

- Abbisy, M., & Mandi, L. (1999). Utilisation des plantes aquatiques enracinées pour le traitement des eaux usées urbaines: cas du roseau. In *Revue de Sciences de l'eau*, 12(2), 285–315. <https://doi.org/10.7202/705353ar>.
- Achak, M., Ouazzani, N., & Mandi, L. (2011). Élimination des polluants organiques des effluents de l'industrie oléicole par combinaison d'un filtre à sable et un lit planté. In *Revue des Sciences de l'eau*, 24(1), 35–51. <https://doi.org/10.7202/045826ar>.
- Alexandre, O., Boutin, C., Duchène, P., Lagrange, C., Lakel, A., Liénard, A., & Orditz, D. (1998). Filières d'épuration adaptées aux petites collectivités. In Cemagref Éditions (Ed.), *Document technique FINDA n°22 (1ère)*.
- Barszcz, L. B., Bellato, F. C., Benassi, R. F., & Matheus, D. R. (2019). Avaliação ecotoxicológica de efluentes tratados por alagados construídos ecotoxicological evaluation of effluents treated by constructed wetlands. In *Researchgate*, 24(6), 1147–1156. <https://doi.org/10.1590/S1413-41522019184120>.
- Bourrier, R., Satin, M., & Selmi, B. (2017). *Guide technique de l'assainissement*. 5e ed. Paris : Édition Le Moniteur.
- Boutin, C., & Dutartre, A. (2014). Des macrophytes pour épurer les eaux ? *Sciences Eaux et Territoires* : In *Révue du IRSTEA*, 15, 70–73. <https://doi.org/10.14758/SET-REVUE.2014.15.13>.
- Boutin, C., Liénard, A., & Lesavre, J. (2000). Filières d'épuration pour petites collectivités: les cultures fixées sur supports Fins. In *Ingenieries - EAT, IRSTEA*, 24, 3–13.
- Ciria, M. P., Solano, M. L., & Soriano, P. (2005). Role of macrophyte *Typha latifolia* in a constructed wetland for wastewater treatment and assessment of its potential as a biomass fuel. In *Biosystems Engineering*, 92(4), 535–544. <https://doi.org/10.1016/j.biosystemeng.2005.08.007>
- Elizabeth, C. A. C., Paola, O., & Lariza, V. B. A. (2017). Proposal for treatment of fomesic wastewater implementing a subsuperficial flow artificial wetland employing *Bambusa* sp on the farm El recreo in Tauramena, Casanare. In *Ingeniería En Recursos Hídricos*, 1–12.
- Eme, C. (2012). Traitement des eaux usées domestiques par filtres plantés de macrophytes - Adaptation de la filère au contexte tropical - État de l'art. In IRSTEA, Lyon. https://epnac.irstea.fr/wp-content/uploads/2016/10/DOM_Ttt-eaux-usées-par-FP-macrophytes_C.Eme_.pdf
- Fidele, M. K., Mbungu, D. M., & Nzuzi, L. M. (2023). Eficiência das tábuas largas (*Typha latifolia*) e Palmeira umbela (*Cyperus alternifolius*) no tratamento de águas residuais por leitos de macrófitas no Campus universitário Kimpa Vita. In *Alba Revista*. 1(2), 141–153.
- Governo da Província do Uíge (GPU). (2012). Perfil da Província do Uíge. Planeamento da província do Uíge. ConsultórioJMJ-Angola. Luanda.
- Koné, D. (2002). Epuration des eaux usées par lagunage à microphytes et à macrophytes en Afrique de l'Ouest et du Centre : Etat des lieux, performances épuratoires et critères de dimensionnement [École Polytechnique Fédérale de Lausanne]. <https://doi.org/10.5075/EPFL-THESIS-2653>.
- Kone, M., Bonou, L., Koulidiati, J., Joly, P., & Sodre, S. (2012). Percolation sur sable et sur substrat de coco. In *Révue des Sciences de l'eau*, 25(2), 139–151. <https://doi.org/10.7202/1011604ar>.
- Liénard, I. A., Molle, P., Boutin, C., & Dodane, P. (2005). Traitement des

