



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
VI CURSO DE COMANDO E DIREÇÃO POLICIAL

Trabalho Individual Final

**O impacto da Identidade Profissional e do Significado
das Funções, na Motivação dos Polícias do Corpo de
Intervenção em Faro**

Auditor

Eduardo Viegas Afonso

Lisboa, 16 de outubro de 2025

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o impacto da identidade profissional e do significado das funções na motivação dos polícias do Corpo de Intervenção da Força Destacada da Unidade Especial de Polícia em Faro, visando contribuir para a melhoria das políticas de gestão de recursos humanos. Adotou-se uma metodologia mista, combinando entrevistas semiestruturadas e inquéritos por questionário. As entrevistas foram aplicadas a seis polícias das carreiras de Agente, Chefe e Oficial, permitindo compreender as suas perceções sobre identidade profissional, sentido das funções e compromisso institucional. Posteriormente, um questionário presencial foi administrado a 54 elementos do mesmo efetivo, operacionalizando as três variáveis: identidade profissional, significado das funções e motivação, em indicadores analisados por escala de Likert. Os dados qualitativos foram tratados por análise de conteúdo temático e os quantitativos por análise estatística. A triangulação dos resultados apoiou as mesmas hipóteses e confirmou correlações estatisticamente significativas, nomeadamente uma relação positiva moderada entre identidade profissional e motivação, e uma relação positiva forte entre o significado das funções e motivação, evidenciando que a coerência entre a formação especializada, o conteúdo das tarefas e o reconhecimento profissional constitui fator determinante para o envolvimento e empenho no desempenho policial.

Palavras-Chave: Corpo de Intervenção (FD/UEP/CI/Faro), identidade profissional, motivação, significado das funções.

ABSTRACT

This study aimed to analyse the impact of professional identity and the meaning of functions on the motivation of police officers from the Intervention Corps of the Detached Force of the Special Police Unit in Faro, with the purpose of contributing to the improvement of human resources management policies. A mixed methodology was adopted, combining semi-structured interviews and questionnaire surveys. The interviews were conducted with six officers from the ranks of Agent, Chief, and Officer, allowing for an understanding of their perceptions regarding professional identity, the meaning of their functions, and institutional commitment. Subsequently, a face-to-face questionnaire was administered to 54 members of the same unit, operationalising the three variables: professional identity, meaning of functions, and motivation, into measurable indicators analysed using a Likert scale. The qualitative data were examined through thematic content analysis, while the quantitative data were processed using statistical analysis. The triangulation of results supported the same hypotheses and confirmed statistically significant correlations, namely a moderate positive relationship between professional identity and motivation, and a strong positive relationship between the meaning of functions and motivation. These findings highlight that coherence between specialised training, task content, and professional recognition is a determining factor for engagement and commitment in police performance.

Keywords: Intervention Corps (FD/UEP/CI/Faro), meaning of functions, motivation, professional identity.

Lista de abreviaturas e siglas:

CCDP – Curso de Comando e Direção Policial.

CD Faro – Comando Distrital da Polícia de Segurança Pública de Faro

CI – Corpo de Intervenção.

COP – Curso de Ordem Pública.

DNPSP – Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública.

FD/UEP/CI/Faro - Corpo de Intervenção da Força Destacada da Unidade Especial de Polícia em Faro.

FD/UEP/Faro - Força Destacada da Unidade Especial de Polícia em Faro.

IP – Identidade Profissional.

M - Motivação

MP– Motivação Policial.

PSP - Polícia de Segurança Pública.

SF – Significado das Funções.

SO/CI – Subunidade Operacional Corpo de Intervenção.

TIF – Trabalho Individual Final.

UEP – Unidade Especial de Polícia.

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
Lista de abreviaturas e símbolos	iii
Índice de Apêndices	v
Índice de figuras	v
Índice de tabelas	v
Índice de gráficos	vi
INTRODUÇÃO	1
I - Enquadramento contextual	2
1. Breve retrospectiva sobre o Corpo de Intervenção e a FD/UEP/CI/Faro	2
1.1. Missão e formação da FD/UP/CI/Faro	2
1.2. Acionamento e modalidade de emprego da UEP e FD/UEP	3
1.3. Níveis de intervenção na PSP	4
2. Importância do estudo, objetivos e sua pertinência	4
3. Enquadramento teórico conceptual	5
3.1. Identidade Profissional	6
3.2. Significado das funções	7
3.3. Motivação	9
4. Formulação do Problema de Investigação	11
II - MÉTODO	13
1. Levantamento de hipóteses	13
2. Amostra, participantes e corpus	14
3. Técnica de recolha de dados e instrumentos	14
4. Procedimento	14
III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	16
1. Análise de conteúdo (entrevistas)	16
2. Análise de dados estatísticos (questionários)	18
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	33

Índice de Apêndices

APÊNDICE 1 – Quadro Sinóptico – Mapa conceptual.....	39
APÊNDICE 2 – Guião de entrevista semi-estruturada.....	40
APÊNDICE 3 – termo de consentimento informado.....	42
APÊNDICE 4 – Inquérito por questionário.....	44
APÊNDICE 5 – Análise temática das entrevistas (E1-E6)	45
APÊNDICE 6 – Análise de dados estatísticos	52

Índice de Figuras

Figura 1 - Missões realizadas pela FD/UEP/CI/Faro, de 2022 a 2024	3
Figura 2 - Níveis de intervenção da PSP	4
Figura 3 - O modelo completo de características do trabalho	8
Figura 4 - Fatores higiénicos e fatores motivacionais - Teoria de Herzberg (1968)	10
Figura 5 - Modelo de análise	12
Figura 6 – Histograma e diagrama: Idade dos participantes	19
Figura 7 – Histograma e diagrama: Tempo de serviço na PSP	20
Figura 8 – Histograma e diagrama: Tempo serviço na FD/UEP/CI/Faro	21

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Frequências: Secção A - Dados socioprofissionais	19
Tabela 2 - Frequências: Itens Secção B - Identidade Profissional	23
Tabela 3 - Frequências: Itens Secção C - Significado das Funções	24
Tabela 4 - Frequências: Itens Secção D - Motivação no trabalho	25
Tabela 5 – Médias: análise descritiva das escalas (IP; SF; M)	26
Tabela 6 - Correlação entre variáveis (IP, SF e M)	28
Tabela 7 - Coeficientes de regressão nível de significância	30

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Estado Civil dos participantes	20
Gráfico 2: Habilitações literárias dos participantes	21
Gráfico 3: Posto/categoria profissional	22
Gráfico 4: Com que frequência participa em operações de risco elevado?	22
Gráfico 5: Médias - Itens da secção B – Identidade Profissional	23
Gráfico 6: Médias - Itens da secção C – Significado das Funções	24
Gráfico 7: Médias – Itens da Secção D – Motivação	26
Gráfico 8: Média dos itens de cada escala	27
Gráfico 9: Dispersão - Relação entre as dimensões Motivação no trabalho e a Identidade Profissional	29
Gráfico 10: Dispersão - Relação entre as dimensões Motivação no trabalho e Significado atribuído às Funções	29

INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Investigação Final (TIF), desenvolvido no âmbito do VI Curso de Comando e Direção Policial (CCDP) do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, visa compreender qual o impacto da identidade profissional e do significado das funções, na motivação dos polícias do Corpo de Intervenção da Força Destacada da Unidade Especial de Polícia em Faro (FD/UEP/CI/Faro).

Ao longo dos anos, tem-se evidenciado a dificuldade em conciliar a natureza reativa e de reserva do Corpo de Intervenção (CI), que requer elevados níveis de prontidão, formação e eficácia, com a necessidade de apoiar os Comandos da Polícia de Segurança Pública (PSP) em operações planeadas e patrulhamentos de rotina. Embora o CI seja uma força de reserva especializada, com empenhamento legalmente previsto e regulado, nem sempre é possível equilibrar as expectativas dos seus operacionais com as exigências de missão aos Comandos, Divisões e Esquadras reforçadas, o que tem gerado sentimentos de inconformismo, perceções de desalinhamento e desvalorização da identidade e de fragilização da motivação profissional.

Esta situação reveste-se de particular complexidade numa área geográfica como o Algarve, onde as necessidades e realidades operacionais diferem significativamente das de Lisboa e do Porto. A sazonalidade turística, a variação populacional e a diversidade sociocultural exigem constante adaptação policial, condicionando as missões da FD/UEP/CI/Faro e tornando mais difícil conciliar o papel especializado do CI com as necessidades locais, o que reforça a relevância do estudo.

Para uma melhor compreensão do tema, apresenta-se, de forma faseada e sintética, o enquadramento contextual e normativo do CI, destacando a sua missão, integração na Unidade Especial de Polícia (UEP) e nas Forças Destacadas, bem como as modalidades de acionamento e níveis de intervenção, elementos que sustentam a pertinência e justificação da investigação.

Segue-se uma exploração teórica dos conceitos centrais, identidade profissional, significado das funções e motivação, variáveis que estruturam o tema e fornecem o suporte científico e crítico ao estudo (Pardal & Correia, 1995). Este percurso conduz à formulação do problema, pergunta de partida, hipóteses e desenho metodológico, culminando na análise e interpretação dos resultados, que fundamentam as conclusões da investigação.

I – ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL

1. Breve retrospectiva sobre o Corpo de Intervenção e a FD/UEP/CI/Faro

A Força Destacada da Unidade Especial de Polícia (FD/UEP) em Faro foi criada pelo Despacho n.º 25323/2009, de 19 de novembro (revogado pelo Despacho n.º 3402/2021), com carácter permanente, integrando as valências do CI, do Corpo de Segurança Pessoal, do Centro de Inativação de Explosivos e Segurança em Subsolo e do Grupo Operacional Cinotécnico, para atuar nas áreas dos Comandos Distritais da PSP de Faro (CD Faro) e Beja. Contudo, o destacamento do CI em Faro remonta ao Euro 2004, através do Despacho n.º 10784/2004.

O Despacho n.º 3402/2021 estabelece que as FD/UEP dependem dos comandos territoriais onde estão sediadas para efeitos operacionais, logísticos e administrativos, mantendo, porém, a dependência da UEP quanto à uniformização técnica e certificação e os Polícias que as integram exercem funções em regime de exclusividade, salvo nos Açores e Madeira.

O CI, com a divisa “Por maioria de razão”, é a subunidade operacional mais antiga da UEP e o precursor de várias das suas valências atuais. Segundo Alves e Valente (2020), Rollo et al. (2020), tem raízes na década de 1930, com a criação da Polícia de Choque, que evoluiu para as Companhias Móveis, extintas em 1974. A experiência adquirida levou à criação do CI em 1976, como unidade especializada da PSP, vocacionada para reforço territorial em ações de manutenção e reposição da ordem pública, patrulhamento ostensivo e intervenção em situações de grave perturbação, proteção de instalações e de altas entidades, cuja existência foi formalizada pelo Decreto-Lei n.º 131/77, de 5 de abril.

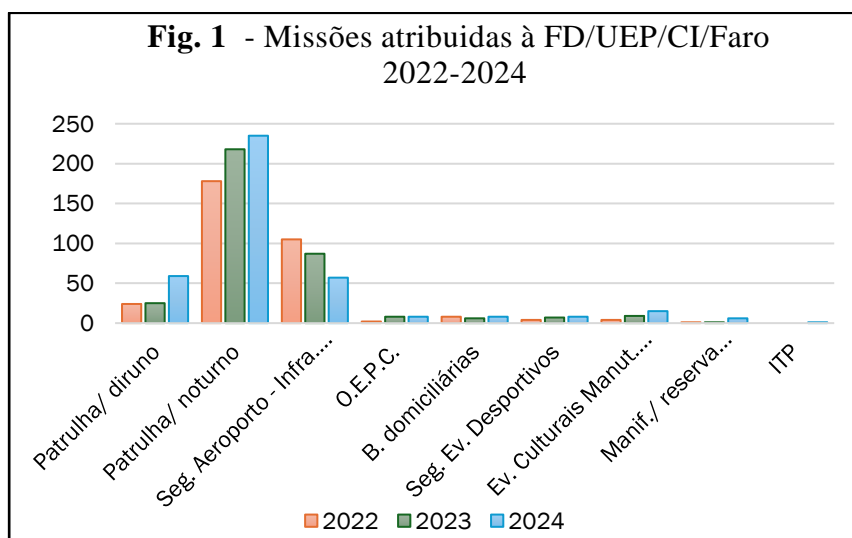
1.1. Missão e formação da FD/UEP/CI/Faro

Nos termos do art.º 42.º, da Lei 53/2007, que aprova a orgânica da PSP, o CI constitui uma força de reserva à ordem do diretor nacional, especialmente preparada e destinada a ser utilizada em:

- a) Ações de manutenção e reposição de ordem pública;
- b) Combate a situações de violência concertada;
- c) Colaboração com os comandos no patrulhamento, em condições a definir por despacho do diretor nacional.

O estudo foca-se nos polícias da FD/UEP/CI/Faro, salientando-se que a sua missão nos últimos três anos, foi predominantemente (68%) o reforço do patrulhamento de

visibilidade (fig. 1) junto das Divisões e Esquadras do CD Faro e 22% na segurança ao aeroporto Gago Coutinho. Os restantes 10%, em situações inopinadas ou programadas nos CD de Faro e Beja, nomeadamente no apoio a operações policiais diversas, cumprimento de mandados de busca e ações de ordem pública. Em ocasiões pontuais de grandes eventos, também reforçaram a SO/CI, no reforço ao Comando Metropolitano em Lisboa.



Fonte: Elaboração própria, com base nos relatórios de serviço.

A FD/UEP/CI/Faro demonstra elevada eficácia, disponibilidade e motivação nas missões de ordem pública e combate à violência concertada, sustentadas pela formação específica que detém. No entanto, o mesmo parece não se verificar nas ações de patrulhamento de rotina em apoio ao CD Faro, que têm gerado dificuldades na conciliação entre o carácter reativo e especializado da Força e o regime de exclusividade funcional definido pelo Despacho n.º 3402/2021 e pela NEP n.º AULOOS/DO/01/16 (DNPSP, 2011).

1.2. Acionamento e modalidade de emprego da UEP e FD/UEP

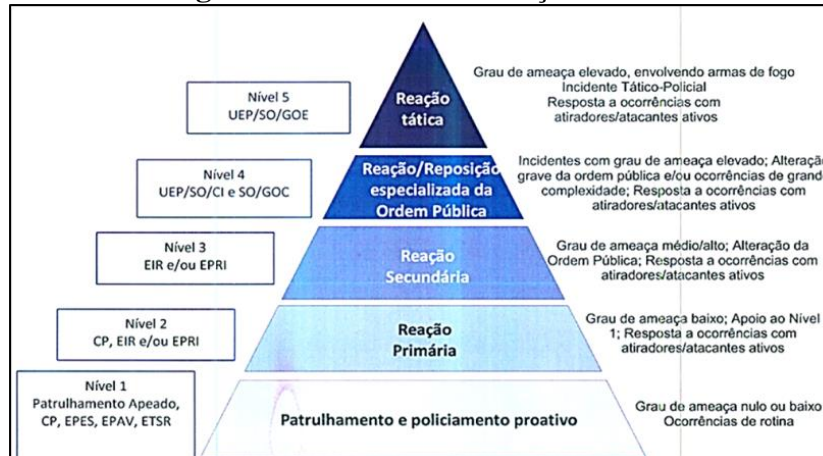
Com vista à otimização destes recursos o Despacho n.º 2/GDN/2008 e a NEP n.º DN/AULOOS/DO/01/16 (DNPSP, 2011) estabelecem os procedimentos de acionamento e princípios de utilização do CI e das FD/UEP, conciliando a sua missão principal com o apoio aos comandos territoriais, de forma eficaz e eficiente. Preveem intervenções inopinadas, planeadas ou de rotina, desde operações complexas até reforços de patrulhamento preventivo. Em situações de rotina, a NEP refere que a estrutura de Comando das quais dependem as FD, “emprega os meios conforme previsto no seu planeamento de atividade operacional, sem quaisquer outros formalismos” (DNPSP, 2011, p. 3).

No entanto, nas situações de rotina, o emprego da FD/UEP/CI/Faro tem-se revelado arbitrário, agravado pela escassez de efetivos e pelas exigências das políticas públicas de segurança, nas quais o policiamento de visibilidade constitui uma das apostas estratégicas da PSP (DNPSP, 2021). Tal prática tem conduzido ao uso frequente da Força em patrulhamentos de baixa criticidade e em funções alheias à sua especialização nuclear, sendo percecionada como uma desvalorização da sua identidade profissional, com impacto negativo na motivação policial.

1.3. Níveis de intervenção na PSP

De acordo com a NEP n.º AOOOS/DO/01/29 (DNPSP, 2019), o Corpo de Intervenção (CI) atua no 4.º nível de intervenção da PSP (Fig. 2), sendo empregue com pelo menos um subgrupo operacional em situações de ordem pública com elevado grau de ameaça, sob controlo operacional do comandante tático do comando territorial reforçado. A UEP e as Forças Destacadas são unidades de reserva de disponibilidade permanente, com alta mobilidade, preparação e prontidão, garantindo resposta imediata e eficaz a incidentes graves de segurança e ordem pública (níveis 4 e 5) em qualquer contexto (DNPSP, 2010).

Figura 2: Níveis de intervenção da PSP



Fonte: PSP

2. Importância do estudo, definição dos objetivos e sua pertinência

O estudo revela-se de particular relevância ao analisar o impacto da identidade profissional e do significado atribuído às funções na motivação dos polícias da FD/UEP/CI/Faro, cuja modalidade de emprego deve ser distinguida pela natureza das funções e modo diferenciado como estrategicamente se encontra definido. A sua importância decorre da necessidade de compreender como o desalinhamento entre a formação especializada de

ordem pública e as tarefas efetivamente desempenhadas, influenciam o sentido de realização, o empenho e o compromisso organizacional. Num contexto de exigência operacional crescente e escassez de efetivos, a otimização dos recursos humanos especializados assume carácter estratégico para a eficácia policial e para a valorização profissional dos seus elementos.

