



ACADEMIA MILITAR

A motivação no ingresso do Curso de Formação de Guardas na Guarda Nacional Republicana

Autora: Aspirante Inf^a GNR Joana Marlene Oliveira da Conceição

Orientadora: Dr.^a Maria de Fátima Fonte Santa Ferro

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, julho 2014



ACADEMIA MILITAR

A motivação no ingresso do Curso de Formação de Guardas na Guarda Nacional Republicana

Autora: Aspirante Inf^a GNR Joana Marlene Oliveira da Conceição

Orientadora: Dr.^a Maria de Fátima Fonte Santa Ferro

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, julho 2014

Dedicatória

Aos meus pais e irmão, que são tudo para mim.

Agradecimentos

A realização deste trabalho só foi possível graças ao contributo de várias pessoas, pelo que não poderia deixar de expressar a minha gratidão. Contudo gostaria de elencar alguns nomes, que de uma forma direta ou indireta abdicaram do seu tempo e sacrificaram a sua vida pessoal para colaborar com a prossecução desta investigação.

Primeiramente, à minha orientadora Dr.^a Fátima Ferro, pela sua incansável e permanente orientação, disponibilidade e celeridade de resposta, que constituíram-se fundamentais para a conclusão deste trabalho. Se não fosse o seu profissionalismo e dedicação, o resultado da presente investigação seria de uma qualidade baixa e desinteressante, pelo que deixo aqui o meu reconhecimento público.

Ao Capitão Santos, do Centro de Formação de Portalegre, pela prontidão que demonstrou na coordenação da aplicação dos inquéritos por questionário aos alistados.

Ao Ajudante Coutinho, do Centro de Formação de Portalegre, que auxiliou e disponibilizou todos os meus informáticos necessários para aplicação dos inquéritos suprarreferidos.

Finalmente, à minha família e amigos pela compreensão e apoio.

A todos vós, e aqueles cujo nome não consta desta página mas que de alguma forma deram o seu contributo, o meu mais sincero **obrigada!**

Resumo

Nos dias que correm, e com a constante evolução dos sistemas sociais e das suas exigências pessoais, torna-se cada vez mais difícil transformar um curso de formação numa oportunidade aliciante e inovadora, por forma a concorrerem para tais mudanças.

A Guarda Nacional Republicana, sendo uma instituição centenária, com uma idiossincrasia peculiar, moldada pela organização e disciplina, não é indiferente às mutações sociais. Assim, e face às contingências profissionais, nomeadamente escassez de oportunidades enquanto cidadãos não pertencentes a qualquer tipo de força armada ou força de segurança, cada vez mais esta instituição militar é vista como uma alternativa para um emprego estável e de prestígio.

Neste âmbito, emerge o presente relatório subordinado ao tema “ A motivação no ingresso do Curso de Formação de Guardas na Guarda Nacional Republicana”. É um estudo que tem como objetivo fulcral, investigar os tipos de fatores motivacionais que influenciam um cidadão, que esteja atualmente a prestar serviço militar, que tenha prestado, ou que nunca tenha tido qualquer tipo de contacto, a optar por uma formação numa instituição militar.

Para a elaboração do presente trabalho, optou-se inicialmente por efetuar um enquadramento teórico que se prende com a problemática em estudo, seguido de uma pesquisa bibliográfica para posteriormente proceder-se à redação do estado da arte. Esta tem como finalidade elencar os vários conceitos fundamentais para a compreensão e sustentação da temática. O trabalho de campo, componente essencialmente prática, assentou na aplicação de inquéritos por questionário. A utilização deste instrumento possibilitou a recolha de dados permitindo dar respostas à questão central e suas derivadas, bem como, a verificação das hipóteses, previamente levantadas. A investigação culmina com algumas ilações e recomendações.

Palavras-chave: Motivação; Curso de Formação de Guardas; Fatores motivacionais; Guarda Nacional Republicana.

Abstract

In the present days, with the constant evolution of the social systems and its personal demands, it's harder to turn a training course into an attractive and innovating opportunity, in order to address such changes.

The Republican National Guard, being a centenary institution, with a peculiar idiosyncrasy, molded by discipline and organization, isn't indifferent to these social mutations. This being, and faced with the professional contingencies, namely the lack of opportunities for citizens that don't belong to any kind of armed or security force, more than ever this military institution is seen as an alternative to a stable and prestigious job.

In this theme, emerges the present report relative to "The motivation in the admission of the Guards Training Course of the Republican National Guard", this study's main goal is to investigate the types of motivational factors that influence citizens, that are serving in the military, that have served or that have never had contact with the military, to chose an education in a military institution.

In order to finish this work, first we choose to do a theoretic contextualization of the thematic in study, after which we did a bibliographic research to write the state of art. This has the goal of presenting the various concepts that are fundamental to understand this theme. The field work, a mainly practical component, consisted in applying inquiries by questionnaires. The use of this instrument gave us the possibility to collect data in order to answer the main question and its derived questions, as well as verifying the hypothesis, previously built. The investigation culminates with some conclusions and recommendations

Key words: Motivation; Guards Training Course; Motivational Factors; Republican National Guard.

Índice Geral

Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice Geral.....	vi
Índice de figuras	ix
Índice de quadros	x
Índice de tabelas	xi
Lista de Apêndices e Anexos.....	xiii
Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos.....	xiv
Capítulo 1 - Introdução.....	1
1.1. Enquadramento da investigação	1
1.2. Importância da investigação e justificação da escolha.....	1
1.3. Objetivos da investigação.....	2
1.4. Pergunta de partida e perguntas derivadas	2
1.5. Hipóteses	3
1.6. Metodologia.....	4
1.7. Estrutura do trabalho e síntese dos capítulos.....	5
Capítulo 2 - Enquadramento teórico-concetual da motivação.....	6
2.1. Introdução.....	6
2.2. Conceito da motivação	6
2.3. Processo de motivação	10

2.4.	Teorias da motivação.....	12
2.4.1.	Teorias de Conteúdo.....	13
2.4.2.	Teorias de Processo	16
2.5.	Estudos realizados na instituição.....	18
Capítulo 3 - Guarda Nacional Republicana.....		19
3.1.	Introdução.....	19
3.2.	A génese das Forças <i>Gendarmerie</i>	19
3.3.	Caraterização da GNR.....	21
3.4.	Função Polícia	22
Capítulo 4 - Trabalho de Campo - Metodologia e procedimentos.....		24
4.1.	Introdução.....	24
4.2.	Método de abordagem	24
4.3.	Técnicas, instrumentos e procedimentos de recolha de dados	25
4.3.1.	Investigação Inquérito por questionário	25
4.4.	Meios utilizados	26
Capítulo 5 - Trabalho de Campo – Apresentação, análise e discussão dos resultados.....		27
5.1.	Introdução.....	27
5.2.	Caraterização sociográfica da população	27
5.3.	Análise estatística.....	35
5.4.	Caraterização da motivação para a formação.....	42
Capítulo 6 - Conclusões e Recomendações.....		51
6.1.	Introdução.....	51
6.2.	Verificação das hipóteses e das respostas às questões derivadas.....	51

6.3. Reflexões finais e recomendações.....	54
6.4. Limitações da investigação	56
6.5. Investigações futuras	56
Referências bibliográficas.....	57
Apêndices.....	61
Apêndice A - Tabelas de análise de dados	62
Apêndice B - QMF adaptado pela investigadora.....	70
Apêndice C - QMF: Dimensões, motivos e itens	75
Anexos.....	76
Anexo A - QMF.....	77

