame psicológico. Geralmente, este é dividido em duas etapas, uma coletiva e outra individual. Tem por objetivo examinar a condição mental do candidato, buscando identificar se o candidato possui o perfil, características e aptidões necessárias e compatíveis com a carreira policial.

5. Investigação Social e Entrega de Documentações: A fase de investigação social tem por objetivo avaliar a idoneidade social e moral do candidato. São solicitadas certidões negativas de antecedentes criminais bem como os demais documentos solicitados em edital, como por exemplo, certificado de conclusão de ensino médio ou diploma de ensino superior, a depender do cargo pleiteado, carteira nacional de habilitação, entre outros.

## **2.2. O MERCADO DE CONCURSOS NA ATUALIDADE**

A escolha pela carreira pública pode ser uma opção para aqueles que procuram fugir da precarização do trabalho e das flutuações de mercado. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui atualmente cerca de 11,9 milhões de desempregados, o que corresponde a um percentual de 11,1% da população, os dados correspondem ao primeiro trimestre de 2022. Além disso, a taxa de informalidade, que corresponde aqueles trabalhadores por conta própria ou sem

carteira assinada, corresponde a 40,1% da população ocupada, ou seja, 39,1 milhões de trabalhadores informais.

Para Ricardo Antunes, o neoliberalismo e a reorganização produtiva advinda de um modelo de consumo flexível têm acarretado particularidades desfavoráveis, como desemprego e a precarização do trabalho.

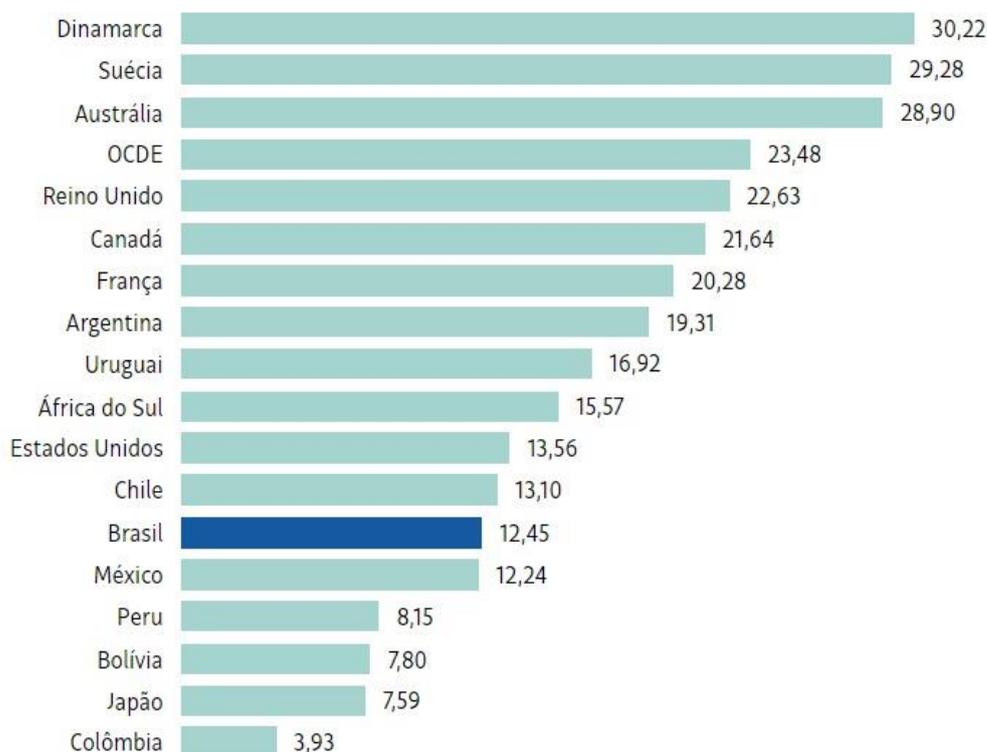
[...]o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, tem acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre o homem e a natureza (...) que destrói o meio ambiente em escala global (ANTUNES, 2000, p. 35).

Além disso, pode-se identificar a redução dos direitos trabalhistas, resultado de diversas alterações legislativas que desestabilizam direitos adquiridos e consolidados na Carta Magna de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do ano de 1943. Pode-se citar a Lei nº 13.429/2017 que altera a lei de terceirizações e a Lei 13.467/2017, chamada Reforma Trabalhista.

De acordo com estudos realizados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). O Brasil possui cerca de 12,45% de servidores públicos comparado com o total de trabalhadores empregados. Esse percentual é baixo, se confrontado com os demais países apresentados no estudo.

**Figura 1:** Funcionários no setor público em relação ao total de trabalhadores em percentual.

Funcionários no setor público em relação ao total de trabalhadores, em %



Fonte: República.org

**Fonte:** Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/07/brasil-tem-menos-servidores-que-eua-europa-e-paises-vizinhos.shtml>.

Atualmente o Brasil possui cerca de 11,3 milhões de servidores públicos, segundo o levantamento do República.org, com dados do *International Labour Organization* (ILOSAT). Tal dado corresponde ao percentual de 12,45% dos trabalhadores brasileiros. Importante destacar que o mesmo estudo trouxe percentuais comparativos com países onde tem-se um estado de bem-estar social bem desenvolvido. A Dinamarca, por exemplo, conta com 30,34% dos trabalhadores sendo funcionários públicos e a Suécia com 24,99%.

A partir de tal informação, pode-se inferir que o Brasil possui quadro de servidores menos “inchado” do que dos demais países elencados no estudo mencionado anteriormente. Ficando atrás da média da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 23,48%.

Em 2022, a oferta de vagas no setor público subiu 8,8%, tendo em vista as vagas que ficaram represadas do ano de 2020 por conta da pandemia do COVID-19 e das restrições fiscais a novas contratações. Vários órgãos operam com efetivo

reduzido devido a baixas e aposentadorias. Segundo artigo publicado no O Tempo, esse movimento de maior disponibilização de vagas vem sendo puxado por municípios, que, segundo economistas, tentam recompor o quadro de funcionários.

Segundo Santos e Silveira (2015), a segurança pública ganhou destaque considerável nos debates tanto de especialistas quanto da sociedade em geral. Os problemas relacionados a aumento das taxas de criminalidade, aumento da sensação de insegurança, degradação do espaço público, ineficiência preventiva das instituições, eficiência da investigação criminal e morosidade judicial são alguns dos motivos que fazem com que esse tema seja considerado hoje um grande desafio para o Estado Democrático.

Segundo Carvalho e Silva (2011), segurança pública é considerada uma demanda social que necessita de estruturas estatais e demais organizações da sociedade para ser efetivada. Assim, as instituições ou órgãos estatais são incumbidos de adotar ações voltadas para garantir a segurança da sociedade. Denomina-se sistema de segurança pública, tendo como eixo político estratégico a política de segurança pública, ou seja, o conjunto de ações delineadas em planos e programas e implementados como forma de garantir a segurança individual e coletiva.

Assim, pode-se inferir que a polícia possui a representatividade do Estado nos esforços para que a ordem pública seja mantida, além de ser a instituição que tem a legitimidade de agir (SOUSA; MORAIS, 2011, p. 2-3).

Polícia é, então, a organização administrativa (vale dizer da polis, da civita, do Estado = sociedade politicamente organizada) que tem por atribuição impor limitações à liberdade (individual ou coletivo) na exata (mais, será abuso) medida necessária à salvaguarda e manutenção da Ordem Pública (LAZZARINI citado por SOUSA; MORAIS, 2011, p.2).

Apesar de ser considerada umas das profissões mais estressantes da atualidade e do alto risco a ela inerente, o número de candidatos de concursos de carreiras policiais cresceu expressivamente nos últimos anos, como segue exemplos no quadro abaixo:

**Tabela 1 – Comparativo de vagas em concursos públicos em âmbito federal**

<b>ÓRGÃO</b>	<b>ANO</b>	<b>VAGAS</b>	<b>CANDIDATOS INSCRITOS</b>
Polícia Federal	2018	1500	321.615
Polícia Rodoviária Federal	2021	1500	304.330

**Fonte:** <https://blog.grancursosonline.com.br/concurso-prf/#:~:text=O%20C3%BA%20certame%20foi%20realizado,at%C3%A9%2021%2F12%2F2023>

**Tabela 2** – Comparativo de vagas em concursos públicos em âmbito estadual (Estado do Rio Grande do Sul).

ÓRGÃO	ANO	VAGAS	CANDIDATOS INSCRITOS
Polícia Civil RS	2013	700	14.189
Polícia Civil RS	2017	1200	44.238

**Fonte:** <https://www.pc.rs.gov.br/concurso-para-escrivao-e-inspetor-de-policia-recebe-mais-de-44-mil-inscricoes#:~:text=O%20C3%BA%20concurso%20para%20Escriv%C3%A3o,Escriv%C3%A3o%20e%208.321%20para%20Inspetor>e <https://folha.gconcursos.com/n/concurso-policia-civil-rs-registra-mais-de-44-mil-inscritos>

Frente a este contexto, segundo Douglas (2009), a “indústria dos concursos” vem crescendo exponencialmente e isso traz benefícios não somente ao nicho de concurseiros, mas também ao país, ao passo que aumenta o nível dos candidatos e seleciona os que tem maiores aptidões para o serviço público. A indústria dos concursos serve aos concurseiros, sim, mas muito mais ao país, pois aumenta o nível dos candidatos e permite que a Administração Pública selecione os melhores. Se as exigências e requisitos, se os conteúdos programáticos forem bem escolhidos, fará com que o serviço público seja cada vez melhor, em benefício do titular do poder, o povo (DOUGLAS, 2009).

Fato esse, corrobora com a ideia de Carvalho Filho (2022), de que o sistema de concurso público é o que melhor representa o sistema de mérito, pois exterioriza um certame em que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam selecionados os melhores candidatos. Além disso, é mantido o princípio da competição, que traz que os candidatos que participem de um concurso busquem alcançar melhores classificações a fim de ingressar no serviço público (CARVALHO FILHO, 2022, p. 569).

Entretanto, apesar de o instituto do concurso público estar positivado na Constituição Federal, não existe lei especificando a elaboração de concursos públicos, mas sim algumas leis que devem ser observadas, para que o concurso público tenha validade.

Apesar de inexistir, conforme já ressaltado, norma específica acerca da elaboração de concursos públicos, a autoridade administrativa que pretender realizar a admissão de pessoal, deverá antes mesmo de publicar o edital, atentar para uma série de particularidades. Assim, acontece por força da incidência indireta de normas, sobre a admissão e o controle das despesas com pessoal. (SOUSA: 2013, p. 79)

Mesmo que a doutrina dos concursos públicos baseie-se, sobretudo, nos princípios constitucionais de impessoalidade e eficiência, muitos juristas, sustentados por casos de concursos públicos que desobedeceram a princípios constitucionais, defendem a regulamentação de uma lei nacional de concursos públicos.

Transita no Senado Federal um projeto de Lei (PL 2.258/2022) que visa regular e atualizar a maneira a qual são conduzidos os concursos públicos no país. O projeto prevê atualizações sobre autorização de concursos, que deverá ser precedido de inexistência de concurso anterior em prazo de validade corrente, além de mudanças no processo de execução das provas, permitindo, inclusive, realização de provas a distância, de maneira *online* ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro.

### **2.3 TEORIAS DA MOTIVAÇÃO NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO**

A escolha da carreira se faz uma decisão muito importante na vida de um indivíduo, tendo em vista que uma mudança futura pode acarretar perdas financeiras, tempo de adaptação, além de impactos emocionais e psicológicos que podem ser desencadeados.

Assim, a escolha profissional faz parte de um processo de autoconhecimento, que deve levar em consideração pesquisas sobre as áreas de interesse, cenários de futuro, desejos e habilidades. Mas afinal, quais são as motivações de um indivíduo na escolha desta ou daquela carreira.

Segundo Maximiniano (2012), a palavra motivação deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão. Dessa maneira, o comportamento humano sempre é motivado. Sempre há um motor funcionando, que movimenta o comportamento humano.

Bergamini (2003) ainda acrescenta que processo motivacional é sempre íntimo e pessoal. Assim, é essencial entender o sentido que cada um atribui ao trabalho que realiza.

[...] quando falamos em motivação, portanto, estamos nos referindo a um tipo de ação que vem dos próprios indivíduos [...] trata-se, mais precisamente, de uma fonte autônoma de energia cuja origem se situa no mundo interior de cada um, e que não responde a qualquer tipo de controle do mundo exterior (BERGAMINI, 2003, p.2).

Alguns estudos sobre motivação a pensam como algo interno do ser humano, um dinamizador que impulsiona o comportamento humano em busca de objetivos determinados. Segundo Chiavenato (2023, p. 148), “a motivação existe dentro das pessoas e se dinamiza com as necessidades humanas”.

Chiavenato (2020), acrescentando, ressalta a dificuldade de definir o termo motivação, pois esse pode ser advindo de estímulos externos e internos ao indivíduo.

E difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este ter sido utilizado com diferentes sentidos. De um modo geral, motivo e tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso a ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. (CHIAVENATO, 2020, p.43)

Já para Robins (2009), a motivação não é um atributo pessoal do indivíduo, mas sim fruto da interação do indivíduo com a situação. Assim, classifica a motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar o objetivo determinado.

Segundo Torres (1996), a motivação é um conceito importante a ser estudado visto que descobrindo o que leva o indivíduo a agir, pode-se influir diretamente sobre os resultados e rendimentos deste.

A motivação é um conceito que nos ajuda a compreendermos os gestos dos que nos rodeiam. Dada a sua importância, todo o campo de análise sobre o comportamento organizacional está cheio de teorias que visam a explicar o que motiva os seres humanos, para compreendermos como suas necessidades e seus desejos os conduzem a agir desta ou daquela forma. O grande interesse da questão reside evidentemente na hipótese de que, se compreendemos o que leva as pessoas a agir, nós podemos influir sobre seu rendimento. (TORRES, 1996, p. 68).

Em que pese o estudo da motivação seja vasto e diferenciado para diversos autores, essa análise buscará compreender as motivações que levam os concurseiros a se dedicarem aos estudos de carreiras policiais. Assim, levando em consideração

que as motivações são diferentes para cada indivíduo, que são influenciadas por variáveis internas e externas, cabe explorar o estudo do psicólogo estadunidense Abraham Harold Maslow.