- eaux usées par marais artificiels : action des plantes et développement de la technique en France. In TSM, 11, 45–56.
- Lo Monaco, P. A. V., Soela, D. M., Haddade, I. R., Oza, E. F., & Dos Santos, M. M. (2017). Tratamento de água residuária de sinocultura em sistemas alagados construídos cultivados com *Heliconia psittacorum* e *Heliconia coronarium*. In Revista Engenharia na Agricultura, 25(6), 561–568. <https://doi.org/10.13083/reveng.v25i6.788>.
- Mavioso, J. F. (2010). Tratamento de águas residuais através de Leitos de Macrófitas - A influência da vegetação. Engenharia do Ambiente [Universidade de Lisboa]. [https://fenix.tecnico.ulisboa.pt/downloadFile/395142113594/Tratamento de águas residuais através de Leitos de Macrófitas - A influência da vegetação.pdf](https://fenix.tecnico.ulisboa.pt/downloadFile/395142113594/Tratamento%20de%20%C3%A1guas%20residuais%20atrav%C3%A9s%20de%20Leitos%20de%20Macr%C3%B3fitas%20-%20A%20influ%C3%ancia%20da%20vegeta%C3%A7%C3%A3o.pdf)
- MK, F., & P, A. (2020). Residual Wastewater Treatment by an Aquatic Plant System in Tropical Area: Assessment of *Arundo Donax* and *Pennisetum Purpureum* Schumach. In International Journal of Water and Wastewater Treatment, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.16966/2381-5299.177>
- Molle, P., Liénard, A., Boutin, C., Merlin, G., & Iwema, A. (2005). How to treat raw sewage with constructed wetlands: An overview of the French systems. In Water Science and Technology, 51(9), 11–19.
- Nguyen, T. D., Tran, H. D., & Vi, H. M. T. (2021). A study on using *Cyperus alternifolius* for horizontal subsurface flow constructed wetland in municipal wastewater treatment. In Chemical Engineering Transactions, 83, 523–528. <https://doi.org/10.3303/CET2183088>
- Ouattara, P. J. M., Coulibaly, L., Manizan, P. N., & Gourène, G. (2008). Traitement des eaux résiduaires urbaines par un marais artificiel à drainage vertical planté avec *panicum maximum* sous climat tropical. In European Journal of Scientific Research, 23(1), 25–40.
- Qomariyah, S., Utomo, B., & Wahyudi, A. H. (2022). Constructed wetlands with *Cyperus alternifolius* as a sustainable solution for household greywater treatment. IOP Conference Series. In Earth and Environmental Science, 1065(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1065/1/012025>
- Restrepo, D. G. (2016). Remoción de contaminantes en humedales construídos de flujo vertical sembrados con *Heliconia psittacorum* y alimentados con diferentes frecuencias. In Semantic Escolar, 4(1), 1–65.
- UNICEF, A., & ADRA, A. (2016). Água e saneamento em Angola no orçamento geral do estado (OGE) 2016. <https://docplayer.com.br/22931286-Agua-e-saneamento-no-oge-2016.html>

**31 - 01 | 2026****INFLUÊNCIA DAS ESTRATÉGIAS DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO PROFISSIONAL DA POLÍCIA DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE: CASO DOS MEMBROS AFECTOS NA UNIDADE CANINA (2021-2023)****Influence of motivation strategies on the professional performance of the police of the Republic of Mozambique: case of affected members in the Unidade Canina (2021-2023)****Influencia de las estrategias de motivación en el desempeño profesional de la Policía de la República de Mozambique: Caso de los miembros asignados a la Unidad Canina (2021-2023).****Agostinho Alberto João Sendela¹**

¹Mestre em Ciências Policiais, Licenciado Em Ensino de português pela Universidade Eduardo Mondlane; Oficial Superior da Polícia da República de Moçambique, Docente no Instituto Superior de Formação, Investigação e Ciência. agostinhosendela@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9624-628X>

Autor para correspondência: agostinhosendela@mail.com

Data de recepção: 25-06-2025

Data de aceitação: 01-07-2025

Data da Publicação: 31-01-2026

Como citar este artigo: Sendela, A. A. J. (2026). *Influência das estratégias da motivação no desempenho profissional da Polícia da República de Moçambique: caso dos membros afectos na Unidade Canina (2021-2023)*. ALBA – ISFIC Research and Science Journal, 2(10), pp. 171-183. <https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/14>

RESUMO

O presente artigo aborda a situação da motivação dos membros da Polícia da República de Moçambique (PRM), o objectivo é avaliar a influência das estratégias de motivação adoptadas pelo Comando-geral no desempenho profissional dos membros em serviço na Unidade Canina. O estudo é de carácter qualitativo e descritivo, para a obtenção dos dados, recorreu-se às técnicas de entrevista e pesquisa documental e os sujeitos participantes da pesquisa, são 19 entre mulheres e homens membros da PRM em serviço na Unidade Canina seleccionados com recurso à técnica por conveniência intencional, portanto, com este método, foram obtidos resultados que mostram a existência e implementação de diferentes condições de trabalho, tais como reconhecimento e valorização do trabalho, treinamentos contínuos, além de acções de integração e

fortalecimento do espírito de equipe, neste contexto, chegou-se à conclusão segundo a qual com os esforços das reformas nas políticas de motivação ao nível do Comando-geral da PRM no aprimoramento das condições de trabalho, influenciam de forma positiva para o desempenho profissional, contudo, sugere-se a necessidade de adopção de programas estruturados tendentes a prover ainda melhor as condições de trabalho, por forma a elevar a motivação dos profissionais.

Palavras-chave: Motivação, Desempenho Profissional, Unidade Canina.

ABSTRACT

This article addresses the situation of motivation of members of the police of the Republic of Mozambique (PRM), the objective is to evaluate the influence of motivation strategies adopted by

Sendela, A. A. J. (2026). Influência das estratégias da motivação no desempenho profissional da Polícia da República de Moçambique: caso dos membros afectos na Unidade Canina (2021-2023)

the General Command on the professional performance of service members in the Unidade Canina. The study is of a qualitative and descriptive nature, to obtain the data, interview techniques and documentary research were used and the subjects participating in the research, are 19 among women and men members of the PRM in service in the Canine Unit selected using the technique for intentional convenience, therefore, with this method, results were obtained that show the existence and implementation of different working conditions, such as recognition and appreciation of work, continuous training, in addition to integration actions and strengthening of team spirit, in this context, the conclusion was reached according to which with the efforts of the reforms in motivation policies at the level of the general command of the PRM in improving working conditions, positively influence professional performance, however, it is suggested the need to adopt structured programs aimed at providing even better working conditions, in order to raise the motivation of professionals.

