

# COMPENSAÇÃO ORGÂNICA PARA MOTOCICLISTAS MILITARES DOS BATALHÕES DE POLÍCIA DO EXÉRCITO COMO FATOR MOTIVACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS: UMA PROPOSTA

Carlos Eduardo Esteves Conde Sangenis<sup>1</sup>  
Eliaura Maria Brito Santos<sup>2</sup>

## Resumo

Este estudo analisou os aspectos motivacionais que influenciam os batedores do Exército Brasileiro. O objetivo foi analisar a compensação orgânica para os motociclistas militares dos Batalhões de Polícia do Exército como fator motivacional. Para tal, foram abordadas as principais teorias motivacionais de Maslow e Herzberg que permitiram analisar os fatores capazes de motivar os batedores no exercício de sua função. A pesquisa foi dividida em duas etapas, a primeira etapa foi a pesquisa bibliográfica de cunho exploratório que trouxe informações que foram utilizadas no questionário, e a segunda etapa foi uma Pesquisa de Campo tendo como instrumento o questionário com perguntas estruturadas. Os dados foram levantados através de um questionário com perguntas fechadas, que tiveram como objetivo levantar a satisfação ou insatisfação dos batedores baseada nas teorias motivacionais consideradas. Com esse estudo concluiu-se que a implantação de um adicional de compensação orgânica para os motociclistas militares não deve ser considerado como um fator motivacional e sim como um fator satisfaciente. Assim sendo, a presente pesquisa conclui que a compensação orgânica para os motociclistas militares não é o melhor instrumento para ser usado como fator motivacional na gestão de pessoas. A discussão abre caminho para novas pesquisas que visem comprovar o desgaste fisiológico dos batedores no cumprimento de suas missões a fim de inserir ou não a atividade no rol das atividades consideradas especiais. A discussão abre caminho, ainda, sobre a criação de um adicional de periculosidade para as atividades com elevado risco de acidentes como é o caso das atividades com motocicletas. Riscos estes comprovados pelos elevados índices de acidentes de trânsito envolvendo motos em todo o Brasil.

**Palavras chaves:** Motociclista Militar. Batedor. Compensação Orgânica. Motivação.

---

<sup>1</sup> Tenente Coronel do Exército Brasileiro, aluno do curso de pós-graduação de Gestão em Administração Pública Uniasselvi. E-mail: condesangenis@gmail.com

<sup>2</sup> Profa Eliaura Maria Brito Santos MSc em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social pela Fundação Visconde Cairu/Ba. Email: eliaura.santos@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas são o principal elemento dentro das empresas públicas, privadas e do terceiro setor. Elas compõem a identidade de uma empresa ou representam valores de uma instituição pública. Assim sendo, é importante que sejam reconhecidas por isso. A valorização e a motivação são essenciais para um bom rendimento das pessoas em suas atividades de trabalho. Segundo Chiavenato (2004), para analisar como as pessoas se comportam, torna-se necessário o estudo da motivação humana e que o administrador deve conhecer as necessidades humanas para compreender o comportamento e utilizar a motivação como meio para melhorar a qualidade de vida nas organizações.

Nesse contexto, o presente estudo considerou a realidade dos batedores de um pelotão de motocicletas de um batalhão de polícia do Exército. A atividade de escolta constitui-se num permanente desafio para o batedor, pois caracteriza-se pelo emprego da habilidade de conduzir uma motocicleta em alta velocidade, somada às imposições e características da missão. Atividade essa, de alto risco, com grandes probabilidades de acidentes, exigindo demasiadamente das componentes físicas e psicológicas dos batedores.

Desta feita, buscou-se levantar o que motiva ou desmotiva os batedores para o cumprimento de suas missões. Sob a luz das teorias motivacionais de Maslow e Herzberg procurou-se estabelecer as necessidades motivacionais dos batedores que compõem um pelotão de motocicletas.

Diante do exposto, esta pesquisa teve por objetivo analisar se a compensação orgânica para motociclistas militares dos Batalhões de Polícia do Exército pode ser um dos fatores motivacionais que influencia o desempenho dos batedores do Exército Brasileiro.

A compensação orgânica nas Forças Armadas não contempla as atividades de escolta com motocicletas, em que pese, os desgastes físico e psicológico provocados pela atividade. Também não se leva em consideração a atividade de batedor como sendo uma atividade especial, como o paraquedismo ou o mergulho, mesmo possuindo um alto grau de periculosidade demonstrado pelos elevados índices de acidentes e mortes nessa atividade. Cabe-se ressaltar que no meio civil, a atividade com motocicletas é reconhecida pela Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT) como uma atividade periculosa, mesmo considerando que estes trabalhadores com moto realizam o seu trabalho respeitando as normas de trânsito e os limites de velocidade.

Para alcançar esse objetivo foi necessário: a elaboração de um questionário; a organização dos dados; a apresentação dos dados e, a discussão dos resultados confrontando-os as teorias motivacionais e finalizando com uma proposta.