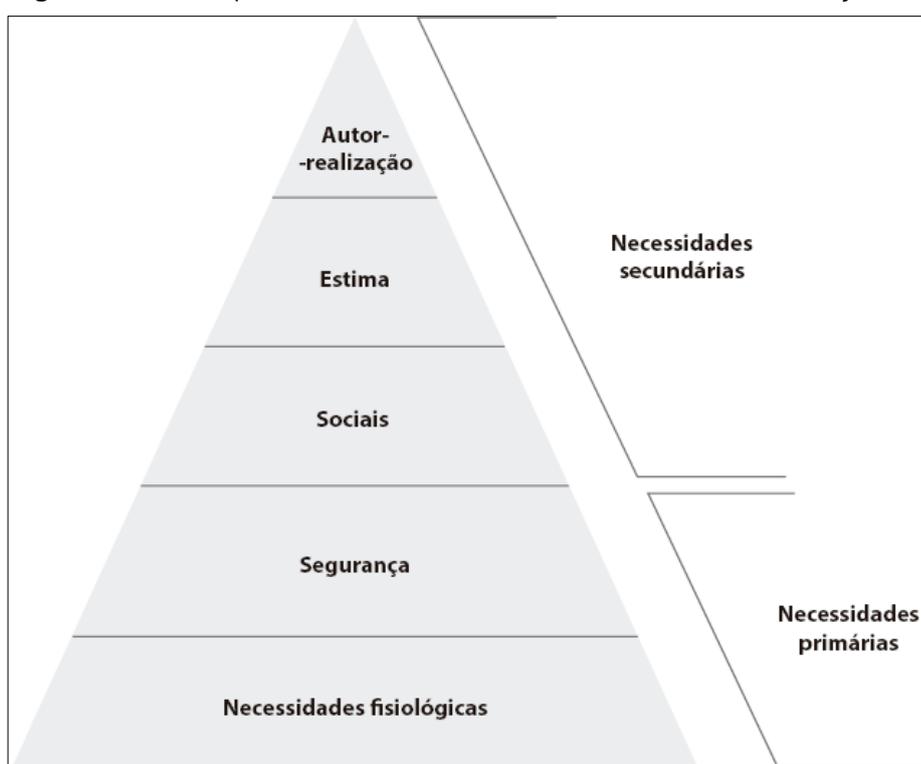
Gil (2016) considera que não somente a motivação é a impulsionadora de um indivíduo, mas também as necessidades. Para ele, os indivíduos têm milhares de necessidades. Todas competem por seu comportamento. A necessidade mais forte em determinado momento é a que conduzirá à atividade. (GIL, 2016, p. 220).

A teoria de necessidades humanas de Maslow, ainda se destaca no campo de estudos de teorias comportamentais. Segundo o autor, as necessidades humanas podem ser concebidas em forma de pirâmide, havendo uma hierarquia de importância.

Maslow publicou a teoria da hierarquia das necessidades humanas em 1943, em um artigo de psicologia. Considerado como pioneiro dentro do movimento humanista em psicologia, defendia que era necessário o indivíduo “atingir o estado mais desenvolvido de consciência e realizar todo seu potencial”. Partindo dessa ideia, “o indivíduo precisa descobrir qual seu verdadeiro potencial de vida e sair na busca dele” (MASLOW citado por BERGAMINI, 2018, p. 62).

Assim, para Maslow, as necessidades humanas estão elencadas seguindo a seguinte ordem:

**Figura 2:** A hierarquia das necessidades humanas e meios de satisfação.



**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2020, p.46).

Na base da pirâmide estão as **necessidades fisiológicas**, como alimentação, descanso e abrigo. São denominadas necessidades biológicas ou básicas, as quais reproduzem as necessidades humanas. A **necessidade de segurança** está no segundo nível da pirâmide e representa a busca por proteção contra danos, defesa e preservação. No terceiro nível encontram-se as **necessidades sociais**, citam-se as demandas de se relacionar, ter amigos, construir laços afetivos. O quarto nível da pirâmide se refere à **necessidade de estima**, relacionada com autoavaliação, *status* e prestígio social, reputação. E no topo da pirâmide, no quinto nível, está a **necessidade de autorrealização**, associada ao desenvolvimento do próprio potencial, no qual o indivíduo sempre busca sua melhor versão. Também relaciona-se a questões de autonomia, independência, autocontrole, competência e plena realização dos objetivos.

Apesar de a hierarquia das necessidades de Maslow ser uma das teorias de motivação mais reconhecidas mundialmente, autores trazem críticas no sentido de sua simplicidade. Para Archer, a fragilidade do modelo piramidal de Maslow se encontra no ponto que a necessidade menos satisfeita é aquela que servirá de “ponto focal” para a organização do comportamento, o que de fato interromperia os níveis previstos pelo autor.

Servirá como ponto focal para a organização do comportamento e representa a necessidade que se tomará como centro da organização do pensamento. Essa necessidade terá o nível mais alto de energia, pois tem o menor grau de satisfação, interrompendo assim a sequência proposta por Maslow. (ARCHER citado por BERGAMINI, 2018, p. 62).

Já para Gil (2014, p. 206), a teoria levantada por Maslow se faz importante em virtude de as pessoas não necessitarem, apenas, de recompensas financeiras, mas também de respeito e consideração de outros indivíduos. Para Chiavenato (2020), a abordagem de Maslow, embora genérica e ampla, representa valioso modelo de atuação sobre o comportamento das pessoas e para a gestão humana. Robbins (2009) contribui ressaltando que a teoria de Maslow recebeu amplo reconhecimento, isto pode ser atribuído à lógica intuitiva da teoria e à facilidade que ela oferece para a compreensão.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Gil (2019), pesquisa é o processo formal e sistemático de desenvolvimento de método científico, sendo seu principal objetivo a descoberta de respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. Buscando responder à pergunta central desse estudo, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, tendo como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto ao método e forma de abordagem, a autora optou por conduzir o levantamento de dados através de uma pesquisa quantitativa com seu público-alvo. O público-alvo em questão são concurseeiros “profissionais” para as carreiras policiais. Através deste estudo busca-se estabelecer um perfil dos concurseeiros e mensurar a motivação para o ingresso nas carreiras voltadas a segurança pública.

Para tanto, há um consenso sobre a divisão do processo para que a pesquisa obtenha seu resultado final. Essas etapas podem ser classificadas em: planejamento, coleta de dados, análise e interpretação e redação do relatório (GIL, 2019, p. 27).

#### **Planejamento**

Com o objetivo de identificar o perfil dos concurseeiros e entender o que os motiva ao ingresso em carreiras policiais, a pesquisadora optou por conduzir a pesquisa com a metodologia *survey*. Essa metodologia de levantamento de campo é caracterizada pela interrogação direta do público-alvo que se deseja colher informações. Consiste basicamente na solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões (GIL, 2019, p. 61).

Para isso, foi elaborado um questionário, através da ferramenta *Google Forms*®, buscando utilizar-se da técnica de pesquisa de questionário online. A construção do instrumento de pesquisa se deu por inspiração no artigo “Motivação no setor público: Análise da percepção da motivação dos servidores públicos da Secretaria de Educação de Americana” (SANTOS, 2017) além de levantamentos e percepções da autora como concurseeira de carreiras policiais.

Dividido em duas seções, o formulário de pesquisa buscou na primeira seção identificar o perfil dos concurreiros. Nessa primeira seção havia 14 questões que foram organizadas de forma a estabelecer uma análise sobre as características da amostra. Cada questão apresentava pelo menos duas alternativas de resposta.

Para mensurar as respostas da segunda seção, utilizou-se da *Escala de Likert*, como método de aferição dos retornos dos participantes. Esse método de mensuração foi batizado com nome de seu criador, Rensis Likert, e exige que os entrevistados indiquem um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações (GIL, 2019, p.235).

Assim, a escala de respostas da segunda seção dispôs da seguinte escala de mensuração:

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo

3 = Indiferente ou neutro

4 = Concordo

5 = Concordo totalmente

Os participantes foram orientados na descrição da seção dois sobre a utilização da escala de *Likert* como método de mensuração das respostas, bem como foram apresentados à escala acima apresentada.

### **Coleta de dados e amostragem**

População é o agregado, ou soma, de todos os elementos que compartilham algum conjunto de características em comum (GIL, 2019, p. 289). Nesse sentido, os concurreiros seriam caracterizados como a população-alvo desse estudo. Já a amostra, é o subgrupo dos elementos da população selecionados para a participação no estudo.

Conforme anteriormente explanado, o método escolhido para a aplicação da pesquisa foi o de questionário online, através da ferramenta Google Forms®.

O questionário foi dividido em duas partes. Buscando coletar as características dos concurreiros, na primeira seção foram colhidas informações sobre sexo, idade, nível de escolaridade, faixa de renda, ocupação, além de questionamentos sobre a atual situação do concurreiro levando em consideração os seus estudos.

Na segunda seção, buscou-se identificar os fatores motivacionais dos concurreiros. Foram elaboradas 25 questões subdivididas em 13 blocos: Estabilidade, Financeiro, Carreira e progressão, Jornada de trabalho, Benefícios, Influência de familiares, Possibilidade de inserção no mercado de trabalho, Servir ao interesse público e sociedade, Capacidades e méritos, Valorização e reconhecimento social, Qualidade de vida, Vocação e identificação com a profissão, Imparcialidade dos concursos públicos.

A aproximação e afinidade da pesquisadora com o campo de pesquisa facilitou a coleta dos dados, que foram encaminhados primeiramente a colegas de cursos preparatórios e amigos que também se preparam para concursos públicos de carreiras policiais. Em uma segunda fase, o *link* de acesso ao questionário foi encaminhado e divulgado em grupos *online* de troca de mensagens e redes sociais, a fim de conseguir um número maior de participantes. Levando em consideração os dois envios do *link* do formulário de pesquisa, pode-se inferir que a pesquisa foi divulgada a mais de 700 pessoas da população de concurreiros.

Os participantes foram 90 concurreiros, os quais foram convidados a responder a pesquisa de maneira voluntária, na primeira e segunda semana do mês de agosto de 2023. Como filtro e orientação aos participantes, era critério basilar da participação na pesquisa, ser concurreiro especificamente das carreiras voltadas para a segurança pública.

### **Análise e interpretação**

Levando em consideração que o presente estudo se caracteriza por uma pesquisa quantitativa, após a finalização do levantamento de dados através do formulário, os dados obtidos foram tabulados e separados através da ferramenta eletrônica Excel®, podendo assim serem analisados com maior precisão.

Para Gil (2019), na maioria das pesquisas é interessante descrever como as pessoas se distribuem em relação às diferentes variáveis consideradas. As formas

mais utilizadas para apresentação dessa distribuição são as tabelas e os gráficos que possibilitam a descrição dos dados.

Para a análise de perfil dos candidatos, utilizou-se como técnica estatística a análise de frequência. Para análise dos dados sobre motivação dos entrevistados, utilizou-se de medidas de tendência central, como moda e média. Em ambos os casos se utilizou de gráficos e tabelas para a apresentação dos resultados.

A média é a medida de tendência central mais conhecida. É obtida mediante a soma de todos os valores observados dividida pelo total de observações. A moda é a menos utilizada entre as medidas de tendência central e só se aplica nos casos em que o valor procurado se refere ao que é mais típico (GIL, 2019, p.193).

Para a análise de medidas de dispersão, que, segundo Gil (2019) são utilizadas para indicar o grau de variabilidade dos elementos de um conjunto de informações, utilizou-se do desvio-padrão, por ser a medida mais consistente. Para o autor, o desvio-padrão indica o quanto os dados se concentram em torno da média. Quanto mais próximo de zero for o seu valor, menos dispersos serão os dados.

## 4. RESULTADOS OBTIDOS

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa empírica, possibilitando responder aos objetivos centrais do estudo, que são a identificação do perfil dos concurreiros, bem como a análise da motivação destes para o ingresso em carreiras policiais.

### 4.1 Perfil dos entrevistados

#### Sexo

Dos 90 participantes da pesquisa, 48 são do sexo masculino e 42 do sexo feminino, o que corresponde, respectivamente, a 53,3% e a 46,7% (ver gráfico 1) da amostra da população, o que demonstra um equilíbrio entre os gêneros na busca entre a carreira policial. Apesar de alguns concursos limitarem o número de ingresso de mulheres na carreira, como é o caso da Polícia Militar do Estado do Pará, a procura do sexo feminino por essa carreira tem demonstrado números elevados.

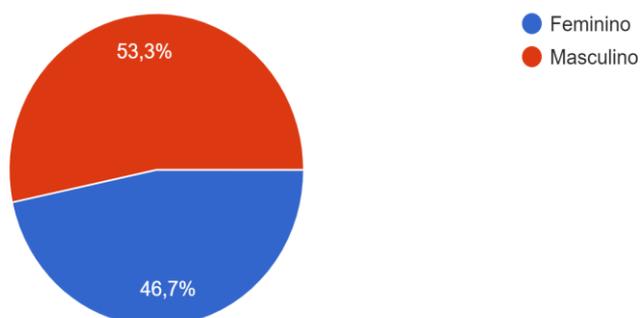
Segundo LARA *et alli* (2017), no Brasil o ingresso de mulheres em instituições armadas ocorreu em 1954, com a inclusão das primeiras mulheres na Guarda Civil de São Paulo. Na década de 1970 essa organização foi extinta e seu efetivo foi incorporado a Polícia Militar de São Paulo (SOARES *et alli*, 2005). A segunda instituição policial militar a admitir mulheres no País foi a Polícia Militar do Paraná (PMPR) na década de 1970.

De acordo com censo do IBGE, divulgado no Relatório de Pesquisa de Perfil das Polícias Militares do Brasil, tomando como base o ano de 2018, o efetivo masculino nas polícias militares do Brasil possuía um somatório de 356.486 integrantes, enquanto o feminino era de 45.185.

**Gráfico 1:** Gênero dos participantes.

## 1. Sexo

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Idade

Com base na Tabela 3, pode-se observar que entre a amostra de participantes da pesquisa, 33,3% têm entre 26 e 30 anos. A amostra também teve um grande público jovem entre 19 e 25 anos, que foram 27,8% dos respondentes, isso demonstra, que grande parte dos postulantes a ingresso nas carreiras policiais são um público formado por jovens, o que corrobora com o ingresso em alguns órgãos que possuem limite de idade fixado por lei. Estes limites variam de estado para estado e geralmente são fixados por lei estadual, variam conforme o órgão público.