Keywords: Motivation, Professional Performance, Canine Unit.

RESUMEN

El presente artículo aborda la situación de la motivación de los miembros de la Policía de la República de Mozambique (PRM). El objetivo es evaluar la influencia de las estrategias de motivación adoptadas por el Comando General en el desempeño profesional de los miembros en servicio en la Unidad Canina. El estudio es de carácter cualitativo y descriptivo. Para la obtención de datos, se recurrió a técnicas de entrevista y investigación documental. Los sujetos participantes en la investigación son 19, entre mujeres y hombres miembros de la PRM en servicio en la Unidad Canina, seleccionados mediante la técnica de conveniencia intencional. Con este método, se obtuvieron resultados que muestran la existencia e implementación de diferentes condiciones de trabajo, como el reconocimiento y la valorización del trabajo, entrenamientos continuos, además de acciones de integración y fortalecimiento del espíritu de equipo. En este contexto, se llegó a la conclusión

de que los esfuerzos de reformas en las políticas de motivación a nivel del Comando General de la PRM, en el mejoramiento de las condiciones laborales, influyen de manera positiva en el desempeño profesional. Sin embargo, se sugiere la necesidad de adoptar programas estructurados que puedan proveer aún mejores condiciones de trabajo, con el fin de elevar la motivación de los profesionales.

Palabras clave: Motivación, Desempeño profesional, Unidad Canina.

Contribuição de autoria

Concepção da ideia, pesquisa e revisão de literatura, preparação de instrumentos, aplicação de instrumentos, aplicados informações resultantes dos instrumentos aplicados, compilação da informação resultante dos instrumentos, análise de dados, preparação da base de dados, redacção do original (primeira versão), revisão e versão final do artigo, correcção do artigo, coordenação da autoria, tradução de termos ou informações obtidas, revisão da aplicação do padrão bibliográfico aplicado.

INTRODUÇÃO

A motivação é um factor determinante no desempenho profissional, especialmente em áreas de alta responsabilidade, como a segurança pública. No contexto da Polícia da República de Moçambique, a motivação dos agentes, em particular aqueles que actuam na Unidade Canina, é essencial para garantir a eficácia das operações e a segurança da população.

Segundo Maslow (1943), a motivação humana é organizada em uma hierarquia de necessidades, onde as necessidades básicas devem ser atendidas antes que o indivíduo possa se concentrar em necessidades mais elevadas, como a realização profissional. Além disso, a motivação intrínseca, que se refere ao desejo de realizar uma tarefa por conta do prazer e satisfação que ela



proporciona, é particularmente relevante. De acordo com Deci e Ryan (2000), a motivação intrínseca está ligada ao engajamento e à persistência em tarefas desafiadoras. Agentes da PRM motivados intrinsecamente tendem a demonstrar maior comprometimento e resiliência, características essenciais em situações de alta pressão.

Por outro lado, a falta de motivação pode levar a um desempenho insatisfatório, resultando em desinteresse e até mesmo em comportamentos inadequados. A pesquisa de Nhantumbo (2023) destaca que a desmotivação entre os policiais pode ser atribuída a factores como a falta de recursos, apoio institucional e reconhecimento, o que pode impactar negativamente a eficácia das operações de garantia da Ordem.

A temática sobre a motivação no desempenho profissional dos agentes da PRM, em particular da Unidade Canina, é desenvolvida numa altura em que o Governo observa uma pausa no processo das promoções e progressões na função pública, o que traz um questionamento sobre a influência desta no alcance de resultados satisfatórios.

Ora, é importante referir que o desempenho da Administração Pública Moçambicana (APM), na perspectiva de gestão organizacional, depende e está associado à motivação dos funcionários. Esta realidade ocorre em qualquer organização, independentemente da sua natureza laboral. Neste contexto, esta pesquisa tem como principal propósito avaliar a influência das estratégias de motivação no desempenho da administração Pública Moçambicana (APM), especificamente dos membros da PRM em serviço na Unidade Canina.

Trata-se de uma unidade policial, na qual a motivação joga um papel fundamental, tendo em conta que a actividade dos Agentes Policiais está relacionada com a sociedade, ou seja, com o público, nos diferentes contextos. A pesquisa compreendeu o período entre 2021 e 2023, por ter sido um período em que se aprimorou o treinamento em massa dos membros da PRM, sua afectação e enquadramento em diversas unidades policiais, sendo a Unidade Canina uma das instituições que se beneficiou destas acções. Por outro lado, pesou a escolha por este local, o facto de apresentar múltiplos factores determinantes na motivação dos seus agentes, desde as melhores condições de trabalho até as justas recompensas, visto que de acordo com dados de uma pesquisa exploratória, existe um quadro controverso, onde por um lado, o Comando-geral da PRM espera atingir os seus objectivos e metas e em contrapartida, os Agentes almejam receber melhores salários, que dependem em parte da mudança das suas categorias profissionais, bem como o subsidio de especialidade, uma vez tratar-se de uma Unidade Especial.

