

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 5

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 5

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Lorena Prestes
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
A238	Administração, empreendedorismo e inovação 5 [recurso eletrônico] / Organizadores João Dallamuta, Luiz César de Oliveira, Henrique Ajuz Holzmann. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Administração, Empreendedorismo e Inovação; v. 5) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-776-5 DOI 10.22533/at.ed.765191111 1. Administração. 2. Empreendedorismo. 3. Inovações tecnológicas. I. Dallamuta, João. II. Oliveira, Luiz César de. III. Holzmann, Henrique Ajuz. IV. Série. CDD 658.421
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Esta obra é composta por pesquisas realizadas por professores de cursos de gestão. Optamos por uma abordagem multidisciplinar por acreditarmos que esta é a realidade da pesquisa em nossos dias.

Optamos pela separação em áreas amplas de conhecimento. No volume 1, trabalhos com uma abordagem empreendedora. No volume 2, trabalhos com vertentes em comportamento do consumidor e mercados. E no volume 3 uma abordagem gerencial ampla.

A realidade é que não se consegue mais compartimentar áreas do conhecimento dentro de fronteiras rígidas, com a mesma facilidade do passado recente. Se isto é um desafio para trabalhos de natureza mais burocrática como métricas de produtividade e indexação de pesquisa, para os profissionais modernos está mescla é bem-vinda, porque os desafios da multidisciplinariedade estão presentes no mercado e começam a ecoar no ambiente mais ortodoxo da academia.

Aos autores e editores, nosso agradecimento pela oportunidade de organização da obra, críticas e sugestões são sempre bem-vindas.

Boa leitura

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
COMPORTAMENTO DE COMPRA DAS GERAÇÕES Y E Z NO VESTUÁRIO	
Oswaldo Daniel dos Santos Pinheiro	
DOI 10.22533/at.ed.7651911111	
CAPÍTULO 2	19
COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR DE ATIVIDADES FÍSICAS DESPORTIVAS EM ACADEMIAS DE GINÁSTICA	
Silvana Saionara Gollo	
Angelita Freitas da Silva	
Keila Cristina Rosa	
Rayssa Oliveira	
Priscila Serrão	
DOI 10.22533/at.ed.7651911112	
CAPÍTULO 3	34
A PERSONALIDADE DA MARCA CURITIBA DO PONTO DE VISTA DOS MORADORES NATIVOS E NÃO NATIVOS NA CIDADE	
Elaine Cristina Arantes	
Consuelo Pontarolo	
DOI 10.22533/at.ed.7651911113	
CAPÍTULO 4	47
A INFLUÊNCIA DO PRECONCEITO NA DECISÃO DE ESCOLHA DO CONSUMIDOR	
Bárbara Conte	
George Bedinelli Rossi	
DOI 10.22533/at.ed.7651911114	
CAPÍTULO 5	59
TRAÇOS DE PERSONALIDADE E PERSISTÊNCIA DISCENTE EM CURSOS DE GRADUAÇÃO NA MODALIDADE A DISTÂNCIA	
Lívia Teixeira Lemos	
Ariana Da Rós Soprani	
Teresa Cristina Janes Carneiro	
DOI 10.22533/at.ed.7651911115	
CAPÍTULO 6	71
TRAJETÓRIAS DE CARREIRA, COMPROMETIMENTO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO COM E NA CARREIRA: UM ESTUDO COM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE BELO HORIZONTE	
Rodrigo Barreto Esquarcio	
DOI 10.22533/at.ed.7651911116	
CAPÍTULO 7	89
MÃES EM TEMPOS DE CIBERCULTURA: MATERNIDADE, INTERNET E CONSUMO	
Gabriela Rocha Barros Coelho	
Janaina de Holanda Costa Calazans	
DOI 10.22533/at.ed.7651911117	

CAPÍTULO 8	102
NEUROMARKETING E SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO DO CONSUMIDOR	
Luanna Herculano Lira Francisco de Assis da Silva Medeiros	
DOI 10.22533/at.ed.7651911118	
CAPÍTULO 9	118
O COMPORTAMENTO DE <i>MARKET TIMING</i> NO MERCADO DE AÇÕES BRASILEIRO: UMA ANÁLISE POR SETOR	
Matheus da Costa Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.7651911119	
CAPÍTULO 10	132
O PAPEL DA MULHER NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI: DESAFIOS, LIMITES E POSSIBILIDADES DE SUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA BAIXADA FLUMINENSE	
Maria Cecilia Bezerra Tavares	
DOI 10.22533/at.ed.76519111110	
CAPÍTULO 11	141
SUSTENTABILIDADE NO SETOR SUPERMERCADISTA: ESTUDO DAS PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS E INOVADORAS EM UM SUPERMERCADO DO INTERIOR DO BRASIL	
Thamires Solda Sérgio Luis Dias Doliveira Simone Soares	
DOI 10.22533/at.ed.76519111111	
CAPÍTULO 12	151
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO	
Rosineia Oliveira dos Santos Luis Fernando Ferreira de Araújo	
DOI 10.22533/at.ed.76519111112	
CAPÍTULO 13	173
DIDÁTICA DA GESTÃO DO CONHECIMENTO NO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO	
Adelcio Machado dos Santos Fernando José Spanhol Francisco Antônio Pereira Fialho	
DOI 10.22533/at.ed.76519111113	
CAPÍTULO 14	193
IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS NO EMPREENDEDORISMO: ESTUDO DE CASO EM UMA CONFEITARIA	
Rosana Martins Débora Volpato Vanilisa Pereira Silvano de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.76519111114	

CAPÍTULO 15	204
MEDIÇÃO DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NAS PLATAFORMAS DE FINANCIAMENTO COLETIVO NO BRASIL – <i>CROWDFUNDING</i> DE RECOMPENSA	
Roque de Moraes Martins	
Sérgio Henrique Arruda Cavalcante Forte	
DOI 10.22533/at.ed.76519111115	
CAPÍTULO 16	217
ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DE MARCAS PRÓPRIAS SOB A PERSPECTIVA DO FORNECEDOR: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR DE ALIMENTOS	
Daniel Ferreira Hassel Mendes	
Bento Alves da Costa Filho	
DOI 10.22533/at.ed.76519111116	
CAPÍTULO 17	233
CANAL COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA (<i>CHAT</i>): PERCEPÇÃO DO CLIENTE BANCÁRIO	
Gustavo Scortegagna	
Jorge Luiz Henrique	
DOI 10.22533/at.ed.76519111117	
CAPÍTULO 18	253
ADEQUAÇÃO DOS MÉTODOS DE PREVISÃO ÀS ESPECIFICIDADES DAS DEMANDAS: UM ESTUDO NO PCP DE UMA EMPRESA PÚBLICA	
Bruna Vasconcellos de Araujo	
Marco Aurelio Carino Bouzada	
DOI 10.22533/at.ed.76519111118	
CAPÍTULO 19	272
A IMPLANTAÇÃO DA METODOLOGIA KAIZEN NO ATENDIMENTO AO CLIENTE COMO FERRAMENTA INFLUENCIADORA NA COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS	
Altino Gomes de Oliveira	
Jucicleide das Mercês Nascimento	
Árgila Gonçalves de Carvalho Santana	
DOI 10.22533/at.ed.76519111119	
CAPÍTULO 20	284
AÇÕES DE GOVERNANÇA DIGITAL EM PROL DO ESTADO DEMOCRÁTICO	
Neusa Maria da Costa Gonçalves Salla	
Angelo Abramowicz	
Gean Carlo Schuster Konrath	
Grace Kelly Holtz Scremin	
Márcio Ezequiel Diel Turra	
DOI 10.22533/at.ed.76519111120	