Índice de figuras

Figura n.º 1 - Processo metodológico	4
Figura n.º 2 - Estrutura do trabalho adotada	5
Figura n.º 3 - Quatro orientações e dez motivos de envolvimento em formação	8
Figura n.º 4 - O Ciclo motivacional, envolvendo a satisfação de uma necessidade	11
Figura n.º 5 - O ciclo motivacional, com frustração ou compensação	12
Figura n.º 6 - Enquadramento da GNR.....	21
Figura n.º 7 - Sexo	28
Figura n.º 8 - Faixa etária	28
Figura n.º 9 - Ingresso nas Forças Armadas ou Forças de Segurança	29
Figura n.º 10 - Estado civil	29
Figura n.º 11 - Filhos	30
Figura n.º 12 - Habilitações literárias	30
Figura n.º 13 - Como alternativa aos estudos	31
Figura n.º 14 - Situação profissional	31
Figura n.º 15 - Tabela Cruzada entre a Possibilidade de ter um emprego seguro e Situação profissional	32
Figura n.º 16 - Situação financeira	33
Figura n.º 17 - Familiares militares	39
Figura n.º 18 - Síntese das estatísticas dos fatores da motivação para formação	48
Figura n.º 19 - Expetativas iniciais alcançadas.....	49
Figura n.º 20 - Voltaria a concorrer ao CFG	49
Figura n.º 21 – Frequência em desistir do curso.....	50
Figura n.º 22 - Ramo das Forças de Armadas/Forças de Segurança dos inquiridos	62

Índice de quadros

Quadro n.º 1 - Taxonomia das teorias da motivação	13
---	----

Índice de tabelas

Tabela n.º 1 - Tabela Cruzada entre a Situação profissional e a Situação financeira	34
Tabela n.º 2 - Tabela Cruzada entre a Situação Financeira e o Salário	34
Tabela n.º 3 - Situação Profissional e Motivação	35
Tabela n.º 4 - Coeficiente Eta - Situação Profissional e Motivação	36
Tabela n.º 5 - Situação Financeira e Motivação	36
Tabela n.º 6 - Coeficiente Eta - Situação Financeira e Motivação	37
Tabela n.º 7 - Salário	37
Tabela n.º 8 – Possibilidades de aceder a benefícios sociais importantes	38
Tabela n.º 9 - Significância das diferenças: Pertenceu às Forças Armadas ou Forças de Segurança e Motivação	39
Tabela n.º 10 - Coeficiente Eta - Pertenceu às Forças Armadas ou Forças de Segurança e Motivação	39
Tabela n.º 11 - Tabela Cruzada: Influência de familiar/amigos militares ou polícias e Inquiridos pertencentes às Forças Armadas/Segurança	40
Tabela n.º 12 - Tabela Cruzada: Influência de familiares/amigos militares ou polícias e o Grau de parentesco	41
Tabela n.º 13 - Significância das diferenças: Grau de parentesco e Motivação	41
Tabela n.º 14 - Coeficiente Eta: Grau de parentesco e Motivação	41
Tabela n.º 15 - Coeficiente Eta: Habilitações literárias e Motivação	42
Tabela n.º 16 - Motivação Intrínseca/Epistémico (Motivo 1)	43
Tabela n.º 17 - Motivação Intrínseca/Sócioafetivo (Motivo 2)	43
Tabela n.º 18 - Motivação Intrínseca/Hedónico (Motivo 3)	44
Tabela n.º 19 - Motivação Extrínseca/Económico (Motivo 4)	44
Tabela n.º 20 - Motivação Extrínseca/Prescrito (Motivo 5)	45

Tabela n.º 21 - Motivação Extrínseca/Derivativo (Motivo 6).....	45
Tabela n.º 22 - Motivação Extrínseca/Operacional Profissional (Motivo 7).....	46
Tabela n.º 23 - Motivação Extrínseca/Operacional Pessoal (Motivo 8)	46
Tabela n.º 24 - Motivação Extrínseca/Identitário (Motivo 9)	47
Tabela n.º 25 - Motivação Extrínseca/Vocacional (Motivo 10).....	47
Tabela n.º 26 - Síntese das estatísticas dos fatores da motivação para formação	48
Tabela n.º 27 – Quanto tempo.	62
Tabela n.º 28 - Tabela Cruzada entre a Influência de familiar/amigos civis e Inquiridos não pertencentes às Forças Armadas/Segurança	63
Tabela n.º 29 - Grau de parentesco dos inquiridos.	63
Tabela n.º 30 - Força de Armada/Segurança pertencente ao grau de parentesco	63
Tabela n.º 31 - Síntese de Estatísticas de confiabilidade.....	64
Tabela n.º 32 - Frequência das respostas para o QMF	64
Tabela n.º 33– Síntese de médias das respostas do QMF.....	66
Tabela n.º 34 - Frequência das respostas para Ingresso na Instituição.....	67
Tabela n.º 35 - Síntese de médias de respostas para Ingresso na Instituição	68

Lista de Apêndices e Anexos

Apêndices

Apêndice A	Tabelas de análise de dados
Apêndice B	QMF adaptado pela investigadora
Apêndice C	QMF: Dimensões, motivos e itens

Anexos

Anexo A	QMF
---------	-----

Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

ADMG	Assistência na Doença aos Militares da Guarda ou Assistência na Doença do Pessoal da Guarda
AM	Academia Militar
Art.º	Artigo
CFG	Curso de Formação de Guardas
Ed.	Edição
GNR	Guarda Nacional Republicana
H	Hipótese
NEP	Norma de Execução Permanente
Nº./nº.	Número
OE	Objetivos específicos
p.	Página
PD	Perguntas Derivadas
Q	Questão
QMF	Questionário da Motivação para a Formação
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
s.d.	Sem data
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TPO	Tirocínio para Oficial
Vol.	Volume

Capítulo 1

Introdução

1.1. Enquadramento da investigação

O presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA) subordinado ao tema “A motivação no ingresso do Curso de Formação de Guardas na Guarda Nacional Republicana”, está inserido na estrutura curricular dos cursos da Academia Militar (AM), para a formação de oficiais da Guarda Nacional Republicana (GNR), com vista à obtenção do grau de mestre em Ciências Militares na especialidade de Segurança.

A elaboração do RCFTIA apresenta-se como o culminar de cinco anos de formação, constituindo-se assim um dos principais objetivos do Tirocínio Para Oficiais (TPO), aliado ao desenvolvimento intelectual como a exploração, investigação e análise, adquiridas durante a formação.

Ao longo do presente capítulo apresenta-se a contextualização da investigação, a sua importância bem como a justificação da escolha. Expõem-se ainda as questões que impeliram a investigação, descrevem-se os objetivos da investigação, as hipóteses (que no final do trabalho serão corroboradas ou refutadas), a metodologia adotada e finaliza-se com a estrutura do trabalho.

1.2. Importância da investigação e justificação da escolha

A formação, cada vez mais, assume um papel preponderante em qualquer organização, seja ela direcionada para a produção de bens ou para a prestação de serviços. Como tal, é de uma relevância notória a apreensão de alguns conceitos como a motivação humana ou a compreensão de diversos fatores motivacionais que concorrem para a frequência de uma determinada formação.

Num mundo moderno, em constante metamorfose, a GNR, uma força de segurança de natureza militar, não é indiferente às transformações que diariamente vão assolando os sistemas sociais. Pelo que, é neste quadro de mudança permanente, que surge a necessidade de uma visão mais atenta para o Curso de Formação de Guardas (CFG).

No RCFTIA, foi proposto fazer uma análise dos vários fatores motivacionais por forma a averiguar que tipos de fatores assumem uma importância relevante no momento em que um cidadão decide ingressar num CFG.