Destaca-se um conjunto de mecanismos que visam elevar a motivação no seio da corporação, com destaque para a implementação de um modelo de viaturas com tendas pra protecção dos agentes durante o trabalho; o diálogo permanente que tem havido entre os superiores hierárquicos e seus subordinados, o que cria uma aproximação entre o topo e a base.

No entanto, apesar de todo este conjunto de acções que visam elevar a motivação no seio da corporação, particularmente nos membros afectos à Unidade Canina da PRM, prevalecem casos da falta de desmotivação

nestes agentes, o que suscita múltiplos questionamentos sobre a influência da motivação, daí a colocação da seguinte pergunta de partida: **Até que ponto as estratégias da motivação implementadas pelo Comando-geral da PRM influenciam no desempenho profissional dos membros em serviço na Unidade Canina?**

A pesquisa tem como objectivo geral, Avaliar a influência das estratégias da motivação implementadas pelo Comando-geral da PRM no desempenho profissional dos membros afectos à Unidade Canina, sendo que para o alcance deste objectivo, estabeleceram-se os seguintes objectivos específicos: Identificar as estratégias de motivação que influenciam o desempenho profissional dos membros da PRM afectos à Unidade Canina; Descrever os desafios enfrentados pelos agentes da PRM no desempenho profissional; Aferir como as estratégias da motivação implementadas pelo Comando Geral da PRM influenciam no desempenho profissional dos membros em serviço na Unidade Canina; e Propor estratégias que possam melhorar a motivação e o desempenho profissional dos membros da PRM na Unidade Canina.

Quanto à estrutura, o artigo apresenta a presente introdução, que dentre vários aspectos, clarifica ao leitor sobre o tema abordado. A posterior, apresentam-se os métodos, resultados, discussão, conclusão e referências.

Definição de Conceitos

Para a melhor compreensão do fenómeno, foram tomados como conceitos, a motivação e desempenho profissional.

Motivação

É um estado emocional que se manifesta no indivíduo, influenciando a personalidade, direcção e persistência para o alcance dos objectivos e metas. Deste modo, depreende-se que os líderes têm uma grande responsabilidade na motivação dos membros das suas organizações, com o propósito de assegurar a intensidade, direcção e persistência dos funcionários no trabalho.

Para Chiavenato (1999, p. 412), motivação é o “processo que leva alguém a comportar-se para atingir os objectivos organizacionais ao mesmo tempo que procura alcançar os seus próprios objectivos individuais”.

A motivação pode ainda ser definida como “uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas acções mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada directamente” (Vernon, 1973 apud Todorov e Moreira, 2005, p. 120). Neste diapasão, Lobos (2013) entende que, motivação é algo que impulsiona um individuo a agir de certa maneira e neste contexto, destaca-se o motivo e o valor, sendo que o motivo, corresponde à condições temporárias associadas a certo objectivo específico e o valor, é a representação ou imagem do que o individuo precisa.

Por sua vez, Moura (2020), entende que motivação é um factor fundamental no ambiente organizacional, uma vez que os funcionários atingem maiores e melhores desempenhos e bem-estar, quando se sentem optimamente motivados. Cunha e Rodrigues (2022) classificam motivações como de desempenho (superação de desafios), coexistência (elogios e comunicação), competência (desenvolvimento de



habilidades) e poder (influência), aplicáveis a equipas policiais para maior produtividade, enquanto Gomes, Seco e Cardoso (2023) reforçam a necessidade de liderança motivacional para um bom desempenho profissional.

Estes posicionamentos revelam que o indivíduo, é centro e maior responsável pelos processos produtivos e de prestação de serviços. Sendo por isso, importante o aprimoramento constante do seu bem-estar, evitando-se assim, o seu adormecimento ou falhas no cumprimento dos resultados organizacionais.

Por isso, actualmente a motivação constitui um dos temas mais discutidos na área organizacional, pois as organizações começaram a perceber que, para sobreviver no mercado competitivo, é preciso conhecer as necessidades das pessoas com o intuito de manter um bom relacionamento com seus funcionários.

Desempenho Profissional

Segundo Sink e Tuttle (1993), desempenho é criação de visões futuristas, sobre as quais pretende-se alcançar, é planificar, avaliar o estado em que a organização se encontra no momento. Desta forma, depreende-se que o desempenho diz respeito, a capacidade de rendimento de um indivíduo, no trabalho ou na organização, influenciado pela motivação.

Desempenho profissional, significa a capacidade de rendimento do indivíduo ou da organização. Por outras palavras, corresponde ao cumprimento de metas, bons resultados individuais e organizacionais.

Teorias da Motivação

Diversas teorias abordam a motivação e seu impacto no desempenho, com destaque para a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943), Teoria da Motivação, a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2000) que enfatizam a importância da motivação intrínseca, que é o desejo de realizar uma tarefa por conta do prazer e satisfação que ela proporciona. Portanto, policiais motivados intrinsecamente tendem a demonstrar maior comprometimento e resiliência, características essenciais em situações de alta pressão e risco.

Ora, para melhor compreensão do fenómeno estudado, evidenciou-se nesta pesquisa a **Teoria de Relações Humanas (TRH)**, que surgiu no Século XX, em Chicago, EUA, como modelo de oposição à Teoria Clássica e resulta da experiência de Hawthorne, realizada numa fábrica. Neste processo, destaca-se o protagonismo dos testes feitos por Elton Mayo, numa linha de produção, cujos resultados contribuíram imensamente para a valorização do homem, como ser social. Pois, os modelos teóricos anteriores ignoravam a figura do homem, que era comparava com um simples instrumento de trabalho. Para Mayo a motivação do homem é fundamental, para maior disposição e desempenho da organização.