O trabalho está estruturado em três seções: Primeiramente uma introdução, onde a pesquisa é contextualizada e o seu objetivo é exposto. Depois, um desenvolvimento contendo, em itens, o referencial teórico e os dados levantados. E, por último, as considerações finais e a conclusão do presente estudo.

## **2 A COMPENSAÇÃO ORGÂNICA PARA MOTOCICLISTAS MILITARES COMO FATOR MOTIVACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS**

### **2.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS**

A motivação é um dos assuntos mais abordados na atualidade dentro do ambiente organizacional. Os gestores estão dando grande importância a esse tema, pois no atual cenário mundial, onde a globalização acirrou a concorrência e os avanços tecnológicos, o fator humano surge como diferencial competitivo dentro das organizações. Para Bueno (2002) a motivação é uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos pessoais, do trabalho, das organizações e dos países. No Exército Brasileiro não é diferente, a componente humana sempre foi imprescindível e insubstituível, mesmo diante dos avanços tecnológicos constituindo a base da instituição. Napoleão Bonaparte, general francês, afirmava que “A infantaria é a alma do exército”. A seguir serão abordadas as duas teorias motivacionais que norteiam a presente pesquisa: a Teoria das necessidades de Maslow e a Teoria dos dois fatores de Herzberg.

#### **2.1.1 A Teoria das Necessidades de Maslow**

Segundo a Teoria de Maslow, as pessoas são motivadas por cinco fatores distintos; sendo elas as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização. Todo o trabalho de Maslow acerca do comportamento humano baseou-se numa visão diversificada das necessidades humanas, onde a vida pessoal e social está intimamente ligada.

Esta consiste numa abordagem de que as necessidades humanas estão organizadas de forma hierárquica, ou seja, são necessidades que à medida que são atendidas ou satisfeitas mudam para outra com maior complexidade. Segundo Kwasnicka (2007), Maslow propôs que a teoria motivacional perfeita deverá presumir que as pessoas estão em um estado motivacional permanente, mas a natureza da motivação pode ser diferente de grupo para grupo ou de pessoa para pessoa, em determinadas situações. Maslow dividiu esses anseios humanos em cinco níveis, que podem estabelecer de forma clara quais são as prioridades das pessoas. Esses cinco níveis de necessidades ainda são separados como primários e secundários, de acordo com a dificuldade necessária para sua realização. No caso das necessidades primárias encontram-se presentes os desejos físicos e de segurança; enquanto que dentre as secundárias apresentam-se as sociais, de estima e auto realização.

Para Hampton (1992), o exame de cada nível da hierarquia das necessidades e sua relação com o trabalho ajudará a ilustrar o que a teoria implica para a administração da motivação. No que se refere ao comportamento, vale salientar as necessidades humanas são variáveis de acordo com cada indivíduo, pois cada pessoa tem seus desejos específicos para despertar o fator motivacional, principalmente no ambiente profissional.

Para Maslow (2000), tão importante quanto à educação, ou talvez ainda mais importante, é a vida de trabalho do indivíduo, uma vez que todos trabalham. A variação das necessidades humanas traz para as organizações dificuldades em criar. Já as necessidades secundárias, divididas em sociais, de estima e auto realização, somente são despertadas quando as primárias estão atendidas.

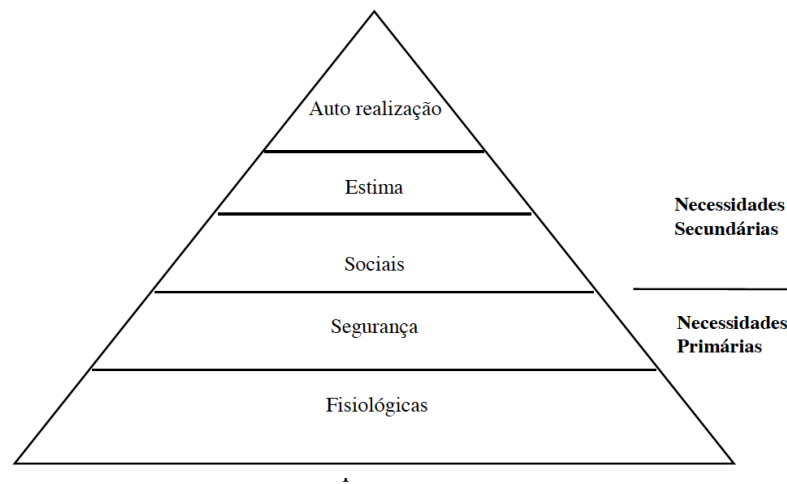
Chiavenato (2011), afirma que um ponto central da teoria das necessidades é a noção de que as pessoas estão num processo de desenvolvimento contínuo. As pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando atender uma após outra, e orientam-se para auto realização. A variação das necessidades humanas traz para as organizações dificuldades em criar um

ambiente que possa atender os anseios da maioria dos colaboradores e assim deixá-los motivados.