CAPÍTULO 21	299
O ENSINO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: REFLETINDO SOBRE CURRÍCULOS, CURSOS E FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES	
Aline Louise Kerch	
Elaine Di Diego Antunes	
DOI 10.22533/at.ed.76519111121	
SOBRE OS ORGANIZADORES.....	310
ÍNDICE REMISSIVO	311

TRAJETÓRIAS DE CARREIRA, COMPROMETIMENTO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO COM E NA CARREIRA: UM ESTUDO COM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE BELO HORIZONTE

Rodrigo Barreto Esquarcio

Universidade FUMEC

Belo Horizonte - MG

RESUMO: O objetivo proposto neste estudo consistiu em analisar como o comprometimento e percepção de sucesso com e na carreira influencia os policiais militares de Belo Horizonte. Assim, o referencial teórico foi fundamentado em estudos sobre percepção de sucesso e comprometimento com a carreira, servindo de base para a realização de uma pesquisa do tipo descritiva com uma abordagem, predominantemente, qualitativa. Participaram na pesquisa, doze profissionais que atuam como policiais militares na cidade de Belo Horizonte, que se submeteram a uma entrevista conjugada com a aplicação de duas escalas: uma que avalia o comprometimento com a carreira (CARSON e BEDEIAN, 1994) e outra que avalia a percepção de sucesso na carreira (COSTA, 2010). Os dados foram submetidos à análise de conteúdo das categorias estabelecidas previamente: Caracterização dos entrevistados; Trajetória de carreira; Formações realizadas no decorrer da carreira; Comprometimento com a carreira; Percepção de sucesso na carreira; Incidentes críticos que possam ter abalado ou fortalecido o comprometimento e a percepção de sucesso com a carreira, bem

como aspirações e investimentos futuros em relação à carreira. Os resultados da pesquisa mostraram que os policiais militares têm uma trajetória de carreira marcada pela experiência em diversas áreas e com outras formações. Percebeu-se que para iniciarem a carreira como policiais militares se submeteram a uma formação em segurança pública, em unidades onde funcionam escolas para a formação policial, dedicando-se à carreira escolhida. Observou-se que o atendimento a ocorrências que envolvem diversas pessoas é a prioridade desses profissionais. No que se refere ao comprometimento com a carreira, foi possível perceber que os entrevistados demonstram muita ligação com a profissão, reconhecem os problemas que enfrentam no desenvolvimento da atividade e alguns estão dispostos a seguir em frente, fazendo novos investimentos, visando o crescimento na carreira, assim como o aumento da remuneração. Com relação à percepção de sucesso na carreira, pôde-se constatar que o fator subjetivo é o mais percebido pelos profissionais que enfatizaram uma satisfação pelo trabalho bem realizado e resultados alcançados, o que os tornam satisfeitos. O fator objetivo é, também, percebido, mas com menos intensidade, tendo a maioria dos profissionais participantes da pesquisa denotado uma indefinição na percepção desse tipo de sucesso.

PALAVRAS-CHAVE:

Sucesso;

Comprometimento; Carreira; Policiais militares.

ABSTRACT: The objective proposed in this study was to analyze how the commitment and perception of success with and in the career influence the military police of Belo Horizonte. Thus, the theoretical framework was based on studies on perception of success and career commitment, serving as the basis for conducting a descriptive research with a predominantly qualitative approach. Twelve professionals who act as military police officers in the city of Belo Horizonte participated in the research, who underwent an interview combined with the application of two scales: one that assesses career commitment (CARSON and BEDEIAN, 1994) and another that evaluates the perception of career success (COSTA, 2010). Data were subjected to content analysis of previously established categories: Characterization of respondents; Career path; Training conducted throughout the career; Career commitment; Perception of career success; Critical incidents that may have shaken or strengthened commitment and perception of career success, as well as future career aspirations and investments. The survey results showed that military police officers have a career path marked by experience in various fields and with other backgrounds. It was noticed that in order to start their career as military police officers, they underwent a training in public security, in units where police training schools operate, dedicating themselves to their chosen career. It was observed that handling events involving several people is the priority of these professionals. With regard to career commitment, it was possible to realize that the interviewees show a strong connection with the profession, recognize the problems they face in the development of the activity and some are willing to move on, making new investments, aiming at career growth, as well as increased compensation. Regarding the perception of career success, it was found that the subjective factor is the most perceived by professionals who emphasized a satisfaction with the job well done and results achieved, which make them satisfied. The objective factor is also perceived, but with less intensity, and most professionals participating in the research denoted an uncertainty in the perception of this type of success.

KEYWORDS: Success; Commitment; Career; Military police officers.

INTRODUÇÃO

No intuito de progredirem, as organizações buscam incessantemente mecanismos capazes de manter seus funcionários comprometidos com os objetivos organizacionais (ENVALL et al., 2014). Segundo esses autores, para dispor de um funcionário comprometido é necessário fazer com que ele se sinta valorizado, parceiro da empresa, isto é, parte do time responsável pelo desenvolvimento organizacional.

Davis e Newstrom (2002, p. 4) afirmam que as organizações são sistemas sociais que combinam ciência e pessoas, tecnologia e humanismo, ressaltando que o progresso da sociedade depende de organizações eficazes. Complementam que o comportamento organizacional é o estudo e a aplicação do conhecimento sobre como

as pessoas agem dentro das organizações (DAVIS; NEWSTROM, 2002, p. 5). Esse conhecimento deve ser usado como ferramenta de gestão pelos administradores em todos os tipos de organizações: governo, escola, negócios e prestação de serviços.

As contribuições do funcionário para a organização, em parte considerável, se dá a partir do que ele recebe do ambiente de trabalho que lhe é disponibilizado e da postura da empresa para com ele. Se os colaboradores sentirem que estão dando mais que o retorno que recebem, provavelmente diminuirão sua disposição em contribuir com os objetivos empresariais (ANBREU; SILVA, 2006). Assim sendo, o grau de comprometimento organizacional dos funcionários vem sendo reconhecido como elemento que influencia diretamente o desempenho na organização (LIZOTE, 2013).

Segundo Machado (2009), o indivíduo é responsável pelo direcionamento da sua profissão, pelo constante investimento em seu crescimento, pela ascensão em uma ou várias empresas e, inclusive, pelo redirecionamento de sua carreira, criando novas possibilidades e opções. De acordo com Moura e Soares (2010) as características pessoais como propulsores da carreira devem ser consideradas na trajetória profissional, uma vez que permitem ampliar o valor das contribuições que podem ser dadas à empresa e ao ambiente social onde o indivíduo está inserido. Isso permite compreender que o principal responsável pela percepção de sucesso na carreira é o próprio indivíduo (COSTA, 2011; NAKATA, 2011).