**Tabela 3:** Faixa etária dos participantes.

Faixa Etária dos Participantes	Faixa Etária em ordem crescente	Faixa Etária dos Participantes	Em ordem decrescente de frequência
Menos de 18 anos	2,20%	Entre 26 e 30 anos	33,30%
Entre 19 e 25 anos	27,80%	Entre 19 e 25 anos	27,80%
Entre 26 e 30 anos	33,30%	Entre 31 e 35 anos	23,30%
Entre 31 e 35 anos	23,30%	Entre 36 e 40 anos	8,90%
Entre 36 e 40 anos	8,90%	Entre 41 e 45 anos	4,40%
Entre 41 e 45 anos	4,40%	Menos de 18 anos	2,20%
Acima de 46 anos	0	Acima de 46 anos	0

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

## Escolaridade

Dos 90 participantes da pesquisa, 29 declararam ter o ensino superior concluído, o que corresponde a 32,2% da amostra. Outros 20 declararam cursar o ensino superior, o que corresponde a 22,2% do total. Somando-se os perfis com ensino superior completo e pós-graduação completa e incompleta, se tem 48,9% dos participantes. Esse percentual corrobora com nível de escolaridade superior aos índices de nível de instrução no Brasil, onde, segundo o IBGE, o percentual de pessoas acima de 25 anos com o ensino superior completo em 2022 era de 19,2% da população.

**Tabela 4:** Escolaridade dos participantes

<b>Escolaridade dos participantes</b>	<b>Escolaridade dos participantes em ordem crescente</b>	<b>Escolaridade dos participantes</b>	<b>Escolaridade em ordem decrescente de frequência</b>
Ensino médio incompleto	1,10%	Ensino superior concluído	32,20%
Ensino médio completo	17,80%	Ensino superior em andamento	22,20%
Ensino superior incompleto	10%	Ensino médio completo	17,80%
Ensino superior em andamento	22,20%	Pós-graduação completa	11,10%
Ensino superior concluído	32,20%	Ensino superior incompleto	10%
Pós-graduação completa	11,10%	Pós-graduação incompleta	5,60%
Pós-graduação incompleta	5,60%	Ensino médio incompleto	1,10%

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

Ainda se faz importante destacar que o percentual de concurseiros com ensino superior concluído (48,9% da amostra) reflete, fundamentalmente, uma maior maturidade intelectual e conhecimento mais vasto sobre temas cobrados nas provas que vão além do que é ministrado no ensino médio (Castelar, et alli, 2010, p.90).

### **Ocupação**

Dentre os participantes da pesquisa, levando em consideração a ocupação dos entrevistados, o número de trabalhadores da iniciativa pública se mostrou substancial, chegando aos 43,3% dos participantes, o que significa 39 indivíduos dentre os 90

participes. Outros 2,2% declararam já serem policiais militares, o que eleva o percentual de servidores públicos para 45,5% dos participantes.

Pode-se inferir, o que o alto número de funcionários públicos se deu pela estratégia do “Concurso Escada” que, segundo Alexandre Meireles da plataforma Estudaqui, é o nome dado a um concurso intermediário para aquele concurso que o indivíduo realmente deseja ser aprovado. Ou seja, é o concurso o qual é nomeado para ter tempo disponível e condições financeiras enquanto se prepara para um concurso maior.

**Tabela 5:** Ocupação dos participantes

<b>Ocupação dos Participantes</b>	
Trabalho em uma organização pública	43,30%
Trabalho em uma organização privada	23,30%
Faço estágio	10%
Nunca trabalhei	7,80%
Trabalho de forma autônoma	6,70%
Não estou trabalhando no momento	6,70%
Outros (Polícia Militar do Rio Grande do Sul)	2,20%

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

Os resultados das tabelas 5 e 6 se complementam visto que 85,5% da amostra relatou trabalhar. Além disso, em relação a ocupação, 82,2% dos participantes declaram estudar e trabalhar concomitantemente ao longo da preparação.

**Tabela 6:** Ocupação e rotina de estudos

<b>Ocupação e rotina de estudos</b>	
Trabalha e estuda	82,20%
Se dedica somente aos estudos	15,55
Não responderam	2,22%

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

### **Grupo familiar e faixa de renda**

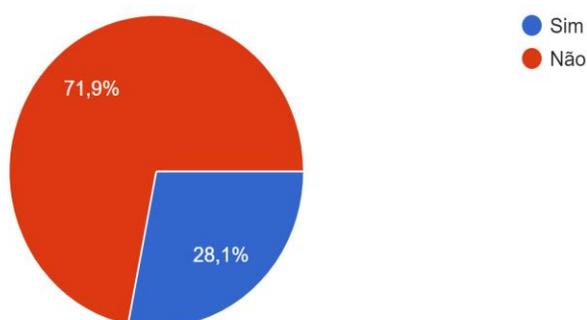
Dentre os participantes da pesquisa, tomando como base questões familiares dos concurseiros, 64 participantes declararam não possuírem filhos, o que corresponde a 71,9% do total de respondentes da questão. Esse dado reproduz um fenômeno nacional de redução da taxa de fecundidade, que segundo estimativas, chegou a 1,7 filho por mulher em 2020. Angelita Carvalho, pesquisadora na Escola

Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE), vinculada ao IBGE, elencou que vários fatores contribuem para a redução dessa taxa no país, entre eles podemos citar os maiores níveis de escolaridade, mais espaços no mercado de trabalho e maior acesso e adesão a métodos anticoncepcionais.

**Gráfico 2:** Respostas dos participantes ao serem questionados se possuem filhos.

5. Você tem filhos?

89 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Em relação a **faixa de renda** dos participantes, 7,9% declararam não possuir renda, 12,4% declararam receber até um salário mínimo, 34,8% declararam possuir renda de dois a três salários mínimos, 20,2% declarou receber de três a quatro salários mínimos, 13,5% apontou receber de quatro a cinco salários mínimos, 1,1% declarou receber entre cinco e seis salários mínimos e 10,1% declarou receber acima de seis salários mínimos.

**Tabela 7:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre a faixa de renda.

Renda por ordem crescente	Frequência da renda por ordem crescente	Renda por ordem de frequência	Renda por ordem decrescente de frequência
Não possuo renda	7,90%	De dois a três salários mínimos	34,80%
Até um salário mínimo	12,40%	De três a quatro salários mínimos	20,20%
De dois a três salários mínimos	34,80%	De quatro a cinco salários mínimos	13,50%
De três a quatro salários mínimos	20,20%	Até um salário mínimo	12,40%
De quatro a cinco salários mínimos	13,50%	Acima de seis salários mínimos	10,10%
De cinco a seis salários	1,10%	Não possuo renda	7,90%

mínimos			
Acima de seis salários mínimos	10,10%	De cinco a seis salários mínimos	1,10%

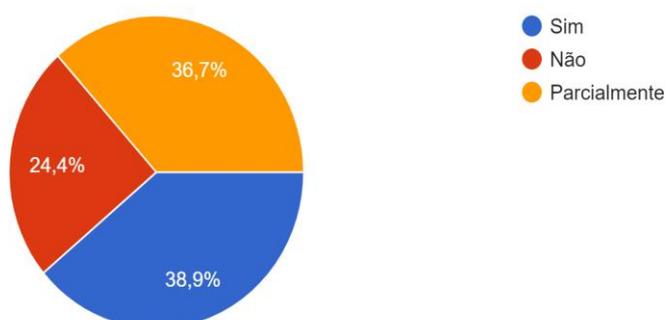
**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

Dentre os participantes, 38,9% declararam ser os provedores financeiros de seus lares, 36,7% declararam ser parcialmente responsável pelo sustento do lar. Ou seja, 75,6% tem total ou alguma responsabilidade de prover sustento familiar, isso se alinha ao fato de 85,5 % dos entrevistados trabalharem.

**Gráfico 3:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre sustento financeiro de seus lares.

6. Você é provedor(a) financeiro da sua casa?

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

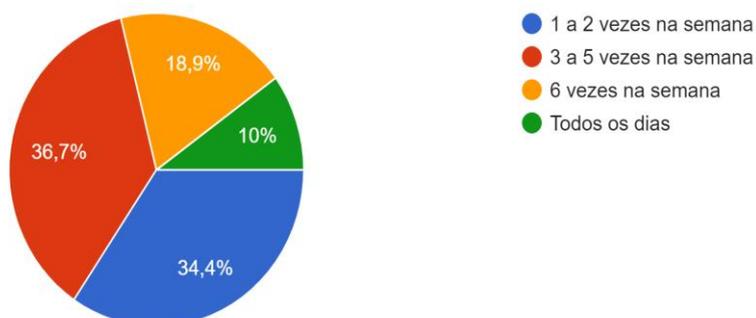
## Estudos

Quando questionados sobre **quantas vezes estudavam semanalmente**, a maioria da amostra respondeu que estuda de 3 a 5 vezes na semana, o que corresponde a 36,7% do total de participantes. A opção de 1 a 2 vezes na semana constou logo em seguida com um total de 34,4%, 18,9% declararam estudar 6 vezes na semana e 10% declarou ter rotina de estudos diariamente. Vide gráfico abaixo:

**Gráfico 4:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre a frequência de estudos semanal.

## 11. Com que frequência estuda semanalmente?

90 respostas



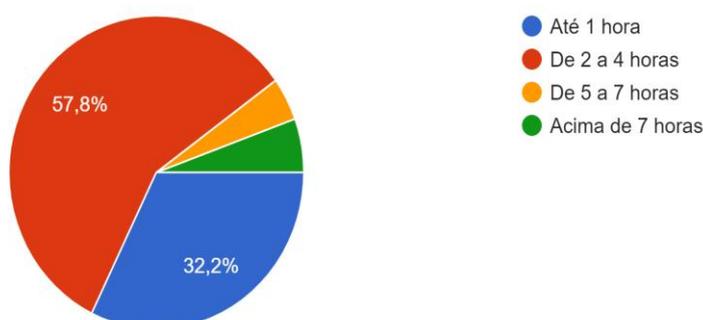
**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Com relação a **carga de estudos diária**, 57,8% dos participantes acusaram estudar de 2 a 4 horas diárias, 32,2% até uma hora por dia, 5,6% declararam ter rotina de estudos diária acima de 7 horas e 4,4% declarou estudar de 5 a 7 horas por dia.

**Gráfico 5:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre a carga horária de estudos diária.

## 12. Qual a sua carga horária de estudos diária?

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Pode-se inferir, que apesar de a maioria da amostra ser trabalhadora, o que corresponde a 85,5% do total de participantes, mesmo assim, grande parte mantêm uma rotina de estudos com carga horária diária e semanal considerável.

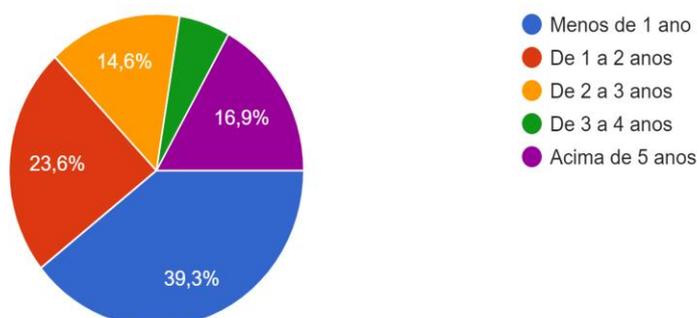
Ao serem questionados sobre o **tempo de preparação para concursos públicos** de maneira geral, sem critério de carreira, 39,3% declarou se preparar há

menos 1 ano, 23,6% responderam que se preparam de 1 a 2 anos para concursos, 16,9% dispuseram que se preparam acima de 5 anos para concursos públicos, 14,6% declararam se preparar entre 2 e 3 anos, e por fim, 5,6% declararam se preparar para concursos de 3 a 4 anos. Através desses dados, pode-se inferir que grande parte da amostra é de concurseiros que iniciaram a jornada a pouco tempo, ainda iniciando a jornada até a aprovação. Vide gráfico abaixo:

**Gráfico 6:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre o tempo de preparação para concursos.

9. Há quanto tempo se prepara para concursos?

89 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Quando questionados sobre a preparação em específico para carreiras policiais, foram obtidas as seguintes respostas:

**Tabela 8:** Tempo de preparação para carreiras policiais

Tempo de preparação para carreiras policiais	
Menos de 1 ano	58,00%
De 1 a 2 anos	25,00%
De 2 a 3 anos	4,50%
De 3 a 4 anos	5,70%
Acima de 5 anos	6,80%

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

Quando questionados sobre quem os motivava a estudar para concursos públicos de maneira geral, grande parte dos participantes inferiu que o incentivo advinha de si próprio. Se faz importante elencar que as respostas “Familiares, amigos

e professores, parentes por afinidade”, “Aprovados com canais no YouTube” e “Incentivado por influência financeira” foram obtidas através do campo de respostas abertas, os quais foram filtradas e separadas conforme consta na tabela abaixo:

**Tabela 9:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre quem os incentiva para a preparação para concursos públicos.

<b>Incentivo para estudar para concursos públicos</b>	
Eu mesmo(a)	42,20%
Familiares	26,70%
Amigos e colegas	6,70%
Companheiro(a) ou cônjuge	16,70%
Familiares, amigos e professores, parentes por afinidade	4,40%
Aprovados com canais no YouTube	1,10%
Incentivado por influência financeira	1,10%

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

Quando questionados sobre quem os motivava a estudar para concursos públicos de carreiras policiais, os participantes responderam de acordo com a tabela abaixo:

**Tabela 10:** Respostas dos participantes ao serem questionados sobre quem os incentiva para a preparação para concursos públicos de carreiras policiais.

<b>Incentivo a estudar para concursos de carreiras policiais</b>	
Eu mesmo(a)	65,20%
Familiares	18,00%
Amigos e colegas	11,20%
Companheiro(a) ou cônjuge	3,40%
Não recebe incentivo	1,10%
Não respondeu	1,10%

**Fonte:** Elaborada pela autora (2023).

Segundo Bergamini, as emoções desempenham um papel importante na motivação, especialmente com relação ao próprio indivíduo (BERGAMINI, 2018, p.63). Pode-se inferir, que as emoções levam a grande parte dos participantes a serem as suas próprias fontes de motivação.