Neste contexto, torna-se relevante que as organizações priorizem: **i)** a motivação dos indivíduos; **ii)** adopção de estilo adequado de liderança; e **iii)** comunicação organizacional e dinâmica do grupo.

A escola de relações humanas, revolucionou as actividades laborais na administração pública, tornando-as democráticas e

Sendela, A. A. J. (2026). Influência das estratégias da motivação no desempenho profissional da Polícia da República de Moçambique: caso dos membros afectos na Unidade Canina (2021-2023)

humanizadas, considerando que os indivíduos são seres meramente sociais. Por isso, surge necessidade de observar os direitos humanos, desde o horário, as condições de trabalho, salariais e outros factores determinantes do desempenho organizacional.

Neste contexto, o psicólogo americano Abraham Maslow (1908-1970), concebeu no contexto da motivação humana: a teoria da hierarquia das necessidades, segundo a qual, há uma hierarquia de cinco categorias de necessidades em cada ser humano. Por isso, para a satisfação do indivíduo é preciso identificar a categoria das suas necessidades. Contudo, na satisfação de uma necessidade surge, naturalmente outra, numa base cíclica. Diante do exposto, depreende-se que a TB e TRH são modelos que se enquadram perfeitamente no contexto desta pesquisa, pelas seguintes razões: a TB consiste na aplicação de regulamentos, normas ou procedimentos no exercício de actividades, tal como sucede no Comando da Cidade de Maputo, onde os Agentes policiais agem em função e em observância da lei. Na mesma perspectiva, é aplicável a TRH, pois, na acção policial há necessidade do cumprimento dos Direitos Humanos que assistem os cidadãos, ou seja, torna-se pertinente que os Agentes policiais pautem pelos princípios das relações humanas.

No contexto das presentes teorias, a motivação organizacional constitui uma temática bastante acesa na administração pública. Para Moura (2020), a motivação organizacional é um factor relevante, cujo impacto reflecte-se nos resultados organizacionais. Por outro lado, reconhece que a motivação é igualmente crucial para o

desenvolvimento de sucesso das organizações.

Por outras palavras, o foco das organizações está associado aos recursos humanos e, é a volta destes que se deve desenvolver a motivação, para assegurar o sucesso do desempenho organizacional, em termos competitivos e no âmbito da satisfação dos interesses dos clientes.

Corroborando, Cunha & Rodrigues (2022), defendem que uma organização só pode ser bem-sucedida se tiver pessoas competentes, capazes e motivadas, porque o sucesso de qualquer empresa está ligado às pessoas.

Para Gomes, Seco e Cardoso (2023), a motivação é um atributo do processo de gestão eficaz dos recursos humanos. Pois, ao longo da evolução da administração, foi notável a preponderância dos indivíduos como actores que impulsionam o alcance dos objectivos e metas. Além disso, surgiram ao longo da história teorias que se impuseram e elevaram o estatuto do trabalhador, como ser social, opondo-se desta forma, às teorias clássicas que consideravam o indivíduo, como apenas instrumento de trabalho.

Na perspectiva de Robbins (2008), existem duas variáveis de motivações, que influenciam o desempenho organizacional, nomeadamente:

- ✚ Motivação interna ou intrínseca, que se desenvolve no próprio indivíduo, como as predisposições, interesses, valores e capacidades;
- ✚ Por outro lado, existe a motivação externa ou extrínseca, desenvolvida no ambiente que rodeia o indivíduo.



Se olharmos para a teoria da motivação de Maslow (1943), que sugere a hierarquização das necessidades humanas, onde as necessidades básicas devem ser atendidas antes que o indivíduo possa se concentrar em necessidades mais elevadas, como a realização profissional, implica no contexto policial condições de trabalho adequadas e reconhecimento são fundamentais para o desempenho. Ademais, policiais motivados intrinsecamente tendem a demonstrar maior comprometimento e resiliência, características essenciais em situações de alta pressão.

Neste contexto, as exposições anteriores mostram evidentemente a pertinência actual da conjugação do factor motivacional nas organizações, como condição indispensável para a sua sobrevivência e competitividade. Trata-se de um reconhecimento de que as organizações são constituídas por pessoas e que delas funcionam e se desenvolvem. Igualmente, a literatura anteriormente elencada é meritória, pois, constitui suporte do presente estudo.

Constata-se que os autores convergem na abordagem da motivação, que ela é importante para a sobrevivência e competitividade organizacional. Com este desenvolvimento, ainda passível a melhoramento ou contribuições, passamos a seguir aos pressupostos teóricos.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para a compreensão do tema, recorreu-se a pesquisa qualitativa descritiva, tendo como técnicas e instrumentos de recolha de dados, a pesquisa bibliográfica, documental, entrevista e a aplicação do guião de

entrevista. O objectivo foi operacionalizado através do estudo de caso, junto dos membros da PRM em serviço na Unidade Canina, as informações obtidas foram analisados por meio da técnica de análise do conteúdo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Resultados

Apresentação do objecto de estudo

Este estudo decorreu ao nível do Comando-geral da Polícia da República de Moçambique, concretamente na Unidade Canina, durante o período de 2021 a 2023.