1.3. Objetivos da investigação

O presente trabalho tem como objetivo geral: Determinar o tipo de fatores motivacionais que levam um cidadão a ingressar no CFG.

Mediante este objetivo geral, ramificaram-se objetivos específicos (OE) sendo eles:

OE1: Identificar o grau de influência dos fatores motivacionais no ingresso no CFG.

OE2: Determinar se as expectativas pós-ingresso no curso de Guardas foram ao encontro das expectativas iniciais.

OE3: Identificar em que medida a motivação varia consoante alguns aspetos sociográficos.

1.4. Pergunta de partida e perguntas derivadas

Segundo Fortin (1999) as perguntas derivadas são definidas como sendo:

Enunciados interrogativos precisos, escritos no presente, que incluem habitualmente uma ou duas variáveis, e a população estudada. As questões de investigação precisam as variáveis que serão descritas e as relações que possam existir entre elas. Decorrem diretamente do objetivo e especificam os aspetos a estudar. (p.101)

Face ao objetivo geral e aos objetivos específicos, surgem questões cujas respostas tornam-se fundamentais para solucionar a problemática em análise.

Neste sentido, da pergunta de partida **“Que tipo de fatores motivacionais poderá levar um cidadão a ingressar no CFG?”**, emergiram algumas perguntas derivadas (PD) por forma a dar sustentabilidade à pergunta fulcral do trabalho.

Para o presente RCFTIA foram formuladas as seguintes PD:

PD1: Qual a relação entre a atual conjuntura socioeconómica e a motivação no ingresso ao CFG?

PD2: Em que medida um conhecimento prévio da Instituição militar influencia o ingresso ao CFG?

PD3: Em que medida a formação académica influencia a motivação para o ingresso ao CFG?

PD4: A atual estrutura pedagógica do CFG é aliciante?

1.5. Hipóteses

De acordo com Fortin (1999), uma hipótese de investigação:

É um enunciado formal das relações previstas entre duas ou mais variáveis (...) combina o problema e o objetivo numa explicação ou predição clara dos resultados esperados de um estudo (...) implica a verificação de uma teoria ou, mais precisamente, das suas preposições. (p. 102)

Elencadas as PD, emergem as hipóteses (H), como possíveis respostas das mesmas, que serão validadas, parcialmente validadas, ou refutadas, no final do trabalho.

H1: A situação profissional influencia a motivação para o ingresso no CFG.

H2: A situação financeira influencia a motivação para o ingresso no CFG.

H3: A remuneração salarial influencia a motivação para o ingresso no CFG.

H4: As experiências vivenciadas enquanto militar influenciam a motivação para o ingresso do CFG.

H5: O ambiente familiar militar influencia a motivação para o ingresso no CFG.

H6: As habilitações literárias influenciam a motivação para o ingresso no CFG.

H7: A frequência de desistência no curso é baixa.

H8: As expectativas iniciais foram alcançadas.

1.6. Metodologia

O presente trabalho foi redigido tendo em consideração as orientações delineadas pela Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/2ª, de 1 de junho de 2013 da AM¹. Ainda de referir que a redação da investigação está de acordo as normas do novo acordo ortográfico, sendo que as citações por transcrição foram redigidas consoante acordo ortográfico do autor. Nas situações omissas recorrer-se ao Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertação de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada (Sarmento, 2013).

A realização do trabalho sustentou-se em duas partes: uma teórica e uma essencialmente prática, como demonstrado na Figura n.º 1. A primeira, baseou-se na pesquisa e posteriormente análise de livros e artigos alusivos à temática, por forma a formular hipóteses de investigação, pertinentes aos objetivos do trabalho. A segunda parte, assente fundamentalmente numa componente prática, sustentou-se no método inquisitivo mediante a realização de inquéritos por questionário. A sua aplicação possibilitou a recolha, o registo e análise dos dados bem como a interpretação dos mesmos. Finalmente, depois de se proceder à validação das hipóteses de investigação, tecem-se as devidas ilações e respetivas recomendações do trabalho.



Figura n.º 1 - Processo metodológico

¹ Estabelece as normas e procedimentos relativos aos Trabalhos de Investigação Aplicada (TIA) realizados no âmbito dos cursos ministrados na Academia Militar.

1.7. Estrutura do trabalho e síntese dos capítulos

A estrutura do trabalho é composta por duas componentes, uma teórica e uma prática, perfazendo um total de seis capítulos acrescidos da respetiva bibliografia.

O Capítulo 1 dedicado à Introdução, integra o enquadramento da investigação, a pertinência da investigação, a delimitação dos objetivos, a pergunta central e as suas derivadas bem como as respetivas hipóteses, a metodologia adotada na realização do trabalho e ainda a estrutura do trabalho.

No Capítulo 2 dedicado ao Enquadramento teórico-concetual, através de uma prévia pesquisa bibliográfica, procurou-se descortinar alguns conceitos necessários para solucionar a problemática em estudo.

Relativamente ao Capítulo 3 dedicado à instituição GNR, pretende-se fazer um enquadramento da instituição, os seus antecedentes e a função Polícia, desempenhada pelos futuros Guardas, após o término do curso.

O Capítulo 4 dedicado à Metodologia e procedimentos, prende-se com os meios e técnicas utilizadas na recolha e tratamento dos dados.

No Capítulo 5 dedicado à Apresentação, análise e discussão dos resultados, apresentam-se os dados obtidos no trabalho de campo, sendo estes posteriormente analisados e conseqüentemente discutidos.

No Capítulo 6 dedicado às Conclusões e Recomendações, com base nos resultados obtidos no capítulo anterior, pretende-se responder à pergunta central e suas derivadas, validando ou refutando as respetivas hipótese. Este capítulo culmina com algumas reflexões finais e sugestões para possíveis investigações futuras.

Finalmente apresentam-se as referências bibliográficas citadas ao longo do trabalho.

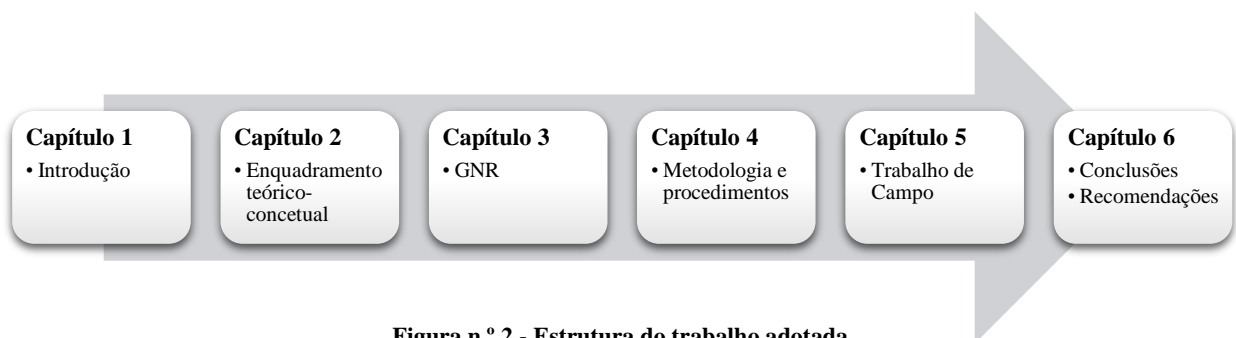


Figura n.º 2 - Estrutura do trabalho adotada

Capítulo 2

Enquadramento teórico-conceitual da motivação

2.1. Introdução

O estado da arte ou “a revisão da literatura tem por objetivo encontrar uma (ou mais) Hipóteses Gerais para a investigação empírica” Hill e Hill (2002, p.25), bem como a “apresentação do histórico e da evolução científica do trabalho, através da citação e de comentários sobre a literatura considerada relevante e que serviu de base à investigação” (Sarmiento, 2013, p.132).