Como tema real e emergente na gestão de recursos, o presente estudo, pioneiro na FD/UEP/Faro, tem como **objetivo geral**, analisar a relação entre as três variáveis investigadas. Os seus objetivos específicos são:

- Contribuir para uma gestão mais coerente e eficiente da FD/UEP/CI/Faro, garantindo que as missões designadas pelo CD Faro, sejam compatíveis com sua especialização;
- Contribuir para o conhecimento científico oferecendo recomendações práticas que reforcem a cultura organizacional, a valorização e a gestão do desempenho na PSP, com base no alinhamento entre especialização, missão e motivação, face à crescente complexidade urbana.

A **pertinência** do estudo assenta na escassez de investigação empírica focada no comportamento e na motivação de polícias especializados, nomeadamente no contexto da UEP e das suas Forças Destacadas. A realidade específica da FD/UEP/CI/Faro no Algarve, impõe reflexão e desafios que exigem constante adaptação e equilíbrio entre o seu papel especializado e as necessidades operacionais locais, de policiamento de visibilidade, com impacto direto na motivação e identidades profissionais.

Esta perspetiva, centrada numa vertente pouco explorada, integrando abordagens qualitativas e quantitativas, permite analisar a articulação entre identidade profissional, funções atribuídas e motivação num contexto organizacional altamente especializado e exigente.

3. Enquadramento teórico conceptual

Partindo das teorias clássicas da identidade profissional, significado das funções e da motivação, procura-se construir um quadro conceptual integrador que permita compreender a articulação entre estas dimensões no contexto organizacional específico da FD/UEP/CI/Faro.

O Corpo de Intervenção recruta os seus polícias internamente no dispositivo geral da PSP, através de concursos e provas de seleção, proporcionando-lhes na UEP uma formação especializada e multivalente na área da ordem pública. Esta formação permite o desempenho de funções exclusivas, fomentando perfis profissionais diferenciados e a construção de novas

identidades profissionais. Segundo Ferreira et al. (2006), estas identidades, associadas às características das tarefas, influenciam diretamente o processo motivacional.

De acordo com Dubar (1997), a socialização é um processo contínuo, em que a socialização secundária implica a “interiorização de submundos institucionais especializados” e a “aquisição de saberes específicos e de papéis enraizados na divisão do trabalho” (p. 96), possibilitando a transformação dinâmica das identidades. Nesse contexto, a formação policial desempenha um papel essencial, pois transmite conhecimentos, normas e valores que não só qualificam para o exercício especializado, mas também reforçam a identificação profissional (Silva, 2017).

3.1. Identidade Profissional

Segundo Blin (1997), a identidade profissional constrói-se no contexto social em que a profissão é exercida, sendo marcada por práticas e saberes profissionais, sentimento de pertença ao grupo profissional, bem como por fatores organizacionais como a formação, as características institucionais e as práticas específicas.

É sabido que as crenças na pertença a certos grupos ou corporações estão, desde os tempos mais remotos, na origem das primeiras fontes essenciais de identidade. Estas formas de identificar os indivíduos a partir do seu grupo de pertença persistem na sociedade contemporânea e podem ser assumidas pelas próprias pessoas: elas podem ser “identidade para si”, produzidas pelos próprios indivíduos, e “identidade para os outros”, atribuídas pelos outros em contexto grupal ou social, pelo que a identidade nunca é dada, mas sim construída (Dubar, 1997).

Assim, “as identidades profissionais são maneiras socialmente reconhecidas para os indivíduos se identificarem uns aos outros no campo do trabalho e do emprego” (Dubar, 2006, p. 85), ou seja, identidades associadas à profissão.

Na perspetiva deste autor, a identidade profissional representa a parte da identidade pessoal ligada à vida profissional, refletindo a forma como o indivíduo se vê e é percecionado no exercício da sua função. Envolve as competências, valores e papéis associados à carreira, sendo a importância da identidade profissional e o significado das funções fatores centrais na motivação profissional.

Diversos estudos têm abordado a identidade profissional em diferentes contextos sociais, destacando-se o de Silva (2016, 2017), que investigou a construção da IP na PSP com base na questão: “Como constroem os polícias recém-admitidos as suas identidades profissionais?” (Silva, 2017, p. 139). Inspirado no modelo de Pratt et al. (2006) e utilizando a

Gioia Methodology, o autor acompanhou durante dois anos polícias em formação e início de carreira, concluindo que a identidade profissional é um processo dinâmico e contínuo, moldado pela formação, socialização organizacional e experiências práticas, em consonância com o conceito de socialização inicial e secundária proposto por Dubar (1997). Esta identidade profissional resulta do equilíbrio entre dimensões pessoal, social e organizacional (Ashforth & Mael, 1989; Albert & Whetten, 1985) e é influenciada por fatores motivacionais, vocacionais e pelo reconhecimento social. A investigação demonstra que a congruência entre expectativas individuais e práticas institucionais reforça a IP, atribuindo maior significado ao trabalho policial e potenciando a motivação.

A organização, para Sainsanlieu (2014), apresenta-se como uma instituição de socialização secundária, a qual, depois da escola e da família, modela atitudes, comportamentos, a ponto de produzir uma identidade profissional e social.

Pratt et al. (2006) demonstram que as mudanças mais significativas na identidade profissional resultam de alterações no contexto de trabalho ou da percepção de incongruência entre a identidade do indivíduo e as tarefas que lhe são atribuídas. Nessas circunstâncias, os profissionais iniciam um processo de ajustamento, recorrendo a três estratégias de personalização da identidade: o enriquecimento, que aprofunda e diversifica a compreensão da identidade existente; o remendar, que cria identidades alternativas para atribuir sentido ao trabalho; e o amparar, que fornece uma identidade provisória quando as funções não são percebidas como fonte de significado. Assim, são as violações da integridade identitária no trabalho, e não apenas a entrada na profissão, que impulsionam a reconstrução da identidade, influenciada tanto pelas experiências de socialização prévia como pelo contexto organizacional (Pratt et al., 2006).

No contexto policial, também um estudo recente de Carvalho et al. (2025) demonstrou que a IP constitui um recurso pessoal fundamental, influenciando diretamente a forma como os Polícias lidam com as exigências emocionais do trabalho. Os autores concluíram que uma identidade sólida se associa a maior bem-estar, menor fadiga e maior empenho profissional.

3.2. Significado das funções

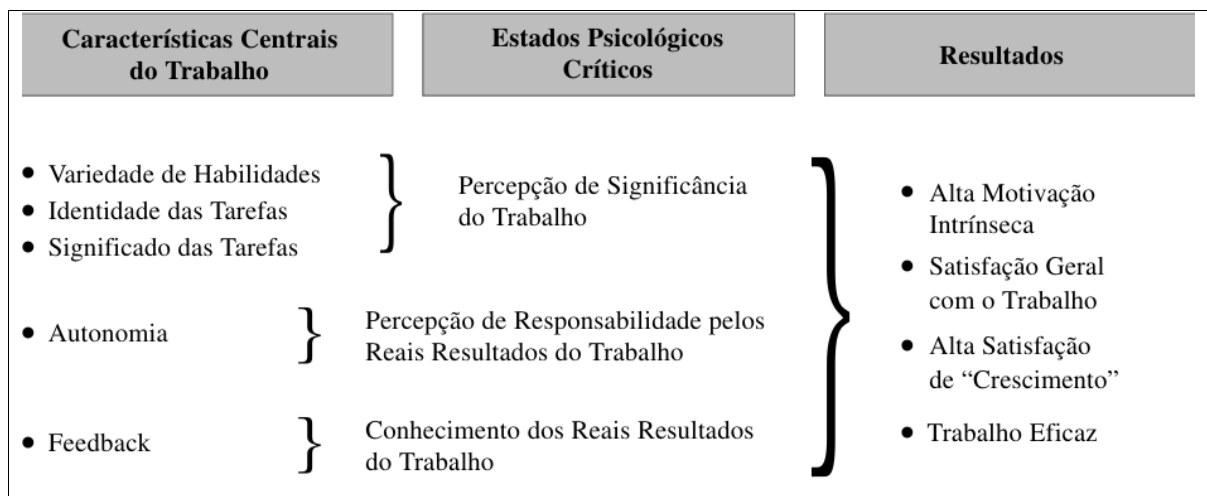
Os primeiros estudos sobre o significado das funções, paralelamente entendido como significado do trabalho, foram realizados pelos psicólogos Hackman e Oldham (1976), que relacionaram a qualidade de vida aos sentidos atribuídos ao trabalho. Estes autores defendem que o trabalho adquire sentido quando é percebido como importante, útil e legítimo para quem

o realiza. O significado do trabalho profissional assenta, segundo os autores, em três dimensões essenciais:

- a) A variedade de tarefas, que permite mobilizar diferentes competências e favorece a identificação do trabalhador com a execução e conteúdo do trabalho (significado experimentado);
- b) A perceção de um processo completo e não alienante, que promove autonomia, liberdade e independência a fim de determinar a forma como realizará as suas tarefas, o que aumenta a responsabilidade em relação a elas; e
- c) O feedback, enquanto retorno sobre o desempenho nas atividades realizadas que possibilita ao individuo fazer ajustes e melhorias contínuas.

Estas dimensões constituem o núcleo do “Job Characteristics Model” de Hackman e Oldham (1980), apresentado na obra *Work redesign*, (fig. 3), no qual o trabalho influencia diretamente a motivação intrínseca, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores (eficácia).

Figura 3 – O modelo completo de características do trabalho



Fonte: Hackman, R. Oldham, G. *Work redesign*. S/L: Addison-Wesley, 1980, p. 90.

De acordo com o modelo Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987), o significado do trabalho decorre dos resultados e objetivos valorizados pelos indivíduos na sua atividade profissional. O trabalho pode assumir várias funções: fonte de rendimento, realização pessoal, espaço social, serviço à sociedade, ocupação do tempo ou fonte de prestígio, podendo ter um papel neutro ou central na identidade pessoal dos trabalhadores.

Estudos posteriores ampliaram esta perspetiva, sublinhando que o trabalho é vivido como emprego, carreira ou vocação, em função do sentido que os indivíduos lhe atribuem

(Wrzesniewski et al., 1997), e que a percepção de trabalho com significado está associada a níveis superiores de motivação, bem-estar e realização pessoal (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Coda e Fonseca (2004) concluíram que o trabalho assume significados distintos para cada indivíduo, sendo um meio de realização pessoal. Quando é percebido como significativo, promove satisfação, envolvimento e alinhamento entre objetivos individuais e organizacionais, tornando essencial que as organizações reconheçam o que os trabalhadores consideram um trabalho significativo.

O significado do trabalho reflete o sentido e valor que os indivíduos atribuem às suas funções, influenciado por condições laborais, relações sociais e características pessoais (Tolfo, 2015; Robbins & Judge, 2013; Teixeira et al., 2020). Segundo Martins (2021), significados positivos promovem motivação, compromisso e bem-estar, enquanto significados negativos comprometem a valorização profissional e a eficácia.

Os resultados do estudo de investigação de Almeida (2022), sobre o impacto do trabalho nos polícias do CI, mostram que estes atribuem maior significado às missões de ordem pública e de elevada exigência, por refletirem a sua formação especializada e o núcleo identitário da Subunidade.

3.3. Motivação

A motivação no trabalho tem sido amplamente estudada desde a década de 1920, contribuindo para compreender a relação entre comportamento e atitudes nas organizações. Embora motivação e satisfação sejam conceitos próximos, são distintos. Segundo Gonçalves (2017, p. 33), esta diferença pode ser assim caracterizada:

A motivação é o sentimento que uma pessoa tem no desenvolver de uma certa atividade e dependendo do resultado essa mesma pessoa pode vivenciar uma satisfação positiva ou negativa. Assim, a motivação é o fator que leva alguém a desenvolver um trabalho e posteriormente vem a satisfação, que irá indicar se o trabalho desenvolvido foi positivo, referindo o que foi mencionado anteriormente, a satisfação é como se fosse uma extensão da motivação.

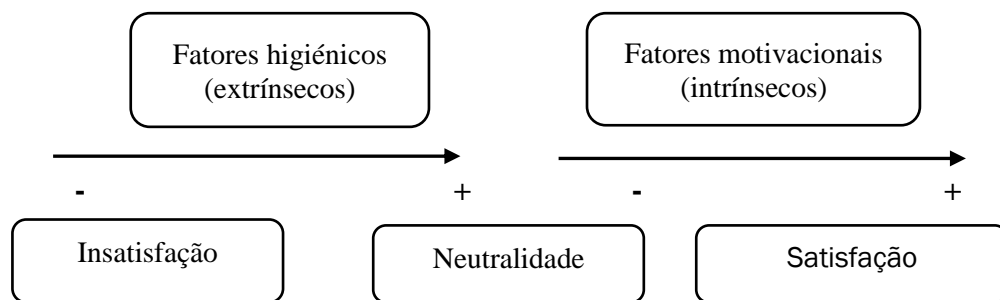
Tomé (2022), refere que embora o conceito de motivação no trabalho seja frequentemente associado ao de satisfação, ressalta que "a satisfação com o trabalho é concetualizada enquanto uma atitude ou como um estado emocional ou produto das articulações entre satisfação e motivação" (p. 17).

Ao longo dos anos surgiram várias teorias sobre a motivação no trabalho, sendo as teorias de conteúdo aquelas que melhor a explicam a partir das necessidades humanas ou de

fatores internos (Ferreira et al. 2001). Para este estudo, destacam-se, em particular, a teoria bifatorial de Frederick Herzberg (1968) que visou compreender o que procuram as pessoas na situação do trabalho e o modelo das características do trabalho de Hackman e Oldham (1980), já anteriormente referido.

Herzberg (1968) desenvolveu a teoria bifatorial da motivação, distinguindo entre fatores motivacionais ou intrínsecos, (como responsabilidade, reconhecimento, realização pessoal e progresso na carreira), associados ao conteúdo do trabalho, e fatores higiênicos ou extrínsecos, (como o salário, a supervisão, as relações interpessoais e as condições físicas), ligados ao contexto laboral. Concluiu que a satisfação e insatisfação não são opostos: a ausência de fatores motivacionais gera apenas falta de satisfação, enquanto os fatores higiênicos evitam a insatisfação, mas não motivam (Fig. 5). Assim, a motivação depende sobretudo de fatores intrínsecos, que conferem significado ao trabalho e favorecem o crescimento pessoal e motivação duradoura.

Figura 4: Fatores higiênicos e fatores motivacionais - Teoria de Herzberg (1968)



Fonte: Adaptado de Sousa et al. (2006)

De acordo com Hackman e Oldham (1980), as dimensões do modelo das características do trabalho ativam estados psicológicos críticos que estimulam a motivação intrínseca. A variedade e o significado das tarefas aumentam a percepção de utilidade e importância do trabalho, a autonomia reforça o sentido de responsabilidade, e o feedback contribui para o melhor desempenho e maior motivação. Quanto maior a adequação entre essas características e as necessidades individuais de crescimento, mais elevados serão os níveis de motivação, satisfação e compromisso organizacional.

Assim, tanto Herzberg como Hackman e Oldham sublinham que o significado do trabalho e a forma como as tarefas se estruturam são centrais para a motivação. Enquanto Herzberg destaca a importância de enriquecer as funções para estimular fatores intrínsecos, Hackman e Oldham aprofundam como características específicas do desenho do trabalho influenciam os estados psicológicos e, por consequência, a motivação e a satisfação

profissional (Ferreira et al., 2001, pp. 260–271). No caso dos polícias do CI, a realização de funções incompatíveis com a sua identidade profissional especializada pode significar precisamente uma redução nos fatores intrínsecos essenciais à sua motivação.

4. Formulação do Problema de Investigação

O CI, integrado na UEP, assume-se como uma subunidade especializada e polivalente, historicamente vocacionada para missões de manutenção e reposição da ordem pública, combate à violência concertada e intervenções em cenários de elevado risco e complexidade, assim como no patrulhamento de zonas urbanas de especial criticidade. Esta especificidade resulta de um percurso de formação exigente e de socialização organizacional, que segundo as teorias abordadas, molda a identidade profissional dos seus operacionais e fortalece o sentido de pertença grupal.

O seu modo de utilização, acionamento e níveis de intervenção estão bem definidos (DNPS, 2008, 2011, 2019).

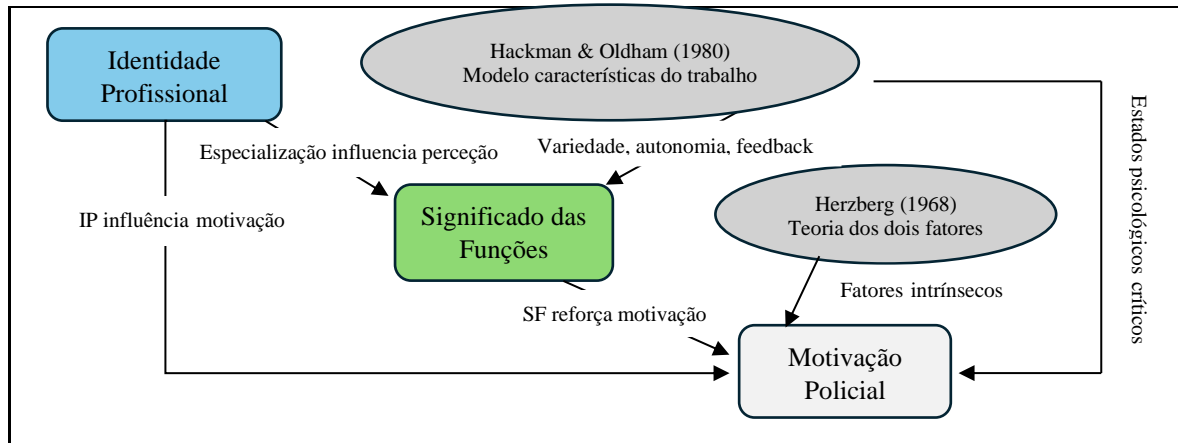
Todavia, o crescente aumento de especializações na PSP, níveis de intervenção e a escassez de efetivos no dispositivo territorial necessários ao cumprimento das políticas públicas de segurança (Resolução Conselho Ministros n.º 91/2023), tem conduzido à utilização da FD/UEP/CI/Faro a missões de patrulhamento de rotina em visibilidade preventiva, frequentemente alheias, desarticuladas ou desassociadas ao seu núcleo identitário e à preparação especializada. Este fenómeno suscita questões relevantes sobre a valorização profissional, a adequação das funções atribuídas e os impactos na motivação dos polícias envolvidos.