#### 4.2 Motivação dos entrevistados

Para análise dos fatores motivacionais dos concurseiros de carreiras policiais, foram aplicados 25 questionamentos a serem respondidos com base na Escala de

*Likert*. Tais questionamentos estavam organizados em treze blocos (ver Apêndice). Nessa seção, serão apresentadas a análise individual dos levantamentos.

### Bloco 1 – Estabilidade

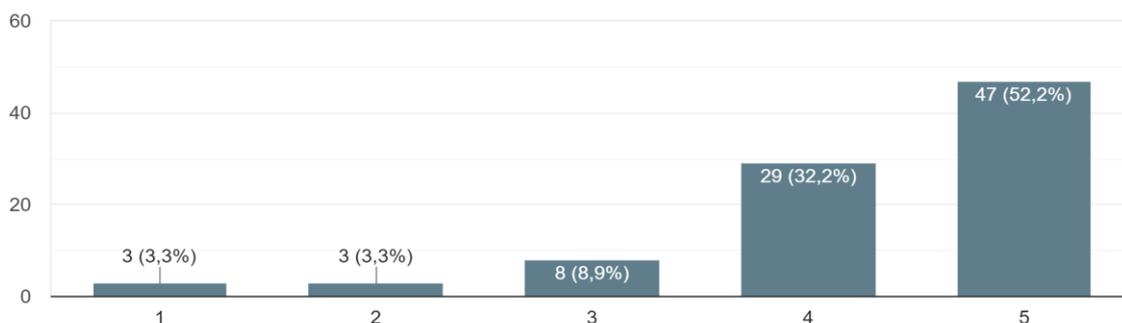
O bloco de estabilidade será dividido em duas análises. A primeira referente à motivação proporcionada pela estabilidade do cargo público. A segunda análise sobre a sensação de segurança proporcionada pela estabilidade do cargo público.

#### *Sinto-me motivado(a) devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público*

**Gráfico 7:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.

15. Sinto-me motivado(a) devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Com base no gráfico acima, pode-se inferir que a maioria da amostra se sente motivada pela estabilidade proporcionada pelo cargo público. A amostra que concorda plenamente com o questionamento corresponde a 52,2%, a que concorda é de 32,2%, 8,9% são indiferentes e 6,6% discordam da afirmativa. A afirmação que apareceu em maior frequência foi a “concordo plenamente”. Em relação ao desvio padrão, que indica o quanto um conjunto de dados é uniforme, o valor ficou em 0,9921. Cabe salientar, que quanto mais próximo do zero, mais homogêneo é o dado obtido. Nesta variável a média foi 4,3, a moda foi 5. A partir deste levantamento, pode-se inferir que a estabilidade se mostrou relevante para os entrevistados como um fator motivacional para o ingresso em carreiras policiais.

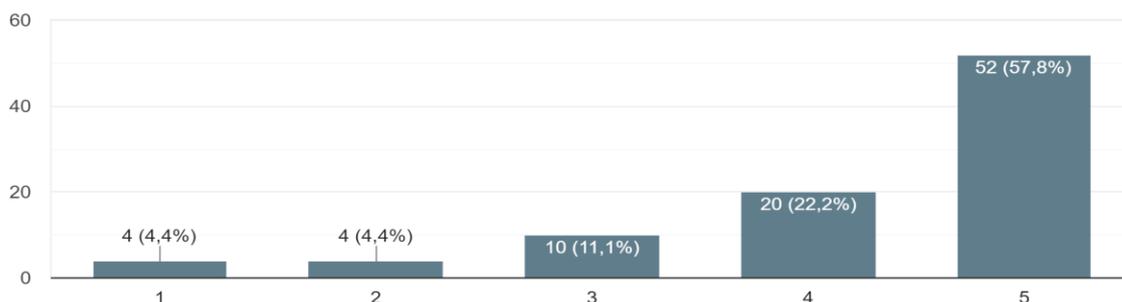
*Acredito que terei uma maior sensação de segurança devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.*

Dentro os participantes, 80% relataram que terão uma maior sensação de segurança devido o cargo público. Nesta variável a média foi 4,2, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1048. A partir deste levantamento, pode-se inferir que a segurança proporcionada pela estabilidade se mostrou um fator motivacional para o ingresso em carreiras policiais.

**Gráfico 8:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem maior sensação de segurança devido à estabilidade do cargo público.

16. Acredito que terei uma maior sensação de segurança devido a estabilidade proporcionada pelo cargo público.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

Com isso, segundo Freitas (2021), a estabilidade financeira e a possibilidade de ingresso em uma carreira são vantagens que associam a maior qualidade de vida, sendo percebidas como vantagens no serviço público. Já para Takahashi *et alli* (2015) revelam que a estabilidade no emprego é um dos motivadores para a entrada na carreira pública. Na pesquisa elaborada, 84,4% dos participantes relataram que a estabilidade é um dos fatores motivadores de ingresso no serviço público.

Para Castelar (2010), existem vários fatores de atração pelo serviço público. Um deles é que a alocação no setor público proporciona maior segurança quanto à permanência no emprego.

## **Bloco 2 – Financeiro**

O bloco Financeiro será dividido em duas análises. A primeira referente à afirmativa de que o setor público oferece pacotes de remuneração mais atraentes em contraste com a iniciativa privada. A segunda análise será referente a remuneração do cargo.

*Sinto-me motivado(a) porque o setor público oferece pacotes de remuneração mais atraentes em contraste com a iniciativa privada.*

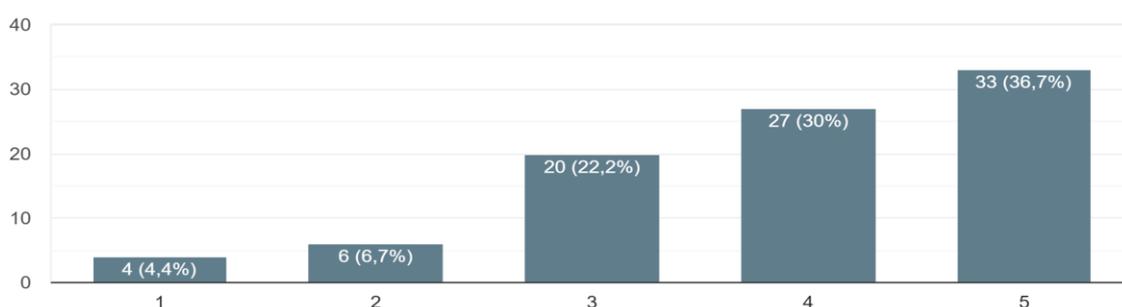
Quando questionados se acreditavam que a iniciativa pública remunera melhor que a iniciativa privada, 66,7% dos participantes responderam que concordavam com a afirmativa, 22,2% se mostraram indiferentes com o questionamento e 11,1% discordaram da afirmativa. Nesta variável a média foi 3,9, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1201.

Segundo Castelar *et alli* (2010), um dos fatores de atração da máquina pública é o fato de o setor público pagar melhores salários do que os praticados em níveis similares da iniciativa privada. Existem ainda, atrelados ao emprego público, benefícios indiretos tais como plano de saúde, duração das férias e previdência diferenciada.

**Gráfico 9:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados devido aos pacotes de remuneração serem mais atrativos do que na iniciativa privada.

17. Sinto-me motivado(a) porque o setor público oferece pacotes de remuneração mais atraentes em contraste com a iniciativa privada.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

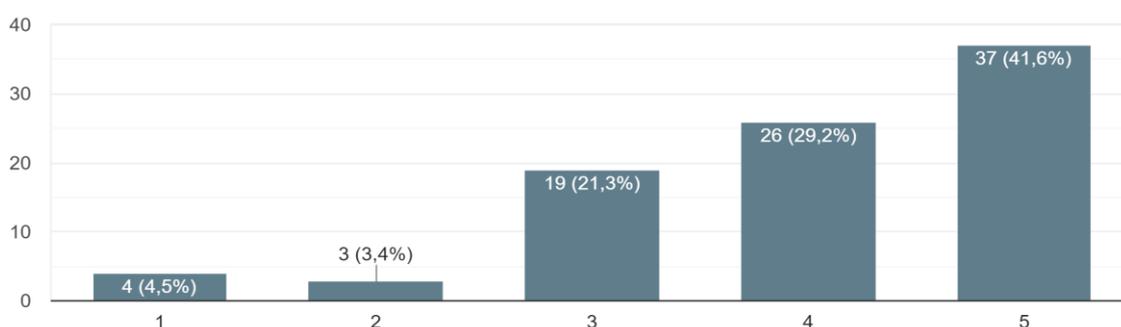
*Sinto-me motivado(a) pela remuneração do cargo.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pela remuneração do cargo, 70,8% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 21,3% se mostraram indiferentes com o questionamento, 7,9% discordaram. Nesta variável a média foi 4,0, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,0871.

**Gráfico 10:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela remuneração do cargo.

18. Sinto-me motivado(a) pela remuneração do cargo.

89 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

### **Bloco 3 – Carreira e progressão**

O bloco Carreira e progressão será dividido em duas análises. A primeira referente à afirmativa de que o cargo oferecerá oportunidades de desenvolvimento profissional. A segunda análise será sobre a afirmativa de que o cargo oferecerá oportunidades de ascensão de carreira.

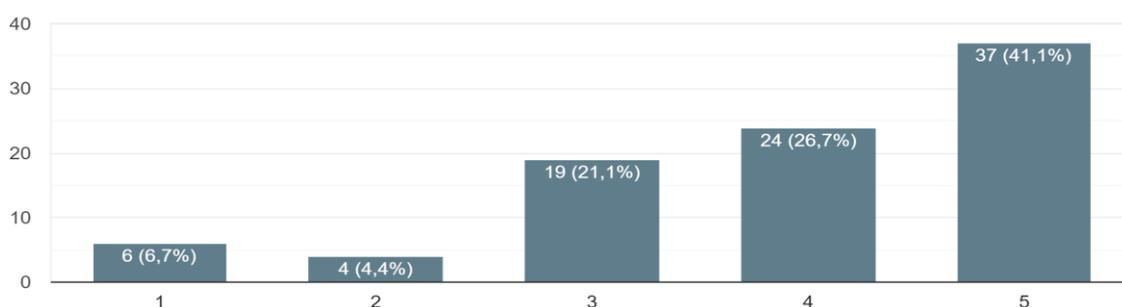
*Sinto-me motivado(a) porque o cargo irá me oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pela oportunidade de desenvolvimento profissional, 67,8% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 21,1% se mostraram indiferentes com o questionamento, 11,1% discordaram. Nesta variável a média foi 3,9, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1865.

**Gráfico 11:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela oportunidade de desenvolvimento profissional proporcionada pelo cargo.

19. Sinto-me motivado(a) porque o cargo irá me oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

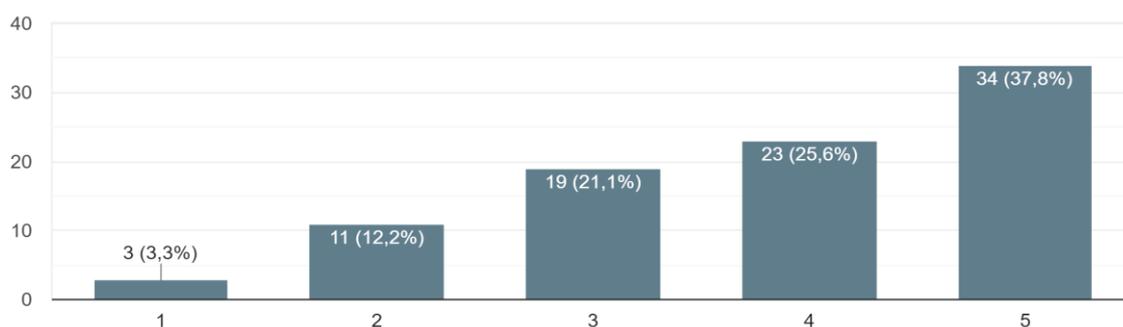
*Acredito que o cargo irá me oferecer oportunidades de ascensão de carreira.*

Quando foram questionados sobre acreditarem que o cargo oportunizará possibilidades de ascensão de carreira, 63,4% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 21,1% se mostraram indiferentes com o questionamento, 15,5% discordaram do questionamento. Nesta variável a média foi 3,8, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1667.

**Gráfico 12:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelas oportunidades de ascensão de carreira proporcionada pelo cargo.

20. Acredito que o cargo irá me oferecer oportunidades de ascensão de carreira.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Bloco 4 – Jornada de trabalho

O bloco Jornada de trabalho trará a análise referente à motivação pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.

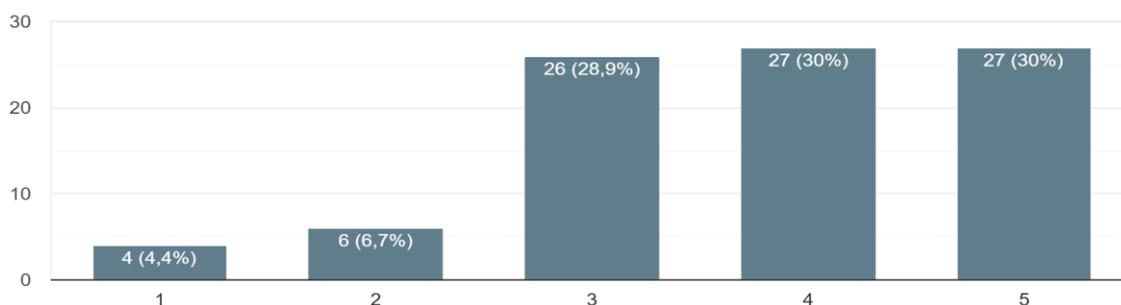
*Sinto-me motivado(a) pois me interessa pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam, 60% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 28,9% se mostraram indiferentes com o questionamento, 11,1% discordaram. Nesta variável a média foi 3,7, a moda foi 4 e 5 e o desvio padrão foi 1,0971.

**Gráfico 13:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.

21. Sinto-me motivado(a) pois me interessa pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Bloco 5 – Benefícios

O bloco de Benefícios trará a análise referente a motivação pelos adicionais, auxílios, benefícios e gratificações que o exercício do cargo pode oferecer.