À luz do Decreto 58/2019, de 01 de Julho, a Unidade Canina da Polícia da República de Moçambique (PRM) é uma divisão especializada que utiliza cães treinados para diversas funções de segurança, como patrulhamento, controlo de massas, busca e salvamento, detecção de drogas, explosivos e outros materiais ilícitos, contribuindo de forma significativa para o cumprimento das missões policiais.

Dentre diversas atribuições, cabe à esta especialidade policial, realizar acções de manutenção da Ordem e Segurança Públicas, que exijam o uso da técnica canina; garantir a fiscalização de passageiros e mercadorias nos aeroportos, portos, garres e outros terminais. O local de estudo abrange as instalações físicas, os ambientes de treinamento e as áreas de actuação operacional da Unidade Canina, além do contexto organizacional e institucional da Polícia da República de Moçambique. A escolha por este ambiente permitiu uma compreensão aprofundada das estratégias de motivação adoptadas pelos gestores e como essas influenciam o

desempenho profissional dos membros afectos à unidade.

objectivos específicos do estudo e a resposta à pergunta de partida.

Ao analisar este espaço, foi possível entender as dinâmicas internas, os recursos disponíveis e as condições que favorecem ou dificultam a motivação e o desempenho dos agentes da PRM e seus cães, contribuindo assim para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de gestão e motivação na força policial.

Para uma triangulação entre os dados colhidos a partir da pesquisa bibliográfica e as entrevistas, foram seleccionados do total do efectivo, 19 membros da PRM, 12 homens e 07 mulheres, sendo que o principal critério considerado para esta selecção foi o tempo de serviço mínimo de 05 anos, por considerar estar no intervalo do período do decurso de estudo (2021-2023) e que podiam apresentar dados fieis e credíveis, olhando para a experiência profissional que possuem.

Foram codificados em função das suas categorias ou patentes, sendo Grupo A: Oficiais Superintendentes (03); Grupo B: Oficiais Inspectores (04); Grupo C: Sargentos (05) e Grupo D: Guardas da polícia (07). Para além desta codificação, por forma a proteger a integridade dos participantes da entrevista, usou-se a enumeração para designar cada um dos entrevistados.

Apresentação e discussão dos resultados

Recolhidas as informações com base nos instrumentos e técnicas anteriormente enunciadas, procedeu-se para a sua apresentação, análise e interpretação. Deste modo, o plano de análise e tratamento de dados foi elaborado com base na triangulação dos dados obtidos de diferentes fontes, buscando trazer a materialização dos

Deste modo, atendendo o objectivo do estudo, foram identificadas quatro (04) unidades significativas para dar respostas aos objectivos traçados, que a seguir são descritas.

Estratégias de motivação que influenciam o desempenho profissional dos membros da PRM afetos à Unidade Canina

Questionados em relação as estratégias implementadas pelo Comando-geral da PRM (CGPRM) e se estas garantem a motivação, maior parte dos participantes deram a conhecer que, o Comando-geral da Polícia da República de Moçambique tem adoptado diversas estratégias para motivar seus integrantes e fortalecer o desempenho da equipa. Entre as principais acções descritas pelos participantes, destacam-se o reconhecimento e valorização do trabalho, treinamentos contínuos, além de acções de integração e fortalecimento do espírito de equipa.

Ademais, os membros relataram que o reconhecimento público e as recompensas por desempenho têm um impacto positivo na motivação, pois, incentivam maior dedicação às actividades diárias. Além disso, a oferta de treinamentos e capacitações constantes é vista como uma estratégia que demonstra o compromisso da instituição com o desenvolvimento profissional, o que aumenta o engajamento dos membros na sua rotina de trabalho.

Outro ponto importante mencionado, foi o apoio psicológico e uma comunicação transparente por parte do comando, que

contribuem para criar um ambiente de trabalho mais motivador e colaborativo. Os entrevistados também destacaram que acções de motivação que envolvem o reconhecimento do esforço individual e colectivo, bem como o fortalecimento do sentimento de pertença à unidade, têm sido essenciais para manter o alto desempenho dos membros.

Por fim, os resultados indicam que as estratégias adoptadas pelo Comando Geral da PRM têm sido eficazes em promover maior motivação, embora haja espaço para mais melhorias, especialmente na implementação de incentivos mais diversificados e na manutenção de um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar dos agentes e seus cães. Por outro lado, pesquisas como as de Mavhunga (2022) apontam que o reconhecimento e a valorização do trabalho realizado são fundamentais para aumentar a moral e o desempenho dos policiais. Programas de reconhecimento, feedback positivo e incentivos podem contribuir significativamente para a motivação intrínseca dos membros da força policial.

Outrossim, a falta de recursos, apoio institucional e condições de trabalho inadequadas podem levar à desmotivação. Nhantumbo (2023) destaca que a desmotivação entre os policiais pode resultar em um desempenho insatisfatório, impactando negativamente a eficácia das operações policiais e a segurança pública.

Ora, estes dados reforçam a ideia da importância de se adoptar melhores estratégias de motivação, onde esta não apenas afecta o desempenho individual, mas também tem implicações para a eficácia

organizacional. Polícias motivados são mais propensos a se engajar em comportamentos proactivos, a colaborar com colegas e a se dedicar ao serviço comunitário.