No caso das necessidades primárias, Maximiano (2011) afirma que as vontades inerentes à condição humana, como as de alimentação, reprodução, abrigo e segurança, são básicas. Elas tornam todas as pessoas iguais. Já as necessidades secundárias, divididas em sociais, de estima e auto realização, somente são despertadas quando as primárias estão atendidas. Chiavenato (2011), afirma que um ponto central da teoria das necessidades é a noção de que as pessoas estão num processo de desenvolvimento contínuo. As pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando atender uma após outra, e orientam-se para a auto realização.

As necessidades humanas são visualizadas de forma clara numa pirâmide, onde na sua base encontram-se as primárias e no topo as secundárias. Esse gráfico, também conhecido como Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow, exemplifica bem o pensamento acerca dessa teoria.

Figura 1: Pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Adaptado de MASLOW (1999)

### 2.1.2 A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

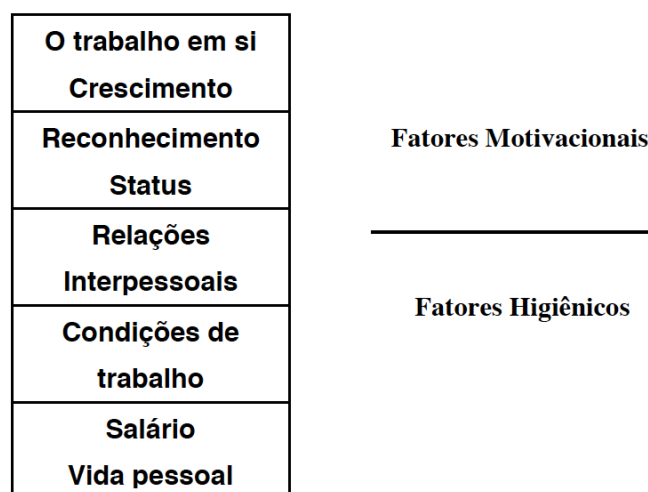
A Teoria de Herzberg determinou os seguintes aspectos como fatores de motivação: a realização, o reconhecimento, o trabalho em si, as responsabilidades, o avanço e por fim o crescimento.

Segundo Herzberg a satisfação era gerada por fatores que demonstrassem sucesso, ou possibilidade de crescimento profissional. No caso da insatisfação, a relação era mais voltada para as condições de trabalho, ou seja, para o ambiente organizacional. Sendo assim, Herzberg chegou à conclusão de que existem dois grupos de fatores determinantes e que afetam o comportamento do indivíduo no ambiente organizacional, por este motivo a Teoria também é conhecida como Teoria da Motivação/Higiene (CHIAVENATO, 2011).

O primeiro grupo é constituído de fatores chamados de higiênicos, enquanto que o segundo grupo foi constituído de fatores chamados motivacionais. Segundo Chiavenato (2011), a Teoria de Herzberg pressupõe que a satisfação no cargo depende dos fatores motivacionais ou satisfacientes. A insatisfação no cargo depende dos fatores higiênicos ou insatisfacientes.

Na Teoria de Dois Fatores de Herzberg, os fatores higiênicos e motivacionais são completamente separados, não havendo uma relação entre eles. Os fatores higiênicos se referem ao ambiente de trabalho, enquanto que os motivacionais ao conteúdo do trabalho. Chiavenato (2011) afirma que os fatores higiênicos e motivacionais são independentes e não se vinculam entre si. Os fatores responsáveis pela satisfação profissional das pessoas são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional. (CHIAVENATO, 2011)

Figura 2: Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg



Fonte: Adaptado de CHIAVENATO (2011)

## 2.2. O MOTOCICLISTA MILITAR E BATEDOR

A Polícia do Exército é uma importante tropa de infantaria que contribui de forma significativa com diversas missões. O EB70-MC-10.239 a define da seguinte forma: “A PE é uma especialidade de tropa da Arma de Infantaria, vocacionada para a fiscalização e manutenção da ordem e da disciplina. Nesse sentido, é apta a realizar ações policiais em todos os campos de atuação da Força Terrestre (F Ter)”. (BRASIL, 2018)

Essa tropa possui condições de realizar diferentes missões inseridas em áreas funcionais da Polícia do Exército. “A PE, para fornecer o suporte policial ao EB, pode ser organizada em cinco áreas funcionais – Policiamento e Investigação; Apoio à Mobilidade; Custódia; Segurança; e Assessoramento, Treinamento e Estabilização”. (BRASIL,2018)

Dentro da área funcional Apoio à Mobilidade observa-se o seguinte conforme o EB70-MC-10.239 (BRASIL, 2018, P.27) “A PE pode realizar o controle do trânsito e da circulação de pessoas, assim como estabelecer e coordenar uma Central de Batedores e realizar a escolta de autoridades”. Nas atividades de escolta. Podem ser empregados batedores militares, que são definidos como:

Um agente de autoridade de trânsito, que se utiliza de sua motocicleta com sirene, faróis, gestos e apitos; para bloquear, limitar ou desviar veículos e transeuntes que venham a interferir no movimento, proporcionando maior rapidez e segurança no deslocamento do comboio ou na autoridade em virtude da liberação da via pública. (BRASIL, 2014, P.61)

O batedor é o militar com habilitação na categoria A (moto), que cursou o Estágio de Motociclista Militar e Batedor (EMMB) com aproveitamento. A instrução do motociclista militar e batedor deve ser pautada pelo caráter eminentemente prático. As instruções teóricas são ministradas, unicamente, como apoio à aquisição do conhecimento necessário ao desenvolvimento de capacidades essenciais ao motociclista.

O Estágio de Motociclista Militar e Batedor fornece o embasamento teórico e prático para o desempenho das funções atinentes ao motociclista militar e batedor. O adestramento do motociclista somente será alcançado no exercício cotidiano de sua função, pois “o bom

motociclista se aperfeiçoa no trânsito”.

Segundo o Caderno de Instrução Motociclista Militar e Batedor EB70-CI-11.419,

O motociclista militar e batedor deve ser, devido à natureza de sua atividade, um combatente dotado de qualidades específicas que lhe permitirão cumprir sua missão, tornando-se o elemento central da atividade de escolta. É essencial que seja dotado, em elevado grau, de muito boa condição física, moral e psíquica, além de possuir acurada e sólida técnica, capaz de deixá-lo em condições de responder, de forma eficaz, às diferentes situações apresentadas no trânsito. São características essenciais ao motociclista militar e batedor: responsabilidade; equilíbrio emocional; determinação; resistência à fadiga; coragem; iniciativa; rapidez de raciocínio; e vigor físico.

Ser batedor é muito mais que ser um motociclista. É ter por inspiração o arrojo e a coragem. É se dedicar por horas em treinamentos para cumprir todas as missões. É arriscar a própria vida, escoltando comboios em deslocamentos de autoridades civis e militares, fazendo com que o fluxo das vias siga com tranquilidade e segurança.

A atividade do motociclista militar exige durante a escolta de um comboio momentos de uma direção defensiva e preventiva alternados com momentos de direção ofensiva que tem como objetivo adiantar-se à frente do comboio, em velocidade, no intuito de abrir ou bloquear o trânsito, permitindo o fluxo das vias de maneira que não haja interrupção do deslocamento do comboio. Assim sendo, a atividade do motociclista militar constitui-se numa atividade com alto risco de acidentes, com elevado desgaste psicológico e físico dos militares.

A condução de motocicletas constitui-se por si só uma atividade de risco. O Comando Militar do Leste (CML), escalão enquadrante do 1º Batalhão de Polícia do Exército, constatou que, no período de 2017 a 2019, ocorreram 430 (quatrocentos e trinta) acidentes com motocicletas envolvendo militares do CML. No corrente ano, até o presente momento, o número desse tipo de acidentes com vítimas fatais aumentou 47% em relação a 2018. Os batedores militares foram amplamente empregados nos grandes eventos e nas diversas operações realizadas pelo Exército Brasileiro, como a Copa do Mundo (2014), RIO+20, Jogos Olímpicos (2016), Operação Arcanjo (2010-2011) e Intervenção Federação no RJ (2018) quando infelizmente um batedor militar faleceu durante o cumprimento de uma missão de escolta.

### **2.3. DEFINIÇÕES, CONCEITOS E FINALIDADES DA COMPENSAÇÃO ORGÂNICA NAS FORÇAS ARMADAS**



No âmbito das Forças Armadas, existe um adicional chamado compensação orgânica para militares que desempenham atividades especiais, de acordo com o DECRETO Nº 4.307, de 18 de julho de 2002:

Art. 4o O adicional de compensação orgânica é a parcela remuneratória devida ao militar, mensalmente, para compensação de desgaste orgânico resultante do desempenho continuado das seguintes atividades especiais:

I - tipo I:

- a) vôo em aeronave militar, como tripulante orgânico, observador meteorológico, observador aéreo e observador fotogramétrico;
- b) salto em pára-quedas, cumprindo missão militar;
- c) imersão, no exercício de funções regulamentares, a bordo de submarino;
- d) mergulho com escafandro ou com aparelho, cumprindo missão militar; e
- e) controle de tráfego aéreo;

II - tipo II: trabalho com Raios X ou substâncias radioativas.

Parágrafo único. Ao militar que exercer mais de uma atividade especial será atribuído somente o adicional de maior valor.”

Atualmente, a atividade de motociclismo militar não está inserida no rol de atividades especiais. As atividades especiais caracterizam-se por provocar um desgaste orgânico ao indivíduo e não exclusivamente por serem perigosas. Assim sendo, entende-se que qualquer atividade militar em geral é perigosa, mas a atividade especial é aquela que comprovadamente expõe o militar a desgastes físicos como é o caso da exposição à radiação ou a diferenças de pressão atmosférica.