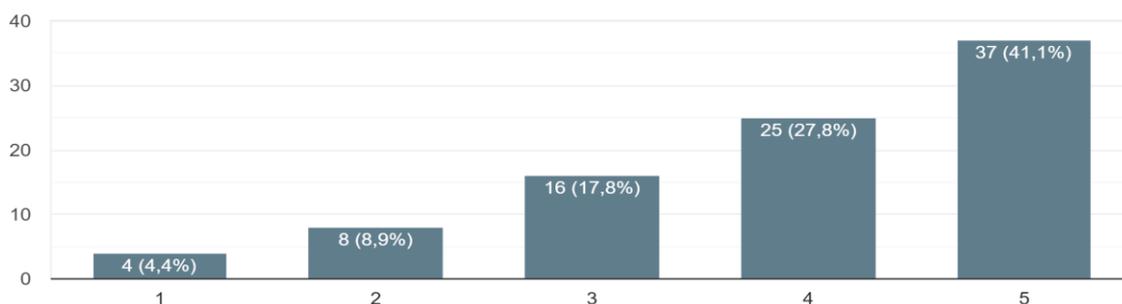
*Sinto-me motivado(a) pelos adicionais, auxílios, benefícios e gratificações que o exercício do cargo pode me oferecer (Ex.: plano de saúde, duração das férias, previdência diferenciada).*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelos adicionais, auxílios, benefícios e gratificações que o exercício do cargo pode oferecer, 68,9% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 17,8% se mostraram indiferentes com o questionamento, 13,3% discordaram. Nesta variável a média foi 3,9, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1634.

**Gráfico 14:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelos adicionais, benefícios e gratificações do cargo.

22. Sinto-me motivado(a) pelos adicionais, auxílios, benefícios e gratificações que o exercício do cargo pode me oferecer. (Ex.: plano de saúde, duração das férias, previdência diferenciada)

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Bloco 6 – Influência de familiares e tradição familiar

O bloco Influência de familiares e tradição familiar trará a análise referente à motivação pela inspiração em familiares que estão nessa carreira.

*Sinto-me motivado(a) porque me inspirei em familiares que estão nessa carreira.*

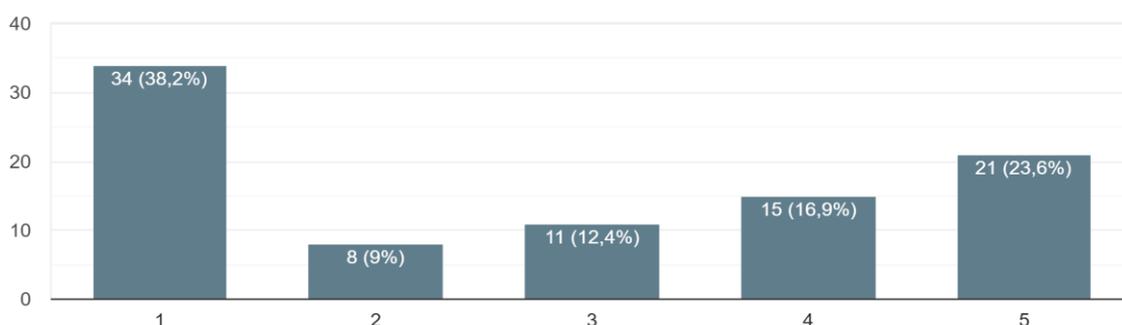
Quando foram questionados sobre sentirem-se inspirados por familiares que também estão nessa carreira, 40,5% dos participantes responderam concordar com a

afirmativa, 12,4% se mostraram indiferentes com o questionamento, 47,2% discordaram da afirmativa. Nesta variável a média foi 2,8, a moda foi 1 e o desvio padrão foi 1,6478. A partir deste levantamento, pode-se inferir que a tradição familiar se mostrou pouco relevante para os participantes.

**Gráfico 15:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se inspirados em familiares que estão nessa carreira.

23. Sinto-me motivado(a) porque me inspirei em familiares que estão nessa carreira.

89 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## **Bloco 7 – Possibilidade de inserção no mercado de trabalho**

O bloco Possibilidade de inserção no mercado de trabalho será dividido em duas análises. A primeira referente a acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras pelo nível de exigência da prova teórica. A segunda análise será referente ao grande quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais de todos os estados.

*Sinto-me motivado(a) por acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras pelo nível de exigência da prova teórica.*

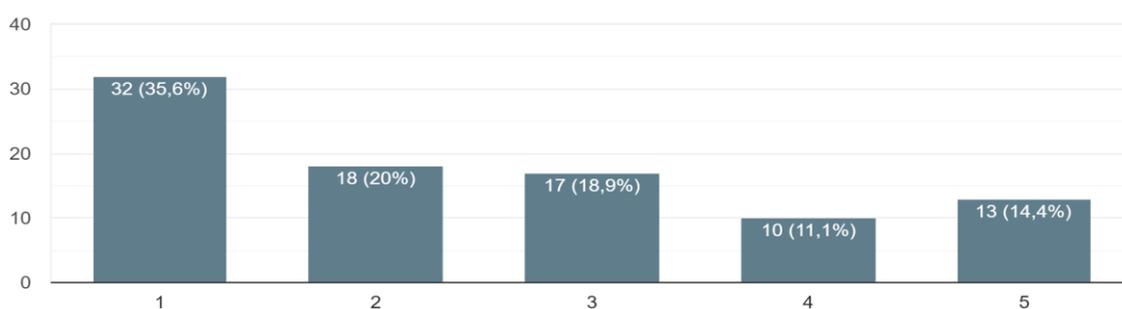
Quando foram questionados sobre acreditarem que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras, apenas 25,5% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 18,9% se mostraram indiferentes com o questionamento e 55,6% discordaram da afirmativa. Nesta variável a média foi 2,5, a moda foi 1 e o

desvio padrão foi 1,4398. A partir deste levantamento, pode-se inferir que a afirmativa acima mostrou-se pouco relevante para os participantes.

**Gráfico 16:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados por acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras.

24. Sinto-me motivado(a) por acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras pelo nível de exigência da prova teórica.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023)

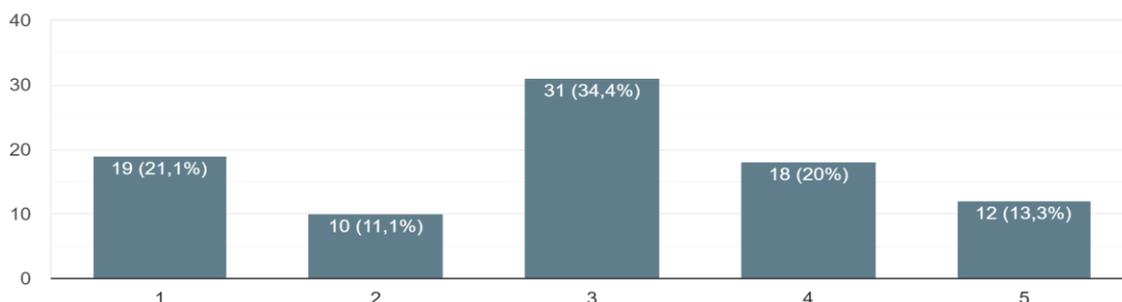
*.Sinto-me motivado(a) pelo grande quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais de todos os estados.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo quantitativo de vagas oferecidos por órgãos policiais de todos os estados, 33,3% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 34,4% se mostraram indiferentes com o questionamento, 32,2% discordaram. Nesta variável a média foi 2,9, a moda foi 3 e o desvio padrão foi 1,3051. A partir deste levantamento, pode-se inferir o quantitativo de vagas das carreiras policiais mostrou-se pouco relevante para os participantes.

**Gráfico 17:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelo quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais.

25. Sinto-me motivado(a) pelo grande quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais de todos os estados.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Bloco 8 – Servir ao interesse público e à sociedade

O bloco Servir ao interesse público e à sociedade trará a análise referente a afirmativa de que o cargo traz um benefício para a sociedade.

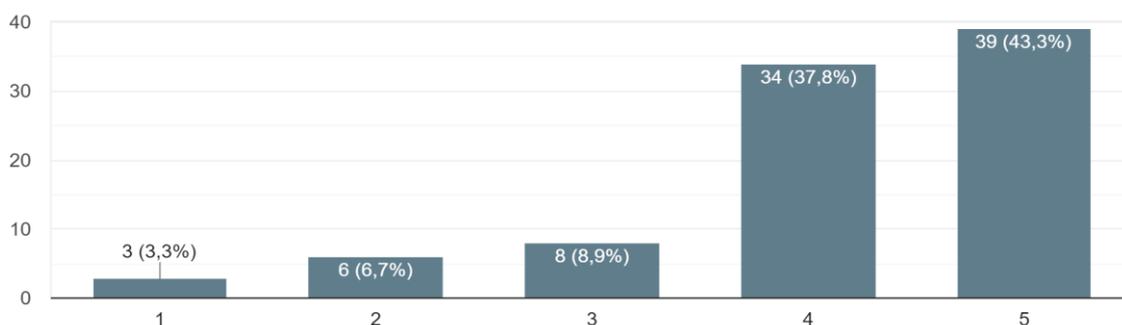
*Sinto-me motivado(a) porque esse cargo traz um benefício para a sociedade.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo fato de o cargo público trazer um benefício para a sociedade, 81,1% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 8,9% se mostraram indiferentes com o questionamento, 10% discordaram. Nesta variável a média foi 4,1, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,0434. A partir deste levantamento, pode-se inferir que o benefício do cargo perante a sociedade mostrou-se relevante para os participantes.

**Gráfico 18:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois o cargo traz um benefício para a sociedade.

26. Sinto-me motivado(a) porque esse cargo traz um benefício para a sociedade

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

### **Bloco 9 – Capacidades e méritos**

O bloco Capacidades e méritos será dividido em duas análises. A primeira referente a acreditar que o concursado possui os requisitos necessários para exercer a função com êxito, enquadrando-se no perfil da carreira. A segunda análise será referente à motivação pelo ingresso na profissão com base nas capacidades e méritos próprios.

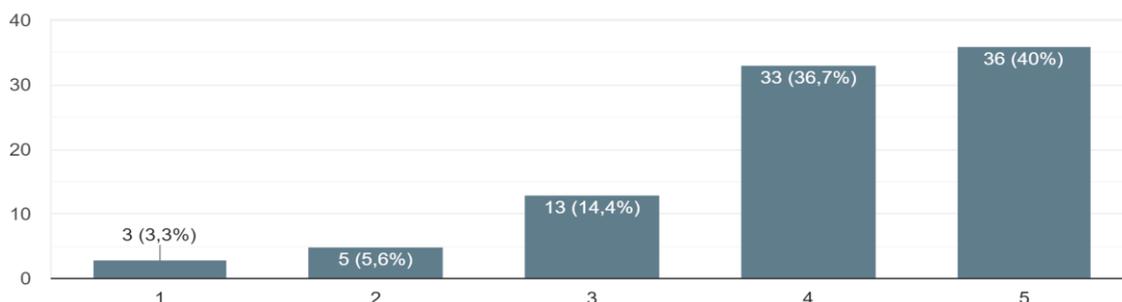
*Sinto-me motivado(a) porque possuo os requisitos necessários para exercer a função com êxito, me enquadrando no perfil da carreira.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo fato de possuírem os requisitos necessários para exercer a função com êxito, 76,7% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 14,4% se mostraram indiferentes com o questionamento, 8,9% discordaram. Nesta variável a média foi 4, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,0376. A partir deste levantamento, pode-se inferir que o enquadramento na carreira mostrou-se relevante para os participantes.

**Gráfico 19:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois se enquadram no perfil da carreira.

27. Sinto-me motivado(a) porque possuo os requisitos necessários para exercer a função com êxito, me enquadrando no perfil da carreira.

90 respostas



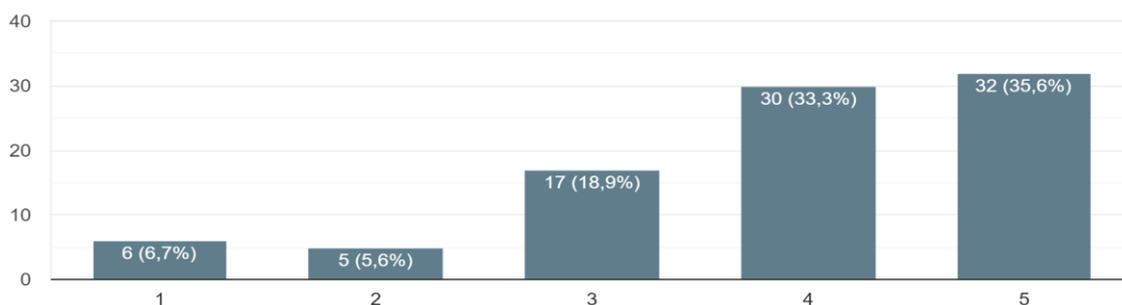
**Fonte:** Elaborado pela autora (2023). *Sinto-me motivado(a) porque ingressarei na profissão apenas com base nas minhas capacidades e méritos.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo fato de ingressarem na profissão com base em seus próprios méritos, 68,9% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 18,9% se mostraram indiferentes com o questionamento, 12,3% discordaram. Nesta variável a média foi 3,9, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1666.

**Gráfico 20:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois o ingresso na profissão é baseado nas suas capacidades e méritos.

28. Sinto-me motivado(a) porque ingressarei na profissão apenas com base nas minhas capacidades e méritos.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Bloco 10 – Valorização e reconhecimento social

O bloco Valorização e reconhecimento social será dividido em três análises. A primeira relativa a oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social. A segunda análise será referente ao relacionamento social que o ingresso no cargo pode proporcionar. E a última sobre o orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.

