



PROJETO MÁRIO TRAVASSOS

Artigo de Opinião

**A importância da Pesquisa de Satisfação para a tomada de decisões no âmbito das
Organizações Militares**

**MAJOR HELOISA GABRIEL PINHEIRO
(Opinião de inteira responsabilidade do autor)**

1. INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Defesa (BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA, 2012) define Defesa Nacional como:

“o conjunto de medidas e ações do Estado, com ênfase no campo militar, para a defesa do território, da soberania e dos interesses nacionais contra ameaças preponderantemente externas, potenciais ou manifestas.”

A expressão militar do Poder Nacional tem como um de seus fundamentos os Recursos Humanos. (BRASIL. ESCOLA SUPERIOR DE GUERRA, 2022)

O capital humano do Exército é um dos seus elementos mais importantes para que a instituição alcance seus objetivos. (BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA, 2011)

O indivíduo motivado faz com que o mesmo contribua para que os objetivos organizacionais sejam alcançados e prover os meios para que a tarefa seja cumprida é de responsabilidade do líder. (APARECIDA et al., 2016)

Entretanto para que o líder execute suas ações ele precisa conhecer o ambiente (MOURA DA CUNHA; MOREIRA; ALVES DA SILVA, 2010) e o seu subordinado (BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA, 2011).

Neste contexto, o presente artigo tem por objetivo construir, conduzir, processar e analisar uma pesquisa de satisfação para apoio a decisões do comando, a fim de manter os subordinados motivados e no caminho para o cumprimento do objetivo maior que seria a Defesa Nacional.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Estudo de caso

A fim de atingir o objetivo previsto nesse artigo será conduzido um estudo de caso através da elaboração, condução e análise da Pesquisa de Satisfação Organizacional a ser aplicada na Escola de Sargentos de Logística (Es S Log).

No momento da condução da pesquisa de satisfação, a Es S Log conduzia apenas o Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS) e portanto integravam seus quadros 1024 militares, divididos em postos e graduações, conforme Tabela 1: Quantidade de Militares por posto/graduação e sexo. (DEPARTAMENTO GERAL DO PESSOAL, [s.d.]), abaixo.

Tabela 1: Quantidade de Militares por posto/graduação e sexo. (DEPARTAMENTO GERAL DO PESSOAL, [s.d.])

Posto/Graduação	Masculino	Feminino	Total
Cel	3	0	3
Ten Cel	4	1	5
Maj	9	1	10
Cap	19	0	19
1º Ten	19	8	27
2º Ten	3	3	6
Asp	1	0	1
S Ten	34	0	34
1º Sgt	36	0	36
2º Sgt	54	7	61
3º Sgt	19	6	25
Cb	40	0	40
Sd	362	0	362
Alunos MB Mec Op	11	5	16
Alunos MB Mnt Vtr Auto	79	19	98
Alunos MB Mnt Vtr Bld	16	5	21
Alunos MB Mnt Arm	24	13	37
Alunos Topo	11	5	16
Alunos Saú	17	31	48
Alunos Mnt Com	29	18	47
Alunos Int	50	20	70
Alunos Mus	35	7	42
Servidor Civil	1		1
Total	726	298	1024

2.2. Seleção dos itens a serem abordados na pesquisa de satisfação

A Pesquisa de Satisfação Organizacional conduzida pelo Centro de Estudo de Pessoal e Forte Duque de Caxias (CEP) era composta pelos seguintes itens: instalações, local de trabalho, assuntos relacionados ao rancho, cargo e função exercida, grau de reconhecimento dos superiores e colegas de trabalho e comunicação interna (CENTRO DE ESTUDOS DE PESSOAL E FORTE DUQUE DE CAXIAS, 2019).

Após a análise destes itens e despacho com o Comandante da Escola foram selecionados para a avaliação: alimentação, instalações, equilíbrio das atribuições funcionais, satisfação com o cargo/função que exerce e reconhecimento.

2.3. Seleção do público-alvo da pesquisa

A pesquisa conduzida pelo CEP teve como público-alvo as três Organizações Militares (OM) do Forte Duque de Caxias: Centro de Estudos de Pessoal, Centro de Idiomas do Exército (CIdEx) e o Centro de Psicologia Aplicada do Exército.

Apesar do Centro de Educação a Distância do Exército (CEADEx) compartilhar algumas instalações, como refeitório e a Seção de Educação Física, com os integrantes da Es S Log, para a pesquisa foi selecionado apenas o público interno da Escola, tendo em vista que a liderança exercida pelo comandante da Escola de Sargentos de Logística ser mais percebida pelos militares da mesma.

2.4. Informações adicionais

Foram ainda coletadas informações adicionais, como sexo, seção de trabalho, curso dos alunos e posto/graduação, a fim de possibilitar análises de grupos com mesmas características e assim possibilitar uma maior individualização das possíveis ações e medidas a serem adotadas pelo comando da Escola.