Desafios enfrentados pelos agentes da PRM da Unidade Canina no desempenho profissional em relação à sua motivação no trabalho

Relativamente ao ponto em alusão, os entrevistados revelaram diversos desafios que impactam tanto o desempenho profissional quanto a motivação no trabalho. Um dos principais obstáculos apontados foi a falta de recursos adequados, como equipamentos, instalações e materiais de treinamento, o que dificulta a realização das suas actividades de forma eficiente e segura. Outro desafio destacado foi a sobrecarga de trabalho, que muitas vezes resulta em longas horas e cansaço físico e emocional, sobretudo em momentos de muito trabalho operativo, afectando a motivação e o bem-estar tanto dos agentes, quanto dos cães. Além disso, alguns entrevistados mencionaram dificuldades relacionadas à valorização profissional, como a percepção de que seus esforços não são devidamente reconhecidos ou recompensados, o que pode diminuir o engajamento e o entusiasmo pelo trabalho. Os entrevistados também relataram que a falta de treinamentos específicos ou actualizações constantes prejudica o desenvolvimento de suas habilidades e a confiança na execução de tarefas complexas, impactando negativamente na motivação. Por fim, questões relacionadas ao ambiente de trabalho, como a comunicação insuficiente e o apoio limitado por parte da liderança, foram apontadas como factores que dificultam a manutenção de uma motivação elevada e um bom desempenho. Apesar desses desafios, os

Sendela, A. A. J. (2026). Influência das estratégias da motivação no desempenho profissional da Polícia da República de Moçambique: caso dos membros afectos na Unidade Canina (2021-2023)

agentes demonstraram interesse em melhorias e destacaram a importância de acções que promovam maior valorização, suporte e recursos adequados para que possam desempenhar suas funções com mais motivação e eficiência.

No contexto das literárias abordadas, a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943) é uma das mais conhecidas. Segundo Maslow, as necessidades humanas são organizadas em uma hierarquia que vai desde as necessidades fisiológicas até as necessidades de auto-realização. Para que um indivíduo possa se concentrar em necessidades mais elevadas, como a realização profissional, é necessário que suas necessidades básicas sejam atendidas. No contexto policial, isso implica que condições de trabalho adequadas e reconhecimento são fundamentais para o desempenho.

Os agentes da Unidade Canina enfrentam desafios únicos que podem impactar sua motivação. De acordo com Herzberg (1966), factores como reconhecimento, responsabilidade e oportunidades de crescimento são essenciais para aumentar a satisfação no trabalho. Em entrevistas realizadas com os agentes, observou-se que aqueles que recebiam feedback positivo sobre seu trabalho com os cães, apresentavam maior comprometimento e eficiência nas acções operativas, comparativamente aos que não recebiam tal reconhecimento.

Ora, estes dados, apontam alguns desafios como a necessidade de se investir em recursos materiais adequados, reconhecimento, treinamentos, suporte psicológico e uma gestão que valorize o bem-estar dos profissionais.

De que maneira as estratégias de motivação implementadas pelo Comando Geral da PRM influenciam no desempenho dos membros da Unidade Canina

A motivação é um fator crucial que influencia o desempenho profissional, especialmente em áreas de alta responsabilidade como a segurança pública. No contexto da Polícia da República de Moçambique, particularmente entre os agentes da Unidade Canina, a compreensão do papel da motivação pode oferecer insights valiosos para a melhoria do desempenho e eficácia das operações policiais.

As estratégias de motivação implementadas pelo Comando Geral da PRM têm um impacto bastante positivo no desempenho dos membros da Unidade Canina. Quando a liderança promove incentivos, reconhecimento e um ambiente de trabalho que valoriza o esforço e a dedicação, os membros e seus cães se sentem mais engajados e motivados a desempenhar suas funções com excelência. Esta motivação aumenta a confiança, melhora a cooperação entre os membros da equipa e incentiva a busca por aprimoramento contínuo, o que, por sua vez, reflecte-se em um desempenho mais eficiente na realização de tarefas como patrulhamento, busca e detecção de substâncias ilícitas. Além disso, estratégias de motivação bem-sucedidas ajudam a reduzir o stress e o desgaste emocional, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Ora, estudos indicam que a motivação intrínseca — aquela que vem de dentro do indivíduo — é particularmente eficaz em ambientes desafiadores (Deci e Ryan, 1985).



Os agentes da Unidade Canina relataram sentir uma forte conexão emocional com seus cães, o que não apenas aumenta sua satisfação no trabalho, mas também melhora a eficácia nas missões. A relação entre agente e cão é fundamental. Ademais, quanto mais os agentes se sentem motivados por essa conexão, eles tendem a realizar suas tarefas com mais dedicação e atenção aos detalhes.

Desta feita, depreende-se que a motivação desempenha um papel crucial no desempenho profissional dos membros da Polícia da República de Moçambique, especialmente entre os agentes da Unidade Canina. A pesquisa evidenciou que factores intrínsecos, como a satisfação pessoal e o reconhecimento do trabalho, bem como factores extrínsecos, como incentivos financeiros e condições de trabalho adequadas, influenciam directamente a eficácia e a dedicação desses profissionais. A compreensão dessas dinâmicas é fundamental para a implementação de estratégias que visem não apenas melhorar o desempenho individual, mas também fortalecer a instituição policial como um todo.