A abordagem da carreira nesta pesquisa é de muita importância devido ao fato da PMMG ter um plano vertical e tradicional de carreira muito rígida, que se inicia através de Concurso Público, com uma mobilidade muito grande ligada a critérios de promoção bem estabelecidos. Os policiais militares da Instituição têm oportunidades de concursos internos e pontuações que lhes dão condições de ascensão profissional, caracterizando sua carreira como de natureza tradicional.

O primeiro construto a ser estudado, comprometimento com a carreira, pode ser entendido como o resultado alcançado pelo indivíduo nos seus processos de escolha na carreira e nos processos envolvidos no seu ingresso nessa carreira (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011). Conforme Kilimnik, Dias e Jamil (2014) os valores profissionais, o esforço e o tempo empregado na aquisição de conhecimento que seja relevante para o trabalho de uma pessoa podem ser entendidos como comprometimento organizacional e podem coincidir com fatores de comprometimento que essa pessoa tem com a própria carreira.

Já o segundo construto, segundo Costa (2011), a percepção de sucesso na carreira é a interpretação da pessoa sobre as suas realizações em relação às diversas dimensões da carreira.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Sucesso no trabalho, insatisfação e motivação tem se tornado temas importantes

dentro das organizações, visto que podem interferir diretamente na qualidade do produto, na qualidade do serviço prestado e na imagem da organização.

Neste cenário, faz-se necessário analisar também a percepção de sucesso das pessoas que compõem a organização e que constituem peças fundamentais para o alcance de seus objetivos e metas. Notadamente, tem-se verificado uma mudança comportamental da Polícia Militar no que se refere ao trato com o cidadão ordeiro e melhoria da consciência cidadã, refletindo no material humano da instituição: o policial militar. Valorização, crescimento na carreira, inserção social e interação comunitária devem ser buscadas a todo o momento como forma de se atingir as metas e os objetivos da instituição.

Diante do exposto, justifica-se o esforço em identificar a percepção de sucesso objetivo e subjetivo e também o grau de comprometimento com a carreira, no intuito de que possam ser desenvolvidas práticas futuras de recursos humanos capazes de reter e estimular os servidores da organização, proporcionando, para eles, maior eficiência e produtividade.

Propõe-se com esta pesquisa, responder qual é a percepção de sucesso e de comprometimento na e com a carreira dos policiais militares de Belo Horizonte.

Propõe-se com esta pesquisa analisar a percepção de sucesso e o comprometimento na e com a carreira de policiais militares de Minas Gerais que atuam na cidade de Belo Horizonte, e assim identificar a percepção de sucesso objetivo e subjetivo no que se refere à carreira de policiais militares que atuam em unidade da capital mineira bem como o grau de comprometimento com a carreira de policiais militares que atuam em Belo Horizonte, de acordo com as dimensões de análise desse construto, a saber, Identidade, Resiliência e Planejamento.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A pesquisa teve a necessidade de direcionar o seu marco teórico para dois construtos que se interligam para a confirmação de investigações prévias sobre os policiais militares de Minas Gerais.

Os construtos “Percepção de sucesso” e “Comprometimento com a carreira” se convergem para alcançar as respostas dos objetivos propostos pela pesquisa. Foi buscado compreender os termos, de modo que eles sejam fundamentados pelo referencial a seguir.

Percepção de sucesso na carreira

Nesse tópico, será analisado um dos construtos fundamentais para a pesquisa sob o ponto de vista de diversos autores.

Para Costa e Vieira (2014), o conceito de percepção é a visão das pessoas sobre determinados acontecimentos e situações inseridos num contexto psicológico (individual).

O conceito de sucesso na carreira sofreu variações ao longo do tempo. Tradicionalmente, as carreiras possuíam uma estrutura hierárquica rígida, com trajetórias lineares. O sucesso na carreira era avaliado por meio da taxa de mobilidade ascendente e indicadores externos de realização como, por exemplo, salário e status social (BARUCH, 2011).

Conforme Sant'anna e Kilimnik, o sucesso não consiste apenas em obter promoções ou outras recompensas tradicionais, ele também precisa ser percebido como tal pelo detentor da carreira (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2009).

Com as mudanças no trabalho advindas das novas tecnologias, a era do conhecimento, as fusões de empresas, a mulher no mercado de trabalho e novas configurações das famílias, os aspectos objetivos (financeiro e promoção vertical) que eram prioridade para uma carreira de sucesso, hoje perdem espaço para a empregabilidade adquirida por aprendizagem contínua e oportunidades de desenvolvimento (COSTA, 2010).

Conforme Lima et al. (2015), as pessoas escolhem seu tipo de carreira a partir de percepções pessoais de sucesso, podendo escolher uma carreira mais tradicional, voltada para estabilidade financeira e social do trabalho ou uma carreira moderna que é capaz de proporcionar mais autonomia em detrimento da estabilidade.

A percepção de sucesso na carreira é a interpretação das pessoas sobre as suas realizações em relação à carreira, à sequência de posições ocupadas, atitudes e comportamentos, trabalhos, estudos e outras experiências de vida que refletem o desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade, em constante transformação e que são influenciadas e negociadas em função de motivos e aspirações individuais, expectativas e imposições da organização e da sociedade (COSTA, 2011).

Costa e Vieira (2014) sugerem que o sucesso na carreira tenha variadas dimensões, como resultados financeiros, promoções, realização de metas, capacidade crescente de se adaptar e atuar em trabalhos de maior nível de complexidade, identidade com o trabalho, visibilidade no mercado de trabalho ou empregabilidade, equilíbrio de vida - trabalho, realização pessoal, sentimento de orgulho e reconhecimento de outras pessoas, partindo do pressuposto de que sucesso na carreira é multidimensional e sua avaliação pode ser realizada por critérios externos (objetivos) ou por autoavaliação (subjetiva).

De acordo com Costa e Dutra (2011), ter bom desempenho, ter segurança material ter empregabilidade, alcançar postos almejados, contribuir com a sociedade, sentir-se satisfeito com a vida pessoal, familiar e profissional, desenvolver-se como pessoa, ser reconhecido pela sociedade, pela família e pelas organizações, criar algo diferente para a sociedade, cooperar com os colegas de trabalho e obter resultados em equipe são aspectos considerados por um indivíduo em uma carreira de sucesso. Segundo Costa (2011), a percepção de sucesso na carreira é a interpretação da pessoa sobre as suas realizações em relação às diversas dimensões da carreira.

A percepção do indivíduo em relação ao sucesso de sua carreira não depende do reconhecimento externo. As avaliações externas não repercutirão em tomadas de decisão de continuidade do caminho na sua trajetória profissional se o sucesso na carreira não for percebido por esse indivíduo (ROCHA et al., 2014).

De acordo com Visentim (2015), com a tendência das carreiras se tornarem cada vez mais sem fronteiras, ou seja, novas formas de carreiras desafiando as concepções tradicionais, o foco dos pesquisadores se volta também para o lado subjetivo da carreira, As pessoas terão a possibilidade de avaliar suas carreiras em padrões subjetivamente escolhidos, gerando percepções sobre o sucesso na carreira, assim como de comprometimento com a mesma.