2.5. Resultados

A pesquisa de satisfação foi confeccionada no google forms, distribuída via link compartilhado nos diversos grupos de WhatsApp da Escola e disponibilizada na intranet da Es S Log no dia 25 de julho de 2022 e até o dia 29 de julho de 2022 a pesquisa já contava com 545 participantes, que representa um total de aproximadamente 53,22% do efetivo da OM.

O Gráfico 1: Percentual de participantes por posto/graduação e sexo. Fonte: A autora., abaixo, permite uma visualização da adesão por posto/graduação e sexo a pesquisa.

Destaca-se a adesão de aproximadamente 50% em praticamente todos posto/graduação, com exceção do aspirante, dos 1º Sargentos, Soldados e dos Alunos do CFGS de Intendência. O menor percentual de participantes foi de soldados, cerca de 18,23%.

Devido a limitação do presente artigo, só será apresentado um dos quesitos da pesquisa, sendo os demais apresentados ao comandante para as devidas providências e posteriormente apresentado a seus assessores.

Percentual de Participantes por sexo/Posto

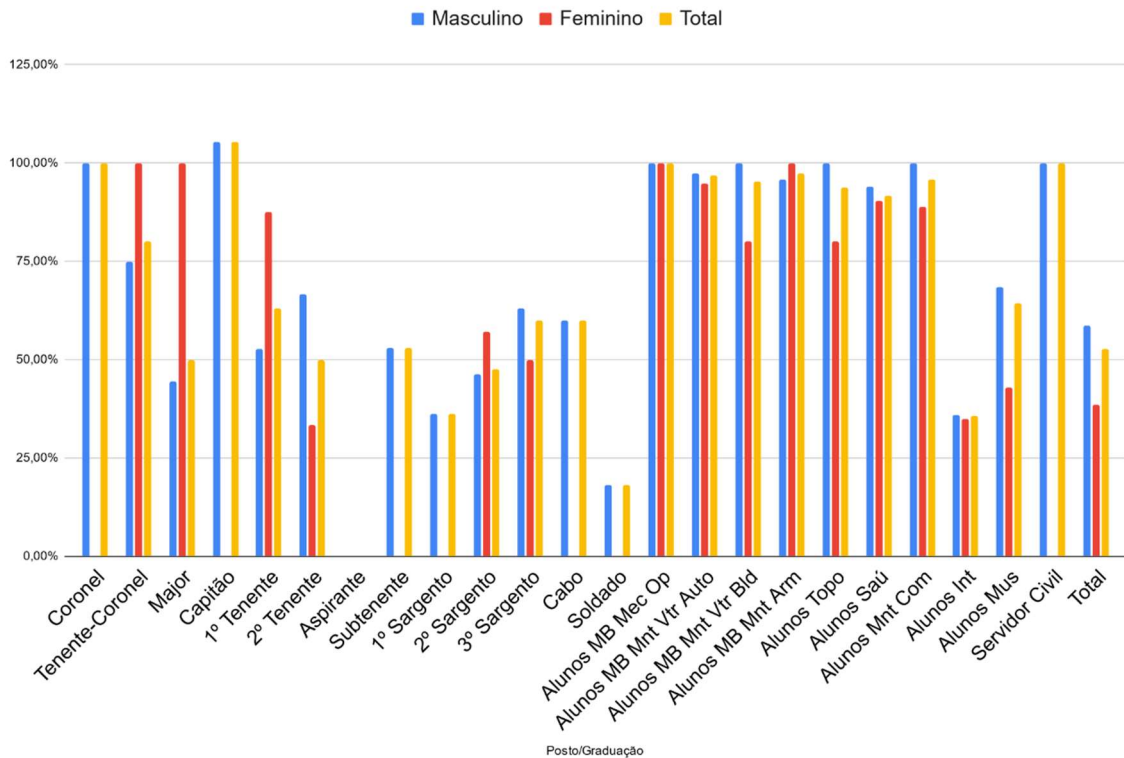


Gráfico 1: Percentual de participantes por posto/graduação e sexo. Fonte: A autora.

2.5.1. Grau de satisfação

A fim de medir o grau de satisfação do militar com as suas atribuições foi solicitada a avaliação do grau de satisfação com o cargo ou função e o grau de reconhecimento do mesmo.

O grau de satisfação com o cargo ou função é um importante fator de análise das ações de comando, tendo em vista que o militar pode ter sido alocado para desempenhar uma função a qual ele não se identifica, que não lhe traz satisfação em trabalhar.

Na pesquisa os participantes poderiam atribuir grau de 5 (excelente) a 1 (insuficiente) a esse quesito. Como os alunos não desempenham função ou cargo na Escola, a resposta dos mesmos foi descartada.

Ainda devido as informações adicionais solicitadas na pesquisa, foi possível separar os participantes por seção e assim analisar pormenorizadamente os resultados.

Por meio do Gráfico 2: Percentual do grau de satisfação dos integrantes da OM por seção. Fonte: Autora. abaixo, é possível observar que grande parte do efetivo da Escola encontra-se satisfeito com a função que exerce, tendo em vista que numa escala que as que a maioria, independente da seção classificou o seu grau de satisfação como 5 ou 4.