Os dados recolhidos, demonstraram que agentes motivados tendem a apresentar melhores resultados em suas actividades diárias, reflectindo-se na qualidade do serviço prestado à comunidade. Portanto, é imperativo que as lideranças policiais adoptem uma abordagem proactiva na identificação e promoção de factores motivacionais que possam impactar positivamente a moral e a produtividade dos seus membros.

Estratégias que possam ser implementadas para melhorar a motivação e o

desempenho profissional dos membros da PRM da Unidade Canina

Dentre varias estratégias que podem ser implementadas por forma a melhorar a motivação e desempenho profissional dos agentes da PRM em serviço na Unidade Canina, podem ser destacadas as seguintes:

Reconhecimento e Valorização: Criar programas de reconhecimento, como certificados, premiações ou menções honrosas, para valorizar o esforço e os resultados alcançados pelos membros e seus cães.

Capacitação contínua: Oferecer treinamentos, workshops e cursos de actualização para aprimorar as habilidades técnicas e táticas, demonstrando o compromisso da instituição com o desenvolvimento profissional.

Incentivos financeiros e benefícios: Implementar bónus, gratificações ou outros benefícios que recompensem o bom desempenho e o comprometimento dos membros.

Ambiente de trabalho positivo: Promover uma cultura de respeito, cooperação e apoio mútuo, onde os membros se sintam valorizados e motivados a contribuir.

Participação em decisões: Envolver os membros nas decisões relacionadas às operações e treinamentos, aumentando o sentimento de pertença e responsabilidade.

Implementar programas de bem-estar: Oferecer suporte psicológico, actividades de lazer e cuidados com a saúde física e mental,

Sendela, A. A. J. (2026). Influência das estratégias da motivação no desempenho profissional da Polícia da República de Moçambique: caso dos membros afectos na Unidade Canina (2021-2023)

ajudando a reduzir o stresse e melhorar o bem-estar geral.

Estabelecer metas claras e desafiadoras:

Estabelecer objectivos específicos, mensuráveis e alcançáveis, incentivando os membros a se esforçarem e a perceberem seu progresso.

Implementar estas estratégias pode criar um ambiente mais motivador, elevando o desempenho dos membros da Unidade Canina e contribuindo para o sucesso das operações policiais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerações

A pesquisa revelou que as estratégias de motivação desempenham um papel fundamental na melhoria do desempenho profissional dos membros da Polícia da República de Moçambique, especialmente na Unidade Canina. Os resultados indicam que acções como reconhecimento, capacitação contínua, incentivos e um ambiente de trabalho positivo contribuem significativamente para aumentar o engajamento, a eficiência e a satisfação dos membros e seus cães no cumprimento de suas funções. Além disso, a implementação de estratégias motivacionais alinhadas às necessidades e expectativas dos membros mostrou-se essencial para promover um clima organizacional mais saudável e produtivo. A pesquisa também destacou a importância de uma liderança comprometida e de políticas institucionais que incentivem o desenvolvimento profissional e o bem-estar dos integrantes da Unidade Canina, daí a necessidade da PRM continuar investindo em estratégias de motivação, adaptando-as às

particularidades do contexto local, para fortalecer o desempenho da sua equipa e, consequentemente, aprimorar a eficácia das operações policiais. Estas acções podem contribuir para uma força policial mais motivada, eficiente e comprometida com a segurança e o bem-estar da sociedade moçambicana.

Sugestões

Melhoria das Condições de Trabalho: As condições físicas e psicológicas de trabalho devem ser constantemente avaliadas e melhoradas. Ambientes adequados e recursos suficientes são fundamentais para garantir que os agentes se sintam valorizados e motivados.

Feedback contínuo: Estabelecer canais de comunicação onde os agentes possam expressar suas opiniões e sugestões sobre o ambiente de trabalho pode contribuir para um clima organizacional mais positivo e colaborativo.

Promoção do bem-estar psicológico: Implementar programas voltados para a saúde mental dos membros é essencial, considerando as exigências emocionais da profissão. O suporte psicológico pode ajudar a manter altos níveis de motivação e desempenho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cunha, L. S., & Rodrigues, L. L. (2022). A influência da liderança e motivação



nas organizações. *ID on Line. Revista de Psicologia*, 16(60), 598–619.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

Decreto n.º 58/2019, de 1 de julho. Decreto que altera o Estatuto Orgânico da Polícia da República de Moçambique. *Diário da República, I Série*.

Gil, A. C. (2010). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). Atlas.

Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. SAGE Publications.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Mavhunga, T. O impacto do reconhecimento no desempenho dos policiais em Moçambique. *Revista de Segurança Pública*.

Minayo, M. C. de S. (2014). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (35ª ed.). Vozes.

Nhantumbo, A. Desmotivação e seu impacto no desempenho da polícia em Moçambique. *Jornal de Segurança Pública*, 10(1), 1–15.

Pereira, A. R., Passos, C., & Ribeiro, C. (2022). A motivação no ambiente de trabalho e o seu efeito no desempenho profissional: Um estudo no setor bancário. *Gestão e Desenvolvimento*, 30, 481–503.

Sendela, A. A. J. (2026). Influência das estratégias da motivação no desempenho profissional da Polícia da República de Moçambique: caso dos membros afectos na Unidade Canina (2021-2023)