Comprometimento com a carreira

Adentramos agora, no segundo construto da pesquisa, fazendo uma abordagem teórica sobre o construto comprometimento com a carreira.

Para Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), o comprometimento com a profissão/carreira pode ser entendido como a dedicação ou o compromisso que uma pessoa assume com sua profissão, ocupação ou carreira. Para Bastos (1994), o comprometimento com a profissão/carreira é traduzido como uma atitude relacionada à vocação de uma pessoa.

Nos seus estudos, LLapa-Rodríguez et al (2008) entendem que o comprometimento com a carreira pode ser definido como o agir de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação, coadunando persistência – que significa a manutenção do foco definido para seu trabalho, mesmo em virtude dos obstáculos – e identidade – que considera o grau de envolvimento do indivíduo com sua carreira, trabalho ou profissão.

Já Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) ressaltam o compromisso do indivíduo com sua profissão, ocupação ou carreira. A complementação que Goulet e Singh (2002) realizam desses conceitos ressalta os valores profissionais e vocacionais, bem como esforço e tempo gastos na aquisição de conhecimento relevante para a atividade ocupacional do indivíduo.

Conforme apresentado por Goulet e Singh (2002), a literatura aponta para a crença de que a busca pelo entendimento do comprometimento com a carreira é de fundamental importância. Para eles, o comprometimento com a carreira pode ser uma variável explanatória nos resultados do contexto organizacional, mais especificamente no que se referem à *turnover*, despesas e satisfação no emprego (GOULET e SINGH, 2002, p. 74).

Do ponto de vista institucional, o comprometimento com a carreira é necessário em parte porque profissionais de áreas tão diversas como medicina, militar e educação têm que tomar decisões rapidamente, que não podem ser supervisionadas facilmente por terceiros e seus clientes não têm conhecimento suficiente para avaliar o serviço

recebido (SOMECH; BOGLER, 2002).

Bastos descreve o significado da palavra comprometimento no sentido de engajamento e envolvimento. Ulteriormente, o mesmo autor a descreve como uma disposição, ou seja, o comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo é assim tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo (BASTOS, 1994b, p.86). Ainda para esse autor, comprometimento é uma propensão que se tem a ação, é a forma de ser de um indivíduo disposto a agir. Este é o significado que se utiliza nesta pesquisa, o comprometimento como um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação a sua carreira.

Também para Cooper Hakim e Viswesvaran (2005), o conceito “Comprometimento com a Carreira” engloba o comprometimento ou a dedicação das pessoas para com sua profissão, carreira, ocupação, pois frequentemente essas definições são vistas como sinônimas.

Para Carvalho (2007), os conceitos acima definidos, embora haja distinção na forma como são apresentados, não reportam nenhuma diferença substancial no seu conteúdo. Para ele, os três rótulos usados, ocupação, carreira e profissão se reportam ao mesmo vínculo psicológico de natureza afetiva que liga o indivíduo àquilo que faz no trabalho (CARVALHO, 2007, p. 63).

Para Blau (2003), há um crescente interesse nos estudos sobre comprometimento com a carreira, pois cada vez mais há mudanças no mundo do trabalho. Por exemplo, de reestruturações, reduções de pessoal e terceirização, entrada de minorias e das mulheres no mercado de maneira mais efetiva, maior expectativa de vida, globalização e outras questões econômicas. Tudo isso faz com que as pessoas cada vez mais tenham um foco primordial no comprometimento com a sua carreira (ocupacional) em vez de um comprometimento.

Percepção de sucesso na carreira e Comprometimento com a carreira

Nos seus estudos, Visentin (2015) propõe e analisa um modelo teórico sobre as possíveis relações entre sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira. Os resultados obtidos indicam que o comprometimento com a carreira é preditor do sucesso subjetivo e objetivo na carreira docente.

A partir da análise teórica dos estudos que foram mencionados, podemos dar prosseguimento com a pesquisa, pois já temos um referencial teórico para os construtos analisados.

A seguir, serão analisados os aspectos metodológicos que foram utilizados.

METODOLOGIA

Neste estudo foi realizada uma pesquisa do tipo descritiva, com uma abordagem com predominância qualitativa na modalidade estudo de caso, tendo policiais militares

que atuam na cidade de Belo Horizonte.

Esta pesquisa não teve por objetivo a generalização, mas a ampliação do campo de conhecimento, já que é do tipo descritiva.

O trabalho é composto de estudos de casos com pessoas, realizados mediante entrevistas semiestruturadas e aplicação da escala de comprometimento com a carreira e da escala de percepção de sucesso na carreira EPSC.

Os policiais militares foram contatados em seus locais de trabalho onde ocorreu a coleta dos dados. As entrevistas iniciaram-se por alguns esclarecimentos sobre objetivo da pesquisa, sua natureza confidencial e com instruções sobre como as escalas de comprometimento de carreira e percepção de sucesso deveriam ser preenchidas após as entrevistas.

A escala de comprometimento com a carreira utilizada foi desenvolvida e validada por Carson e Bedeian (1994), composta por doze itens e três dimensões, validada, também, por Rowe (2008). Contém questões que se agregam em torno das três dimensões: Identidade, Resiliência e Planejamento de carreira. Identidade se relaciona ao apego emocional à carreira, Resiliência consiste na persistência no comprometimento mesmo com as adversidades e Planejamento está relacionado com desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira.

Também foi utilizada a escala de percepção de sucesso na carreira EPSC, criada por (COSTA, 2010) e validada em 2011. Em 2013, ele validou a PSC reduzida. A escala tem 48 itens e dividida em 11 fatores que se agrupam em duas dimensões: objetivas e subjetivas. Avalia fatores como: competência, identidade, hierarquia, remuneração, equilíbrio vida trabalho, contribuição à sociedade, empregabilidade, valores, sucesso em equipe, desenvolvimento e criatividade.

Além disso, foi aplicada uma escala com dados demográficos e ocupacionais aos entrevistados, identificando suas características, tais como sexo, idade, estado civil, nº de filhos, escolaridade e tempo de atuação na carreira.

A seleção dos pesquisados foi realizada, atendendo ao critério de acessibilidade e conveniência.

A condição estabelecida foi a de atuar como policial militar, na cidade de Belo Horizonte, pois é na capital do estado que concentra o maior efetivo da Polícia Militar, o que facilitará o acesso aos entrevistados. Ainda, serão selecionados aqueles policiais militares que trabalham na atividade fim (operacional) e que possuam no mínimo três anos de efetivo serviço, ou seja, após o estágio probatório, pois poderão responder melhor a entrevista e os questionários por estarem ambientados com a natureza do cargo. Foram pesquisados doze policiais militares, devido à acessibilidade e escopo, e todos eles deverão cumprir essas condições.

A pesquisa foi aplicada com integrantes na instituição que é a responsável direta pela Segurança Pública do Estado de Minas Gerais, órgão constitucionalmente encarregado na preservação da ordem pública no Estado, tendo como característica principal a Segurança Pública preventiva e ostensiva, além de estar diretamente

subordinada ao Governador do Estado de Minas Gerais.