### **3 METODOLOGIA E APRESENTAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA**

Segundo Vergara (2010, p. 42), a Pesquisa Descritiva, “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

A pesquisa foi dividida em duas etapas, a primeira etapa foi a Pesquisa Bibliográfica de cunho exploratório que trouxe informações utilizadas na elaboração do questionário (CHAGAS, 2010) e a segunda etapa foi uma Pesquisa de Campo tendo como instrumento o questionário com perguntas estruturadas.

Quando a natureza da abordagem, a Pesquisa é Quantitativa porque levantou informações através um questionário de respostas fechadas com o objetivo de quantificar os resultados e submeter a um trabalho estatístico. Segundo Oliveira (2004, p.115), a Pesquisa Quantitativa:

Conforme o próprio termo indica, significa quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, assim como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas desde as mais simples, como percentagem, média, moda, mediana e desvio padrão, até as de uso mais complexo, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc. Ainda de acordo com o autor, o método quantitativo é bastante usado no desenvolvimento de pesquisas descritivas, onde se procura descobrir e classificar a relação entre variáveis, e também a relação de causalidade entre fenômenos.

Em relação aos procedimentos técnicos, foi utilizada a Pesquisa Bibliográfica, que segundo Vergara (2010, p. 43) é: O estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma”.

No presente trabalho, foram utilizadas fontes bibliográficas de livros, manuais, Decretos, Leis, Programas padrão de instrução e Cadernos de instrução, que tinham como base o tema, assunto e referências do trabalho.

Em um primeiro momento foi elaborado o questionário baseado na Teoria das necessidades de Maslow e Herzberg. Após isso, o questionário foi submetido a 5 militares batedores experientes, que não fazem parte do universo do pelotão de motociclistas, para a testagem, verificação, levantamento de dúvidas e sugestões.

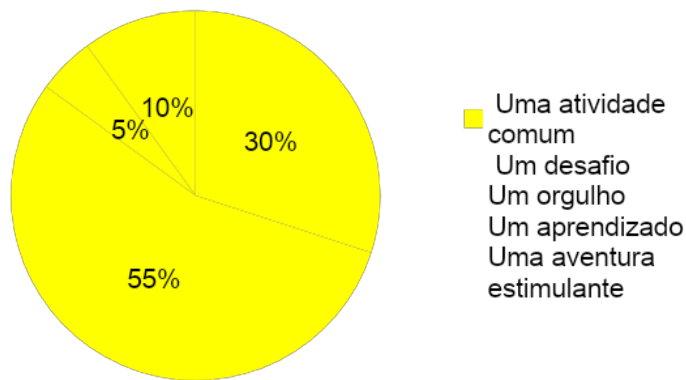
Após a aprovação o questionário ficou assim constituído: O primeiro bloco de perguntas, de 1 a 4 são relacionadas a necessidade de AUTOREALIZAÇÃO. A pergunta 5 está relacionada à necessidade de ESTIMA. O bloco de perguntas de 6 a 8 está relacionado à necessidade SOCIAL e o último bloco de perguntas, de 9 a 17, está relacionado às necessidades de SEGURANÇA e FISIOLÓGICAS.

Nesta etapa, foram aplicados 20 questionários, sendo este o número total de integrantes do pelotão de motocicletas do 1º BPE. O questionário foi entregue impresso e respondido por todos os colaboradores no dia 18/09/2020. As perguntas tiveram como base a pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow (fig.1) e o quadro dos fatores motivacionais de Herzberg (fig.2).

No bloco de perguntas relativas a AUTOREALIZAÇÃO verificou-se a seguinte frequência nas repostas: Todos consideraram a motivação como algo importante para a execução de seu trabalho como motociclista militar. Todos os integrantes responderam, ainda, que se sentem motivados e realizados na função. Com relação a pergunta nº 4 obtivemos os seguintes resultados segundo o gráfico:

Trabalhar como batedor é:

Figura 3



Com relação a ESTIMA, noventa e cinco por cento (95%) dos integrantes do pelotão responderam que o fato de ser motociclista melhorou sua autoestima.

Na dimensão SOCIAL, noventa por cento (90%) dos integrantes afirmaram se sentirem valorizados pelos demais militares. Sessenta por cento (60%) dos integrantes alegaram que as pessoas com quem elas trabalham sempre cooperam para que o trabalho seja feito, os outros quarenta por cento (40%) responderam que as vezes cooperam. Com relação ao tempo que seu trabalho como batedor deixa para a sua vida pessoal e familiar num grau de zero (nenhum tempo) e dez (todo tempo) a mediana das respostas foi 5 (cinco). Ainda com relação a essa pergunta sessenta e cinco por cento (65%) responderam que isso influencia em sua motivação e desempenho, os outros trinta e cinco por cento (35%) responderam que não.