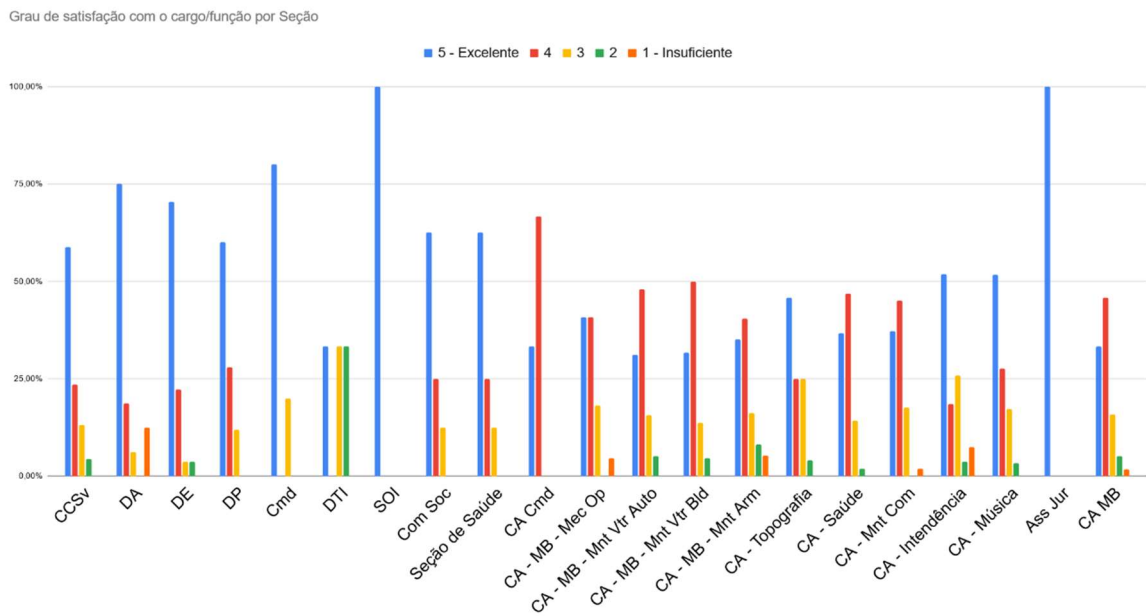


Gráfico 2: Percentual do grau de satisfação dos integrantes da OM por seção. Fonte: Autora.

É possível observar ainda que a seção que apresenta o maior número de militares insatisfeitos com o cargo ou função é a Divisão Administrativa (DA), sendo estes 12,5% dos militares que nesta divisão trabalham, tal fato provavelmente deva-se a grande demanda administrativa da Escola, que tem ainda outras duas OM como suas subordinadas administrativas, cabendo de repente um aumento do efetivo das seções subordinadas a DA.

3. CONCLUSÃO

A condução de pesquisa de satisfação mostrou-se uma grande aliada para o planejamento de políticas a serem implementadas pelo comando da Escola de Sargentos de Logística, a medida de que a mesma proporciona uma visualização pormenorizada e setorial dos quesitos apresentados. Sendo possível ações particularizadas como foi o caso apresentado em relação a DA.

A aplicação da pesquisa antes e após a adoção de medidas permite que seja analisado a eficácia ou não destas.

A título de oportunidade de melhoria, seria interessante verificar um meio de disponibilizar a pesquisa de forma que ficasse garantido que apenas os integrantes da Escola responderam a mesma.

Sugere-se ainda que nos casos onde os resultados negativos foram grandes, a pesquisa seja refeita com outros quesitos relacionados ao assunto, a fim de se aprofundar no

problema. No caso da DA, poderia ser feita nova pesquisa com os integrantes desta Divisão abordando temas como responsabilidade e troca de função.

REFERÊNCIAS

APARECIDA, J. et al. **FUNÇÃO DO LÍDER NO PROCESSO DE MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL** *The Role of the Leader in the Organizational Motivation Process*.

BRASIL. ESCOLA SUPERIOR DE GUERRA. **FUNDAMENTOS DO PODER NACIONAL**. Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www.gov.br/esg/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/fundamentos-do-poder-nacional/FPN2022.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA. **LIDERANÇA MILITAR**.

BRASIL. MINISTÉRIO DA DEFESA. **ESTRATÉGIA NACIONAL DE DEFESA POLÍTICA NACIONAL DE DEFESA**. Brasília.

CENTRO DE ESTUDOS DE PESSOAL E FORTE DUQUE DE CAXIAS. **PESQUISA DE SATISFAÇÃO ORGANIZACIONAL**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://intranet.cep.eb.mil.br/images/documentos/Pesq_Sat2019_intranet.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2022.

DEPARTAMENTO GERAL DO PESSOAL. **Base de dados Corporativa de Pessoal**.

MOURA DA CUNHA, C. V.; MOREIRA, M. J.; ALVES DA SILVA, C. **OS DESAFIOS DA LIDERANÇA NO MUNDO CORPORATIVO RESUMO** *Produção Acadêmica Docente*.