O efetivo que proporcionou uma fundamentação ampla para se aplicar os questionários nos construtos percepção de sucesso na carreira e comprometimento com a carreira foram os policiais militares lotados em Belo Horizonte.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foi realizada a análise de conteúdo que possibilitou a leitura e interpretação das repostas obtidas, partindo do exame de descrições objetivas, sistemáticas e qualitativas das informações. Isso permitiu uma determinada organização das informações obtidas nas entrevistas, facilitando a interpretação e a compreensão.

Para Bardin (2002), análise de conteúdo é um conjunto de técnicas para análise de informações, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo de mensagens que permitem inferir conhecimentos referentes às condições de produção e recepção dessas mensagens.

As categorias utilizadas para a análise de dados foram as seguintes:

A– Caracterização dos entrevistados; B– Trajetória de carreira; C– Formação(ões) na carreira policial militar e investimento(s) realizado(s); D – Comprometimento com a carreira; E – Percepção de sucesso com a carreira; F – Problemas da carreira policial militar e propensão para transição de carreira; G – Aspirações e planos futuros em relação à carreira policial militar.

Segundo Bardin (2002), as categorias reúnem um grupo de elementos selecionados por características comuns. O processo de categorização é utilizado pela maioria dos procedimentos de análise.

Tal processo atende as análises, pois fornece por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos e relações entre as categorias, formando um ambiente propício para as conclusões.

A seguir será apresentado à ambiência da pesquisa, sendo apresentadas características estruturais da instituição pesquisada.

A seguir, serão apresentados os resultados, a análise e a discussão dos resultados alcançados com a referida pesquisa.

A quadro 3 mostra a caracterização dos entrevistados, sem que houvesse prévio conhecimento dos perfis profissionais, que foram selecionados pelos critérios de acessibilidade, facilitando a identificação dos dados de cada um na leitura dos resultados da pesquisa.

Entrevistado	Cargo/Graduação	Área de atuação	Tempo de serviço	Idade	Estado Civil	Nº de filhos
Danilo	Soldado	Operacional	3 anos	29	Solteiro	0
Aline	Soldado	Operacional	6 anos	33	Casada	0
João	Cabo	Operacional	9 anos	32	Separado	1

Abílio	Sargento	Operacional	27anos	50	Casado	2
José	Soldado	Operacional	8 anos	31	Solteiro	1
Vitor	Sargento	Operacional	26 anos	45	Casado	1
Breno	Cabo	Operacional	11 anos	35	Casado	0
Warley	Sargento	Operacional	25 anos	45	Casado	2
Hernani	Soldado	Operacional	4 anos	24	Casado	0
Laís	Cabo	Operacional	6 anos	29	Casada	0
Fabio	Soldado	Operacional	6 anos	27	Solteiro	0
Ricardo	Sargento	Operacional	21 anos	42	Casado	0

Quadro 3 – Caracterização dos entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor (nomes fictícios).

Análise comparativa das trajetórias de carreira dos casos estudados

Ficou evidenciado na análise das entrevistas e dos dados de caracterização dos pesquisados que há uma proximidade quanto ao tempo de carreira em relação à continuidade nos estudos após a primeira formação na carreira policial militar.

Chama a atenção, também, o fato de que três dos doze pesquisados possuem graduação em Administração, Direito e um em Teologia, mostrando que profissionais de diferentes graduações buscaram a carreira em policial militar.

Um aspecto importante também é o fato de que cinco dos pesquisados não têm nenhum curso superior (graduação) e apenas dois dos pesquisados possuem pós-graduação.

Outros dois aspectos que podem ser ressaltados são os seguintes: 1 – Dos doze pesquisados, duas são mulheres e dez são homens; 2 – Dos doze pesquisados, cinco têm outra carreira em paralelo, dois não têm e não querem ter e os outros cinco que ainda não têm manifestaram o desejo de ter.

Comprometimento com a Carreira conforme a escala de Carson e Bedeian

Em relação ao comprometimento com a carreira, foi realizada uma análise do grau desse comprometimento de modo geral e sob os aspectos da Identidade (apego emocional à carreira), da Resiliência (persistência no comprometimento mesmo com as adversidades) e do Planejamento (desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira) de acordo com as respostas dos entrevistados conforme demonstrado na Tabela 1.

O entrevistado 1, de acordo com os escores alcançados, se mostra, de modo geral, pouco comprometido com a carreira. O mesmo grau de comprometimento é constatado, quando consideramos, isoladamente, os escores alcançados em cada uma de suas três dimensões: Identidade, Resiliência e Planejamento.

Já os entrevistados 3, 8 e 10, de acordo com os escores alcançados, se mostram, de modo geral, levemente comprometidos com a carreira, apesar de apresentarem

um elevado escore no que se refere à dimensão Planejamento.

O entrevistado 7, de acordo com o escore alcançado, se mostra, de modo geral, levemente comprometido com a carreira, mesmo não mostrando o mesmo grau de comprometimento pelo elevado escore alcançado na dimensão identidade.

O entrevistada 9, de acordo com o escore alcançado, se mostra, de modo geral, muito comprometido com a carreira. Esse grau de comprometimento não é constatado quando consideramos, isoladamente, os escores alcançados nas dimensões Resiliência e Identidade, sendo constatado o grau levemente comprometido. O escore alcançado na dimensão Planejamento que atribui à entrevistada, isoladamente, o grau de fortemente comprometida com a carreira, o que não influenciou o suficiente para que o comprometimento de modo geral atingisse essa mesma classificação.

O entrevistado 11, de acordo com o escore alcançado, se mostra, de modo geral, muito comprometido com a carreira. Os escores alcançados na dimensão planejamento, que atribuíram ao entrevistado o grau de fortemente comprometido com a carreira, não influenciou o suficiente para que o comprometimento geral atingisse esse mesmo grau, resultando apenas o escore Resiliência como muito comprometido. Por outro lado, o escore alcançado na dimensão Identidade, que atribuiu ao entrevistado o grau de levemente comprometido com a carreira, não influenciou, contudo, o suficiente, para que o comprometimento geral atingisse essa mesma classificação.