Neste capítulo, serão apresentadas as questões teórico-conceituais alusivas à motivação, nomeadamente a sua evolução até aos dias de hoje, as várias perspetivas do conceito, segundo alguns autores, o processo motivacional e as principais teorias motivacionais que os consagraram, referenciados ao longo do trabalho.

2.2. Conceito da motivação

Segundo Cunha, Cardoso, Cunha e Rego (2007, p.154) a motivação não é fácil de definir, na medida em que, se trata de uma construção que não é visível, de “utilização generalizada pelas ciências humanas”, segundo uma pluralidade de perspetivas.

A motivação tem sido um assunto investigado por diversas ciências, porque é o âmago da regulação biológica, cognitiva e social, e é seguramente um dos conceitos mais importantes ao nível do diagnóstico organizacional.

Etimologicamente, o termo motivação deriva da expressão latina *movere* que significa “pôr em movimento”. Maximiniano (2004, p.14), afirma que a motivação é um processo “no qual o comportamento é incentivado ou estimulado por algum motivo ou razão”.

Segundo Chiavenato (2004, p.230) a motivação é “... um constructo hipotético utilizado para ajudar a compreender o comportamento humano”. É fruto da interação entre os indivíduos e os seus interesses, bem como, do ambiente social que os rodeia.

Importa realçar, que para além desta interação, e tal como Montserrat (2006) explica, existe um conjunto de fatores internos e individuais que determinam esse mesmo comportamento humano. É esta envolvência que leva um determinado indivíduo a comprometer-se a realizar uma ação.

Num plano científico, a motivação é uma “construção hipotética” que segundo Vallerand e Thill apud Carré e Caspar (2001, p.286) visa descrever “as forças internas e/ou externas que produzem o desencadear, a direção, a intensidade e a persistência do comportamento”.

Este conceito de motivação não é suscetível de ser visualizado, mas sim de ser deduzido. Nesta linha de pensamento, Neves (1998), afirma que apenas se pode observar a multiplicidade de comportamentos e o resultado desses mesmos comportamentos.

Não obstante, outros autores descrevem a motivação como sendo semelhante ao desejo de evocar elevados níveis de esforço, com vista à prossecução dos objetivos organizacionais, que, por conseguinte levam à satisfação das necessidades individuais (Lapão, 2005)

No entanto, há quem defenda que a gestão da motivação advém da conceção de dois tipos de sistemas: um sistema de trabalho e um outro sistema de recompensas (Cunha et. al., 2007).

Neste contexto e segundo Lapão (2005), para melhor compreender a génese deste conceito, houve necessidade de dividi-lo na dicotomia intrínseca e extrínseca. O primeiro refere-se à autorrealização de um indivíduo, e, é defendido pelas teorias que se baseiam na satisfação das necessidades, teoria que consagrou Maslow e a sua pirâmide hierárquica. A motivação extrínseca diz respeito a uma motivação orientada para uma satisfação de carácter exterior, ou seja, com a finalidade de obter uma recompensa material.

Afunilando um pouco mais o conceito, e direcionando-o para a temática da investigação, no que diz respeito à motivação na formação, Carré apud Carré e Caspar (2001, p.287) definiu-a como “...o relacionamento de pessoas devidamente motivadas com fontes de informação, através de alguns arranjos pedagógicos dos conteúdos”.

Para além de diferenciarmos a orientação² intrínseca ou extrínseca para a formação, também diferenciamos uma orientação para a aprendizagem bem como para a participação (Houle apud Carré e Caspar, 2001). Assim combinando estas orientações, obtemos quatro “quadrantes” específicos, onde incluímos um conjunto de dez motivos para a formação, conforme representados na Figura n.º 3.

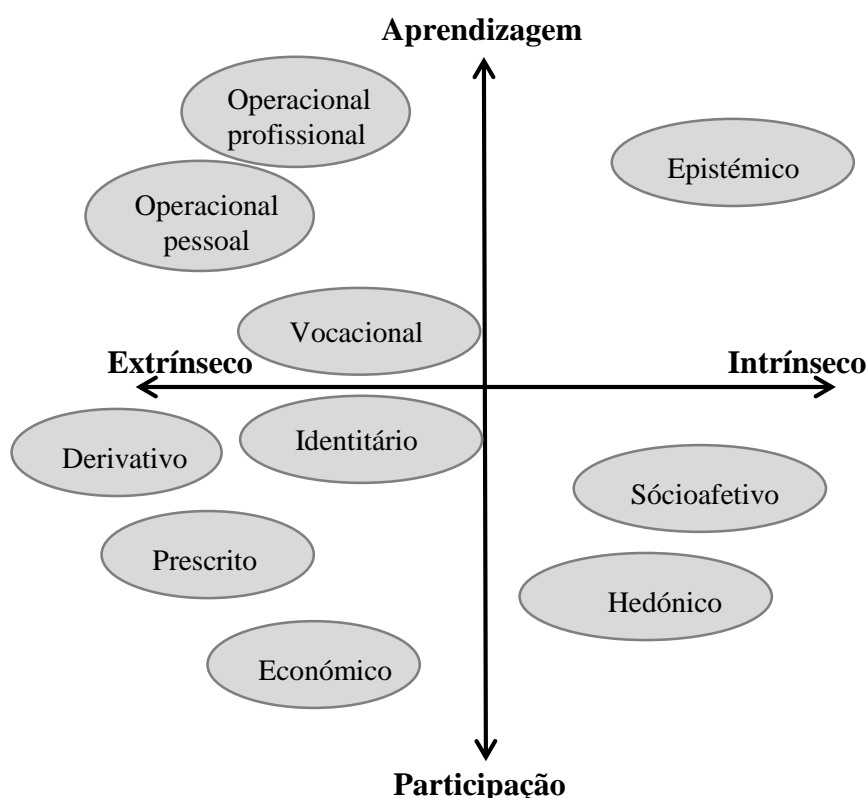


Figura n.º 3 - Quatro orientações e dez motivos de envolvimento em formação

Fonte: Adaptado de Carré apud Carré e Caspar (2001)

Atendendo à Figura n.º 3, acima referida, poderemos constatar que, os motivos intrínsecos e extrínsecos, estão divididos em três e sete respetivamente. Fazer a sua distinção apenas com uma observação mais atenta do comportamento humano, seria erróneo.

O modelo teórico suprarreferido, criado por Carré (2001) será o modelo adotado para a presente investigação. Este modelo contempla as duas dimensões mencionadas anteriormente, cada uma com três e sete motivos.

² O termo orientação intrínseca ou extrínseca, utilizado pelo autor, tem o mesmo significado que o termo motivação intrínseca ou extrínseca, utilizado pelo autor anterior.

Escalpelizando primeiramente a dimensão intrínseca, começaremos com o motivo epistémico. Este está relacionado com o lado intelectual das coisas, com o conteúdo, isto é, o motivo epistémico reside no querer saber, na curiosidade pessoal. O motivo sócioafetivo prende-se com o estabelecimento de relações sociais, partilhar experiências e no conhecer novas pessoas. Por fim, o motivo hedónico, apresenta-se pelo gosto de materiais e ferramentas, bem como, pelo conforto e ambiente dos locais de formação, para além da atração pela atividade “em si” com o intuito de valorizá-la (Carré apud Carré e Caspar, 2001).