As pessoas com quem você trabalha cooperam para que o trabalho seja feito

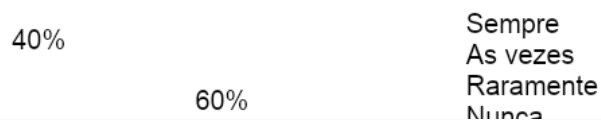


Figura 4

Na dimensão SEGURANÇA e FISIOLÓGICA sessenta e cinco por cento (65%) dos integrantes disseram que sentem seguros durante a execução de uma atividade de escolta. Outros trinta e cinco por cento (35%) responderam que não se sentem seguros. Noventa e cinco por cento (95%) dos integrantes afirmaram se sentir estressados ou desgastados mentalmente após a mesma atividade. Setenta por cento (70%) dos integrantes alegaram já ter sentido medo durante uma atividade de escolta e todos consideraram a atividade com motocicletas perigosa.

Com relação a saúde, sessenta por cento (60%) alegam não possuir problemas de saúde, dores ou desconforto físico decorrente da atividade com motocicletas, outros 40% alegam que sim. Setenta e cinco (75%) por cento dos integrantes já pensaram em desistir da atividade com motocicletas. Em relação ao salário numa escala de 1 a 10 obteve-se uma mediana de respostas no valor de 5 em como classificam seu salário considerando suas obrigações e responsabilidades. Ao final, cem por cento (100%) dos integrantes considerou a inclusão de um adicional de compensação orgânica como um fator motivacional para seu trabalho. A pergunta de número 15 elencou em ordem de prioridades as necessidades no trabalho.

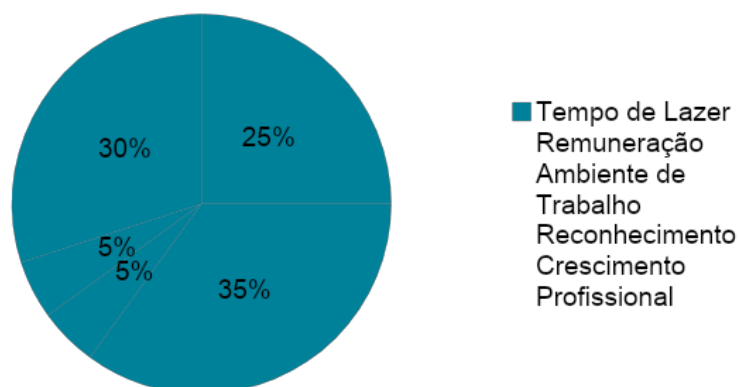


Figura 5

Figura 5

Fatores Secundários (Maslow)	1	Consideram a motivação como algo importante para a execução do trabalho	100%
	2	Sentem-se motivados na função de motociclista militar	100%
	3	Sentem-se realizados na função de motociclista militar	100%
Fatores Motivacionais (Herzberg)	4	Trabalhar como batedor é: orgulho 55%; desafio 30%; aprendizado 10%; aventura 10%; ativ comum 5%	55%
	5	O fato de ser motociclista militar melhorou a autoestima	95%
	6	Sentem-se valorizados pelos demais militares	90%
	7	As pessoas com quem você trabalha cooperam para que o trabalho seja feito: Sempre 60%; As vezes 40%	60%
	8	Classifique de 0 a 10 o tempo que seu trabalho deixa para vida pessoal e familiar	5
Fatores Primários (Maslow)	9	Sentem-se seguros durante a execução de uma atividade de escolta	65%
	10	Sentem-se estressados ou desgastados mentalmente após a atividade de escolta	95%
	11	Já sentiram medo durante uma atividade de escolta	70%
	12	Consideram a atividade com motocicletas perigosa	100%
Fatores Higiênicos (Herzberg)	13	Possuem problemas de saúde, dores ou desconforto físico decorrentes da atividade com motocicletas	40%
	14	Já pensaram em desistir da atividade com motocicletas	75%
	15	Quais são suas necessidades no trabalho? Consideram a Remuneração prioridade	35%
	16	Como classificam o seu salário considerando suas obrigações e responsabilidades	5
	17	Consideram a inclusão de um adicional de compensação orgânica como fator motivacional	100%

Tabela 1 – Frequência das respostas ao questionário

### 3.1 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados obtidos, as questões foram agrupadas em dimensões para uma melhor compreensão dos resultados. As dimensões são: AUTOREALIZAÇÃO, ESTIMA, SOCIAL, SEGURANÇA e FISIOLÓGICAS.