A literatura demonstra que a identidade profissional é um processo dinâmico e em permanente reconstrução (Dubar, 1997; 2006), fortemente influenciado pela congruência entre as expectativas individuais e institucionais (Silva, 2017). Quando ocorre incongruência entre a especialização adquirida e as tarefas atribuídas, podem surgir “violações de integridade” (Pratt et al., 2006), que obrigam a reajustamentos identitários, afetando a motivação intrínseca, o bem-estar e o compromisso organizacional.

Considerando a problemática identificada, este estudo pretende compreender, através das perceções e perspetivas dos participantes, recolhidas por meio das técnicas de entrevista e questionário: **Qual o impacto da Identidade Profissional (IP) e do Significado das Funções (SF), na Motivação (MP) dos Polícias do Corpo de Intervenção da Força Destacada da UEP em Faro?**

O modelo da figura 5, representa a relação entre as variáveis em estudo: IP, SF e MP, com base nos fatores intrínsecos das teorias de Herzberg (1968) e Hackman e Oldham (1980), que suportam parte da investigação.

Figura 5 - Modelo de análise



Fonte: Elaboração própria, interligando as variáveis e teorias que suportam a investigação.

II – MÉTODO

Segundo Pardal e Correia (1995), “o método consiste, essencialmente, num conjunto de operações, situadas a diferentes níveis, que tem em vista a consecução de objetivos determinados” (p. 10), sendo “o método que legitima o conhecimento científico” (Júnior et al., 2022, p. 111).

A presente investigação adotou uma abordagem de natureza mista, para verificação das hipóteses. Na vertente qualitativa, recorreu-se à técnica da entrevista semiestruturada, visando captar os significados subjetivos associados à identidade profissional, ao desempenho funcional e à motivação dos participantes. Complementarmente, aplicou-se um questionário, permitindo quantificar as variáveis e analisar relações de causa-efeito. A combinação destas técnicas possibilitou a triangulação metodológica inter-métodos dos resultados, reforçando a validade e a fiabilidade do estudo (Flick, 2005; Vilelas, 2022).

1. Levantamento de hipóteses

Como suporte à definição das hipóteses e operacionalização dos instrumentos de recolha de dados, foi elaborado um mapa conceptual (ver Apêndice 1) com os principais conceitos/variáveis, dimensões e indicadores da investigação (Quivy & Campenhoudt, 2003).

“Uma hipótese é uma afirmação provisória que nos propomos verificar (confirmar ou infirmar), recorrendo aos procedimentos de análise” (Bardin, 1977, p. 98). Assim, partiu-se do pressuposto de que a Motivação dos polícias da FD/UEP/CI/Faro, depende da coerência entre a sua Identidade Profissional especializada e o Significado atribuído às Funções, estas duas como variáveis independentes ou explicativas da primeira. A quebra dessa coerência, visível na atribuição crescente de missões de patrulhamento de rotina, constituiu a problemática central da investigação. Com base neste pressuposto e nas referências teóricas, formularam-se as seguintes hipóteses:

- **H1:** Existe uma relação positiva entre a identidade profissional (IP) dos polícias da FD/UEP/CI/Faro e a sua motivação (MP) profissional.
- **H2:** O significado atribuído às funções (SF) constitui um fator de motivação (MP) profissional dos polícias da FD/UEP/CI/Faro.
- **H3:** A identidade profissional (IP) e o significado atribuído às funções (SF) dos polícias da FD/UEP/CI/Faro são, simultaneamente, fatores de motivação (MP) profissional.

2. Amostra, participantes e corpus

A população ou universo do estudo (Hill & Hill, 2005) é constituído por 63 Polícias, todos do sexo masculino, pertencentes às carreiras de Agente, Chefe e Oficial, que integram o efetivo operacional da FD/UEP/CI/Faro. Deste universo, participaram voluntariamente nas entrevistas, 2 Agentes, 3 Chefes e 1 Oficial, com idades entre os 28 e os 57 anos, tempo de serviço na PSP entre 5 e 33 anos e integração no CI entre 3 e 21 anos, representando 9,5% do Grupo em estudo. A diversidade de perfis e experiências funcionais permitiu assegurar maior representatividade e pluralidade de perspetivas. Trata-se de uma amostra não probabilística, por conveniência ou intencional (Vilelas, 2022). Paralelamente, foi aplicado um inquérito por questionário em papel, autoadministrado a 54 Polícias das várias categorias que, de forma voluntária, participaram no estudo, correspondendo esta amostra a 86% do universo considerado.

O corpus “é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (Bardin, 1977, p. 96). Nesta investigação, constituiu-se como corpus 6 entrevistas, gravadas e transcritas e 54 questionários, aplicados aos Polícias.

3. Técnica de recolha de dados - instrumentos

Utilizou-se a entrevista semiestruturada centrada no problema (Flick, 2005), apoiada num guião de quatro blocos temáticos em torno das variáveis em estudo (ver Apêndice 2), com o objetivo de explorar e interpretar a relação entre as mesmas. As entrevistas foram realizadas em ambiente reservado, previamente agendadas entre os dias 22 e 26 de setembro, e com o consentimento informado dos participantes (ver Apêndice 3), garantindo o anonimato e a confidencialidade dos dados. Todas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas.

Em complemento, a aplicação do inquérito por questionário, constituído pelas secções A, B, C e D, respetivamente sobre dados socioprofissionais, Identidade Profissional, Significado das Funções e Motivação no trabalho (ver Apêndice 4), decorreu no mesmo período, junto dos efetivos operacionais da FD/UEP/CI/Faro. Antes da aplicação, realizou-se um pré-teste com 10 Polícias desse mesmo efetivo, confirmando a clareza das questões e a adequação da escala de Likert, de 1 a 5, para medir os indicadores das variáveis em estudo.

4. Procedimento

Antes da aplicação dos instrumentos de recolha de dados, os participantes foram pessoalmente informados sobre os objetivos do estudo. Posteriormente, com as entrevistas transcritas e os questionários preenchidos, procedeu-se à análise dos dados.

Segundo Bardin, 1977, “fazer análise temática, consiste em descobrir os “núcleos de sentido” que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (p. 105).

Os dados qualitativos das entrevistas foram analisados por análise de conteúdo temática (ver Apêndice 5), centrada nas variáveis IP, SF e MP. Após leituras sucessivas, foram definidas 13 categorias principais, congregando subcategorias e códigos, organizadas manualmente segundo critérios de saturação em torno dos eixos temáticos das variáveis:

- **Identidade Profissional** - refere-se ao conjunto de habilidades, experiências e valores que um indivíduo traz para o ambiente de trabalho, refletindo a sua essência como profissional, nesta temática surgiram como categorias principais: sentimento de pertença, formação especializada e diferenciação profissional.

- **Significado das funções** - refere-se à percepção que os policiais têm do valor, relevância e coerência das tarefas desempenhadas com a sua formação, habilidades e identidade profissional especializada, surgindo nesta temática as seguintes categorias principais: missões nucleares, prevenção, patrulhamento rotineiro, reconhecimento e expectativas.

- **Motivação Policial** - entendida como o grau de empenho, energia, satisfação e sentido de missão demonstrado pelos elementos policiais no desempenho das suas funções, destacando-se como categorias principais: fatores motivadores, fatores desmotivadores e condições externas, acrescentando ainda a valorização desejada e melhorias.

A síntese interpretativa, resultante da ligação dos códigos e subcategorias de cada categoria considerada, é apresentada no capítulo seguinte.

Os dados quantitativos recolhidos por questionário foram inseridos numa base de dados e analisados no software *IBM® SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences)*, versões 27.0 e 30.0, seguindo os procedimentos estatísticos descritos por Marôco (2014) e Pestana e Gageiro (2008). Considerando os objetivos definidos, o processo permitiu realizar as análises apresentadas no capítulo seguinte e no Apêndice 6, nomeadamente:

- a) Perceber a distribuição das respostas às questões do inquérito, através da estatística descritiva;
- b) Construir a análise descritiva das escalas;
- c) Analisar o coeficiente Alfa de Cronbach, para verificar a consistência interna e validade das escalas (Hill & Hill, 2005);
- d) Efetuar a análise de inferência estatística, com vista a testar as hipóteses formuladas, através da correlação de Pearson e da regressão linear.

III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

1. Análise de conteúdo (entrevistas)

A análise de conteúdo temático sobre a **IP** dos Polícias da FD/UEP/CI/Faro, revela que esta identidade é moldada por uma combinação de fatores emocionais, técnicos e de distinção. Os participantes definem a sua identidade não apenas pelas funções, mas pela sua integração numa unidade especializada de elite.

A categoria "**sentimento de pertença**" evidencia que a identidade profissional está profundamente ligada à coesão do grupo e ao orgulho institucional. A recorrência de códigos como "espírito de corpo", "camaradagem", "orgulho" e "símbolos" sugere que o valor do profissional do CI é inseparável do seu grupo. O "trabalho em equipa", a "prontidão" e o "rigor" são pilares de uma "cultura organizacional" que transcende a mera execução de tarefas, formando a base emocional e comportamental da identidade (E1 a E6).

A identidade é solidificada através da componente técnica e psicológica, conforme demonstrado na categoria "**formação especializada**". Códigos como "curso de ordem pública" e "formação contínua" destacam que a especialização é um pré-requisito fundamental, e não apenas um diferencial. A identidade exige um "perfil específico", inclusive "psicologicamente forte" (E4), que confere a capacidade de atuar em missões de "maior complexidade" e de "intervenção nível 4".

A identidade também é marcada pela "**diferenciação profissional**" em relação ao dispositivo territorial. O Polícia do CI sente-se como parte de uma "Unidade de elite" (E1, E3, E6), com uma "missão diferente" (E2) e uma conduta que se espera ser "exemplar". Esta distinção resulta no código "identidade diferente", sustentada pelo "voluntarismo e vocação" (E3). Este conjunto de códigos sugere que o profissionalismo não é apenas sobre o que se faz, mas sobre a perceção de ser exclusivo e de possuir um grau mais elevado de rigor e, em alguns aspetos, uma conduta "mais militarizada" (E1, E2, E3, E5, E6).

A síntese do **SF** apresenta uma profunda dualidade na forma como os Polícias da FD/UEP/CI/Faro percebem o seu trabalho. Por um lado, há uma forte identificação e valorização das suas missões nucleares, por outro, existe um sentimento de desalinhamento e desgaste perante tarefas consideradas rotineiras ou desajustadas ao seu perfil altamente especializado.

O significado mais elevado das funções está nas "**missões nucleares**" da unidade. Os códigos demonstram que estes Polícias encontram valorização profissional, motivação e

satisfação ao serem empregues em tarefas que correspondem à sua formação de elite, como "policiamento em zonas críticas", "missões de ordem pública", "distúrbios", "operações de risco elevado" e "intervenções de nível 4" (E1 a E6). É nestas situações de complexidade e risco que as suas habilidades e identidade se sentem plenamente justificadas e coerentes.

A perceção das “**funções preventivas**” com recurso ao patrulhamento do CI, em zonas de pouco movimento ou não hostis/críticas, manifesta uma clara tensão. Este "desajustamento" é visto como "aparato policial" que, apesar de ter um efeito "dissuasor" a sua "presença ostensiva" é associada pela população mais idosa e alguns estrangeiros, a cenários graves, - “aconteceu alguma coisa? (E2)”, algo de anormal, podendo gerar alarme e sensação de insegurança (E2 a E6). Isto sugere "acionamento no empenhamento do CI" e uma consciência de que a sua intervenção, embora eficaz, é excessiva para certas situações.

O “**patrulhamento rotineiro**” é percecionado como o maior foco de insatisfação que esvazia o significado das funções (E1 a E6). Os códigos como "tarefas alheias", "desvirtuamento da UEP", "desvalor" e "desgaste" indicam que a utilização destes polícias em "patrulhamento rotineiro" (muitas vezes para "compensar falta de polícias" nas subunidades) é vista como um uso "desproporcional" e um "exagero" face à sua formação especializada. Este desalinhamento compromete a perceção de relevância do trabalho diário.

O “**reconhecimento**” surge como um fator essencial para a manutenção da motivação, quer seja proveniente do meio "social" ou "institucional" (E1, E4, E5, E6). A presença destes códigos (juntamente com "motivação/orgulho") reforça a ideia de que o reconhecimento externo e interno é crucial para validar o sacrifício e a especialização exigidos.

A categoria "**expetativas**" resume-se ao "desalinhamento de funções" (E1, E3, E4, E5, E6), e sintetiza a frustração sentida pelos Polícias que veem as suas funções quotidianas frequentemente em contradição com o valor, a relevância e o nível de intervenção para os quais foram formados.

A análise da **MP** revela que o empenho, a satisfação e o sentido de missão dos Polícias da FD/UEP/CI/Faro, são determinados por uma forte tensão entre fatores internos (ligados à realização e ao grupo) e fatores de desalinhamento operacional. A motivação surge intrinsecamente ligada à oportunidade de exercer a especialidade e ao reconhecimento dessa competência, que vai precisamente de encontro às teorias de conteúdo do trabalho e das características do trabalho, defendidas por Herzberg (1968), Hackman e Oldham (1980).

O **fator motivador** mais poderoso reside na coerência ou “alinhamento” entre a identidade de elite e a “função da especialidade” (E1 a E6). Os códigos desta categoria apontam que a motivação deriva da "realização pessoal" e das missões de "utilidade social"

com "impacto" e "reconhecimento" (E1, E4, E5, E6). O "orgulho" é reforçado pelo "espírito de grupo" e pela capacidade de manter uma "boa condição física e técnica" (E4).

Os **fatores desmotivadores** que mais minam a motivação refletem o inverso dos elementos positivos. A desmotivação emerge primariamente da discrepância entre o perfil especializado e as tarefas atribuídas. O "patrulhamento rotineiro" surge como imperativo, o principal foco de "frustração" e "falta de alinhamento" (E1 a E6). A percepção de "uso indevido" e o "desrespeito pela especialidade" indicam que a utilização da unidade em funções de baixa complexidade é vista como um desperdício de recursos e um ataque à sua identidade profissional. A "acomodação/adaptação" a estas tarefas rotineiras, embora necessária, é em si mesma um fator desmotivador, sinalizando a resignação perante o desvirtuamento do seu papel (E4, E5).

A categoria "**condições externas**" alusiva ao "material, equipamento, viaturas" sugere que a qualidade destes recursos são um requisito básico. Embora não sejam fatores de motivação intrínseca (como o orgulho ou o alinhamento), a sua ausência ou deficiência pode funcionar como um catalisador de frustração, contribuindo indiretamente para a insatisfação geral (E1, E5).

Como **desejo de valorização** e sugestões de **melhoria** surge a reivindicação de gestão da especificidade, assente no empenhamento metódico, (locais e horas) adequado e estratégico pela instituição (E1 a E6).

2. Análise de dados estatísticos (questionários)

Seguidamente são apresentados e discutidos os resultados mais relevantes, através de tabelas de frequências, histogramas, diagramas, gráficos de médias e teste de hipóteses. Os gráficos de frequências detalhados e as tabelas completas com médias (M), desvios padrões (DP), coeficientes de variação (CV), cálculo do Alfa Cronbach, valores de correlação Pearson e formula de regressão linear múltipla, encontram-se no Apêndice 6, que complementa a análise realizada.

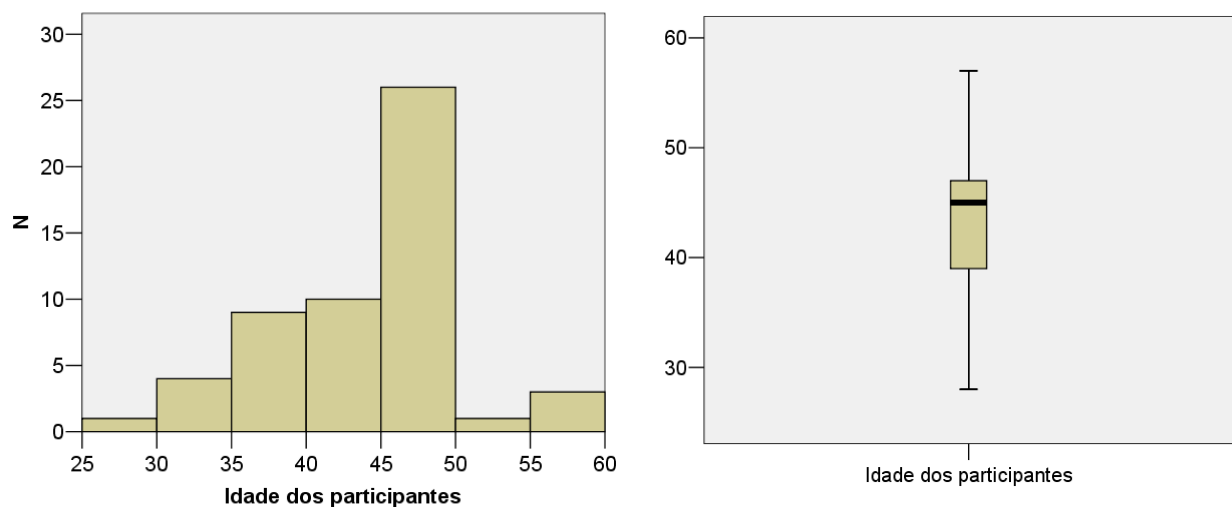
Tabela 1 – Frequências e percentagens: Secção A - Dados socioprofissionais

		N	%
Idade	M=43,6 DP=6,21 CV=14% Min=28 Max=57		
Estado Civil	Casado	29	53,7
	Solteiro	6	11,1
	Divorciado	6	11,1
	União de facto	13	24,1
Sexo	Feminino	0	0,0
	Masculino	54	100,0
Tempo serviço na PSP	M=20,2 DP=6,62 CV=33% Min=5 Max=34		
Tempo de serviço no Corpo de Intervenção	M=14,5 DP=6,72 CV=46% Min=2 Max=23		
Habilitações Literárias	12.º ano	45	83,3
	Licenciatura	7	13,0
	Mestrado ou superior	2	3,7
Posto/ categoria profissional	Agente/ Agente Principal	45	83,3
	Chefe/ Chefe Principal/ Chefe Coordenador	7	13,0
	Oficial	2	3,7
Com que frequência participa em operações de risco elevado?	Raramente	14	25,9
	Às vezes	32	59,3
	Frequentemente	8	14,8
	Total	54	100,0

M - Média; DP - Desvio padrão; CV - Coeficiente de variação

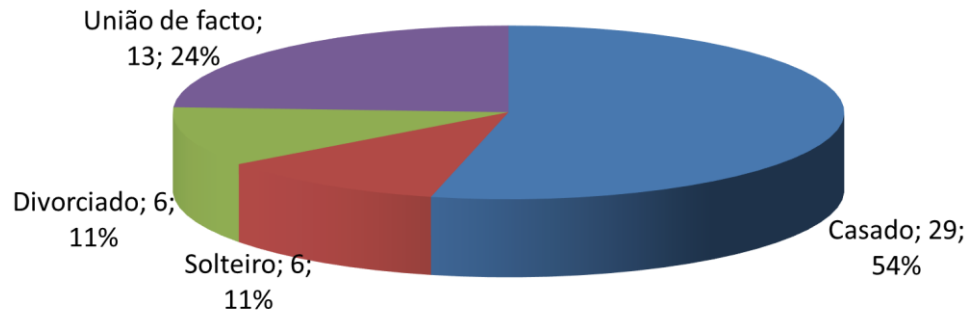
Na amostra a idade apresenta um valor médio $M=43,6$ anos, com um desvio padrão $DP=6,21$ anos a que corresponde um coeficiente de variação $CV=14\%$, variando entre o mínimo de $Min=28$ anos e o máximo de $Max=57$ anos.