No que respeita à dimensão extrínseca, o motivo económico, é constituído meramente por aspetos de carácter financeiro, podendo estes tomar a forma de prémios diretos, ou subsídios de desemprego, ou indiretos, incentivos salariais ou resultantes de promoções. O motivo prescrito, relaciona-se com o seguir conselhos sugeridos por um superior ou por uma pessoa influente. Nesta aceitação está implícita uma conformidade social, através de formas de coação ou submissão voluntária, ligadas a uma obrigação à inscrição, ou ainda de acordo com o que está previsto na lei. Relativamente ao motivo derivativo, este prende-se com o evitar de experiências desagradáveis, vivenciadas antes da formação. A título de exemplo, uma vida afetiva ou social pobre, conflitos familiares. Profissionalmente, ter desempenhado tarefas rotineiras, mau ambiente ou falta de interesse (Carré, 2001).

Os dois motivos que se seguem são muito semelhantes, ambos estão relacionados com aquisição de competências e conhecimentos, no entanto diferem num aspeto, no motivo operacional profissional. Esta aquisição é feita no domínio do trabalho, enquanto no motivo operacional pessoal, é no domínio do lazer e da vida familiar. O penúltimo motivo, o identitário, centra-se no reconhecimento do ambiente e da imagem social que têm de si mesmo e na aquisição de competências necessárias à transformação de características de identidade, como por exemplo, alteração do estatuto social, profissional ou familiar, ou da função. Esta transformação identitária, não contempla qualquer fator de cariz económico. Finalmente, o motivo vocacional, trata-se da aquisição de competências ou reconhecimento simbólico necessário à obtenção de um emprego (*idem*).

Deste modo, a diferença fulcral desta análise, reside na razão pela qual a pessoa “se move”. A motivação é intrínseca se a razão for interna à pessoa, satisfazendo as suas necessidades individuais, e é extrínseca se decorrer de ações externas, como recompensas financeiras ou reconhecimento.

Neves (1998), refere que o reconhecimento, aliado à responsabilidade, constitui-se como um dos fatores que mais motivam os indivíduos, ou seja, para o autor, a motivação

intrínseca tem um papel preponderante no envolvimento do indivíduo numa atividade por si só.

A motivação extrínseca, decorre por sua vez, de uma atividade que é realizada com um objetivo que não é inerente à própria atividade, ou seja, o comportamento humano é controlado por contingências externas. O indivíduo adquire um determinado comportamento com a finalidade de obter uma recompensa ou evitar uma punição (Ryan e Deci, 2000).

Contudo, nem sempre a obtenção da recompensa é vista sob a forma motivacional, segundo o mesmo autor, a atribuição de uma compensação, após a realização de tarefas bem-sucedidas, com altos níveis de motivação intrínseca, poderá diminuir o interesse dessas mesmas tarefas, aquando da sua retirada.

Para Cunha et. al. (2007), ambas as motivações têm um papel importante. No entanto, existe uma pequena diferença entre a dicotomia. A motivação intrínseca tende a permanecer ao longo do tempo, enquanto, a motivação extrínseca vai-se desvanecendo assim que o fator motivacional externo é retirado.

Poder-se-ia elencar uma panóplia diversificada de conceitos alusivos à motivação, produzidas por outros autores. No entanto, grande parte delas tendem a incluir três conceitos fundamentais: esforço, que consiste na força e intensidade do comportamento humano; objetivos, que se traduz na direção do comportamento, e por fim necessidades, que reside na duração e persistência desse mesmo comportamento.

Em síntese, o conceito de motivação não é de fácil compreensão, e é neste contexto que, surge o processo de motivação, como um processo complexo, que carece de uma análise mais cuidada.

2.3. Processo de motivação

Verificou-se ao longo dos anos, que todo o comportamento humano é motivado. Essa motivação, materializa-se na persistência de uma tensão que leva o indivíduo a adotar um determinado comportamento, por forma a saciar uma ou mais necessidades (Chiavenato, 2004).

É neste processo de satisfação de necessidades que surge o conceito de processo ou ciclo motivacional que, sendo cíclico, é constituído por várias etapas, como demonstra a Figura n.º 4.



Figura n.º 4 - O Ciclo motivacional, envolvendo a satisfação de uma necessidade

Fonte: Adaptado de Teixeira (2001)

O organismo humano, permanece em condições de equilíbrio psicológico, até que um estímulo quebre esse equilíbrio e crie uma necessidade. Essa necessidade, ainda por satisfazer, origina um estado de tensão emocional, insatisfação, desconforto, que provoca no organismo um estado de desequilíbrio. A tensão, instigada pelo “mau estar” emocional, desencadeia um determinado comportamento ou ação na ânsia de atingir a satisfação da necessidade. Se esta ação for eficaz, ou seja, se houver adequabilidade entre o comportamento adotado e o grau de satisfação, o organismo retoma o seu estado inicial, o de equilíbrio, até que ocorra um novo estímulo (Chiavenato, 1976).

No entanto, ainda de acordo com o mesmo autor, se a satisfação da necessidade não for obtida, isto é, se for bloqueada por um obstáculo ou barreira, o organismo entra em desequilíbrio levando-o a um estado de frustração. Enquanto essa frustração permanecer, a tensão emocional existente não se dissipa, uma vez que, a satisfação da necessidade não ocorreu.

Por outro lado, Teixeira (2001) afirma que, o processo de motivação pode adquirir a forma de compensação, ou transferência. Este estado ocorre quando o indivíduo se vê na impossibilidade de satisfazer uma necessidade, e por forma a reduzir esse estado de desconforto, satisfaz outra necessidade, conforme demonstra a Figura n.º 5.

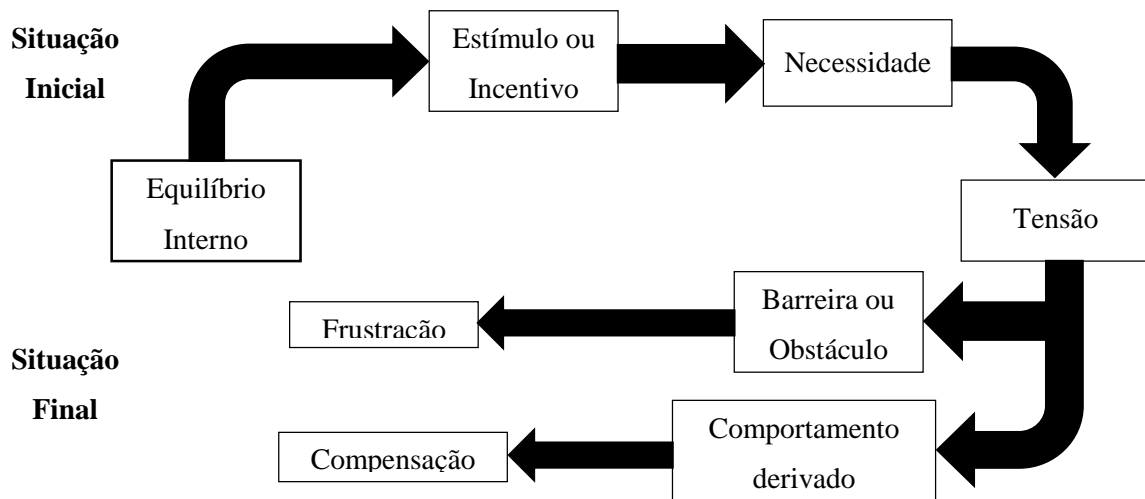


Figura n.º 5 - O ciclo motivacional, com frustração ou compensação

Fonte: Adaptado de Teixeira (2001)

Qualquer necessidade humana que não seja satisfeita, é motivadora de um comportamento que poderá originar dois estados: frustração ou compensação.