Os resultados obtidos nas respostas na dimensão AUTOREALIZAÇÃO, ESTIMA e SOCIAL, dimensões estas consideradas secundárias por Maslow, indicam que os integrantes se sentem motivados e realizados na atividade de motociclista militar. Segundo Maslow, que hierarquizou as necessidades motivacionais, os fatores secundários encontram-se no topo da pirâmide (Fig.1). Assim sendo, Maslow afirma que para o indivíduo atingir a motivação na dimensão da autorealização, da estima e social já deverão ter sido satisfeitas todas

as outras necessidades motivacionais primárias. As necessidades primárias são as de segurança e fisiológicas. De acordo com esse raciocínio poderíamos afirmar que os integrantes do pelotão se sentem motivados em grande parte das demais dimensões da teoria de Maslow. Já segundo a Teoria de Herzberg, este divide os fatores primários como higiênicos e os fatores secundários como fatores motivacionais (Fig.2). Logo, da mesma maneira podemos verificar que os integrantes do pelotão de motocicletas encontram-se, segundo a Teoria de Herzberg, com um elevado grau de satisfação dos fatores motivacionais.

Na dimensão SEGURANÇA e FISIOLÓGICA, fatores motivacionais primários para Maslow, observou-se que apesar de sentirem-se seguros na atividade de motociclista, a grande maioria sente-se estressado, já sentiram medo, já pensaram em desistir e consideram a questão salarial como fator de elevada importância. Esses resultados são melhor explicados sob a luz da Teoria de Herzberg, pois esta afirma que os fatores higiênicos não possuem relação com os fatores motivacionais, sendo independentes um do outro e não vinculando-os entre si. Logo, apesar dos motociclistas sentirem-se motivados e realizados não necessariamente sentem-se completamente satisfeitos em outros quesitos. A insatisfação com a questão salarial, os riscos experimentados na atividade, o estresse e o medo que ela proporciona não exerceram influência negativa na motivação dos integrantes do pelotão. O superação desses quesitos pode, inclusive, estar relacionada ao alto nível de motivação, realização, autoestima e camaradagem. Isso, porque segundo a teoria de Maslow cada estágio do processo de satisfação se torna predominante a partir da satisfação adquirida com o vencimento do estágio anterior. A partir do momento que uma pessoa consegue obter satisfação em determinada atividade, ela passa a dar importância para outras coisas, a fim de buscar saciar sua necessidade e atingir outro nível de satisfação. (CHIAVENATO, 2011)

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A compensação orgânica tem como objetivo compensar o desgaste orgânico de um indivíduo em determinada atividade classificada na legislação como especial. Estas atividades são consideradas especiais, pois submetem o organismo a radioatividade ou diferenças de pressão atmosférica. De acordo com o DECRETO Nº 4.307, de 18 de julho de 2002, a atividade com motocicletas não é considerada especial por não oferecer ao indivíduo o desgaste orgânico como os das atividades citadas anteriormente. Não podemos confundir atividades perigosas, perigosas ou que ofereçam riscos com as atividades especiais.

De forma geral, toda atividade militar é perigosa, sendo especial ou não, como dirigir um carro de combate blindado, dar tiros de fuzil, atividades de escalada e etc. Sendo que para isso já existe o adicional militar no vencimento.

A luz das Teorias Motivacionais pode-se inferir que os integrantes do pelotão já possuem muitas das suas necessidades motivacionais satisfeitas. Não sendo a compensação orgânica um fator motivacional relevante para o desempenho dos militares, mas sim um fator de satisfação a mais, pois os mesmos já alcançaram um elevado grau de motivação. Em que pese todos reconhecerem o adicional de compensação orgânica como fator motivacional, pode-se atribuir tal resultado ao fato de qualquer adicional pecuniário tratar-se de um fator satisfaciente para qualquer indivíduo, bem como a falta de conhecimento pormenorizado dos militares a respeito das definições, conceitos e regras do adicional de compensação orgânica.

Logicamente, a discussão abre caminho para novas pesquisas que visem comprovar o desgaste fisiológico dos batedores no cumprimento de suas missões, expostos por exemplo ao elevado calor, seja devido a grande quantidade de equipamento de segurança, ao calor do asfalto ou do calor gerado pela própria moto, de maneira que essas pesquisas possam comprovar ou não algum desgaste orgânico que habilite a atividade a ser inserida no rol das atividades especiais.

Cabe ainda, a discussão de uma proposta de um adicional diferenciado de periculosidade em virtude dos elevados riscos de acidentes proporcionados pela atividade com motocicletas. Riscos estes confirmados pelos elevados índices de acidentes de trânsito envolvendo motos em todo o Brasil. Assim sendo, a presente pesquisa conclui que a compensação orgânica para os motociclistas militares não é o melhor instrumento para ser usado como fator motivacional na gestão de pessoas.

## REFERÊNCIAS

BERTOLINO, Filho J. **Tópicos atuais em administração: motivação**. Campinas: Alínea, 1998.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. **DECRETO 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe>. > Acesso em: 29 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória no 2.215-10, de 31 de Agosto de 2001**. Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2215-10.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2215-10.htm)> Acesso em: 3 ago. 2020.