Figura 6 – Histograma e diagrama: Idade dos participantes



A distribuição de valores das idades verifica-se principalmente entre os 30 e 50 anos.

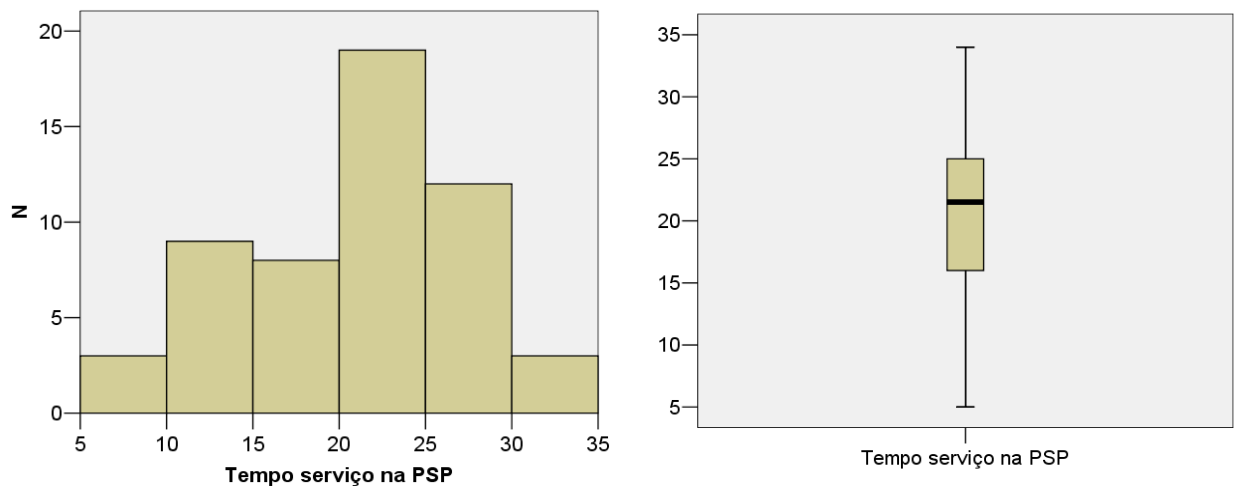
Gráfico 1: Estado Civil dos participantes



Na amostra, 53,7% são casados, 24,1% vivem em união de facto, 11,1% são solteiros e 11,1% são divorciados.

O tempo de serviço na PSP apresenta $M=20,2$ anos, com $DP=6,62$ anos a que corresponde um $CV=33\%$, variando entre o $Min=5$ anos e o $Max=34$ anos.

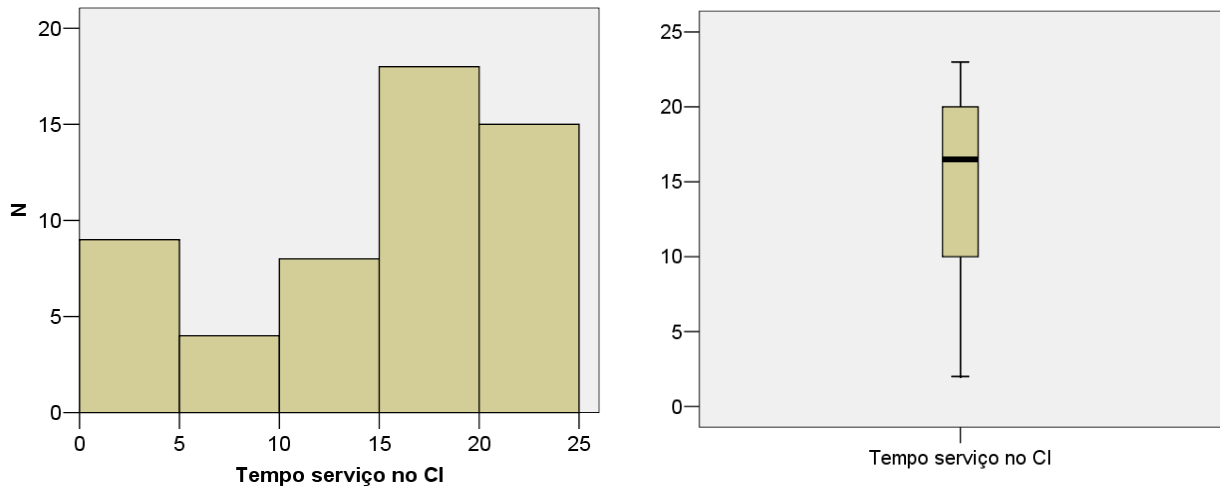
Figura 7 – Histograma e diagrama: Tempo de serviço na PSP.



A distribuição de valores do tempo de serviço na PSP verifica-se principalmente entre os 10 e 30 anos.

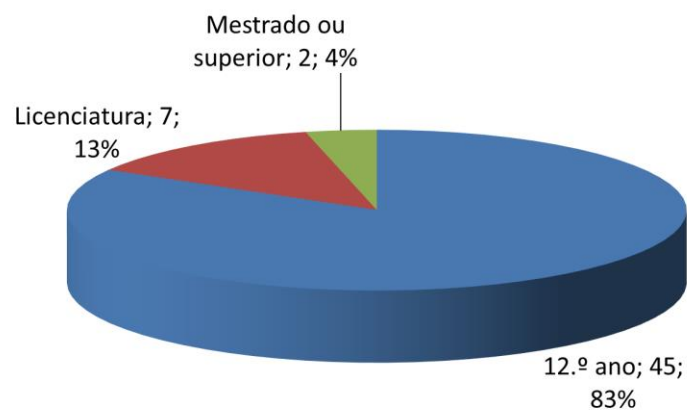
Na amostra, o tempo de serviço na FD/UEP/CI/Faro apresenta $M=14,5$ anos com $DP=6,72$ anos a que corresponde um $CV=46\%$, variando entre o $Min=2$ anos e o $Max=23$ anos.

Figura 8 – Histograma e diagrama: Tempo de serviço na FD/UEP/CI/Faro.



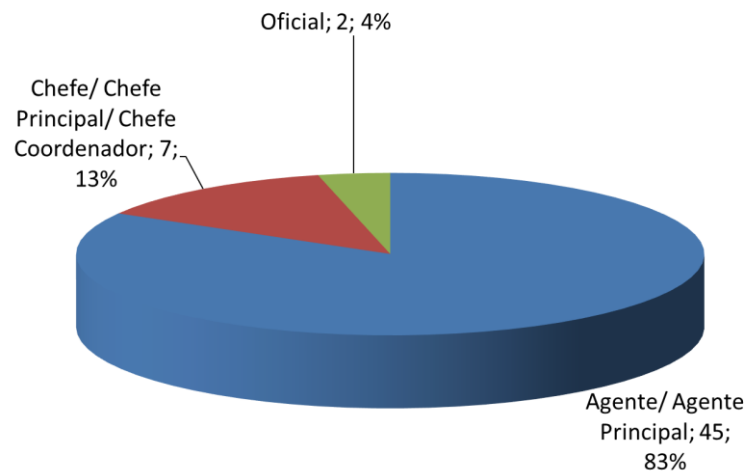
A distribuição de valores do tempo de serviço no Corpo de Intervenção verifica-se em toda a gama de valores com predominância entre 15 e 25 anos.

Gráfico 2; Habilitações literárias dos participantes



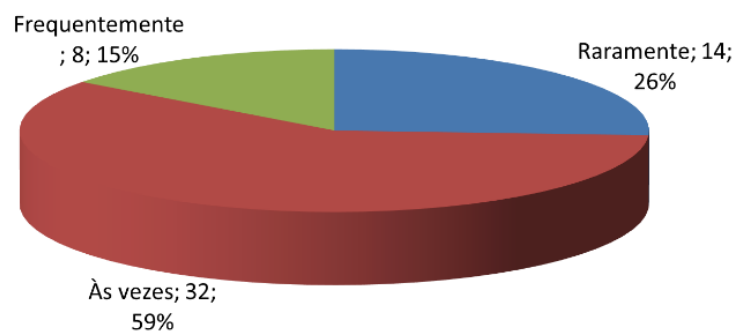
Na amostra, 83,3% têm o 12.º ano, 13,0% têm Licenciatura e 3,7% têm Mestrado ou superior.

Gráfico 3: Posto/ categoria profissional



Na amostra, 83,3% pertencem à carreira de Agente, 13,0% à carreira de Chefe e 3,7% à carreira de Oficial.

Gráfico 4 - Com que frequência participa em operações de risco elevado?



Sobre a frequência com que participam em operações de risco elevado, 25,9%, responderam raramente, 59,3% às vezes e 14,8% frequentemente.

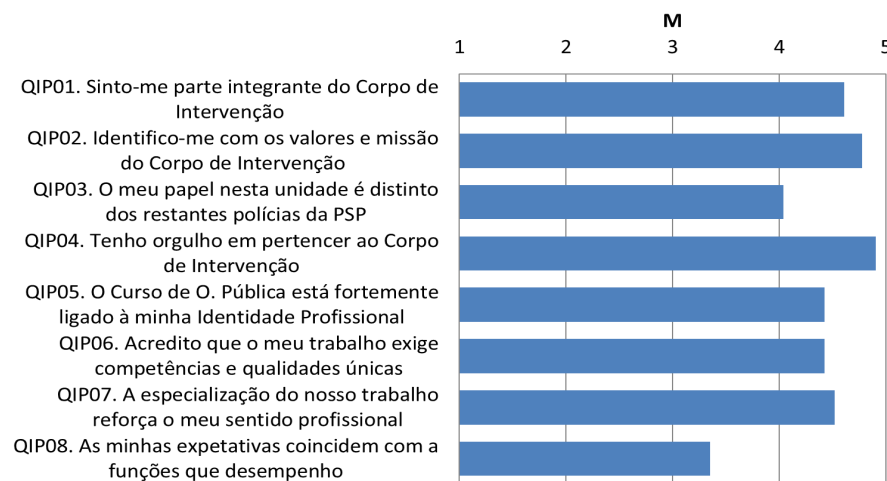
Na tabela 2, podemos observar que a grande maioria das respostas aos itens da IP está do lado da concordância, com 92,6% na afirmação “QIP04. Tenho orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção”, com diminuição para 37% na questão “QIP08. As minhas expetativas coincidem com a funções que desempenho”.

Tabela 2 – Frequências e percentagens: Itens da Secção B - Identidade Profissional

N=54	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
QIP01. Sinto-me parte integrante do Corpo de Intervenção					5	9,3%	11	20,4%	38	70,4%
QIP02. Identifico-me com os valores e missão do Corpo de Intervenção					1	1,9%	10	18,5%	43	79,6%
QIP03. O meu papel nesta unidade é distinto dos restantes polícias da PSP	1	1,9%	3	5,6%	8	14,8%	23	42,6%	19	35,2%
QIP04. Tenho orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção					1	1,9%	3	5,6%	50	92,6%
QIP05. O Curso de O. Pública está fortemente ligado à minha Identidade Profissional	1	1,9%	1	1,9%	5	9,3%	14	25,9%	33	61,1%
QIP06. Acredito que o meu trabalho exige competências e qualidades únicas			1	1,9%	4	7,4%	20	37,0%	29	53,7%
QIP07. A especialização do nosso trabalho reforça o meu sentido profissional			1	1,9%	2	3,7%	19	35,2%	32	59,3%
QIP08. As minhas expetativas coincidem com a funções que desempenho	6	11,1%	7	13,0%	12	22,2%	20	37,0%	9	16,7%

Escala de medida: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo/Nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.

Gráfico 5- Médias: Itens da Secção B - Identidade Profissional



Em média, a concordância é superior para “QIP04. Tenho orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção” (M=4,91), seguido de “QIP02. Identifico-me com os valores e missão do Corpo de Intervenção” (M=4,78), “QIP01. Sinto-me parte integrante do Corpo de Intervenção” (M=4,61), e “QIP07. A especialização do nosso trabalho reforça o meu sentido profissional” (M=4,52), depois de “QIP05. O Curso de O. Pública está fortemente ligado à

minha Identidade Profissional” (M=4,43), “QIP06. Acredito que o meu trabalho exige competências e qualidades únicas” (M=4,43), seguidos de “QIP03. O meu papel nesta unidade é distinto dos restantes polícias da PSP” (M=4,04), e finalmente de “QIP08. As minhas expetativas coincidem com a funções que desempenho” (M=3,35), tendo todos os itens uma concordância média superior ao ponto intermédio da escala de medida.

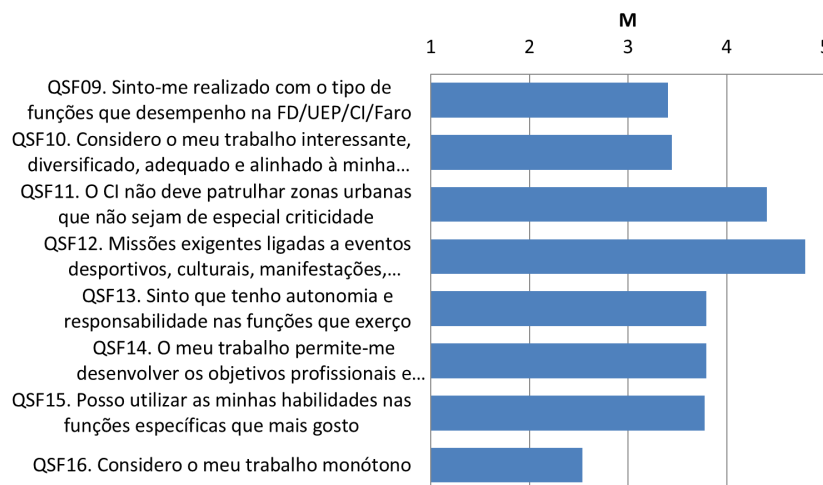
Tabela 3 – Frequências: Itens da Secção C - Significado das Funções

N=54	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
QSF09. Sinto-me realizado com o tipo de funções que desempenho na FD/UEP/CI/Faro	5	9,3%	4	7,4%	18	33,3%	18	33,3%	9	16,7%
QSF10. Considero o meu trabalho interessante, diversificado, adequado e alinhado à minha especialização de técnico de Manutenção de Ordem Pública	3	5,6%	12	22,2%	10	18,5%	16	29,6%	13	24,1%
QSF11. O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade					7	13,0%	18	33,3%	29	53,7%
QSF12. Missões exigentes ligadas a eventos desportivos, culturais, manifestações, entradas táticas, O. E. de prevenção criminal, fazem muito sentido para mim							11	20,4%	43	79,6%
QSF13. Sinto que tenho autonomia e responsabilidade nas funções que exerço	2	3,7%	4	7,4%	11	20,4%	23	42,6%	14	25,9%
QSF14. O meu trabalho permite-me desenvolver os objetivos profissionais e aprender coisas novas	1	1,9%	4	7,4%	13	24,1%	23	42,6%	13	24,1%
QSF15. Posso utilizar as minhas habilidades nas funções específicas que mais gosto	1	1,9%	6	11,1%	10	18,5%	24	44,4%	13	24,1%
QSF16. Considero o meu trabalho monótono	14	25,9%	13	24,1%	15	27,8%	8	14,8%	4	7,4%

Escala de medida: 1-Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo/Nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.

A maioria das respostas está do lado da concordância, exceto para a questão “QSF16. Considero o meu trabalho monótono”, onde grande parte discorda.

Gráfico 6 – Médias: Itens da Secção C – Significado das Funções



Em média, a concordância é superior para “QSF12. Missões exigentes ligadas a eventos desportivos, culturais, manifestações, entradas táticas, operações especiais de prevenção criminal, fazem muito sentido para mim” (M=4,80), seguido de “QSF11. O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade” (M=4,41), depois de “QSF13. Sinto que tenho autonomia e responsabilidade nas funções que exerço” (M=3,80), “QSF14. O meu trabalho permite-me desenvolver os objetivos profissionais e aprender coisas novas” (M=3,80), “QSF15. Posso utilizar as minhas habilidades nas funções específicas que mais gosto” (M=3,78), seguidos de “QSF10. Considero o meu trabalho interessante, diversificado, adequado e alinhado à minha especialização de técnico de Manutenção de Ordem Pública” (M=3,44) e “QSF09. Sinto-me realizado com o tipo de funções que desempenho na FD/UEP/CI/Faro” (M=3,41), todos com uma concordância média superior ao ponto intermédio da escala de medida, seguindo-se “QSF16. Considero o meu trabalho monótono” (M=2,54) com concordância média inferior ao ponto intermédio da escala.