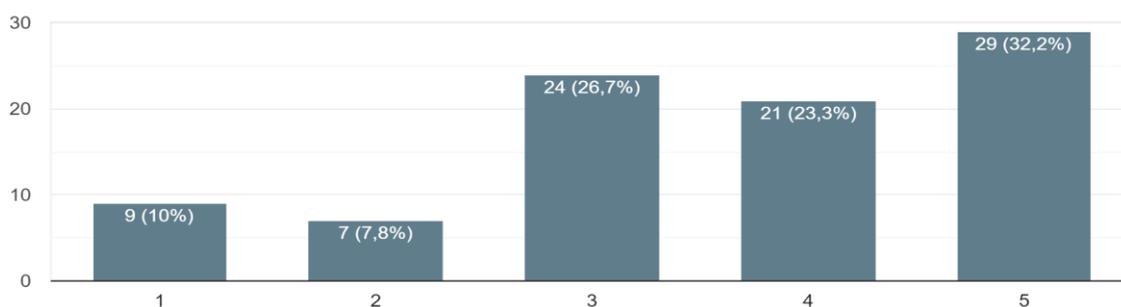
*Sinto-me motivado(a) pois tenho a oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo fato exercer um cargo com alto reconhecimento social, 55,5% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 26,7% se mostraram indiferentes com o questionamento, 17,8% discordaram. Nesta variável a média foi 3,6, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,2878.

**Gráfico 21:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social.

29. Sinto-me motivado(a) pois tenho a oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

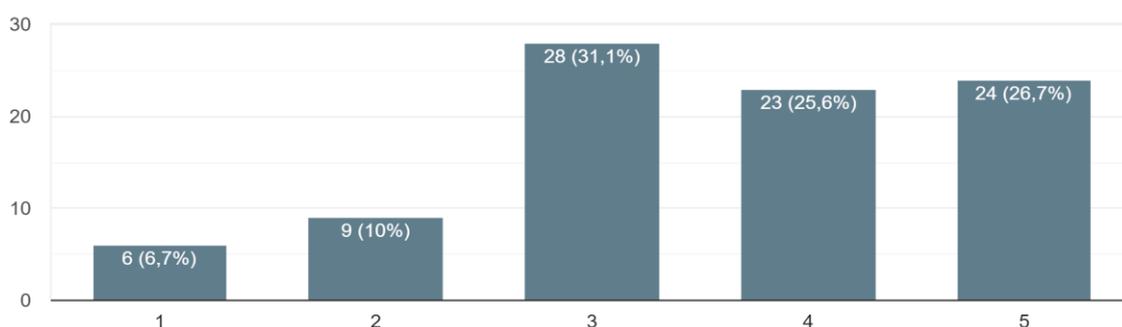
*Sinto-me motivado(a) pelo relacionamento social que o ingresso no cargo pode proporcionar.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo relacionamento social que o ingresso no cargo pode proporcionar, 52,3% dos participantes responderam

concordar com a afirmativa, 31,1% se mostraram indiferentes com o questionamento, 16,7% discordaram. Nesta variável a média foi 3,6, a moda foi 3 e o desvio padrão foi 1,1814.

**Gráfico 22:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelo relacionamento social que o cargo pode proporcionar.

30. Sinto-me motivado(a) pelo relacionamento social que o ingresso no cargo pode proporcionar.  
90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

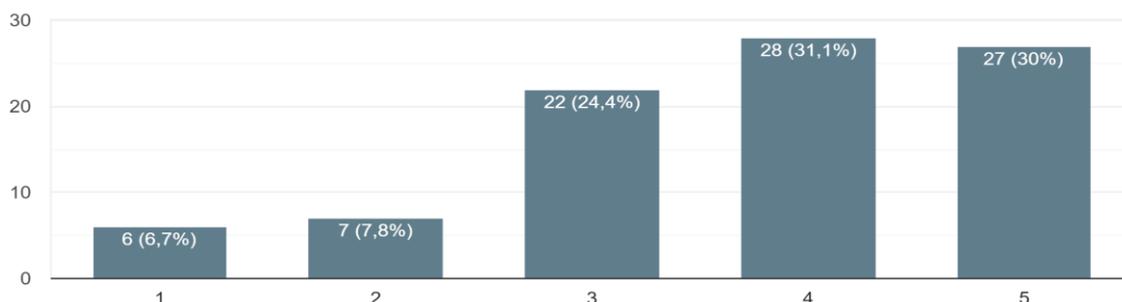
*Sinto-me motivado(a) porque o ingresso na carreira policial irá me proporcionar orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pelo orgulho e notoriedade decorrentes da profissão, 61,1% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 24,4% se mostraram indiferentes com o questionamento, 14,5% discordaram. Nesta variável a média foi 3,7, a moda foi 4 e o desvio padrão foi 1,1751.

**Gráfico 23:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pelo orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.

31. Sinto-me motivado(a) porque o ingresso na carreira policial irá me proporcionar orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## Bloco 11 – Qualidade de vida

O bloco Qualidade de vida trará a análise referente à oportunidade de proporcionar uma qualidade de vida melhor para si próprio e aos seus familiares.

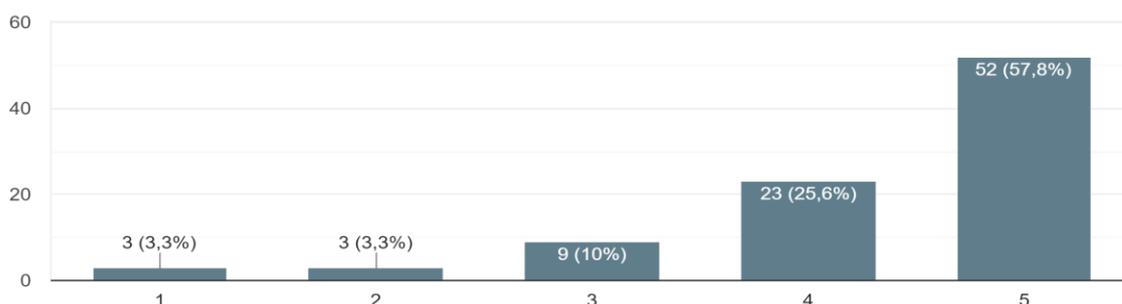
*Sinto-me motivado porque sei que posso proporcionar uma qualidade de vida melhor para mim e para meus familiares.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados por poder proporcionar uma qualidade de vida melhor para si próprio e seus familiares, 83,4% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 10% se mostraram indiferentes com o questionamento, 6,6% discordaram. Nesta variável a média foi 4,3, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,0128. A partir deste levantamento, pode-se inferir que a oportunidade de melhorar a qualidade de vida mostrou-se relevante para os participantes.

**Gráfico 24:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela melhora na qualidade de vida própria e de seus familiares.

32. Sinto-me motivado porque sei que posso proporcionar uma qualidade de vida melhor para mim e para meus familiares.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## **Bloco 12 – Vocação e identificação com a profissão**

O bloco Vocação e identificação com a profissão será dividido em seis análises. A primeira relativa a motivação em seguir a carreira almejada. A segunda análise será referente as metas e objetivos pessoais. A terceira fará menção a vocação para as carreiras policiais. A quarta sobre a identificação com as atividades desenvolvidas e com a descrição do cargo. A quinta versará os riscos à integridade física inerente ao exercício da profissão. E a última referente à tensão que é inerente ao exercício da profissão.

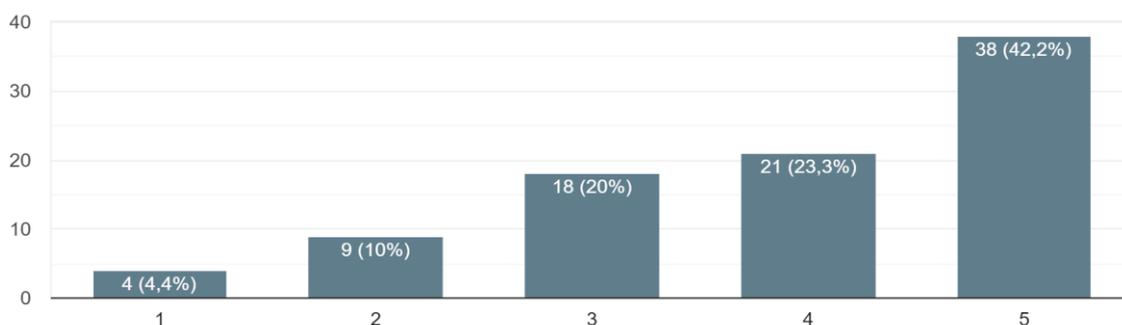
*Sinto-me motivado(a) porque posso seguir a carreira que sempre almejei.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados por seguir a carreira que sempre almejaram, 65,5% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 20% se mostraram indiferentes com o questionamento, 14,4% discordaram. Nesta variável a média foi 3,9, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1940.

**Gráfico 25:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois seguirão a carreira almejada.

33. Sinto-me motivado(a) porque posso seguir a carreira que sempre almejei.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

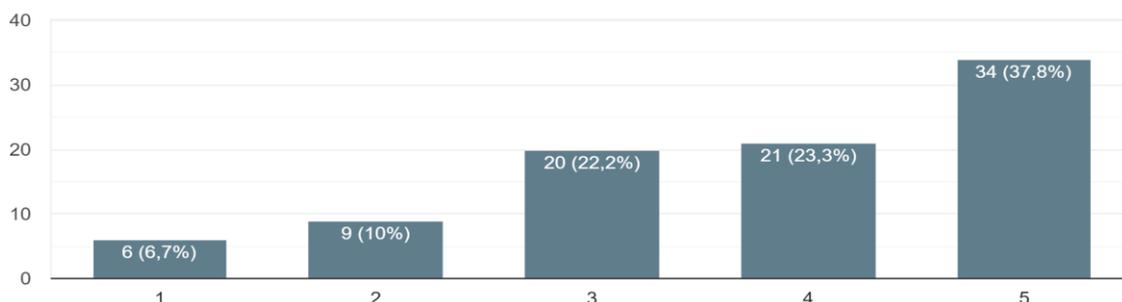
*Independentemente dos benefícios financeiros que o setor público oferece, a realização das minhas metas e objetivos pessoais que me impulsionam para o ingresso na carreira policial.*

Quando foram questionados se independentemente dos benefícios financeiros que o setor público oferece, a realização das suas metas e objetivos pessoais o (a) impulsionam ao ingresso na carreira policial, 61,1% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 22,2% se mostraram indiferentes com o questionamento, 16,7% discordaram. Nesta variável a média foi 3,8, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,2480.

**Gráfico 26:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela realização de metas pessoais, independente dos benefícios financeiros proporcionados pelo cargo.

34. Independentemente dos benefícios financeiros que o setor público oferece, a realização das minhas metas e objetivos pessoais que me impulsionam para o ingresso na carreira policial.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

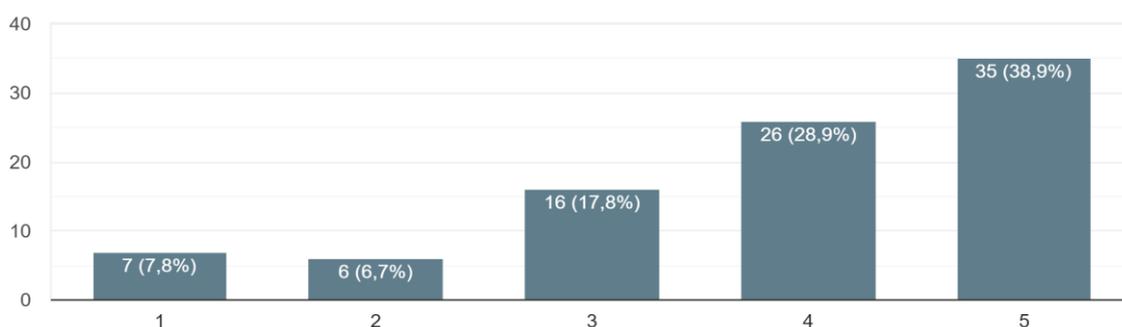
*Sinto-me motivado(a) pois acredito ter vocação para as carreiras policiais.*

Quando foram questionados sobre acreditarem ter vocação para as carreiras policiais, 67,8% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 17,8% se mostraram indiferentes com o questionamento, 14,5% discordaram. Nesta variável a média foi 3,8, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,2354.

**Gráfico 27:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois acreditam ter vocação para as carreiras policiais.

35. Sinto-me motivado(a) pois acredito ter vocação para as carreiras policiais.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

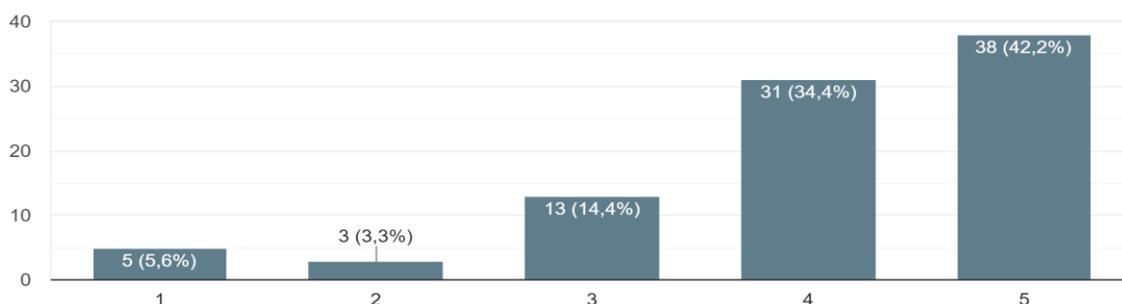
*Sinto-me motivado(a) pois me identifico com as atividades desenvolvidas e com a descrição do cargo.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados com as atividades desenvolvidas com a descrição do cargo, 76,6% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 14,4% se mostraram indiferentes com o questionamento, 8,9% discordaram. Nesta variável a média foi 4, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,1007.

**Gráfico 28:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois se identificam com as atividades e com a descrição do cargo.

36. Sinto-me motivado(a) pois me identifico com as atividades desenvolvidas e com a descrição do cargo.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

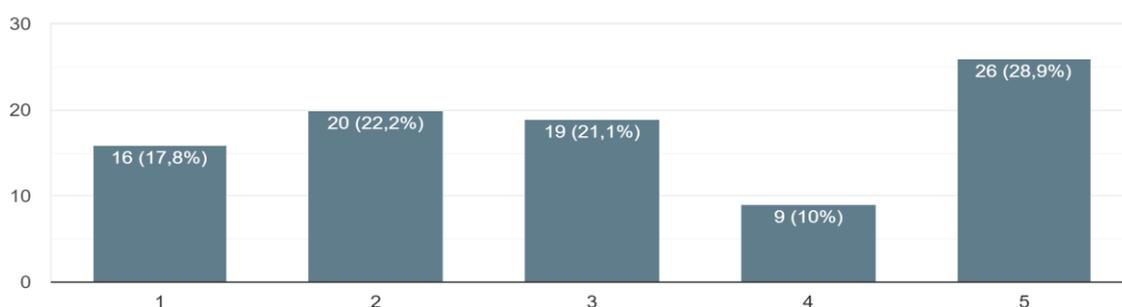
*Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio dos riscos à integridade física inerente ao exercício da profissão.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pois não possuem receio dos riscos a integridade física inerente ao exercício da carreira, 38,9% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 21,1% se mostraram indiferentes com o questionamento, 40% discordaram. Nesta variável a média foi 3,1, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,4844.