Entrevistado	Geral Escore obtido	Identidade Escore obtido	Resiliência Escore obtido	Planejamento Escore obtido
Caso 1	<u>Pouco</u> 7,33	<u>Pouco</u> 7,00	<u>Pouco</u> 8,00	<u>Pouco</u> 7,00
Caso 2	<u>Levemente</u> 11,33	<u>Muito</u> 16,00	<u>Pouco</u> 8,00	<u>Levemente</u> 10,00
Caso 3	<u>Levemente</u> 12,33	<u>Levemente</u> 11,00	<u>Levemente</u> 12,00	<u>Muito</u> 14,00
Caso 4	<u>Levemente</u> 11,33	<u>Pouco</u> 8,00	<u>Levemente</u> 10,00	<u>Muito</u> 16,00
Caso 5	<u>Levemente</u> 11,00	<u>Pouco</u> 8,00	<u>Pouco</u> 8,00	<u>Fortemente</u> 17,00
Caso 6	<u>Muito</u> 14,00	<u>Levemente</u> 9,00	<u>Fortemente</u> 17,00	<u>Muito</u> 16,00
Caso 7	<u>Levemente</u> 12,33	<u>Muito</u> 16,00	<u>Levemente</u> 10,00	<u>Levemente</u> 11,00
Caso 8	<u>Levemente</u> 12,66	<u>Levemente</u> 12,00	<u>Levemente</u> 10,00	<u>Muito</u> 16,00
Caso 9	<u>Muito</u> 13,33	<u>Levemente</u> 11,00	<u>Levemente</u> 9,00	<u>Fortemente</u> 20,00
Caso 10	<u>Levemente</u> 11,66	<u>Levemente</u> 10,00	<u>Levemente</u> 9,00	<u>Muito</u> 16,00
Caso 11	<u>Muito</u> 14,00	<u>Levemente</u> 9,00	<u>Muito</u> 16,00	<u>Fortemente</u> 17,00

Caso 12	<u>Levemente</u> 11,33	<u>Levemente</u> 9,00	<u>Muito</u> 13,00	<u>Muito</u> 12,00
---------	---------------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------------

Tabela 1 – Grau de comprometimento com a carreira

Fonte: Elaborado pelo autor

Obs.: os critérios de classificação dos escores de comprometimento com a carreira encontram-se no final do Anexo 1.

Percepção de sucesso na carreira conforme a escala de Costa

Em relação à percepção de sucesso na carreira, foi realizada uma análise do grau dessa percepção de modo geral e sob os aspectos objetivo e subjetivo de acordo com as respostas dos entrevistados conforme ficou demonstrado na tabela 2.

O entrevistado 11, de acordo com os escores obtidos, possui uma alta percepção de sucesso na carreira, de modo geral e separadamente, considerando os aspectos objetivo e subjetivo.

Os entrevistados 4, 6 e 12, de acordo com os escores obtidos, possuem uma alta percepção de sucesso na carreira de modo geral e quanto ao fator subjetivo. Porém, há uma indefinição da percepção de sucesso na carreira quando consideramos o fator objetivo.

Os entrevistados 2, 8, 9 e 10, de acordo com os escores alcançados, possui uma alta percepção de sucesso na carreira, considerando o fator subjetivo. Porém, há uma indefinição da percepção de sucesso, quando consideramos o fator objetivo e de modo geral.

Apenas o entrevistado 1, de acordo com os escores obtidos, possui uma baixa percepção de sucesso na carreira, de modo geral e considerando, separadamente, o fator objetivo.

Entrevistado	Sucesso Geral		Sucesso Objetivo		Sucesso Subjetivo	
	Classificação	Escore	Classificação	Escore	Classificação	Escore
Caso 1	Baixo	2,33	Baixo	1,20	Alto	4,44
Caso 2	Indefinido	3,40	Indefinido	3,60	Indefinido	3,60
Caso 3	Alto	5,00	Baixo	1,40	Alto	4,44
Caso 4	Alto	4,00	Indefinido	3,20	Alto	4,60
Caso 5	Indefinido	3,40	Baixo	2,20	Indefinido	3,40
Caso 6	Alto	3,80	Indefinido	3,00	Alto	3,89
Caso 7	Alto	3,67	Baixo	1,80	Indefinido	3,60
Caso 8	Indefinido	2,80	Indefinido	3,00	Alto	4,44
Caso 9	Indefinido	3,40	Indefinido	3,00	Indefinido	2,60
Caso 10	Indefinido	3,40	Indefinido	2,80	Indefinido	3,60
Caso 11	Alto	4,44	Alto	3,68	Alto	4,44
Caso 12	Alto	3,89	Indefinido	3,20	Alto	4,20

Tabela 2 – Grau de percepção de sucesso na carreira

Obs.: os critérios de classificação dos escores de percepção de sucesso na carreira, encontram-se no final do Anexo 1.

Mais da metade dos entrevistados se mostra com escore alto em relação ao sucesso geral na carreira e também com um grau elevado de percepção de sucesso subjetivo. Já com relação ao sucesso objetivo, mais da metade dos entrevistados apresentaram uma indefinição quanto à percepção do sucesso na carreira.

A relação entre Percepção de Sucesso na Carreira e Comprometimento com a Carreira

A relação entre o comprometimento geral com a carreira e a percepção de sucesso geral, objetivo e subjetivo na carreira foi analisada, comparando os resultados obtidos nas respectivas escalas, de acordo com as respostas dos entrevistados, conforme demonstrado na tabela 3.

No caso do entrevistado 1 configura-se uma situação onde existe pouco comprometimento com a carreira e uma baixa percepção de sucesso geral e sucesso objetivo, mas há uma alta definição em relação à percepção do sucesso subjetivo.

No caso da entrevistada 2 configura-se uma situação onde existe um leve comprometimento com a carreira e uma indefinição quanto à percepção de sucesso geral, sucesso objetivo e sucesso subjetivo.

No caso do entrevistado 3 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma elevada percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo e baixo sucesso objetivo.

No caso do entrevistado 4 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso subjetivo e percepção do sucesso geral. Quanto ao sucesso objetivo há uma indefinição.

No caso do entrevistado 5 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma indefinição de percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo, mas indefinição em relação à percepção do sucesso objetivo.

No caso do entrevistado 6 configura-se uma situação onde existe muito comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo, mas há uma indefinição em relação à percepção do sucesso objetivo.

No caso do entrevistado 7 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral, uma baixa de sucesso objetivo, mas há uma indefinição em relação à percepção do sucesso subjetivo.

No caso do entrevistado 8 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma indefinida percepção de sucesso geral e sucesso objetivo e elevada de sucesso subjetivo.

No caso do entrevistado 9 configura-se uma situação onde existe muito

comprometimento com a carreira e uma indefinida percepção de sucesso geral, sucesso objetivo e sucesso subjetivo.

No caso da entrevistada 10 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma indefinida percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo e também em relação à percepção do sucesso objetivo.

No caso do entrevistado 11 configura-se uma situação onde existe muito comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral, sucesso objetivo e sucesso subjetivo.

No caso do entrevistado 12 configura-se uma situação onde existe leve comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo, apesar de ser indefinido o sucesso objetivo.

Entrevistado	(1) Geral	(1.1) Objetivo	(1.2) Subjetivo	(2) Comprometimento
Caso 1 Danilo	Baixo	Baixo	Alto	Leve
Caso 2 Aline	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Leve
Caso 3 João	Alto	Baixo	Alto	Leve
Caso 4 Abílio	Alto	Indefinido	Alto	Leve
Caso 5 José	Indefinido	Baixo	Indefinido	Muito
Caso 6 Vitor	Alto	Indefinido	Alto	Leve
Caso 7 Breno	Alto	Baixo	Indefinido	Leve
Caso 8 Warley	Indefinido	Indefinido	Alto	Muito
Caso 9 Hernani	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Leve
Caso 10 Laís	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Muito
Caso 11 Fabio	Alto	Alto	Alto	Levemente
Caso 12 Ricardo	Alto	Indefinido	Alto	Muito

Tabela 3 – (1) Percepção de sucesso X (2) Comprometimento Geral

Fonte: Elaborado pelo autor

Mais da metade dos entrevistados se mostra muito ou levemente comprometida com a carreira e com um grau elevado de percepção de sucesso subjetivo, o que indica uma relação positiva entre o comprometimento e a percepção desse tipo de sucesso. O mesmo não se pode dizer com relação ao sucesso objetivo, pois mais da metade dos entrevistados, muito ou levemente comprometidos, apresentaram uma indefinição quanto à percepção do sucesso na carreira.