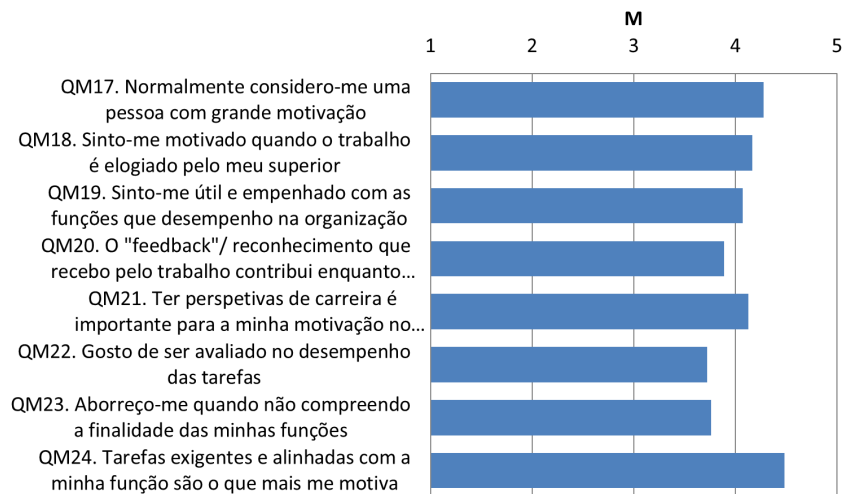
Tabela 4 – Frequências: Itens da Secção D - Motivação no trabalho

N=54	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
QM17. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação	1	1,9%	1	1,9%	3	5,6%	26	48,1%	23	42,6%
QM18. Sinto-me motivado quando o trabalho é elogiado pelo meu superior			3	5,6%	7	13,0%	22	40,7%	22	40,7%
QM19. Sinto-me útil e empenhado com as funções que desempenho na organização	1	1,9%	3	5,6%	8	14,8%	21	38,9%	21	38,9%
QM20. O "feedback"/ reconhecimento que recebo pelo trabalho contribui enquanto fator motivacional			5	9,3%	12	22,2%	21	38,9%	16	29,6%
QM21. Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho			2	3,7%	12	22,2%	17	31,5%	23	42,6%
QM22. Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas	3	5,6%	3	5,6%	14	25,9%	20	37,0%	14	25,9%
QM23. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções	1	1,9%	5	9,3%	15	27,8%	18	33,3%	15	27,8%
QM24. Tarefas exigentes e alinhadas com a minha função são o que mais me motiva			1	1,9%	6	11,1%	13	24,1%	34	63,0%

Escala: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo/Nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.

A grande maioria das respostas está do lado da concordância.

Gráfico 7 - Médias: Itens da Secção D - Motivação no trabalho



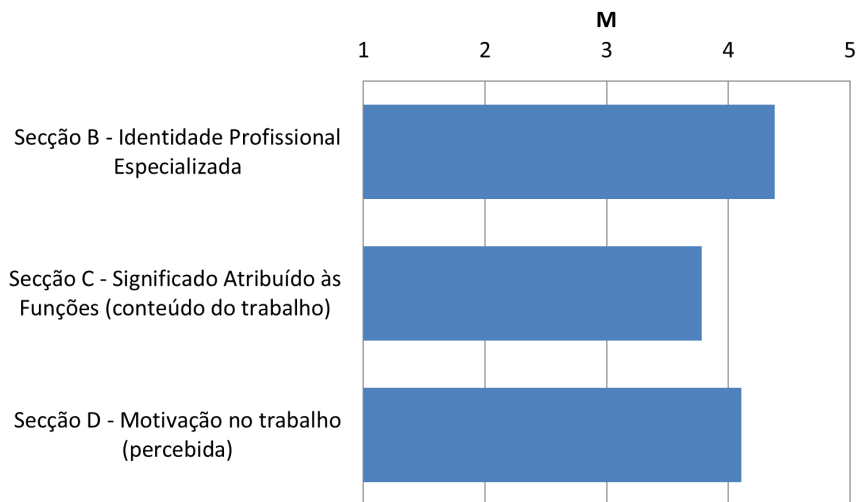
Em média, a concordância é superior para “QM24. Tarefas exigentes e alinhadas com a minha função são o que mais me motiva” (M=4,48), seguido de “QM17. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação” (M=4,28), “QM18. Sinto-me motivado quando o trabalho é elogiado pelo meu superior” (M=4,17), “QM21. Ter perspetivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho” (M=4,13), e “QM19. Sinto-me útil e empenhado com as funções que desempenho na organização” (M=4,07), depois de “QM20. O "feedback"/ reconhecimento que recebo pelo trabalho contribui enquanto fator motivacional” (M=3,89), “QM23. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções” (M=3,76), e “QM22. Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas” (M=3,72), tendo todos uma concordância média superior ao ponto intermédio da escala de medida.

Tabela 5 – Médias: análise descritiva das escalas (IP, SF e M)

N=54	M	DP	CV	Min	Max
Secção B - Identidade Profissional	4,38	0,52	12%	2,50	5,00
Secção C - Significado das Funções (conteúdo do trabalho)	3,78	0,76	20%	1,57	4,86
Secção D - Motivação no trabalho	4,11	0,61	15%	2,43	5,00

M – Média; DP- Desvio padrão; CV – Coeficiente de variação; valores Min e Max. (1-5)

Gráfico 8: Média dos itens de cada escala



Em média, os valores são superiores para a “Secção B - Identidade Profissional” (M=4,38), seguida da “Secção D - Motivação no trabalho (percebida)” (M=4,11) e depois de “Secção C - Significado das Funções (conteúdo do trabalho)” (M=3,78), todos com valores muito superiores ao ponto intermédio (3) da escala de medida (1-5), pelo que as dimensões em estudo são percecionadas de forma positiva.

Relativamente às observações adicionais do questionário - questão aberta, obtiveram-se 15 respostas, que por saturação convergem para o mesmo resumo de códigos criados a partir dos dados explorados nas entrevistas, notando-se que 39 participantes não responderam a esta questão.

A **análise de consistência** interna e validação das três escalas utilizadas, foi feita através do modelo de Alfa de Cronbach (α) (é uma função da média das correlações de Pearson entre todos os pares de itens de uma escala) em que o valor superior a 0,80 é considerado adequado e um valor entre 0,6 e 0,8 pode considerar-se aceitável, de acordo com Muñiz (2003), Muñiz *et al.* (2005) e Nunnaly (1978).

Para as variáveis Identidade Profissional, Significado atribuído às Funções e Motivação no trabalho, o valor α é respetivamente, IP $\alpha=0,816$, SF $\alpha=0,857$, M $\alpha=0,790$, pelo que os itens das variáveis IP e SF (QSF16, recodificada ao contrário), medem de forma adequada estes construtos e os itens da M, medem de forma aceitável perto de adequada o construto desta variável.

Isto significa que as correlações itens-total em cada construto, são sempre positivas e com valores mínimos próximo ou superiores a 0,3, e o efeito da eliminação de cada item não

provoca um aumento do valor do α . Exceção encontrada nos itens “QSF11. O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade” (-0,028) e “QM23. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções” (0,193), que sendo eliminados, aumentam o SF $\alpha=0,823$ para $\alpha=0,857$ e M $\alpha=0,764$ para $\alpha=0,790$, (Apêndice 6).

Verificação de hipóteses

O coeficiente de correlação de Pearson, que varia ente -1 e 1, determinou a relação/associação entre as variáveis quantitativas a testar (tabela 6). Em que -1 indica uma correlação negativa perfeita, 0 nenhuma correlação e 1 uma correlação positiva perfeita (Hinkle, et al., 2003; Field, 2009).

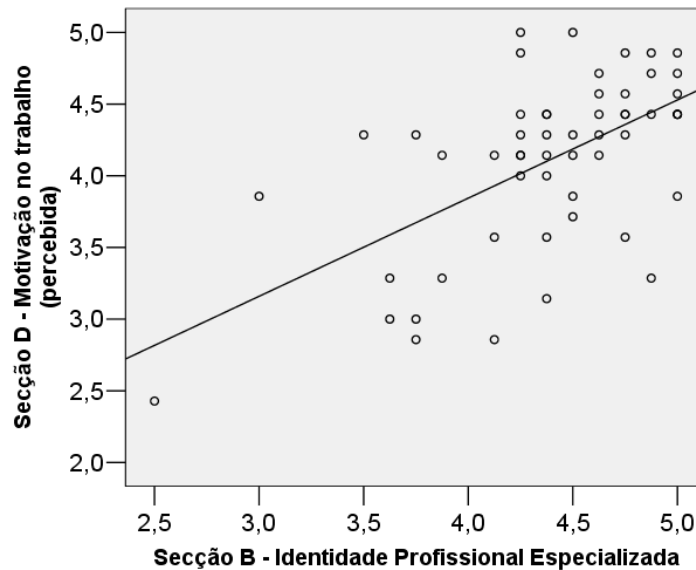
Tabela 6 – Correlação entre variáveis (IP, SF e M)

Correlações		Secção B - IP	Secção C - SF	Secção D - M
Secção B - Identidade Profissional Especializada	Correlação de Pearson	1	,761**	,586**
	Sig. (2 extremidades)		<,001	<,001
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	14,232	15,921	9,746
	Covariância	,269	,300	,184
	N	54	54	54
Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)	Correlação de Pearson	,761**	1	,604**
	Sig. (2 extremidades)	<,001		<,001
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	15,921	30,724	14,750
	Covariância	,300	,580	,278
	N	54	54	54
Secção D - Motivação no trabalho (percebida)	Correlação de Pearson	,586**	,604**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	9,746	14,750	19,436
	Covariância	,184	,278	,367
	N	54	54	54

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

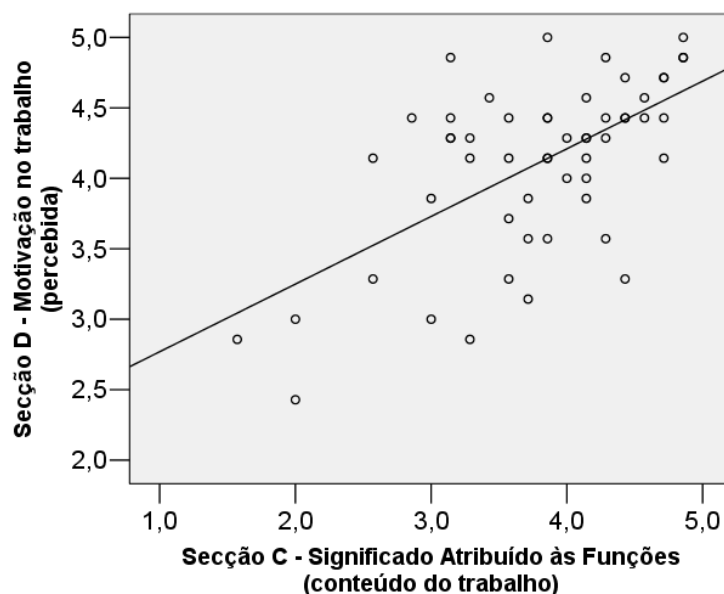
H1 - Verificou-se uma correlação positiva ($r=0,586$) moderada e estatisticamente significativa ($p<0,001$) entre a dimensão da “Secção B - Identidade Profissional Especializada” e a dimensão da “Secção D - Motivação no trabalho (percebida)”, pelo que podemos concluir que **existe uma relação positiva entre a identidade profissional (IP) dos polícias da FD/UEP/CI/Faro e a sua motivação (M) profissional**, logo confirma-se a hipótese H1, como ilustrada o gráfico 9.

Gráfico 9 - Dispersão: Relação entre as dimensões Motivação no trabalho e a Identidade Profissional



H2 - Verificou-se uma correlação positiva ($r=0,604$) forte e estatisticamente significativa ($p<0,001$) entre a dimensão da “Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)” e a dimensão da “Secção D - Motivação no trabalho (percebida)”, pelo que podemos concluir que **o significado atribuído às funções (SF) constitui um fator de motivação (M) profissional dos polícias da FD/UEP/CI/Faro**, logo confirma-se a hipótese H2, como indicado no gráfico 10.

Gráfico 10 - Dispersão: Relação entre as dimensões Motivação no trabalho e Significado atribuído às Funções



H3 - A relação entre a Variável Dependente “Secção D - Motivação no trabalho (percebida)” com as Variáveis Independentes “Secção B - Identidade Profissional Especializada” e “Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)” foi analisada através do modelo de regressão linear múltipla (Marôco, 2014) - (tabela 6).

Tabela 6 - Coeficientes de regressão e nível de significância

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				
					Mudança de R quadrado	Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	,634 ^a	,402	,379	,47724	,402	17,168	2	51	<,001

a. Preditores: (Constante), Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho), Secção B - Identidade Profissional Especializada

Coeficientes e nível de significância

	B	DP	95% IC		t	p
			LI	LS		
(Constante)	1,438	,578	,279	2,598	2,490	0,016
Secção B - Identidade Prof. Especializada	,352	,195	-,040	,743	1,802	0,078
Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)	,298	,133	,031	,565	2,243	* 0,029

Variável Dependente: Secção D – Motivação no trabalho (M)

B e DP – Estimativa do coeficiente e respetivo Desvio padrão para cada variável.

LI – Limite inferior e LS – Limite superior do Intervalo de Confiança (IC) a 95% para B

t – teste t. p – Valor de prova * p<0,05 *** p<0,001

O coeficiente de determinação indica que $r^2=40,2\%$ da variação que ocorre na variável dependente “Motivação no trabalho (M)” é explicada pelas duas variáveis incluídas no modelo, sendo o coeficiente de determinação ajustado de $r_a^2=37,9\%$ e o Erro Padrão da Estimativa (EPE) pelo modelo é $EPE=0,477$. O teste F, à significância global do modelo é validado por apresentar significância inferior a 5% ($F_{2,51}=17,168$, $p<0,001$), que significa que se rejeita a hipótese de não existirem variáveis independentes significantes para o modelo.

Esta análise indica que o Significado atribuído às Funções (SF) tem um efeito positivo e estatisticamente significativo na Motivação no trabalho (M). Especificamente, o aumento de uma unidade no SF está associado a um aumento médio de $B=0,298$ na M, que é estatisticamente significativo ($p=0,029$), mas a variável Identidade Profissional ($p=0,078$), não apresenta um efeito estatisticamente significativo na variável motivação no trabalho.

A Hipótese H3 "A identidade profissional (IP) e o significado atribuído às funções (SF) dos polícias da FD/UEP/CI/Faro são, simultaneamente, fatores de motivação (M) profissional", foi parcialmente verificada, aplicando-se apenas ao significado atribuído às funções (SF), que por sua vez modera a relação entre IP e Motivação.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo compreender o impacto da identidade profissional e do significado das funções na motivação dos polícias da FD/UEP/CI/Faro, ancorando-se nas teorias da motivação e da identidade profissional de Herzberg (1968), Hackman e Oldham (1980) e Dubar (1997). A investigação procurou contribuir para uma gestão mais ajustada e eficiente dos recursos humanos e para o reforço do compromisso organizacional, abordando um tema emergente na gestão de ativos, no qual a questão do conteúdo das funções se mantém atual e de especial relevância no contexto das forças de segurança.

Os resultados da análise qualitativa revelaram que a IP dos Polícias da FD/UEP/CI/Faro é moldada pela formação especializada, coesão grupal e sentimento de pertença institucional, em consonância com Dubar (1997) e Silva (2016, 2017). A identidade assume um carácter de elite, associado à competência técnica, rigor e sentido de missão, sendo a pertença à unidade percecionada como distinção e prestígio profissional. Os dados quantitativos confirmaram esta tendência, com 97,2%, (M=4,91) de concordância para “Sinto orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção” e 98,1%, (M=4,78) para “Identifico-me com os valores e missão do CI”.

Verifica-se uma tensão entre a identidade especializada e as tarefas atribuídas, sobretudo nos patrulhamentos “rotineiros”, considerados inadequados ao perfil da Força. Essa percepção, associada aos dados quantitativos, foi confirmada pela baixa concordância (37%), M=3,35, na afirmação “as minhas expectativas coincidem com as funções que desempenho”, evidenciando um desalinhamento funcional que reduz o significado das funções e fragiliza a motivação.

A dimensão do SF revelou uma dupla percepção, por um lado, os Polícias manifestam orgulho e realização em missões nucleares de ordem pública e elevada exigência técnica e risco, onde a sua especialização é reconhecida, tal como já havia sido revelado no estudo de Almeida (2022); por outro, tarefas rotineiras e pouco complexas são vistas como desvirtuadoras da missão. Os dados quantitativos corroboraram esta tendência, com 100% de concordância na afirmação “Missões exigentes [...] fazem muito sentido para mim” (M=4,80) e 87% em “O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade” (M=4,41). Assim, a coerência entre formação e funções atribuídas destaca-se como fator central da motivação.

Os dados quantitativos obtidos através do questionário confirmaram estatisticamente as percepções qualitativas. As escalas e respetivos construtos demonstraram consistência interna adequada ($\alpha = 0,816$ para IP; $\alpha = 0,857$ para SF; e $\alpha = 0,790$ para M).

A análise de correlação de Pearson revelou uma relação moderada positiva e significativa entre IP e Motivação ($r=0,586$; $p<0,001$), confirmando a hipótese **H1**, e uma relação moderada forte positiva entre SF e Motivação ($r=0,604$; $p<0,001$), confirmando a hipótese **H2**. Estes resultados confirmam que os fatores intrínsecos, como o conteúdo das tarefas, a responsabilidade e o reconhecimento, estão diretamente associados à motivação em consonância com as teorias de Herzberg (1968), e Ferreira et al. (2001).

A análise de regressão múltipla (duas variáveis independentes) demonstrou que apenas o SF ($B=0,298$; $p=0,029$) apresenta um efeito estatisticamente significativo na motivação, enquanto a IP, embora relevante, não revelou significância estatística independente ($p=0,078$), verificando-se parcialmente a hipótese **H3**. Este resultado, leva-nos a concluir que o SF modera a relação entre a IP e a M, verificando-se uma correlação forte ($r=0,761$) positiva e estatisticamente significativa ($p<0,001$), entre as variáveis independentes.

Em síntese, os resultados convergem para a conclusão de que a motivação profissional dos polícias da FD/UEP/CI/Faro, depende fundamentalmente do significado atribuído às funções, potenciado pela percepção de coerência entre formação, missão e reconhecimento institucional.