BRASIL. **DECRETO Nº 4.307, de 18 de Julho de 2002**. Regulamenta a Medida Provisória no 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, que dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis nº 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002.htm)> Acesso em: 27 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.997, de 18 de Junho de 2014**. Acrescenta § 4o ao art.193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12997.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12997.htm)> Acesso em: 12 ago. 2020

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BUENO, Marcos; **As teorias de Motivação Humana e sua contribuição para empresa Humanizada**. Revista do Centro Superior de Catalão – CESUC – Ano IV – nº 06- 1º semestre-2002. Disponível em: <http://www.cesuc.br/revista/ed>. Acesso em: 22 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campos, 2011.

CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston, **O questionário na pesquisa científica**, Campinas, 2010.

COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES (BRASIL). **Programa Padrão do Motociclista Militar**. Brasília.



\_\_\_\_\_. **EB70-CI-11.419 - Caderno de Instrução do Motociclista Militar.** Brasília.

FILGUEIRA. O adicional de Compensação orgânica aplicado aos Motociclistas Militares no 4º Batalhão de Polícia do Exército no ano de 2018. **O ADICIONAL DE COMPENSAÇÃO ORGÂNICA APLICADO AOS MOTOCICLISTAS MILITARES NO 4º BATALHÃO DE POLÍCIA DO EXÉRCITO NO ANO DE 2018.** Trabalho de Conclusão de Curso 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAMPTON, David R. **Administração Contemporânea.** 3ª ed. rev. São Paulo: Makron Books, 1992.

KWASNICKA, Eunice Laçava. **Introdução à Administração.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MASLOW, Abraham. **Motivação e Personalidade.** 2ª Edição, Nova York, Harper & Row, 1954.

MASLOW, Abraham H. **Introdução à psicologia do ser.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. 1943. **Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses.** Revisão Maria Aparecida Bessana. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

OSWALDO, Yeda. **Gestão da carreira profissional: Uma perspectiva holística.** São Paulo: Livrus, 2011.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

SOARES, Kamila Teixeira et al, **Influência da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso.** Programa de Pós-graduação em Administração – UCS, 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.



SOCIEDADE EDUCACIONAL LEONARDO DA VINCI S/S LTDA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO LEONARDO DA VINCI - UNIASSELVI

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETADE DADOS  
QUESTIONÁRIO

NOME: \_\_\_\_\_ POSTO/GRAD: \_\_\_\_\_

*AUTOREALIZAÇÃO*

1) Você considera a motivação como algo importante para a execução de seu trabalho como motociclista militar (batedor) ?

( ) SIM ( ) NÃO

2) Você se sente motivado na função de motociclista militar (batedor) ?

( ) SIM ( ) NÃO

3) Você se sente realizado na função de motociclista militar (batedor) ?

( ) SIM ( ) NÃO

4) Trabalhar como batedor é:

- ( ) uma atividade comum
- ( ) um desafio
- ( ) um orgulho
- ( ) um aprendizado
- ( ) uma aventura estimulante

5) O fato de ser motociclista militar (batedor) melhorou sua autoestima ?

*ESTIMA*

( ) SIM ( ) NÃO

6) Você se sente valorizado pelos demais militares ?

*SOCIAL*

( ) SIM ( ) NÃO

7) As pessoas com quem você trabalha cooperam para que o trabalho seja feito:

SEMPRE	AS VEZES	RARAMENTE	NUNCA

8) Classifique de 0(zero) a 10(dez) o tempo que seu trabalho como batedor lhe deixa para sua vida pessoal e familiar ?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Isso influencia na sua motivação e desempenho ? ( ) SIM ( ) NÃO



**SOCIEDADE EDUCACIONAL LEONARDO DA VINCI S/S LTDA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO LEONARDO DA VINCI - UNIASSELVI**

*SEGURANÇA*

9) Você se sente seguro durante a execução de uma atividade de escolta ?

SIM       NÃO

10) Você se sente estressado ou desgastado mentalmente após a atividade de escolta ?

SIM       NÃO

11) Já sentiu medo durante uma atividade de escolta ?

SIM       NÃO

12) Você considera a atividade com motocicletas perigosa ?

SIM       NÃO

13) Você possui algum problema de saúde, dores ou desconforto físico decorrentes da atividade com motocicletas ?

SIM       NÃO

14) Você já pensou em desistir da atividade com motocicletas ?

SIM       NÃO

15) Quais são as suas necessidades no trabalho ? Classifique por importância de 1(um) a 5(cinco). Considere 1(um) a de maior importância.

- Tempo de Lazer
- Remuneração
- Ambiente de trabalho adequado
- Reconhecimento no trabalho
- Crescimento profissional

16) Como você classifica seu salário total considerando suas obrigações e responsabilidades ?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17) Você considera a inclusão de um adicional de compensação orgânica para os motociclistas militares (batedores) como um fator de motivação para o seu trabalho ?

SIM       NÃO