2.4. Teorias da motivação

A motivação, como se tem vindo a comprovar na contextualização teórica, pode revestir-se de diversos significados, sendo que, todos eles, concorrem para um único propósito, compreender o comportamento humano, e, de que forma ele se mantém. Corroborando a ideia anterior, o comportamento humano está sempre norteado para um fim, ou seja, a motivação humana envolve sempre a existência de uma ação orientada para um determinado objetivo.

É neste contexto, e de acordo com Tamayo e Paschoal (2003, p.34), que o surgimento das diversas teorias motivacionais, podem ser interpretadas como uma “tentativa incessante e progressiva para identificar fontes de prazer que o trabalhador encontra, ou, pode encontrar no seu ambiente de trabalho”.

Nesta linha de pensamento, Teixeira (2001) considera quatro tipos de teorias que tentam explicar as motivações humanas. As teorias das necessidades, agrupando diversas teorias, baseadas na premissa da satisfação das necessidades individuais, onde importa enfatizar nomes como: Herzber (1966) apud Teixeira (2001), Alderfer (1972) apud Teixeira (2001) e McClelland (1976) apud Teixeira (2001), a teoria da equidade, geralmente

associada a Adams (1965) apud Teixeira (2001), a teoria do reforço, que foi primeiramente desenvolvida pelo psicólogo Skinner (1971) apud Teixeira (2001), e ainda a teoria das expetativas, que foi proposta pelo também psicólogo Vroom (1964) apud Teixeira (2001).

Contudo, existem autores que vêem a motivação sob perspetivas diferentes e agrupam as mesmas segundo dois critérios distintos. O primeiro critério faz referência às teorias de conteúdo e às teorias de processo (Rocha, 2007). Para Cunha et. al. (2007), o segundo critério, diferencia as teorias gerais das teorias específicas, relativamente à motivação humana.

De seguida, e tendo em conta os dois critérios acima referidos, apresenta-se a taxonomia da motivação, adotada pela investigadora.

Quadro n.º 1 - Taxonomia das teorias da motivação

Fonte: Adaptado de Cunha et. al. (2007)

	Teorias Gerais	Teorias Organizacionais
Teorias de Conteúdo	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria da Hierarquia das Necessidades (Maslow); • Teoria das Necessidades Adquiridas (McClelland); • Teoria ERG (Alderfer) 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria Bifatorial (Herzberg); • Teoria das Caraterísticas da Função (Hackman e Oldham);
Teorias de Processo	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria da Equidade (Adams). 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria das Expetativas (Vroom); • Teoria da Definição de Objetivos (Locke e Latham).

Para reiterar, é importante fazer a distinção concetual destes dois tipos de abordagens, fazendo referência aos aspetos que os distinguem, aos conteúdos, aos processos e aos resultados. Apesar desta última não incorporar o quadro acima referido, é relevante a abordagem à teoria de reforço, ainda que de um modo superficial (Ferreira, Neves e Caetano 2001).

2.4.1. Teorias de Conteúdo

As teorias de conteúdo, visam essencialmente compreender os fatores internos dos indivíduos, uma vez que, procuram explicar o modo de agir dos mesmos (Cunha et. al.,

2007). Ou seja, as teorias de conteúdo preocupam-se com a identificação das necessidades internas, bem como, com a explicação de como estas necessidades estão hierarquizadas.

O foco central destas teorias é que os indivíduos possuem um conjunto de necessidades internas, e que, para satisfazerem esses mesmos conjuntos de necessidades, adotam determinados comportamentos.

Desta forma, iremos abordar as três teorias que constituem as Teorias Gerais: a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1954) apud Cunha et. al., (2007), a Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland (1976) apud Cunha et. al., (2007), e a Teoria das Necessidades de Alderfer (1972) apud Cunha et. al., (2007); bem como, a Teoria Bifatorial de Herzberg (1966) apud Cunha et. al., (2007), e a Teoria das Características da Função de Hackmen e Oldham (1980) apud Cunha et. al., (2007), que constituem as Teorias Organizacionais.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, estuda a motivação através da satisfação das necessidades humanas. Estas deverão ser satisfeitas de forma consecutiva e respeitando uma hierarquia (Rocha, 2007).

Segundo Maslow (1954), considerando das mais essenciais para as mais superiores, cada indivíduo possui um conjunto hierarquizado de cinco necessidades: necessidades fisiológicas (na base da pirâmide), necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima, e necessidades de autorrealização, no topo da pirâmide.

Enquanto uma necessidade básica não for satisfeita, as restantes necessidades não exercem influência sobre o comportamento. A teoria defende ainda que, apenas uma necessidade não satisfeita poderá influenciar o despoletar de um comportamento por parte de um indivíduo (Teixeira, 2001).

Após a satisfação de uma necessidade inferior, a superior torna-se dominante, e neste caso, para motivar alguém “é preciso conhecer onde essa pessoa se encontra nesta escala”, para posteriormente proporcionar-lhe a satisfação da necessidade desse nível ou da imediatamente superior. (Bilhim, 2006, p.318).

A Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland, dá ênfase às necessidades apreendidas pelos indivíduos, ou seja, aquelas que são desenvolvidas através da sua experiência, ou aquelas que são “adquiridas socialmente” à medida que o indivíduo vai interagindo com o ambiente (Teixeira, 2001, p.129).

McClelland defende ainda que, dessas necessidades apreendidas ao longo da vida, existem três que assumem particular importância: a realização, o poder, e afiliação. A primeira traduz-se no desejo de concretizar objetivos de acordo com um padrão previsto,

tendo em vista o sucesso. A segunda prende-se com o desejo de influenciar ou controlar o desempenho dos outros. Por fim, as necessidades de afiliação dizem respeito às relações interpessoais amigáveis que se materializam no exercício da amizade e cooperação (Bilhim, 2006).

A Teoria das Necessidades de Alderfer, é em muitos aspetos, semelhante à Teoria de Maslow. O autor concorda no que concerne à motivação ser explicada em função da satisfação das suas necessidades hierarquizadas. No entanto, e de acordo com Teixeira (2001), Alderfer discorda de Maslow em três aspetos: primeiro, apenas define três níveis de necessidades sendo eles, da base para o topo: a existência, o relacionamento, e o crescimento. A existência compreende o primeiro e segundo nível da pirâmide de Maslow, ou seja, as necessidades fisiológicas e de segurança, o relacionamento corresponde às necessidades sociais e por último, o crescimento, que abarca as necessidades de estima e autorrealização.

Em segundo lugar, Alderfer refere que nem sempre a satisfação de uma necessidade de nível inferior é fator motivador de um comportamento, uma vez que, há indivíduos que podem ativar uma necessidade de nível elevado sem ter satisfeito por completo uma necessidade de nível inferior.

Por último, Alderfer defende que quando uma necessidade de nível elevado não é satisfeita, as necessidades de nível inferior retomam a sua predominância, mesmo que já tenham sido satisfeitas (*idem*).

Relativamente à Teoria Bifatorial de Herzberg, Bilhim (2006, p.318), afirma que os fatores “intrínsecos estão relacionados com a satisfação (...) e os extrínsecos se encontram associados à insatisfação”. Reiterando, Cunha et. al., (2007), este afirma que, os primeiros, também considerados como fatores motivadores, relacionam-se com a satisfação no trabalho, enquanto os segundos, fatores higiénicos, conduzem à insatisfação, ou seja, só afetam quando não estão presentes, pois a sua ausência provoca atitudes negativas.

Por fim, a Teoria das Características da Função de Hackman e Oldham (1980) apud Cunha et. al., (2007), que tentam identificar as características específicas do trabalho. Deste modo, Cunha et. al., (2007), elenca as cinco dimensões que tornam a função no trabalho mais motivante: a variedade de aptidões, a identidade da tarefa, o significado da tarefa, a autonomia, e o *feedback*.