A identidade profissional especializada atua como fator estruturante da motivação, mas a sua eficácia depende do grau de alinhamento entre o papel esperado e o papel efetivamente desempenhado. Quando esse alinhamento se rompe, surgem sinais de desmotivação, desgaste e sentimento de desvalorização profissional.

O estudo reforça, assim, a importância de políticas de gestão de recursos humanos que garantam o emprego racional e coerente das forças especializadas, assegurando que as tarefas atribuídas correspondem à formação e ao perfil técnico dos operacionais.

A motivação, neste contexto, emerge não apenas como uma questão de empenho individual, mas como resultado direto da sintonia entre identidade, missão e reconhecimento dentro da cultura organizacional policial.

Futuras investigações deverão abranger outras valências da UEP, analisando o impacto dos fatores materiais e contextuais na motivação policial e a pertinência de manter forças especializadas como o CI no Algarve, considerando as especificidades regionais e a adequação entre missão e necessidades operacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity. In: B. M. Staw e L. L. Cummings, eds., *Research in Organizational Behavior*, 7(2), 263-295.
- Almeida, N. P. A. S. B. (2022). *O impacto do trabalho nos polícias do Corpo de Intervenção* [Dissertação Mestrado Integrado em Ciências Policiais - XXXIV Curso de Formação de Oficiais de Polícia - ISCPSP]. Repositório Comum, <http://hdl.handle.net/10400.26/42299>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Alves, F. S., & Valente, A. C. (2020). *Polícia de Segurança Pública, Origem evolução e actual missão*. Gabinete de Estudos e Planeamento - Direção Nacional da PSP. http://wikilegis.rnpsp.pt/images/c/c5/Historia_da_PSP-Resumo.pdf
- Bardin, L. (1997). *L'Analyse de contenu*. Editora: Presses Universitaires de France
- Blin, J. F. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*. Paris: L'Harmattan.
- Carvalho, C. M. S., Pinto, A. L. S., Oliveira, S. A. S., Graça, A. C. G., & Moura, R. F. R. M. C. (2025). Does professional identity mediate the relationship between emotional labour and work engagement? A study with Portuguese police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 27(1), 113–126. <https://doi.org/10.1177/14613557241292959>
- Coda, R., & Fonseca, G. F. (2004). Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 6(14), 7–18. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94761402>
- Decreto-Lei n.º 131/77. Do Ministério da Administração Interna. Cria uma unidade do Comando-Geral da PSP na dependência direta deste, designada por Corpo de Intervenção da PSP. Diário da República n.º 80, Série I, de 1977-04-05. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/131-1977-139436>
- Despacho n.º 10784/2004. Do Ministério da Administração Interna – Gabinete do Ministro Cria o Destacamento do Corpo de Intervenção em Faro. Diário da República n.º 127, Série II, de 2004-05-31.
- Despacho n.º 25323/2009. Do Ministério da Administração Interna – Gabinete do Ministro. Destacamento de forças da Unidade Especial de Polícia (UEP). Diário da República n.º 225, Série II, de 2009-11-19.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/25323-2009-2843570>

- Despacho n.º 3402/2021. Do Ministério da Administração Interna – Gabinete do Ministro. Determinação do reforço da capacidade operacional das forças destacadas da Unidade Especial de Polícia. Diário da República n.º 62, Série II, de 2021-03-30.
- DNPSP. (2008). *Despacho n.º 2/GDN/2008, de 27 de fevereiro: Procedimentos de acionamento e princípios de utilização do Corpo de Intervenção*. Ordem de Serviço n.º 5, I Parte B, de 27-02-2008.
- DNPSP (2010). *Regime de recrutamento, colocação e prestação de serviço na Unidade Especial de Polícia e constituição das Forças Destacadas da UEP*. Ordem de Serviço n.º 70, II Parte, de 23-04-2010.
- DNPSP. (2011). *NEP n.º DN/AUOOS/DO/01/16, de 15 de dezembro de 2011. Policiamento e Ordem Pública. Acionamento da Unidade Especial de Polícia*.
- DNPSP. (2019). *NEP n.º AUOOS/DO/01/29, de 13 de fevereiro de 2019. Comando e Controlo. Níveis de Intervenção na PSP*.
- DNPSP. (2021). *NEP n.º AUOOS/DO/01/20, de 20 de julho de 2021. Policiamento de Visibilidade. Concetualização, enquadramento e operacionalização do Policiamento de visibilidade*.
- Dubar, C. (1997). *A Socialização. A Construção das Identidades Sociais e Profissionais* (2ª ed. revista). (A. P. R. Botelho & E.P. R. Lamas, Trads.), Porto: Porto Editora.
- Dubar, C. (2006). *A Crise das Identidades. A Interpretação de uma Mutação*. (C. Matos, Trad.) Porto: Edições Afrontamento.
- Ferreira, J. M. C., Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Editora MCGRW-HILL.
- Ferreira, A. I., Diogo, C., Ferreira, M. & Valente, A. C. (2006). Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(2),187-198. <http://hdl.handle.net/10400.12/4992>
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS* (2.ª ed.; L. Viali, Trad.). Artmed.
- Flick, W., (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica* (1.ª ed.). Monitor.
- Gonçalves, C., Sobral, J. & Coimbra, J.L., (2008). Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT, versão resumida).
- Gonçalves, B. M. A. (2017). *A motivação e satisfação no trabalho: importância, fatores, relacionamentos e consequências* [Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Digital da Universidade Fernando Pessoa. <http://hdl.handle.net/10284/6621>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62. <https://pdodds.w3.uvm.edu/files/papers/others/1968/herzberg1968.pdf>
- Hill, M. M., & Hill A. (2005). *Investigação por Questionário* (2.ª ed.). Edições Sílabo.
- Hinkle, D.E., Wiersma, W., & Jurs, S.G. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Júnior, A. L. S., Fernandes, R. N. A., & Machado P. (2022). *Ciências Policiais: Conceito, Objeto e Método de Investigação Científica*. ISCPPI.
- Lei n.º 53/2007, da Assembleia da República. Aprova a Orgânica da Polícia de Segurança Pública. Diário da República n.º 168, Série I de 2007-08-31.
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (6.ª ed.). Edições ReportNumber.
- Martins, F. B. (2021). *A relação entre a satisfação no trabalho e o stress profissional dos portugueses e a sua influência nos significados atribuídos ao trabalho* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/134307>
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Pirâmide.
- Muñiz, J., Fidalgo, A.M., García-Cueto, E., Martinez, R.J. & Moreno, R. (2005). *Análisis de los ítems*. Madrid: La Muralla.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pardal, L., & Correia, E. (1995). *Métodos e Técnicas de Investigação Social* (1.ª ed.). Areal editores.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS*. (5.ª ed. Rev. e corrigida). Edições Sílabo, Lisboa.
- Pratt, M., Rockmann, K. & Kaufmann, J., (2006). Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.

<https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>

Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2003). *Manual de investigação em ciências sociais* (3.^a ed.). Gradiva.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2023, da Presidência do Conselho de Ministros. Aprova a Estratégia Integrada de Segurança Urbana. Diário da República n.º 154, Série I de 2023-09-09.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/154-2023-216846229>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Attitudes and Job Satisfaction. In *Organizational Behavior* 15, 69–91). Pearson Education, Inc.

Rollo, M. F., Rodríguez, A. C., Gomes, P. M., & Urbano, P., (2020). Polícia de Segurança Pública: Uma breve síntese histórica. In M. F. Rollo, P. M. Gomes, & A. C. Rodríguez (Coords.), *Polícia(s) e Segurança Pública: história e perspetivas contemporâneas*, 17-66. Lisboa: MUP – Museu de Polícia.

Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail: Les effets culturels de l'organisation* (4e éd., augm. d'une préface de Norbert Alter). Les Presses de Sciences Po.

Silva, F. do R. C. da (2016), - *Ser polícia: A dinâmica de construção da identidade de uma profissão*. [Tese de doutoramento, ISCTE – IUL - Instituto Superior Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE-IUL, <http://hdl.handle.net/10071/17157>;

Silva, F. C. da (2017), - Tornar-se polícia: a construção da identidade de uma profissão. *Instituto da Defesa Nacional, Revista Nação e Defesa*; 148, 139-146. constante em <http://hdl.handle.net/10400.26/33176>;

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Teixeira, M. A., Bardagi, M., Lassance, M. C., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2020). Meaning of work and work-related outcomes: A Brazilian perspective. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00160-1>

Tolfo, S. R. (2015). O significado do trabalho e a relação com os contextos laborais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 262–273. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.528>

Tomé, A. (2022). *Motivação e satisfação no trabalho: Trabalhadores-estudantes de ciências sociais e humanas* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Letras da Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/145419/2/591971.pdf>

- Vilelas, J. (2022). *Investigação: O Processo de Construção do Conhecimento* (3.^a ed.). Edições Sílabo, Lda.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

APÊNDICES

APÊNDICE – 1

QUADRO SINÓPTICO - MAPA CONCEPTUAL

CONCEITOS/VA RIÁVEIS	DIMENSÕES	INDICADORES
Identidade Profissional (Dubar, 1997, 2006; Silva, 2017).	1. Formação especializada (COP).	<ul style="list-style-type: none"> • Orgulho no CI, sentido de missão (COP). Pertença.
	2. Socialização organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento interno e externo, símbolos, valores.
	3. Sentimento de pertença grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Perceção de diferença face ao dispositivo geral da PSP. Prestígio. • Identificação com o grupo/pares. Compromisso.
Significado das Funções	1. Conteúdo das tarefas (variedade, exigência técnica, adequação à especialidade O.P.).	<ul style="list-style-type: none"> • Perceção de adequação das missões à preparação recebida. • Perceção das funções como significativas ou desajustadas. Alinhamento/desalinhamento.
	2. Coerência funções atribuídas e formação recebida. (Martins, 2021; Hackman & Oldham, 1980).	<ul style="list-style-type: none"> • Importância atribuída missões O. P. e de elevada exigência vs. patrulhamento de rotina/visibilidade ostensiva baixa. (Almeida, 2022). • Violação integridade IP. (Pratt et al., 2006). • Grau de autonomia e responsabilidade nas funções.
	3. Utilidade social e reconhecimento (impacto para a sociedade e para a PSP).	<ul style="list-style-type: none"> • Realização pessoal. • Feedback.
Motivação Policial (fatores intrínsecos)	1. Fatores intrínsecos (realização pessoal, reconhecimento, responsabilidade) Herzberg (1968).	<ul style="list-style-type: none"> • Motivação e Satisfação no desempenho das funções. • Bem-estar, empenho, sentido de missão/utilidade. (Carvalho et al., 2025).
	2. Estados psicológicos críticos (significado das tarefas, autonomia, feedback) – Hackman & Oldham (1980).	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos da incongruência entre funções e identidade (desmotivação, frustração). • Perceção de justiça/adequação organizacional.

APÊNDICE 2

GUIÃO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Esta entrevista insere-se no Trabalho de Investigação Final (TIF) do VI CCDP, a decorrer no ISCP/CI, e tem como objetivo compreender **qual o impacto da Identidade Profissional e do Significado das Funções, na Motivação dos Polícias do Corpo de Intervenção da Força Destacada da UEP em Faro**. As respostas serão tratadas com confidencialidade e anonimato.

Bloco I – Identidade profissional e sentido de pertença

1. Como descreve a identidade profissional de um polícia do Corpo de Intervenção? O que é que o motivou vir para o CI?
 - 1.1. Que aspetos da sua formação (inicial ou contínua) considera mais importantes para a construção dessa identidade?

(Sente que existe um perfil específico para quem integra esta unidade?)
 - 1.2. De que forma os valores, normas e práticas do CI influenciam a forma como se identifica com a profissão?
 - 1.3. Sente que existe uma identidade distinta/diferenciação entre os elementos do CI e os polícias do dispositivo territorial?

Bloco II – Perceção sobre o significado das funções atribuídas

2. Quais são, para si, as funções que melhor representam o papel do CI dentro da PSP?

(Em que situações se sente mais valorizado enquanto profissional do CI?)

 - 2.1. Que significado atribui às missões de ordem pública e de elevada exigência (ex.: violência concertada, manifestações, distúrbios, espetáculos desportivos, O.E.P.C., Intervenção tática em buscas domiciliárias)?
 - 2.2. E às missões de patrulhamento de rotina em visibilidade preventiva? Que impacto têm na forma como perceciona a sua função? Que sentimentos?
 - 2.3. Considera que as funções desempenhadas correspondem à especialização adquirida no Curso de Ordem Pública e na formação contínua? Expetativas?

(Porquê? (...) Qual a utilidade?)

Bloco III – Motivação profissional

3. Quais os fatores que mais contribuem para a sua motivação no desempenho das funções?
 - 3.1. E quais os fatores que, pelo contrário, podem desmotivar? (Sente-se igualmente motivado quando realiza patrulhamento urbano de visibilidade e quando é mobilizado para ações especializadas?)
 - 3.2. Em que medida considera que o alinhamento (ou desalinhamento) entre a sua formação especializada e as funções que desempenha influencia a sua motivação?
 - 3.3. Sente que o reconhecimento da hierarquia e da sociedade tem impacto na sua motivação?

Bloco IV - Propostas e perceções finais

4. O que considera que poderia ser feito para valorizar melhor a função do Corpo de Intervenção da FD/UEP/Faro?
5. Que mudanças considera necessárias para valorizar a identidade profissional e reforçar a motivação dos Polícias do CI da FD/UEP/Faro?
6. Há mais alguma questão que gostaria de acrescentar?

Formato: Gravação áudio (com consentimento informado) + transcrição textual.

APÊNDICE 3

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Título do Estudo:

O impacto da Identidade Profissional e do Significado das Funções na Motivação dos Polícias do Corpo de Intervenção da Força Destacada da UEP em Faro.

Investigador Responsável:

(nome)

VI Curso de Comando e Direção Policial - ISCPPI

(e-mail)

1. Enquadramento

Este estudo tem como objetivo compreender de que forma os polícias do Corpo de Intervenção da FD/UEP/Faro, percecionam a Identidade profissional e o Significado das Funções que lhes são atribuídas, especialmente quando envolvem patrulhamento urbano não especializado, e como essa perceção influencia a sua motivação profissional.

2. Participação

A sua participação consiste numa entrevista individual, com duração aproximada entre 15 a 25 minutos, em data e local acordados previamente. A entrevista será conduzida de forma semiestruturada, gravada em áudio (com o seu consentimento), e posteriormente transcrita para análise científica.

3. Confidencialidade e Anonimato

Todas as informações recolhidas serão tratadas com total confidencialidade e anonimato. Nenhum nome, número de identificação ou elemento que permita a identificação direta dos participantes será incluído nas transcrições ou no relatório final. Os dados serão utilizados apenas para fins académicos e armazenados em ambiente digital seguro.

4. Voluntariedade

A sua participação é voluntária. Poderá recusar-se a participar ou desistir da entrevista a qualquer momento, sem qualquer prejuízo pessoal ou profissional.

5. Riscos e benefícios

Não estão previstos riscos diretos associados à sua participação. O estudo poderá, no entanto, contribuir para a reflexão institucional sobre o impacto da afetação funcional na motivação dos profissionais do Corpo de Intervenção da FD/UEP/Faro.

6. Consentimento

Declaro que li e compreendi os objetivos e condições de participação no presente estudo. Aceito participar de forma voluntária, autorizando a gravação da entrevista para fins de transcrição e análise científica.

Nome do Participante: _____

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

Nome do Investigador: (...)

Assinatura: _____

Nota final: Este documento será guardado separadamente dos dados recolhidos, de forma a garantir o anonimato dos participantes.

Idade	Tempo serviço PSP	Tempo serviço no CI	Habilitações	Categoria	Estado civil

APÊNDICE 4

Exmos. Senhores,

Este questionário integra um estudo no âmbito do Trabalho Individual Final (TIF) do VI Curso de Comando e Direção Policial do ISCPSP, sobre: **Qual o impacto da Identidade Profissional e do Significado das Funções, na Motivação Policial – Estudo empírico com Polícias do Corpo de Intervenção da Força Destacada da UEP em Faro.**

A participação é voluntária, anónima e confidencial, não havendo respostas certas ou erradas. A sinceridade no preenchimento é essencial.

Tempo estimado: 10 minutos.

Secção A – Dados socioprofissionais

1. Idade: _____
2. Estado civil: Casado Solteiro Divorciado união de facto
3. Género: Masculino Feminino Outro Prefiro não dizer
4. Tempo de serviço na PSP: _____ anos
5. Tempo de serviço no Corpo de Intervenção: _____ anos
6. Grau académico: 9.º ano 12.º ano Licenciatura Mestrado ou superior
7. Posto/categoria profissional: _____
8. Com que frequência participa em operações de risco elevado?
 Nunca Raramente Às vezes Frequentemente Muito frequentemente

Secção B - Identidade Profissional Especializada

Indique o seu grau de concordância com as afirmações seguintes:

- (1 - Discordo totalmente; 2- Discordo; 3 – Não concordo/Nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente)

Nº	Afirmação	1	2	3	4	5
1	Sinto-me parte integrante do Corpo de Intervenção.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Identifico-me com os valores e missão do Corpo de Intervenção.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	O meu papel nesta unidade é distinto dos restantes polícias da PSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tenho orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	O Curso de O. Pública está fortemente ligado à minha Identidade Profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Acredito que o meu trabalho exige competências e qualidades únicas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	A especialização do nosso trabalho reforça o meu sentido profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	As minhas expetativas coincidem com as funções que desempenho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)

Nº	Afirmação	1	2	3	4	5
9	Sinto-me realizado com o tipo de funções que desempenho na FD/UEP/CI/Faro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10	Considero o meu trabalho interessante, diversificado, adequado e alinhado à minha especialização de técnico de Manutenção de Ordem Pública.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Missões exigentes ligadas a eventos desportivos, culturais, manifestações, entradas táticas, O. E. de prevenção criminal, fazem muito sentido para mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Sinto que tenho autonomia e responsabilidade nas funções que exerço.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	O meu trabalho permite-me desenvolver os objetivos profissionais e aprender coisas novas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Posso utilizar as minhas habilidades nas funções específicas que mais gosto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Considero o meu trabalho monótono.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Secção D – Motivação no trabalho (percebida)

Nº	Afirmação	1	2	3	4	5
17	Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Sinto-me motivado quando o trabalho é elogiado pelo meu superior.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Sinto-me útil e empenhado com as funções que desempenho na organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	O “feedback” /reconhecimento que recebo pelo trabalho contribui enquanto fator motivacional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Ter perspetivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Tarefas exigentes e alinhadas com a minha função são o que mais me motiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observações: Se tem algum comentário ou observação que gostaria de adicionar, por favor utilize o espaço seguinte:

Muito obrigado pela sua colaboração!