**Gráfico 29:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois não possuem receio dos riscos à integridade física do exercício da profissão.

37. Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio dos riscos à integridade física inerente ao exercício da profissão.

90 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

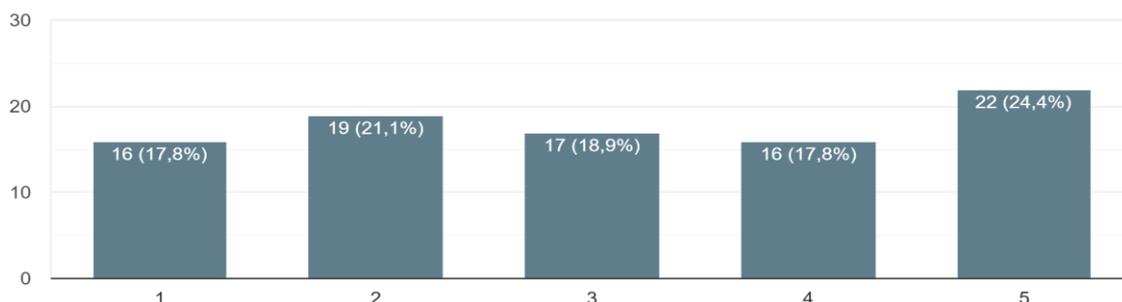
*Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio da tensão que é inerente ao exercício da profissão.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados pois não possuem receio da tensão inerente ao exercício da profissão, 42,2% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 18,9% se mostraram indiferentes com o questionamento, 38,9% discordaram. Nesta variável a média foi 3,1, a moda foi 5 e o desvio padrão foi 1,4460.

**Gráfico 29:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pois não possuem receio da tensão inerente ao exercício da profissão.

38. Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio da tensão que é inerente ao exercício da profissão.

90 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

### Bloco 13 – Imparcialidade dos concursos públicos

O bloco Imparcialidade dos concursos públicos trará a análise referente à imparcialidade dos concursos públicos para carreiras policiais.

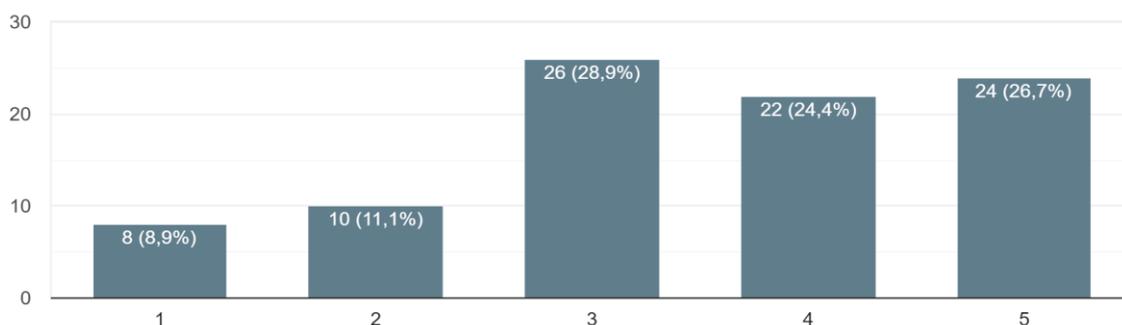
*Sinto-me motivado(a) porque os concursos para essa profissão são imparciais.*

Quando foram questionados sobre sentirem-se motivados quanto a imparcialidade do concurso público para carreiras policiais, 51,1% dos participantes responderam concordar com a afirmativa, 28,9% se mostraram indiferentes com o questionamento, 20% discordaram. Nesta variável a média foi 3,5, a moda foi 3 e o desvio padrão foi 1,2474.

**Gráfico 30:** Gráfico percentual das respostas dos participantes ao serem questionados sobre sentirem-se motivados pela imparcialidade dos concursos públicos para as carreiras policiais.

39. Sinto-me motivado(a) porque os concursos para essa profissão são imparciais.

90 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Após a análise das respostas dos participantes, pode-se construir a tabela conforme abaixo:

**Tabela 11:** Tabela resumo dos levantamentos obtidos na pesquisa *survey*.

Questionamento	Moda	Média	Desvio Padrão
<b>BLOCO 1 - ESTABILIDADE</b>			
Sinto-me motivado(a) devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.	5	4,3	0,9921
Acredito que terei uma maior sensação de segurança devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.	5	4,2	1,1048
<b>BLOCO 2 - FINANCEIRO</b>			
Sinto-me motivado(a) porque o setor público oferece pacotes de remuneração mais atraentes em contraste com a iniciativa privada.	5	3,9	1,1201
Sinto-me motivado(a) pela remuneração do cargo.	5	4,0	1,0871
<b>BLOCO 3 - CARREIRA E PROGRESSÃO</b>			
Sinto-me motivado(a) porque o cargo irá me oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional.	5	3,9	1,1865
Acredito que o cargo irá me oferecer oportunidades de ascensão de carreira.	5	3,8	1,1667
<b>BLOCO 4 - JORNADA DE TRABALHO</b>			
Sinto-me motivado(a) pois me interessa pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.	4 e 5	3,7	1,0971
<b>BLOCO 5 - BENEFÍCIOS</b>			

Sinto-me motivado(a) pelos adicionais, auxílios, benefícios e gratificações que o exercício do cargo pode me oferecer (Ex.: plano de saúde, duração das férias, previdência diferenciada).	5	3,9	1,1634
<b>BLOCO 6 - INFLUÊNCIA DE FAMILIARES / TRADIÇÃO FAMILIAR</b>			
Sinto-me motivado(a) porque me inspirei em familiares que estão nessa carreira.	1	2,8	1,6478
<b>BLOCO 7 - POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b>			
Sinto-me motivado(a) por acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras pelo nível de exigência da prova teórica.	1	2,5	1,4398
Sinto-me motivado(a) pelo grande quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais de todos os estados.	3	2,9	1,3051
<b>BLOCO 8 - SERVIR AO INTERESSE PÚBLICO / SOCIEDADE</b>			
Sinto-me motivado(a) porque esse cargo traz um benefício para a sociedade.	5	4,1	1,0434
<b>BLOCO 9 - CAPACIDADES E MÉRITOS</b>			
Sinto-me motivado(a) porque possuo os requisitos necessários para exercer a função com êxito, me enquadrando no perfil da carreira.	5	4,0	1,0376
Sinto-me motivado(a) porque ingressarei na profissão apenas com base nas minhas capacidades e méritos.	5	3,9	1,1666
<b>BLOCO 10 - VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO SOCIAL</b>			
Sinto-me motivado(a) pois tenho a oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social.	5	3,6	1,2878
Sinto-me motivado(a) pelo relacionamento social que o ingresso no cargo pode proporcionar.	3	3,6	1,1814
Sinto-me motivado(a) porque o ingresso na carreira policial irá me proporcionar orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.	4	3,7	1,1751
<b>BLOCO 11 - QUALIDADE DE VIDA</b>			
Sinto-me motivado porque sei que posso proporcionar uma qualidade de vida melhor para mim e para meus familiares.	5	4,3	1,0128
<b>BLOCO 12 - VOCAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO COM A PROFISSÃO</b>			
Sinto-me motivado(a) porque posso seguir a carreira que sempre almejei.	5	3,9	1,1940
Independentemente dos benefícios financeiros que o setor público oferece, a realização das minhas metas e objetivos pessoais que me impulsionam para o ingresso na carreira policial.	5	3,8	1,2480

Sinto-me motivado(a) pois acredito ter vocação para as carreiras policiais.	5	3,8	1,2354
Sinto-me motivado(a) pois me identifico com as atividades desenvolvidas e com a descrição do cargo.	5	4,0	1,1007
Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio dos riscos à integridade física inerente ao exercício da profissão.	5	3,1	1,4844
Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio da tensão que é inerente ao exercício da profissão.	5	3,1	1,4460
<b>BLOCO 13 - IMPARCIALIDADE DOS CONCURSOS PÚBLICOS</b>			
Sinto-me motivado(a) porque os concursos para essa profissão são imparciais.	3	3,5	1,2474

**Fonte:** Elaborado pela autora (2023).

## CONCLUSÕES

O presente TCC buscou traçar um perfil dos concurreiros de carreiras policiais e investigar as motivações destes candidatos ao ingresso nessa profissão tão importante para a sociedade, que são as carreiras ligadas a segurança pública.

Nesse sentido, foi levantado um panorama histórico e atual sobre os concursos públicos. Como fatores importantes, pode-se citar o advindo da globalização, o momento histórico de importantes transformações no campo do trabalho, na esfera pública com reformas administrativas e na esfera privada com oscilações de mercado e reformas trabalhistas que reduziram direitos dos trabalhadores.

Segundo Bergamini (2003) a motivação é muito mais ampla do que os comportamentos ou estados que porventura tenha a capacidade de provocar. Assim, simples observação do comportamento motivado não responde à pergunta de como conhecer o verdadeiro porquê de sua existência. É necessário entender o sentido que cada um atribui ao objeto. Assim, pode-se inferir que cada pessoa traz consigo expectativas próprias que tem o poder de estimular a procura por certos objetivos pré-determinados.

Para Nunes *et alli* (2008), existem vários fatores que motivam o ingresso no serviço público. Um dos fatores que comprovam este fato é o crescimento do número de inscritos em concursos e da demanda por cursos preparatórios. A partir desses levantamentos históricos e atuais pode-se inferir uma maior concorrência e procura de candidatos pelas carreiras policiais.

Apesar de historicamente haver um perfil majoritariamente masculino nas carreiras policiais, fato esse comprovado por dados quantitativos do IBGE, foi identificado na pesquisa deste TCC uma maior procura do sexo feminino para o ingresso nas carreiras policiais, deixando a procura entre homens e mulheres em parâmetros equilibrados para essa carreira.

Quanto à faixa etária, a maioria da amostra se mostrou jovem, possuindo menos de 35 anos. Em relação a ocupação, os dados refletiram maior quantidade de trabalhadores, os quais são responsáveis pelo provimento de seus lares, seja de maneira parcial ou integral. A faixa de renda se mostrou maior no perfil

socioeconômico de 2 a 4 salários-mínimos. Outro fator relevante da amostra foi a escolaridade dos participantes, na qual grande parte possui ensino superior concluído. Esse dado se mostrou em destaque pois reflete uma maior qualificação e grau de escolarização dos candidatos.

Em relação as motivações para os concurseiros de carreiras policiais escolherem essa área, frente a tantas outras, que muitas vezes remuneram melhor e oferecem menos riscos a integridade, pode-se inferir que a estabilidade e a sensação de segurança oferecida pela estabilidade do cargo foram fatores de grande relevância. Fato esse que corrobora com outros estudos já realizados sobre os fatores motivacionais para ingresso no serviço público, que também demonstram a estabilidade como peça-chave no processo de escolha desse público.

A remuneração do cargo, adicionais, auxílios, benefícios e gratificações também foram destaque frente aos apontamentos dos participantes. Acompanhando a análise, a oportunidade de ter proporcionar melhor qualidade de vida para si próprio e para seus familiares foi outro fator motivacional apontado pelos concurseiros.

Grande parte da amostra também se identifica com as atividades desenvolvidas e com a descrição do cargo, declarando possuir os requisitos necessários para exercer a função com êxito e se enquadrar no perfil da carreira.

Outro eixo bastante citado pelos participantes foi a motivação pelo benefício para a sociedade proporcionado pelo exercício do cargo. Fator que demonstra uma preocupação com o servir à sociedade.

Fatores como inspiração em familiares que estão nessa carreira, quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais de todos os estados e imparcialidade dos concursos públicos foram fatores que se mostraram pouco relevantes para a amostra.

Desse modo, este trabalho respondeu ao seu objetivo, apresentando o perfil da amostra e analisando as **principais motivações** de concurseiros, que dizem respeito principalmente aos eixos estabilidade e segurança, remuneração e benefícios, além do devido enquadramento na carreira e identificação com as atividades desenvolvidas. Por outro lado, os blocos que tiveram **menor influência** na motivação desses candidatos foram os de tradição familiar, imparcialidade dos concursos públicos e quantidade de vagas oferecidas pelas instituições.

Como limitação de pesquisa, sugere-se para outros levantamentos da área, um aumento da amostra de pesquisa, visto que alguns dados obtiveram desvio-padrão com número elevado, o que caracteriza pouca homogeneidade dos dados obtidos, devido ao pequeno número amostral. Outro fator limitante foi a não correlação de dados, ou seja, não houve o cruzamento de informações de maneira a entender se os fatores motivacionais de trabalhadores que já estão incluídos no serviço público são os mesmos de quem está estudando para adentrar nas carreiras policiais e, conseqüentemente, no serviço público.

Sugere-se também para futuras pesquisas, estudar entre já concursados de carreiras policiais, que alcançaram a estabilidade, recebem bons salários e benefícios do serviço público se os fatores que motivacionais quando concurseiros continuam sendo fonte de motivação ou tornaram-se motivo de acomodação.

## REFERÊNCIAS

Alfacon Concursos. Carreiras policiais: tudo o que você precisa saber. Alfacon Concursos. Disponível em: <https://blog.alfaconcursos.com.br/carreiras-policiais-tudo-que-voce-precisasaber/>. Acesso em: setembro de 2022. ANTUNES, Ricardo. (2000). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.

BATISTA, Vera. Estudo da Febrafite aponta que número de servidores no Brasil está abaixo da média da OCDE. Correio Brasiliense. Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/estudo-da-febrafite-aponta-quenunero-de-servidores-no-brasil-esta-abaixo-da-media-da-ocde/>. Acesso em: junho de 2022.