Segundo os autores da teoria, quando as três primeiras características estão presentes, a função é vista pelo indivíduo como sendo importante, de valor, e, útil. No entanto, se a função possibilitar autonomia e existir *feedback* acerca do seu desempenho, o indivíduo “sentir-se-á mais responsável pelos resultados” (Bilhim, 2006, p.326).

2.4.2. Teorias de Processo

Anteriormente, vimos que as teorias de conteúdo visavam as necessidades internas de um indivíduo, por sua vez, as teorias de processo, procuram verificar como é que o comportamento humano é desencadeado.

Segundo Ferreira et. al. (2001, p.265), as teorias de processo emergem como uma resposta à pluralidade de escolhas que um indivíduo pode adotar, realçando os fatores “situacionais e de natureza informativa”, e que levam esse mesmo indivíduo a optar por uma ação em detrimento de outra.

Para Cunha et. al., (2007), as teorias suprarreferidas comportam as seguintes teorias: a Equidade de Adams (1965), a Expetativa de Vroom (1964), e a Definição de Objetivos de Locke e Latham (1984).

A Teoria da Equidade de Adams, remete-nos para uma abordagem cognitiva à motivação, na medida em que, destaca a perceção que os indivíduos têm relativamente ao seu trabalho trazendo alguma justiça ao local de trabalho, através da comparação, desempenhos e benefícios (Cunha et. al., 2007).

Esta teoria vem repor a justiça no local de trabalho, uma vez que, os indivíduos são motivados para diminuir a desigualdade entre os demais. Para Teixeira (2001, p.130), esta diminuição consiste em igualar “as relações entre *outputs* e *inputs* de cada um, umas vezes atuando nos *inputs*, outras vezes, nos *outputs*”.

A Teoria da Expetativa de Vroom “...é atualmente uma das teorias mais aceites para explicar a motivação” (Bilhim, 2006, p.329).

Contrariamente a Maslow ou Herzberg, que visam a explicação do processo motivacional através da satisfação das necessidades individuais, Vroom afirma que a motivação só pode ser compreendida em função dos objetivos, das escolhas individuais e das expetativas, que cada indivíduo tem para atingir esses mesmos objetivos (Teixeira, 2001).

O Vroom (1964), defende ainda que, para uma melhor compreensão da temática, estabelece três conceitos fulcrais: expetativa, que é a probabilidade esperada pelo indivíduo em atingir uma determinado desempenho, valência, que é o valor atribuído às recompensas, e instrumentalidade, que consiste na probabilidade esperada por um indivíduo em obter um determinado desempenho por forma a obter um recompensa (Cunha et. al., 2007).

A Teoria da Definição de Objetivos de Locke e Latham, defende que a fixação de objetivos constitui a principal fonte de motivação, uma vez que pode ser encarado, pelo indivíduo, como uma meta atingir (Ferreira et. al., 2001).

De acordo com Bilhim (2006, p.327), essas metas podem adquirir a forma de objetivos específicos, aumentando assim a sua realização, ou objetivos difíceis, que “... quando aceites resultam numa realização mais lata do que a dos fáceis”. Acrescenta ainda, a importância do *feedback*, na medida em que, este, leva a uma maior realização do que a ausência do mesmo.

O autor refere ainda, que é imperioso os indivíduos serem ouvidos no processo de fixação de objetivos difíceis, na medida em que, a probabilidade de aceitação é maior e a resistência é menor.

Primeiramente vimos as teorias de conteúdo, posteriormente as de processo, por fim abordaremos a Teoria de Reforço de Skinner, considerado, por muitos, como o pai da psicologia comportamental.

Segundo Teixeira (2001), a teoria fundamenta-se na explicação do comportamento humano como se de uma previsão se tratasse. Esta previsão é feita mediante as consequências desse mesmo comportamento, e, poderá adotar a dicotomia positiva ou negativa. Contrapondo com a teoria anterior, esta, ignora os estados internos do indivíduo e foca-se apenas nas consequências dessa ação. Inicialmente foi desenvolvida pelo Thorndike³, mas foi através de Skinner que tomou forma.

Perante um determinado estímulo, o indivíduo adquire um comportamento que terá determinadas consequências. O autor refere ainda que, se essas consequências forem positivas, ou seja, se o comportamento for recompensado, este tende a repetir-se futuramente. Este reforço positivo pode traduzir-se num aumento salarial ou num elogio público, e tem como principal objetivo aumentar o desempenho. Contudo, se as consequências forem negativas, isto é, se o comportamento for punido, este tende a ser evitado.

Embora, não sendo considerada propriamente uma teoria da motivação, visto que não engloba sentimentos, atitudes, expectativas ou outras variantes cognitivas, influencia o comportamento humano, fornecendo dados importantes, para análise, sobre os fatores que controlam o comportamento.

³ Thorndike, pioneiro nos campos da aprendizagem animal e psicologia comportamental, desenvolveu uma forma de behaviorismo através da Lei do Efeito.

2.5. Estudos realizados na instituição

Sendo a motivação um dos conceitos mais relevantes no que concerne ao diagnóstico organizacional, é pertinente, para a realização deste trabalho, mencionar alguns estudos realizados na GNR.

Faria (2003) apud Ferro (2011), realizou um estudo relativamente às razões motivacionais de ingresso na GNR, utilizando como método científico de recolha de dados, um questionário predefinido, com base no modelo teórico desenvolvido por Carreiras (1995) (apud Ferro, 2011).

O questionário acima referido, foi aplicado a 1090 candidatos ao CFG 2003/2004. Através de uma análise cuidada verificou-se que cerca de 81 % dos indivíduos consideram “ajudarem a cumprirem a lei” como sendo uma das razões mais significativas para o ingresso ao curso. Outra razão, não menos importante que anterior, é “progredirem na carreira”, que não sendo completamente concretizável, é algo que 74,2 % dos indivíduos ambicionam. Por fim, apresentam-se duas razões, que não tendo uma percentagem tão elevada, consideram-se relevantes para o trabalho, que são: “atração pela disciplina e ambiente organizado na GNR” e “possibilidade de desenvolverem uma atividade de prestígio”, com 61,8 % e 61,5 % respetivamente.

Poderemos concluir que, as principais razões que motivaram os indivíduos a candidatarem-se ao curso foram de cariz profissional e simbólico da instituição

Em consonância, Gonçalves (2014) realizou um estudo ao CFG 2012/2013 com uma amostra de 273 indivíduos.

Com este estudo, constatou-se que os fatores mais influentes na admissão eram: os fatores de natureza intrínseca, nomeadamente: realização pessoal, sentido de responsabilidade no trabalho ou instituição militar. Relativamente à caracterização sociográfica do indivíduo, constatou-se que quer a idade quer as habilitações literárias revestiram-se de uma importância significativa, na medida em que, quanto mais velhos eram os indivíduos, e menos letrados, mais motivados se sentiam. Por outro lado, este estudo também apresentou fatores de ordem extrínseca, sendo os benefícios os que apresentaram maior destaque.

Capítulo 3

Guarda Nacional Republicana

3.1. Introdução

Por a Guarda Nacional Republicana ser uma instituição centenária e possuidora de características específicas, o presente capítulo tem como finalidade contextualizá-la.

Inicialmente, pretende-se fazer uma pequena abordagem à génese das forças *gendarmerie*, posteriormente uma pequena alusão à Força *Gendarmerie* Europeia, da qual a GNR é membro, e finalmente, um enquadramento particular acerca dos antecedentes da instituição.