Obs.: Afirmações/indicadores: 8, 9, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 e 24, adaptado de: Ferreira et al. (2006).

Afirmação/indicador: 15, adaptado de Gonçalves et al. (2008).

Afirmações/indicadores: 10 e 14, adaptado de: MOW International Research Team (1987). Os restantes indicadores foram criados pelo investigador, considerando o contexto da Identidade Profissional policial.

APÊNDICE 5 – Análise Temática das Entrevistas (E1-E6)

Eixo Temático	Categorias	Subcategorias (códigos)	Excertos indicadores (E1–E6)	Síntese Interpretativa
Bloco I - Identidade Profissional (IP)	1. Sentimento de pertença	Espírito de corpo, Camaradagem, Orgulho Símbolos Rigor Unidade Especial Trabalho em equipa Prontidão Cultura organizacional	“Existe um sentimento de camaradagem maior” (E1), (E5); “espírito de camaradagem e prontidão” (E6); “camaradagem importante porque trabalhamos em equipa” (E3), (E4), (E5); “um rigor quase militar, formal, (...) sentimento de pertença, orgulho e lealdade maiores” (E1), (E3), (E5); “o CI é a unidade mais militarizada dentro da PSP” (E6) “O CI como uma paixão antiga” (E2); “a boina (...) como o nosso grande objetivo, troféu” (E4); “Sempre pensei numa carreira ligada à UEP” (E3); “Aqui somos uma família, todos confiamos uns nos outros” (E3); “sentido e cultura de pertença (..) quando as coisas alinham instala-se o sentimento de pertença, atua como fator motivacional” (E6).	A coesão grupal reforça a identidade e dá estabilidade psicológica.
	2. Formação especializada	Curso - COP Formação contínua Perfil específico Funções específicas/ distintas Maior complexidade Formação técnica/ física Estágio atualização Psicologicamente forte Intervenção nível 4	“Foi no curso que percebi que isto é diferente de ser polícia de esquadra” (E1), (E2), (E3), (E4). “Serviço (...) mais direcionado para uma vertente específica – OP, manifestações, buscas, ITP” (E1), (E2), (E3), (E4) “Existe um perfil específico para estas funções” (E1), (E2), (E3), (E6); “A boa condição física e capacidade técnica” (E1), (E2), (E4); “O CI tem especificidade própria... serviços mais difíceis” (E2), “...complexidade e funções distintas (...) que não são corriqueiras” (E6); “função mais especializada” (E4); “O COP submete-nos a grande pressão” (E5); “nós somos treinados para um desafio grande” (E6).	A formação é central na construção da identidade e distingue os operacionais do CI para grandes desafios, distintos do dispositivo geral.
	3. Diferenciação profissional	Unidade elite Mais militarizada Missão diferente Conduta exemplar Distinção imagem Identidade diferente Exclusividade Uniformidade/Rigor Voluntarismo/vocação	“No CI sentimos que fazemos parte de uma elite” (E1), (E3), (E6); “nós como somos obedientes, cumprimos” (E1), (E4), (E6); “diferente do patrulhamento... outro tipo de serviço (...) o serviço devia-nos distinguir pelas funções que nos são atribuídas” (E1); “há uma diferença cultural” (E6); “Polícias do CI mais firmes e maior uniformização... vistos de forma diferente” (E2), (E4), (E5); “voluntarismo aqui a dobrar (...) para o CI vem alguém por gosto... disposto a sacrificar-se no curso” (E3), (E6). “vir para o CI, foi um dos motivos que me levou a vir para a Polícia” (E4), (E5).	O grupo constrói a sua identidade em contraste com os restantes polícias do dispositivo territorial.

Eixo Temático	Categorias	Subcategorias (códigos)	Excertos indicadores (E1–E6)	Síntese Interpretativa
Bloco II - Significado das Funções (SF)/...	4. Missões nucleares	<ul style="list-style-type: none"> - Policiamento zonas críticas, - Ordem pública, distúrbios, buscas - E. táticas, operações de risco elevado - Intervenção nível 4 - Valorização profissional; Motivação, satisfação 	<p>“É para isto que treinamos, é aqui que sentimos que fazemos a diferença (...) policiamento bares e zonas diversão noturna” (E4); “missões de OP, pilar fundamental do CI (...) OEPC, I. T. Imóveis” (E1), (E2), (E3), (E4), (E5); “...muitos intervenientes, sejam eles colaboradores ou hostis (...) desempenhar o papel ao que nos propusemos no inicio do COP” (E6);</p> <p>“há certas patrulhas que têm lógica... fazer um patrulhamento normal ... Se as coisas descambam..., nessa parte não há mais ninguém ... é para esse tipo de serviço que existe o CI” (E5).</p>	<p>O verdadeiro sentido das funções está ligado às missões específicas do CI, de maior risco e visibilidade.</p>
	5. Prevenção	<ul style="list-style-type: none"> - Perceção de desajustamento - Aparato policial - Presença ostensiva - Racionamento no empenhamento CI -Perceção dissuasora 	<p>“podíamos ser mais bem empregues...locais, datas e horas adequados... no Mercado olhão, aconteceu alguma coisa? as pessoas ficam admiradas” (E2); “estrangeiros que ficam apreensivos... admirados com tantos polícias” (E3); “... a nossa presença pode ter efeito contrário ao que se pretende em termos de prevenção e segurança” (E4), “as pessoas quando vêm o CI é porque passou-se alguma coisa?” (E5); “desproporcional ... uma força de nível 4 em ação de patrulha, a população interpreta como desadequado (...) certos empenhamentos desajustados ... pode precipitar alvoroço na sociedade” (E6);</p> <p>“uma desordem com a nossa presença fica resolvida” (E5).</p>	<p>A população associa a presença do CI a cenários mais graves, a sua utilização em contextos de rotina pode gerar alarme, receio ou sensação de incompreensão, insegurança.</p>

Eixo Temático	Categorias	Subcategorias (códigos)	Excertos indicadores (E1–E6)	Síntese Interpretativa
.../ Bloco II - Significado das Funções (SF)	6. Patrulhamento rotineiro	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilidade preventiva, - Tarefas alheias - Desvirtuamento UEP - Compensar falta polícias - Adaptação - Desproporcional - Desvalor, <i>desgaste</i> - Exagero 	<p>“Andar a fazer patrulha normal não tem nada a ver connosco (...) patrulha é função acessória ... não é intenção do legislador atribuir isso como função primordial” (E1), (E6); “desgaste de imagem ... o facto de aparecermos todos os dias... já não há aquele impacto, aqui na zona de Faro (...) antes de vir para o CI não tinha a noção que ia fazer tanta visibilidade” (E5); “aqui é uma coisa, no Porto é outra, Lisboa é outra ... uma pessoa tem que se ir <i>adaptando</i>” (E4); “passamos todos os níveis e vamos logo para o 4.º patrulhar (...) não vejo utilidade nisso” (E2), (E5); “há uns anos bastava a nossa presença...para resolver” (E3); “é um desperdício, isso é o sentimento geral (...) o CI não nasceu para policiamento de visibilidade” (E2); “o que o CI faz qualquer CP ou EIR fazia” (E1).</p>	<p>Funções de rotina são vistas como desajustadas, desvalorizadoras e desgastantes da imagem, acentuando a perda de autoridade e maior recurso ao uso da força. Alarmismo 5.</p>
	7. Reconhecimento	<ul style="list-style-type: none"> - Social - Institucional - Motivação/orgulho 	<p>“Quando somos reconhecidos pela população ou pela hierarquia, sentimos orgulho” (E1), (E4), (E5), (E6); “feedback que por vezes temos na rua... com vocês não brincam ... faz-me sentir valorizado” (E5), “da parte do CD Faro, não há reconhecimento pelo trabalho do CI” (E6).</p>	<p>O reconhecimento reforça o valor atribuído às funções e legitima o esforço.</p>
	8. Expetativas	<ul style="list-style-type: none"> - Desalinhamento de funções 	<p>“No fim do COP expetativas elevadas...quanto mais tempo cá estamos mais as expetativas se afastam e desvanecem” (E3), (E4), (E5); “as funções aqui não correspondem à especialização adquirida no COP, às expetativas... de funções de risco desconhecido ou alto risco” (E4), (E6); “as funções atribuídas não correspondem às expetativas criadas, não são adequadas ao COP, nem aos estágios de atualização... patrulhamento corriqueiro” (E1), (E3).</p>	<p>Não conseguir alcançar expetativas gera desmotivação</p>

Eixo Temático	Categorias	Subcategorias (códigos)	Excertos indicadores (E1–E6)	Síntese Interpretativa
Bloco III - Motivação Policial (MP)	9. Fatores motivadores (satisfação)	<p>- Realização pessoal, utilidade social,</p> <p>- Orgulho</p> <p>- Funções da especialidade/ Alinhamento;</p> <p>Impacto</p> <p>- Reconhecimento</p> <p>- Manter boa condição física e técnica</p> <p>- Espírito grupo</p>	<p>“funções específicas da nossa função e formação, sentimo-nos muito mais motivados e valorizados profissionalmente” (E1). (E6); “Quando intervimos numa situação de risco, sentimos que valeu a pena” (E3); “a boina (...) como maior motivação” (E4); “missões OP, violência concertada, distúrbios, manifestações, espetáculos desportivos, OEPC, intervenção tática em buscas domiciliárias (...) Afronation, festival sardinha... isso é que nos dá motivação” (E1), (E2), (E3), (E4), (E5); “alinhamento de funções é maior fator motivacional” (E6); “o reconhecimento é importante para o nosso ego” (E1), (E4), (E5), (E6); “atribuir missões de maior complexidade e risco (...) a mim a apreciação positiva, motiva-me bastante” (E3); “estar com o pessoal na Equipa, estarmos todos juntos” (E4); “estar bem fisicamente e ter brio é o que mais me motiva” (E5).</p>	<p>A motivação aumenta quando as funções estão alinhadas com a preparação especializada.</p>
	10. Fatores desmotivadores (ausência de satisfação)	<p>- Patrulhamento rotineiro/frustração</p> <p>- Falta alinhamento</p> <p>- Uso indevido</p> <p>- Desrespeito pela especialidade</p> <p>- (Acomodação/ adaptação)</p>	<p>“missões para as quais não estamos vocacionados, como o patrulhamento, desmotiva ... não tem significado” (E1); “missões que não estamos ali a fazer nada - desmotiva” (E5); “É frustrante treinar tanto e depois estar só a patrulhar (...) utilização indevida” (E2); “Funções fora das especificidades, acabam por aos poucos ir desmotivando (...) patrulha e serviços corriqueiros sinto todo o pessoal desmotivado (...) EIR a fazer entradas” (E3); “patrulhar muitas vezes desvirtua a função e desmotiva” (E6); “patrulhas de rotina...recorrentemente desmotiva a pessoa... andamos a tapar buracos” (E1), (E3), (E4); “interferência de oficiais na autonomia técnico-tática” (E3); “começamo-nos a adaptar, já não influencia M” (E4); “sentimo-nos desmotivados (...) fazer missões para as quais não tínhamos expetativas quando viemos para o CI” (E6).</p>	<p>O desalinhamento entre funções e identidade profissional gera desmotivação e perda de sentido.</p>
	11. Condições externas (insatisfação)	<p>- Material, equipamento, viaturas</p>	<p>“Existem questões externas ao CI, como o material, equipamentos e viaturas que afetam a nossa motivação, mas as <i>questões operacionais</i> são as que mais desvalorizam ou motivam o nosso bem-estar aqui dentro” (E1), (E5).</p>	<p>O conteúdo do trabalho como fator essencial da motivação.</p>

Eixo Temático	Categorias	Subcategorias (códigos)	Excertos indicadores (E1–E6)	Síntese Interpretativa
Bloco IV – Propostas e percepções finais	12. Valorização desejada	<ul style="list-style-type: none"> - Missões adequadas - Respeitar a especificidade do CI - Disponibilidade permanente 	<p>“Fazer missões com sentido direcionado, com objetivo... não é fazer 6h de patrulha porque temos que fazer” (E1), (E5); “evitar serviços sem nenhuma visibilidade” (E3); “quando ocorram buscas que <i>não sejam as EIR</i> a fazer as entradas” (E1), (E3); “repensar melhor o empenhamento do CI” (E2); “se houver um ITP, ou qualquer outra situação grave, seja a que hora for, na folga ou mesmo após um turno de 12h, estamos todos lá... é aí que reside o nosso carácter de unidade de reserva” (E1). “falta polícias, para podermos gozar os créditos” (E4); “quem nos chefia, devia olhar para nós e reconhecer ... o treino e especificidade, usar-nos com essa mesma finalidade ... Força com disponibilidade permanente para acorrer a qualquer situação fora do normal” (E6).</p>	<p>Reconhecimento do treino, da disponibilidade permanente e da identidade própria da subunidade CI – utilização coerente.</p>
	13. Sugestões melhorias	<ul style="list-style-type: none"> - Mais instrução - Reduzir patrulha rotina - Empenhamento + racional/metódico - Mais Reconhecimento 	<p>“Devíamos ter mais instrução e não patrulha de rotina... patrulha banal” (E2), (E3). “maior reflexão de quem faz os planeamentos” (E3), (E4); “não usar o efetivo simplesmente para fazer horas... ir às 09h ou às 00h, não sendo previsível nada de especial ocorrer, não faz sentido lá estar!” (E1); “não devíamos ser empenhados às cegas, isso carece de uma avaliação” (E6); “prever os reforços para as horas adequadas e não desgastar a imagem para desnecessariamente fazer 6h, porque é uma noite (...) melhor equipamento” (E5); “...no inverno não se justifica tantas patrulhas... há empenhamentos fora das nossas especificidades” (E3), (E4); “devia de haver mais reconhecimentos a todos os Polícias” (E4). “ponderar se uma unidade Especial de Polícia em determinada zona faz sentido... geograficamente faz sentido, como está a ser utilizada não” (E6).</p>	<p>A desadequação entre a preparação especializada do CI e o tipo de missões atribuídas requer maior planeamento e reflexão na afetação dos efetivos, fundamentado em necessidades reais de Ordem Pública.</p>

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas à entrevista semiestruturada, aplicada individualmente a 6 polícias da FD/UEP/CI/Faro. A categorização baseia-se na análise de conteúdo temática segundo Bardin (1977) e Quivy e Campenhoudt (2003).

Adicional	Categorias	Subcategorias (códigos)	Excertos (u. r.) respostas à questão aberta do questionário	Síntese Interpretativa
Observações adicionais: 15 respostas à questão aberta no inquérito quantitativo	Gestão e contexto operacional (IP, SIF, M)	- Necessidade de autonomia em relação ao CD Faro - Emprego racional	<ul style="list-style-type: none"> • Dependência apenas da UEP • CI em Zonas sem afluência de pessoas é desperdício 	Os inquiridos valorizam o empenhamento operacional coerente com a missão, o reconhecimento hierárquico e a autonomia funcional, fatores que reforçam simultaneamente a IP e a motivação intrínseca.
	Expetativas profissionais (SF, M)	- Divergências entre expetativas/funções - Tarefas desadequadas desmotivam	<ul style="list-style-type: none"> • Expetativas diferentes, desmotiva • Tarefas desadequadas geram desmotivação • Empenhamentos data, local, situações corretas 	
	Motivação e reconhecimento (MP/IP)	- Falta Reconhecimento institucional - Orgulho	<ul style="list-style-type: none"> • Motivação parte dos superiores hierárquicos • Lealdade, família, motivação 	
	Imagem (IP)	- Desvalor, desgaste	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste imagem em patrulha que não se justifica • Desmistificação do CI • Funções desvirtuadas da essência do CI... 	
	Coerência institucional e funcional (SF/MP)	- Falta reconhecimento institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Melhor racionamento do emprego CI, provoca maior motivação • Serviços desalinhados da missão, desmotivam • Uso indevido CI para colmatar falta de efetivo 	

Fonte: Elaboração própria a partir das 15 respostas à questão aberta nas “observações” do inquérito por questionário. A categorização baseia-se na análise de conteúdo temática segundo Bardin (1977) e Quivy e Campenhoudt (2003).

APÊNDICE 6

ANÁLISE ESTATÍSTICA – RESULTADOS COMPLEMENTARES

1. Estatística descritiva

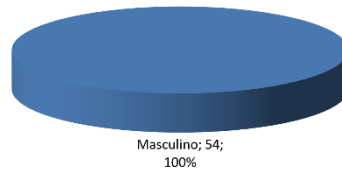
N = 54 Policias.

Secção A – Dados socioprofissionais

Tabela de frequências: Sexo dos participantes

	N	%
Feminino	0	0,0
Masculino	54	100,0
Total	54	100,0

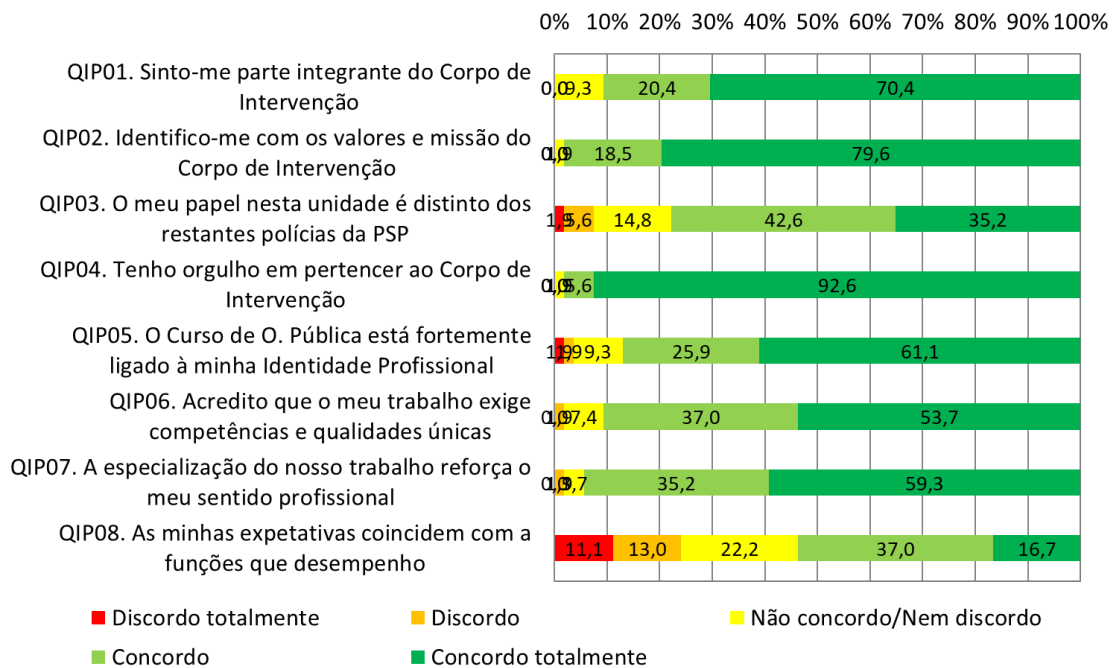
Gráfico de frequências: Sexo dos participantes



Na amostra, todos os elementos são do sexo masculino.