BERGAMINI, Cecília Whitaker (2018). Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018. 7º edição.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação: uma Viagem ao Centro do Conceito (2003). Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5579455/mod\\_resource/content/4/T5b\\_Motiva%C3%A7%C3%A3o%20-%20uma%20vis%C3%A3o%20executiva.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5579455/mod_resource/content/4/T5b_Motiva%C3%A7%C3%A3o%20-%20uma%20vis%C3%A3o%20executiva.pdf) Acesso em: agosto de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: agosto de 2022.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 2022. São Paulo: Atlas, 2022. 36º edição.

CARVALHO, Vilobaldo Adelídio e SILVA, Maria do Rosário de Fátima. Política de segurança pública no Brasil: avanços, limites e desafios. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/bnjfd8BgmpTSXSSSyXQ3qbj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: agosto de 2023.

CASTELAR, Ivar; Alexandre Weber Aragão Veloso; Roberto Tatiwa Ferreira; Ilton Soares. . Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. Economia Aplicada, v. 14, n. 1, p. 81-98, 2010. CHIAVENATO, Idalberto (2020).

Recursos Humanos: o capital humano das organizações. Biblioteca digital UFRGS. São Paulo: Atlas, 2020. 11° edição.

CHIAVENATO, Idalberto (2023). Gerenciando com as Pessoas: Transformando o Executivo em um Excelente Líder de Talentos. Biblioteca digital UFRGS. Grupo GEN. 6° edição.

CNN Brasil. Brasil tem menos funcionários públicos que EUA, Europa e vizinhos e presta serviço de pior qualidade, mostra estudo. CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/brasil-tem-menos-funcionarios-publicos-que-eua-europa-e-vizinhos-e-presta-servico-de-pior-qualidade-mostra-estudo/>. Acesso em: agosto de 2023.

Concurso Polícia Civil-RS registra mais de 44 mil inscritos. Folha Dirigida. Disponível em: <https://folha.qconcursos.com/n/concurso-policia-civil-rs-registra-mais-de-44-mil-inscritos>. Acesso em: setembro de 2023. Concurso para Escrivão e Inspetor de Polícia recebe mais de 44 mil inscrições. Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.pc.rs.gov.br/concurso-para-escrivao-e-inspetor-de-policia-recebe-mais-de-44-mil-inscricoes#:~:text=O%20%C3%BAltimo%20concurso%20para%20Escriv%C3%A3o,Escriv%C3%A3o%20e%208.321%20para%20Inspetor>). Acesso em: setembro de 2023.

DOUGLAS, W. (2008). A “indústria dos concursos”. Disponível em: <https://www.pciconcursos.com.br/comopassar/a-industria-dos-concursos>. Acesso em: outubro de 2022.

DOUGLAS, W. (2009). **Palavra para os concurseiros amadores**. Disponível em: <https://www.pciconcursos.com.br/comopassar/palavra-para-os-concurseirosamadores>. Acesso em: junho de 2022.

Folha de São Paulo. Brasil tem menos servidores que EUA, Europa e países vizinhos. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/07/brasil-tem-menos-servidores-que-eua-europa-e-paises-vizinhos.shtml>. Acesso em: agosto de 2023.

FREITAS, Gonçalves Luana. Motivação para a escolha profissional na carreira pública. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/47>. Acesso em: Agosto de 2023.

G1 Globo.com. Taxa de fecundidade deve seguir em queda no Brasil. G1 Globo.com. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2023/05/14/taxa-de-fecundidade-deve-seguir-em-queda-no-brasil.ghtml>. Acesso em: agosto de 2023.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas - Enfoque nos Papéis Estratégicos, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2016. 2º edição.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7º edição. São Paulo : Atlas, 2019.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de empresas, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GOLEMAN, Daniel. A inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.  
Gran Cursos Online. Concursos 2022: mais de 327 mil vagas previstas. Gran Cursos Online. Disponível em: <https://blog.grancursosonline.com.br/concursos-2022/>. Acesso em: junho de 2022.

IBGE: Funcionários públicos eram 1,6% da população brasileira em 2012. Valor Economico. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2013/03/15/ibgefuncionarios-publicos-eram-16-da-populacao-brasileira-em-2012.ghtml>. Acesso em: junho de 2022.

IBGE: Educa IBGE. Conheça o país – População. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html#:~:text=N%C3%Advel%20de%20Instru%C3%A7%C3%A3o&text=No%20Brasil%2C%2053%2C%25,%2C%25%20no%20mesmo%20ano..> Acesso em: agosto de 2023.

MAIA, Boris (2021). A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica. Revista Do Serviço Público, 72(3), 663 - 684. Disponível em:

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4639>. Acesso em: agosto de 2022.

MAXIMINIANO, Antonio Cesar. A Introdução à Administração. 8ª edição. Grupo GEN, 2012.

MEIRELES, Alexandre. Concurso escada: entenda e avalie se é necessário fazer. Estudaqui. Disponível em: <https://www.estudaqui.com/blog/concursos/concurso-escada/>. Acesso em: Agosto de 2023.

MEIRELLES, Hely Lopes (2015). Direito administrativo brasileiro. Editora Malheiros.

NEVES, José Mário D'Avila. (2005). A face oculta da organização: a microfísica do poder na gestão do trabalho. Porto Alegre: Sulina.

NICOLETTI, Andrelise Maria. (2021). Saúde Ocupacional: Reflexões necessárias para o Policial Rodoviário Federal.

O Tempo. Emprego no setor público tem alta de 8,8% em 2022 e impulsiona vagas sem CTPS. O Tempo. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/emprego-no-setor-publico-tem-alta-de-8-8-em-2022-e-impulsiona-vagas-sem-ctps-1.2813007>. Acesso em: Agosto de 2023.

NUNES, Glaucio Santoro; VEIGA, Jordana Luiza Barbosa da Costa; BARRETO, Daniela Faria Da Costa. Motivação: o Estudo dos Fatores que Influenciam os Indivíduos que Optar por Ingressar em Organização do Setor Público, do Ramo de Energia (2008). Disponível em: <https://sistema.semead.com.br/11semead/resultado/trabalhosPDF/396.pdf>. Acesso em: agosto de 2023.

OLIVEIRA, Katia Luciane(2010). Percepção da saúde mental de policiais militares da força tática e de rua. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/kRWWYHPFpWbvhGmMdbjtqcp/>. Acesso em: julho de 2023.

ROBBINS, Stephen Paul. Fundamentos do comportamento organizacional. 2009. 8ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento organizacional. 11ª edição. 2009.

SANTOS, Wanderley Guilherme. O ex-leviatã brasileiro: do voto disperso ao clientelismo concentrado. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2006.

SANTOS, Thiago Lucas. MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: Análise da percepção da motivação dos servidores públicos da Secretaria de Educação de Americana (2017). Disponível em: [https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/1953/1/20172S\\_SANTOSThiagoLucas\\_OD0284.pdf](https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/1953/1/20172S_SANTOSThiagoLucas_OD0284.pdf). Acesso em: agosto de 2023.

SILVA, Rodrigo Pereira (2013). Instituto do concurso público na Constituição de 1934. Disponível em <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/116040/000809971.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: agosto de 2022.

SOUSA, Alice Ribeiro de. Processo administrativo do concurso público. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13186>. Acesso em: Agosto de 2023.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch; LEMOS, Márcio Rogério; SOUZA, Carla Patrícia da Silva (2015). Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná.

TORRES, Ofélia de Lanna Sett. O individuo na organização: Dimensões esquecidas. 3ª edição. Sao Paulo: Atlas.1996.

**APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS****Nome (Opcional):** \_\_\_\_\_**1. Sexo:** Feminino Masculino**2. Idade:** Menos de 18 anos Entre 19 e 25 anos Entre 26 e 30 anos Entre 31 e 35 anos Entre 36 e 40 anos Entre 41 e 45 anos Acima de 46 anos**3. Qual a sua escolaridade?** Ensino médio incompleto Ensino médio completo Ensino superior incompleto Ensino superior em andamento Ensino superior concluído Pós-graduação completa Pós-graduação incompleta Outros**4. Onde você trabalha atualmente?**  Nunca trabalhei Não estou trabalhando no momento Trabalho em uma organização pública Trabalho em uma organização privada Trabalho de forma autônoma

Faço estágio

Outros

**5. Você tem filhos?**

Sim

Não

**6. Você é provedor(a) financeiro da sua casa?**

Sim

Não

Parcialmente

**7. Qual sua faixa de renda? (Salário mínimo R\$ 1.320,00)**  Não possui renda

Até um salário-mínimo

De dois a três salários mínimos

De três a quatro salários-mínimos

De quatro a cinco salários-mínimos

Acima de seis salários mínimos

Outros

**8. Durante a sua preparação, você:**  Trabalha e estuda

Se dedica somente aos estudos

Outros

**9. Há quanto tempo se prepara para concursos?**

Menos de 1 ano

De 1 a 2 anos

De 2 a 3 anos

De 3 a 4 anos

Acima de 5 anos

**10. Há quanto tempo se prepara para concursos de carreiras policiais?**

Menos de 1 ano

De 1 a 2 anos

De 2 a 3 anos

De 3 a 4 anos

Acima de 5 anos **11. Com que frequência estuda semanalmente?**

1 a 2 vezes na semana

3 a 5 vezes na semana

6 vezes na semana

Todos os dias

**12. Qual a sua carga horária de estudos diária?**

Até 1 hora

De 2 a 4 horas

De 5 a 7 horas

Acima de 7 horas

**13. Alguém te incentiva a estudar para concursos públicos?**

Eu mesmo(a)

Familiares

Amigos e colegas

Companheiro(a) ou cônjuge

Outros

**14. Alguém te incentiva a estudar especificamente para concursos de carreiras policiais?**  Eu mesmo(a)

Familiares

Amigos e colegas

Companheiro(a) ou cônjuge

Outros  
Nessa sessão, buscaremos entender as motivações pelas quais você busca o ingresso na carreira policial. Para isso, responda as perguntas com base na seguinte escala:

1) Discordo totalmente

- 2) Discordo
  - 3) Indiferente (ou neutro)
  - 4) Concordo
  - 5) Concordo totalmente
- ESTABILIDADE**

**15. Sinto-me motivado(a) devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.**

- 1) Discordo totalmente
  - 2) Discordo
  - 3) Indiferente (ou neutro)
  - 4) Concordo
  - 5) Concordo totalmente
- 16. Acredito que terei uma maior sensação de segurança devido a estabilidade proporcionada pelo cargo público.**

1) Discordo totalmente

- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**FINANCEIRO**

**17. Sinto-me motivado(a) porque o setor público oferece pacotes de remuneração mais atraentes em contraste com a iniciativa privada.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**18. Sinto-me motivado(a) pela remuneração do cargo.**

- 1) Discordo totalmente

- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**CARREIRA E PROGRESSÃO**19. Sinto-me motivado(a) porque o cargo irá me oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional.

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**20. Acredito que o cargo irá me oferecer oportunidades de ascensão de carreira.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

#### **JORNADA DE TRABALHO**

**21. Sinto-me motivado(a) pois me interessa pela jornada de trabalho diferenciada que alguns cargos oportunizam.**

- 1) Discordo totalmente
  - 2) Discordo
  - 3) Indiferente (ou neutro)
  - 4) Concordo
  - 5) Concordo totalmente
- BENEFÍCIOS**

**22. Sinto-me motivado(a) pelos adicionais, auxílios, benefícios e gratificações que o exercício do cargo pode me oferecer. (Ex.: plano de saúde, duração das férias, previdência diferenciada)**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**INFLUÊNCIA DE FAMILIARES/TRADIÇÃO FAMILIAR**

**23. Sinto-me motivado(a) porque me inspirei em familiares que estão nessa carreira.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo

5) Concordo totalmente

**POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**  
**24. Sinto-me motivado(a) por acreditar que o ingresso em carreiras policiais é mais fácil do que em outras carreiras pelo nível de exigência da prova teórica.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**25. Sinto-me motivado(a) pelo grande quantitativo de vagas oferecidos pelas instituições policiais de todos os estados.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente **SERVIR AO INTERESSE PÚBLICO / SOCIEDADE**

**26. Sinto-me motivado(a) porque esse cargo traz um benefício para a sociedade**

1) Discordo totalmente

2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente **CAPACIDADES E MÉRITOS**  
**27. Sinto-me motivado(a) porque possuo os requisitos necessários para exercer a função com êxito, me enquadrando no perfil da carreira.**

1) Discordo totalmente

2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente

**28. Sinto-me motivado(a) porque ingressarei na profissão apenas com base nas minhas capacidades e méritos.**

1) Discordo totalmente

2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente

**VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO SOCIAL**

**29. Sinto-me motivado(a) pois tenho a oportunidade de exercer um cargo de alto reconhecimento social.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**30. Sinto-me motivado(a) pelo relacionamento social que o ingresso no cargo pode proporcionar.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**31. Sinto-me motivado(a) porque o ingresso na carreira policial irá me proporcionar orgulho e notoriedade decorrentes da profissão.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**QUALIDADE DE VIDA**

**32. Sinto-me motivado porque sei que posso proporcionar uma qualidade de vida melhor para mim e para meus familiares.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**VOCAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO COM A PROFISSÃO**

**33. Sinto-me motivado(a) porque posso seguir a carreira que sempre almejei.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**34. Independentemente dos benefícios financeiros que o setor público oferece, a realização das minhas metas e objetivos pessoais que me impulsionam para o ingresso na carreira policial.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**35. Sinto-me motivado(a) pois acredito ter vocação para as carreiras policiais.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo
- 5) Concordo totalmente

**36. Sinto-me motivado(a) pois me identifico com as atividades desenvolvidas e com a descrição do cargo.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo
- 3) Indiferente (ou neutro)
- 4) Concordo

5) Concordo totalmente

**37. Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio dos riscos à integridade física inerente ao exercício da profissão.**

1) Discordo totalmente

2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente

**38. Sinto-me motivado(a) porque não tenho receio da tensão que é inerente ao exercício da profissão.**

1) Discordo totalmente

2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente

#### **IMPARCIALIDADE DOS CONCURSOS PÚBLICOS**

**39. Sinto-me motivado(a) porque os concursos para essa profissão são imparciais.**

1) Discordo totalmente

2) Discordo

3) Indiferente (ou neutro)

4) Concordo

5) Concordo totalmente