Entrevistado	Resultados
Danilo	Demonstrou pouco comprometimento com a carreira, com uma baixa percepção de sucesso geral e sucesso objetivo e uma alta percepção do sucesso subjetivo.
Aline	Demonstrou leve comprometimento com a carreira e uma indefinição quanto à percepção de sucesso geral, sucesso objetivo e sucesso subjetivo.

João	Demonstrou leve comprometimento com a carreira e uma elevada percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo e baixo sucesso objetivo.
Abílio	Demonstrou leve comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso subjetivo e percepção do sucesso geral. Quanto ao sucesso objetivo foi verificada uma indefinição.
José	Demonstrou leve comprometimento com a carreira e uma indefinição de percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo e também indefinição em relação à percepção do sucesso objetivo.
Vitor	Demonstrou comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo, mas há uma indefinição em relação à percepção do sucesso objetivo.
Breno	Demonstrou leve comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral, uma baixa de sucesso objetivo, mas há uma indefinição em relação à percepção do sucesso subjetivo.
Warley	Demonstrou existir um leve comprometimento com a carreira e uma indefinida percepção de sucesso geral e sucesso objetivo, mas elevada percepção de sucesso subjetivo.
Hernani	Demonstrou muito comprometimento com a carreira e uma indefinida percepção de sucesso geral, sucesso objetivo e sucesso subjetivo.
Laís	Demonstrou um leve comprometimento com a carreira e uma indefinida percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo e também em relação à percepção do sucesso objetivo.
Fabio	Demonstrou muito comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral, sucesso objetivo e sucesso subjetivo.
Ricardo	Demonstrou um leve comprometimento com a carreira e uma alta percepção de sucesso geral e sucesso subjetivo, apesar de ser indefinido o sucesso objetivo.

Quadro 3- Síntese dos resultados

Fonte: Elaborado pelo autor (nomes fictícios).

CONCLUSÃO

As conclusões dessa pesquisa são baseadas na análise os resultados mencionados no capítulo anterior, onde foram observados os doze estudos de caso.

Este trabalho teve como objetivo geral analisar o comprometimento com a carreira e a percepção de sucesso na carreira de policiais militares lotados em Belo Horizonte.

Foi realizada uma pesquisa de campo durante o mês de Outubro e Novembro de 2017, com entrevistados de diferentes unidades da Polícia Militar de Minas Gerais.

Os policiais militares pesquisados têm uma trajetória de carreira, com uma experiência anterior em áreas diversas e com outras formações. Para iniciarem a carreira como policiais militares se submeteram a um curso de formação, em escolas especializadas nessa área, no estado de Minas Gerais, com regime de dedicação integral. O tipo de curso de formação mais frequentemente realizado é o Curso de Formação de Soldados.

No decorrer de suas carreiras, de modo geral, tiveram boas oportunidades para realização de outros cursos de formação, geralmente, seguidos de promoções, na

maior parte das vezes, de Cabo para Sargento.

As entrevistas realizadas, a escala de comprometimento com a carreira proposta e validada por Carson e Bedeian (1994) e a escala de percepção de sucesso na carreira criada por Costa (2010) apresentaram ótima aplicabilidade, uma vez que permitiram uma adequada coleta e análise dos dados para a composição do conteúdo que teria que ser demonstrado nas categorias de análise.

Quanto ao comprometimento com a carreira, todos os doze entrevistados se mostraram comprometidos, sendo que três são muito comprometidos e oito são levemente comprometidos com a carreira. Esse comprometimento foi verificado no sentido de que os entrevistados demonstraram uma forte ligação psicológica com a profissão e o desejo de realizar investimentos, visando à progressão dentro da carreira de policial militar e, como consequência, o aumento da remuneração, mesmo reconhecendo vários problemas que enfrentam no desenvolvimento de suas atividades em uma sociedade com crise de referência de valores e com uma legislação que não contribui muito para a atividade policial.

No que se refere à percepção de sucesso na carreira, a metade dos entrevistados possui uma elevada percepção de sucesso de modo geral. Um grupo menor possui uma indefinição quanto à percepção de sucesso e apenas um dos entrevistados apresenta grau baixo nesse sentido. Quanto ao sucesso subjetivo, mais da metade dos entrevistados apresenta uma elevada percepção de sucesso. Já em relação à percepção de sucesso objetivo, uma minoria apresenta uma alta percepção e um número considerável apresenta uma indefinição nesse aspecto.

Mais da metade dos entrevistados se mostra muito ou levemente comprometida com a carreira e com um grau elevado de percepção de sucesso subjetivo, o que indica uma relação positiva entre o comprometimento e a percepção desse tipo de sucesso. O mesmo não se pode dizer com relação ao sucesso objetivo, pois mais da metade dos entrevistados, muito ou levemente comprometidos, apresentaram uma indefinição na percepção do sucesso na carreira.

REFERÊNCIAS

ANBREU, M. J. C.; Silva, G. A. V. **Contratos psicológicos nas organizações: bases de sua construção**. Revista de Gestão USP. v. 13, n. especial, p. 93-104, São Paulo, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 5. Ed. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARUCH, Y. **Transformações nas carreiras: de trajetórias lineares para multidirecionais**. In: KILIMINIK, Z. M. (Org.). Transformações e transições nas carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema. Rio de Janeiro: Qualimark, 2011, p. 08-119.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento com o trabalho: a estrutura dos vínculos de trabalho com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B., Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. C., & Pinho, A. P. M. (2013). **Comprometimento no trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas**. In L. O. Borges, & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia* (pp. 279-310). Porto Alegre: Artmed.

BLAU, G. **Testing for a fourdimensional structure of occupational commitment**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [S. l.], v. 76, p. 469-488, 2003.

CARSON, Kerry D.; Bedeian, Arthur G. **Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties**. *Journal of Vocational Behavior*, v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

CARVALHO, T. A. T. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira: um estudo entre psicólogos**. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

COOPER-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). **The construct of work commitment: testing an integrative framework**. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.

COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de Universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 2010. 271 f. Tese (Doutorado em Administração), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 271, 2010.

COSTA, Luciano Venelli. **Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira**. EnANPAD. Rio de Janeiro, 2011.

COSTA, A.R.; Vieira, A.M. **Percepção de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho: um estudo com professores universitários**. *Qualit@s Revista Eletrônica*, v. 16, n.2, p. 01-13, 2014. Disponível em:
<<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2061>> Acesso em: 06 Abri. 2016.

GOULET, L.R.; Singh, P. **Career commitment: a reexamination and an extension**. *Journal of vocational behavior*, v. 67, p.73-91. 2002.