Secção B – Identidade Profissional Especializada

Gráfico de frequências: Itens da Secção B - Identidade Profissional Especializada



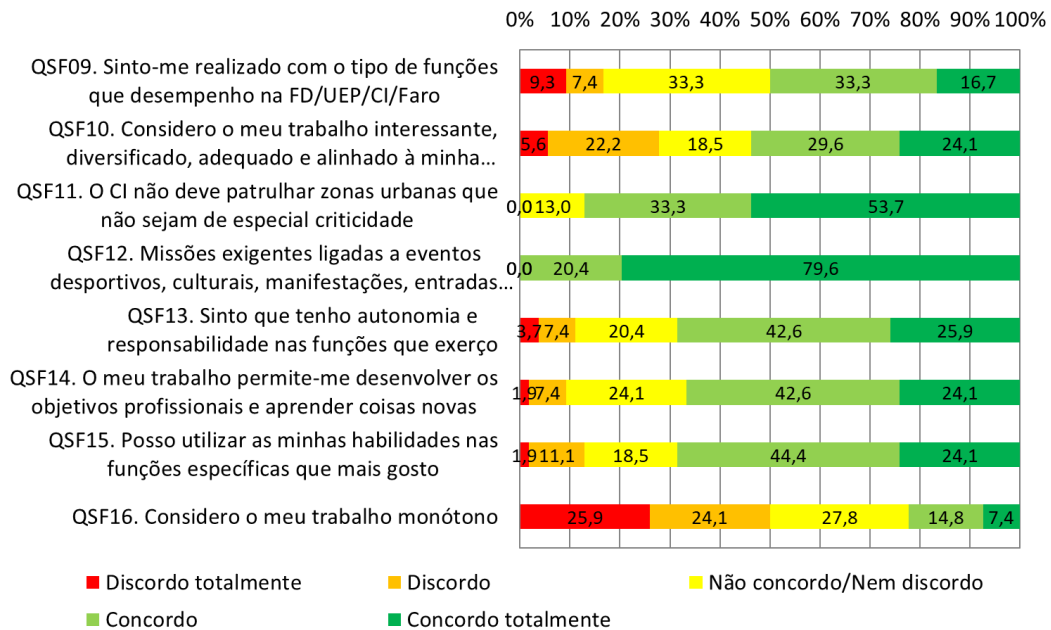
Estatísticas: Itens da Secção B - Identidade Profissional Especializada

N=54	M	DP	CV	Min	Max
QIP01. Sinto-me parte integrante do Corpo de Intervenção	4,61	0,66	14%	3	5
QIP02. Identifico-me com os valores e missão do Corpo de Intervenção	4,78	0,46	10%	3	5
QIP03. O meu papel nesta unidade é distinto dos restantes polícias da PSP	4,04	0,95	24%	1	5
QIP04. Tenho orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção	4,91	0,35	7%	3	5
QIP05. O Curso de O. Pública está fortemente ligado à minha Identidade Profissional	4,43	0,88	20%	1	5
QIP06. Acredito que o meu trabalho exige competências e qualidades únicas	4,43	0,72	16%	2	5
QIP07. A especialização do nosso trabalho reforça o meu sentido profissional	4,52	0,67	15%	2	5
QIP08. As minhas expetativas coincidem com a funções que desempenho	3,35	1,23	37%	1	5

Escala de medida: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo/Nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente. M – Média; DP – Desvio padrão; CV – Coeficiente de variação

Secção C - Significado atribuído às funções (conteúdo do trabalho)

Gráfico de frequências: Itens da Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)



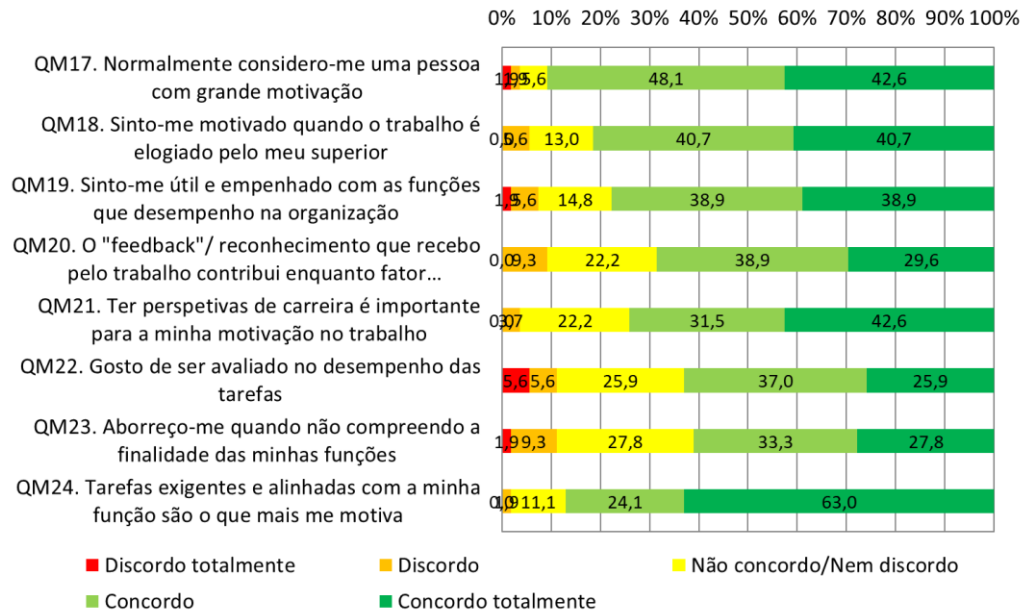
Estatísticas: Itens da Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)

N=54	M	DP	CV	Min	Max
QSF09. Sinto-me realizado com o tipo de funções que desempenho na FD/UEP/CI/Faro	3,41	1,14	33%	1	5
QSF10. Considero o meu trabalho interessante, diversificado, adequado e alinhado à minha especialização de técnico de Manutenção de Ordem Pública	3,44	1,24	36%	1	5
QSF11. O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade	4,41	0,71	16%	3	5
QSF12. Missões exigentes ligadas a eventos desportivos, culturais, manifestações, entradas táticas, O. E. de prevenção criminal, fazem muito sentido para mim	4,80	0,41	8%	4	5
QSF13. Sinto que tenho autonomia e responsabilidade nas funções que exerço	3,80	1,03	27%	1	5
QSF14. O meu trabalho permite-me desenvolver os objetivos profissionais e aprender coisas novas	3,80	0,96	25%	1	5
QSF15. Posso utilizar as minhas habilidades nas funções específicas que mais gosto	3,78	1,00	27%	1	5
QSF16. Considero o meu trabalho monótono	2,54	1,24	49%	1	5

Escala de medida: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo/Nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.
 M – Média; DP – Desvio padrão; CV – Coeficiente de variação.

Secção D – Motivação no trabalho (percebida)

Gráfico de frequências: Itens da Secção D - Motivação no trabalho (percebida)



Estatísticas: Itens da Secção D - Motivação no trabalho (percebida)

N=54	M	DP	CV	Min	Max
QM17. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação	4,28	0,81	19%	1	5
QM18. Sinto-me motivado quando o trabalho é elogiado pelo meu superior	4,17	0,86	21%	2	5
QM19. Sinto-me útil e empenhado com as funções que desempenho na organização	4,07	0,97	24%	1	5
QM20. O "feedback"/ reconhecimento que recebo pelo trabalho contribui enquanto fator motivacional	3,89	0,95	24%	2	5
QM21. Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho	4,13	0,89	22%	2	5
QM22. Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas	3,72	1,09	29%	1	5
QM23. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções	3,76	1,03	27%	1	5
QM24. Tarefas exigentes e alinhadas com a minha função são o que mais me motiva	4,48	0,77	17%	2	5

Escala de medida: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo/Nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente. M – Média; DP – Desvio padrão; CV – Coeficiente de variação

Observações adicionais, do inquérito por questionário

Relativamente a Observações adicionais - questão aberta, foram resumidas as seguintes respostas, considerando que 39 elementos não responderam a esta questão.

- Dependência apenas da UEP
- Desgaste imagem em patrulha que não se justifica
- Desmistificação do CI
- Empenhamentos data, local, situações corretas
- Expetativas diferentes, desmotiva
- Funções desvirtuadas da essência do CI...
- Funções não específicas do CI desmotivam
- Lealdade, família, motivação
- Melhor racionamento do emprego CI, + motivação
- Motivação parte dos superiores hierárquicos
- Serviço contra essência do CI, desgastante...
- Serviços desalinhados da missão, desmotivam
- Tarefas desadequadas geram desmotivação
- Uso indevido CI para colmatar falta efetivo
- Zonas sem afluência pessoas é desperdício

2. Análise de consistência interna/psicométrica de escalas

Consistência interna, quantificada pelo valor do Alfa de Cronbach (α = coeficiente estatístico) através da correlação item-total e efeito da eliminação de cada item, em cada escala.

Alfa de Cronbach superior a 0,80 é considerado **adequado** e um valor entre 0,6 e 0,8 pode considerar-se **aceitável**.

Secção B – Identidade Profissional Especializada.

		Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Secção B - Identidade Profissional Especializada	$\alpha=0,816$		
QIP01. Sinto-me parte integrante do Corpo de Intervenção		,538	,795
QIP02. Identifico-me com os valores e missão do Corpo de Intervenção		,608	,796
QIP03. O meu papel nesta unidade é distinto dos restantes polícias da PSP		,418	,816
QIP04. Tenho orgulho em pertencer ao Corpo de Intervenção		,613	,803
QIP05. O Curso de O. Pública está fortemente ligado à minha Identidade Profissional		,578	,788
QIP06. Acredito que o meu trabalho exige competências e qualidades únicas		,622	,783
QIP07. A especialização do nosso trabalho reforça o meu sentido profissional		,620	,785
QIP08. As minhas expetativas coincidem com a funções que desempenho		,646	,789

Secção C – Significado atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)

O item “QSF16. Considero o meu trabalho monótono” foi recodificado de forma inversa para poder ser utilizado nesta dimensão.

		Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Secção C - Significado Atribuído às Funções	$\alpha=0,823$		
QSF09. Sinto-me realizado com o tipo de funções que desempenho na FD/UEP/CI/Faro		,603	,794
QSF10. Considero o meu trabalho interessante, diversificado, adequado e alinhado à minha especialização de técnico de Manutenção de Ordem Pública		,735	,771
QSF11. O CI não deve patrulhar zonas urbanas que não sejam de especial criticidade		-,028	,857
QSF12. Missões exigentes ligadas a eventos desportivos, culturais, manifestações, entradas táticas, O. E. de prevenção criminal, fazem muito sentido para mim		,275	,831
QSF13. Sinto que tenho autonomia e responsabilidade nas funções que exerço		,623	,790
QSF14. O meu trabalho permite-me desenvolver os objetivos profissionais e aprender coisas novas		,748	,774
QSF15. Posso utilizar as minhas habilidades nas funções específicas que mais gosto		,820	,762
QSF16. Considero o meu trabalho monótono		,531	,807

As correlações itens-total são sempre positivas e com valores mínimos próximo ou superiores a 0,3, exceto para o item “QSF11”, que sendo eliminado da secção apresenta o seguinte resultado:

	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Secção C - Significado Atribuído às Funções $\alpha=0,857$		
QSF09. Sinto-me realizado com o tipo de funções que desempenho na FD/UEP/CI/Faro	,615	,839
QSF10. Considero o meu trabalho interessante, diversificado, adequado e alinhado à minha especialização de técnico de Manutenção de Ordem Pública	,748	,818
QSF12. Missões exigentes ligadas a eventos desportivos, culturais, manifestações, entradas táticas, O. E. de prevenção criminal, fazem muito sentido para mim	,245	,875
QSF13. Sinto que tenho autonomia e responsabilidade nas funções que exerço	,635	,835
QSF14. O meu trabalho permite-me desenvolver os objetivos profissionais e aprender coisas novas	,756	,819
QSF15. Posso utilizar as minhas habilidades nas funções específicas que mais gosto	,831	,807
QSF16. Considero o meu trabalho monótono	,543	,853

Secção D - Motivação no trabalho (percebida)

	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Secção D - Motivação no trabalho (percebida) $\alpha=0,764$		
QM17. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação	,443	,743
QM18. Sinto-me motivado quando o trabalho é elogiado pelo meu superior	,513	,731
QM19. Sinto-me útil e empenhado com as funções que desempenho na organização	,566	,720
QM20. O "feedback"/ reconhecimento que recebo pelo trabalho contribui enquanto fator motivacional	,576	,718
QM21. Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho	,512	,731
QM22. Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas	,572	,717
QM23. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções	,193	,790
QM24. Tarefas exigentes e alinhadas com a minha função são o que mais me motiva	,369	,754

As correlações itens-total são sempre positivas e com valores mínimos próximo ou superiores a 0,3, exceto para o item “QM23” que sendo eliminado da secção da secção apresenta o seguinte resultado:

	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
Secção D - Motivação no trabalho (percebida)	$\alpha=0,790$	
QM17. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação	,386	,785
QM18. Sinto-me motivado quando o trabalho é elogiado pelo meu superior	,575	,752
QM19. Sinto-me útil e empenhado com as funções que desempenho na organização	,657	,734
QM20. O "feedback"/ reconhecimento que recebo pelo trabalho contribui enquanto fator motivacional	,618	,742
QM21. Ter perspetivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho	,505	,765
QM22. Gosto de ser avaliado no desempenho das tarefas	,607	,744
QM24. Tarefas exigentes e alinhadas com a minha função são o que mais me motiva	,260	,804

3. Análise inferencial ou relacional

Coefficiente de Correlação de Pearson

A análise de associação ou correlação, através do coeficiente de Pearson é explicada por Maroco (2011, p. 22-26).

Interpretação dos valores do coeficiente de correlação de Pearson

Correlação	Interpretação
0,90 a 1,00 (-0,90 a -1,00)	Correlação muito forte positiva (negativa)
0,75 a 0,90 (-0,90 a -0,75)	Correlação forte positiva (negativa)
0,60 a 0,75 (-0,75 a -0,60)	Correlação moderada forte positiva (negativa)
0,40 a 0,60 (-0,60 a -0,40)	Correlação moderada positiva (negativa)
0,25 a 0,40 (-0,40 a -0,25)	Correlação fraca positiva (negativa)
0,00 a 0,25 (-0,25 a 0,00)	Correlação muito fraca positiva (negativa)

Regressão linear múltipla

A H3 - a relação entre a Variável Dependente “Secção D - Motivação no trabalho (percebida)” com as Variáveis Independentes “Secção B - Identidade Profissional Especializada” e “Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)”, simultaneamente, foi analisada através do modelo de regressão linear.

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	7,820	2	3,910	17,168	<,001 ^b
	Resíduo	11,616	51	,228		
	Total	19,436	53			

a. Variável Dependente: Secção D - Motivação no trabalho (percebida)

b. Preditores: (Constante), Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho), Secção B - Identidade Profissional Especializada

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Mudança de R quadrado	Estatísticas de mudança			
						Mudança F	df1	df2	Sig. Mudança F
1	,634 ^a	,402	,379	,47724	,402	17,168	2	51	<,001

a. Preditores: (Constante), Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho), Secção B - Identidade Profissional Especializada

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações		
		B	Erro Erro				Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte
1	(Constante)	1,438	,578		2,490	,016	,279	2,598			
	Secção B - Identidade Profissional Especializada	,352	,195	,301	1,802	,078	-,040	,743	,586	,245	,195
	Secção C - Significado Atribuído às Funções (conteúdo do trabalho)	,298	,133	,375	2,243	,029	,031	,565	,604	,300	,243

a. Variável Dependente: Secção D - Motivação no trabalho (percebida)

Conforme explicado por Marôco (2011, p. 671-716), os modelos de regressão linear múltipla, apresentam duas ou mais variáveis independentes (IP + SF) que vão ser usadas para estimar os valores para a variável dependente (M), cuja fórmula geral é a seguinte:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_{p-1} X_{i,p-1} + \varepsilon_i \quad i=1, 2, \dots, n$$

Y_i é a variável dependente. X_{p-1} são as variáveis independentes ou explicativas. β_k são os parâmetros do modelo: indica-nos a variação do valor esperado de Y , com o aumento de uma unidade de X_k , quando todas as outras variáveis explicativas no modelo permanecem constantes. ε_i é o termo aleatório que representa todas as variáveis com poder explicativo sobre a variável de

interesse que foram omitidas pelo modelo. Para determinar os estimadores dos parâmetros da regressão, utiliza-se o método dos mínimos quadráticos.

O teste de significância do coeficiente de determinação, (teste F) permite verificar se o modelo de regressão linear múltipla é globalmente significativo e o teste t permite determinar a significância de cada variável.

O Coeficiente de Determinação (r^2) surge como uma medida do efeito das variáveis explicativas na redução da incerteza associada à previsão do Y_i , medindo a percentagem ou a proporção da variação total dos Y_i explicada pelo modelo. O Coeficiente de Determinação Ajustado (r_a^2) permite comparar a qualidade do ajuste linear de dois modelos.