KILIMNIK, Zélia Miranda; Dias, Sheila Mara Oliveira; JAMIL, George Leal. **Fatores de Pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de tecnologia da informação**. *Revista Eletrônica de Sistemas de Informação*, v. 11, n. 2, jul./dez.2012. Disponível em:<<http://189.16.45.2/ojs/index.php/reinfo/article/view/1044>>. Acesso em: 11.01.2017.

LIMA, T.C.B.; et al. **Percepção de sucesso na carreira: semelhanças e diferenças entre profissionais do setor público**. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, São Paulo, v. 5, n.1, p.18-33, 2015. Disponível em:
<<http://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/23317/16791>> Acesso mar 2016.

LIZOTE, S. A. **Relações entre competências empreendedoras, comprometimento organizacional, comportamento intraempreendedor e desempenho em universidades**. (Tese de Doutorado). Universidade do Vale do Itajaí. Biguaçu/SC, 2013. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Suzete%20Antonieta%20Lizote.pdf>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

NAKATA, L. E. **Carreiras e Reflexões**. *Estudos e Negócios, ESAGS*, ano 6, n. 11, p. 8-17, 2011.

ROCHA, Jane et al. **Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira**. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 12, n. 3, 2014.

ROWE, Diva Ester Okazaki; Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno. **Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço**

instrucional do docente do ensino superior. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011.

VISENTIN, Izabela Calegário. **Relações entre os construtos sucesso na carreira, satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira: proposta e análise de um modelo.** 2015. 132 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Empresariais (FACE) da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2015.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Academias de ginástica 19, 20, 21, 27, 28, 29, 31, 32

Análise setorial 118

Atendimento 15, 16, 19, 22, 26, 28, 71, 145, 162, 167, 177, 200, 233, 234, 235, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 251, 268, 272, 273, 274, 275, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 286, 297

Autodepreciação 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55

C

Canal chat 233, 247

Carreira 36, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 138, 155, 165, 167, 172, 179, 184

Comportamento do consumidor 1, 3, 7, 8, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 31, 32, 33, 47, 56, 61, 69, 90, 101, 102, 105, 106, 107, 111, 201

Compra 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 23, 24, 27, 47, 56, 62, 68, 69, 90, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 114, 115, 116, 145, 225, 233, 238, 250, 251, 260, 261

Comprometimento 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 165, 166, 189, 272, 277, 281

Confeitaria 193, 194, 198, 199, 200, 201

Controle da produção 253, 254, 260, 270, 271

Crowdfunding 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 215, 216

D

Decisão financeira 118, 120

Desenvolvimento 1, 20, 35, 36, 37, 45, 46, 48, 49, 51, 71, 72, 75, 78, 80, 86, 94, 95, 98, 99, 106, 111, 113, 119, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 178, 179, 180, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 191, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 201, 205, 208, 217, 218, 224, 259, 271, 281, 282, 284, 285, 286, 288, 289, 290, 294, 295, 296, 298, 299, 300, 301, 305, 307

E

Educação 19, 32, 33, 59, 60, 67, 69, 76, 89, 94, 95, 98, 99, 121, 122, 124, 127, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 154, 155, 157, 158, 173, 175, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 188, 191, 250, 252, 269, 285, 287, 296, 298, 300, 303, 306, 307, 308, 309

Educação a distância 59, 60, 67, 173

Ensino superior 59, 60, 88, 135, 184, 191, 192, 241, 299, 300, 301, 302, 304, 309

Estrutura de capital 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 128, 130

F

Fornecedor 217, 218, 219, 220, 225, 227, 230, 277, 295

G

Geração 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 36, 120, 146, 176, 178, 193, 198, 235, 239, 248, 286, 289

Gestão do conhecimento 173, 175, 176, 177, 178, 180, 181, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192

Gestão pública 45, 59, 284, 286, 287, 289, 296, 298

Governança corporativa 204, 205, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 214, 215

H

Hábitos de compra e consumo 19, 20, 21

I

Identidade da marca 34

Informação assimétrica 204

J

Janelas de oportunidade 118, 120, 130

K

Kaizen 272, 273, 274, 275, 276, 280, 281, 282, 283

L

Livro nacional 47

M

Marcas próprias 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 230, 231, 232

Marketing 8, 13, 16, 17, 22, 23, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 45, 46, 47, 48, 49, 56, 58, 69, 92, 95, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 112, 114, 115, 116, 117, 193, 194, 199, 200, 201, 202, 203, 222, 231, 232, 233, 235, 236, 237, 239, 242, 243, 244, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 283

Marketing de lugares 34

Marketing digital 193, 194, 202, 203

Market timing 118, 119, 120, 121, 122, 123, 128, 129, 130, 131

Método MAGIQ 204, 216

Métodos quantitativos 209, 253, 269

Mídias sociais 92, 93, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 244, 247, 248, 249, 250, 252

Modelo 3M 59, 61, 62, 63, 65, 68, 69

N

Neuromarketing 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117

O

Organização 5, 22, 23, 38, 67, 73, 74, 75, 79, 86, 92, 112, 120, 132, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 182, 183, 187, 188, 190, 191, 195, 199, 200, 201, 207, 230, 239, 240, 248, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281, 285, 304, 306, 307

P

Persistência discente 59, 60, 61, 63, 65, 66, 68

Personalidade da marca 34, 35, 36, 38

Planejamento 18, 32, 37, 74, 78, 80, 81, 139, 145, 146, 149, 161, 163, 165, 167, 168, 183, 184, 190, 193, 195, 199, 200, 201, 253, 254, 255, 260, 261, 267, 268, 269, 270, 271, 286, 287, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 296, 297, 309

Policiais militares 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79, 85

Pontos negativos 217, 227

Pontos positivos 217, 218, 221, 222, 223, 226, 227, 230

Preconceito 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58

Previsão de demanda 253, 255, 260, 261, 267, 269, 270, 271

R

Redes sociais 5, 93, 94, 100, 103, 104, 193, 194, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 249, 250, 252, 293

Responsabilidade social 141, 142, 148, 149, 150, 302

S

Séries temporais 253, 255, 256, 257, 258, 260, 261, 267, 268, 269, 270

Sociedade da informação 173, 174

Sucesso 21, 36, 46, 48, 55, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 104, 115, 150, 152, 153, 161, 162, 165, 170, 171, 174, 176, 179, 183, 200, 217, 219, 238, 272, 281, 282

Sustentabilidade 35, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 298

T

Tomada de decisão 13, 102, 104, 110, 111, 112, 115, 116, 119, 120, 130, 180, 181, 224, 234, 239, 245, 289

Treinamento 32, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 168, 169, 170, 171, 172, 179, 294

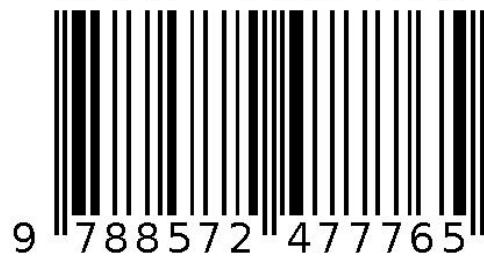
V

Vestuário 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 90

X

Xenocentrismo 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-776-5



9 788572 477765