3.2. A génese das Forças *Gendarmerie*

“A convergência das ameaças e riscos e a diluição da fronteira entre segurança externa e interna” bem como as demais mudanças, no teatro internacional, vieram comprovar a necessidade de instituir uma “terceira força” dotada de características peculiares (Branco, 2010, p.37).

O autor caracteriza as *gendarmeries*⁴, como sendo “corpos militares que exercem funções de segurança”. Estes corpos viram a sua génese na Revolução Francesa e constituíram-se como uma força de dupla vertente, a vertente das Forças Armadas e a vertente das Polícias.

Usualmente utiliza-se a palavra *gendarmerie* para fazer referência ao corpo militar francês, ou a qualquer outro tipo de corpo, desde que este possua as mesmas características peculiares que o corpo francês.

Devido à sua natureza militar, esta “terceira força” ou também considerada “força de charneira”, com funções de polícia, cultiva os valores castrenses, e partilha a mesma

⁴ Palavra de origem francesa, que serve para referenciar os corpos militares suprarreferidos.

organização e doutrina das Forças Armadas, facilitando a ligação com estas, no caso português, em estado de sítio⁵ ou estado de emergência⁶.

Consequência do surgimento de novas ameaças e novos desafios, como o terrorismo e as operações de apoio à paz, enaltecem o papel destas forças gendarmierie. Exemplo disso, é a criação da European Gendarmerie Force (EUROGENDFOR)⁷, uma força de polícia europeia com intervenção rápida e possuidora de características militares, proporcionando-lhe uma “...uma natureza robusta, com capacidade para actuação policial muito diversificada em ambientes altamente hostis” (A. Alves, 2013, p.127).

Deste modo, a EUROGENDFOR visa essencialmente contribuir para o desenvolvimento da política europeia bem como da sua segurança e defesa (C. Alves, 2006).

Para além dos cinco países, os demais Estados-Membros puderam aderir, desde que as suas forças de segurança sejam de natureza militar.

A principal mais-valia desta força reside no planeamento e rápida projeção. As forças de segurança constituídas por civis, são geralmente mais difíceis de serem projetadas do que forças de segurança constituídas por militares. Assim, a EUROGENDFOR, é capaz de projetar as suas forças em conjunto com as Forças Armadas, uma vez que têm a mesma organização e doutrina, numa fase inicial das operações de gestão de crises, devido ao facto de esta ser a crítica, podendo colmatar e preencher o “vazio de segurança” (European Gendarmerie Force, 2014).

A possibilidade de atuação quer sob o comando militar quer sob o comando civil, é outra característica importante desta organização, uma vez que esta transição permite uma maior sinergia de força, e por conseguinte, uma maior consistência na ação (*idem*).

Em síntese, C. Alves (2006) afirma que a participação da EUROGENDFOR para missões internacionais de paz com forças constituídas, tem dado provas da sua enorme capacidade de adaptação aos novos desafios emergentes no panorama internacional.

⁵ Estado de sítio é declarado quando se verifica atos de força ou insurreição que coloquem “a soberania, a independência, a integridade territorial ou ordem constitucional democrática”, de acordo com o n.º 1 do art.º 8º da Lei Orgânica n.º 1/2012 de 11 de maio.

⁶ Estado de emergência é declarado quando ocorrem situações “de menor gravidade, nomeadamente quando se verificarem ou ameacem verificar-se casos de calamidade pública”, de acordo com o n.º 1 do art.º 9º da Lei Orgânica n.º 1/2012 de 11 de maio.

⁷ A Força de *Gendarmerie* Europeia é uma organização multinacional, constituída por cinco países membros da União Europeia - França, Itália, Holanda, Portugal e Espanha, e fundada em 23 de janeiro de 2006.

3.3. Caraterização da GNR

A GNR é hoje definida, de acordo com o n.º 1 do artigo (art.º) 1º da Lei Orgânica⁸, como “uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num Corpo Especial de Tropas e dotada de autonomia administrativa”.

É derivado a esta natureza, que a GNR, em tempo de paz exerce fundamentalmente, “funções policiais e de segurança” (Branco, 2010, p.214).

Porém, a origem da GNR remonta ao tempo dos “Quadrilheiros”, no século XIV, criados pela primeira vez pelo Rei D. Fernando “... no ano 1383, na cidade de Lisboa, com o objectivo de serem reprimidos os assassinatos e roubos que se praticavam na capital do reino” (A. Alves, 2008, p. 102). Porém, um dos antecedentes diretos da GNR, foi a “Guarda Real de Polícia” criada em 1801, baseada no modelo, anteriormente abordado, da Gendarmerie Francesa. Seguiu-se em 1834 a “Guarda Municipal” que pela sua falta de recursos humanos, aliado ao surgimento do regime republicano foi extinta. Em 12 de Outubro de 1910 foi criada a “Guarda Nacional”, com a curta duração de um ano, dando lugar à “Guarda Nacional Republicana” a 3 de maio de 1911 (Branco, 2010, p.175-176).

Cem anos depois da sua génese, várias foram as alterações sofridas, no entanto a GNR nunca perdeu as suas caraterísticas de um Força Gendarmerie, ou seja, força constituída por militares que desempenham funções de polícia. Uma das suas caraterísticas principais é a sua organização militar e a dupla dependência ministerial, quer ao Ministério da Administração Interna quer ao Ministério da Defesa Nacional.



Figura n.º 6 - Enquadramento da GNR

Fonte: GNR (2010a)

⁸ Lei Orgânica aprovada pela Lei n.º 63/ 2007 de 6 de novembro.

Através da Figura n.º 6, verifica-se que a GNR constitui-se como uma instituição de charneira entre as Forças Militares e as Forças e Serviços de Segurança, uma vez que situa-se numa posição intermédia, entre as forças referidas anteriormente (Branco, 2010).

A sua dupla dependência ministerial varia entre o Ministro da Administração Interna, em caso de normalidade da tranquilidade pública, ou do Chefe de Estado-Maior General das Forças Armadas, em caso de guerra ou catástrofe natural, possuindo assim uma capacidade impar de adaptação a diversas situações.

As suas amplas e múltiplas missões, desenvolvem-se em diversas áreas, nomeadamente, missões de carácter policial, de segurança e ordem pública, de fiscalização e regularização da circulação rodoviária, de fiscalização no âmbito fiscal e aduaneiro, de controlo costeiro, de investigação criminal, de prevenção e de investigação da atividade tributária, fiscal e aduaneira, de proteção da natureza e do ambiente, de proteção e socorro, honoríficas e de representação, e, de natureza militar, previstas no n.º 1 do art.º 6 do Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo Despacho n.º 10393/2010, de 22 de junho.

A GNR, atualmente, atua em praticamente todo o território português “assumindo responsabilidade direta pela garantia da segurança, da paz e da tranquilidade públicas em cerca de 96% do território nacional, servindo mais de 60% da população residente e acompanhando os grandes movimentos sazonais de pessoas” (Guedelha, 2013, p.8).

3.4. Função Polícia

“Um país sem polícia é um grande navio sem bússola nem leme”.

(Alexandre Dumas apud A. Alves, 2008, p.35)

Numa abordagem semântica, a etimologia do termo polícia deriva da palavra grega *politeia* que significa cidade, levando-se a crer que, desde sempre houve a preocupação de criação de “algo” que aproximasse o Estado e os cidadãos. Com o surgimento do Império Romano, os romanos “latinizaram” o conceito de *politeia* e adotaram uma nova designação, a *politia*, acrescentando-lhe noções importantes como soberania e poder, em que este poderia ramificar-se em administrativo, judicial e policial (Alves, 2008, p.36).

Segundo Caetano apud Alves (2008), uma das formas do Estado exercer a sua função executiva é através da atividade de polícia. Este conceito emerge na Europa com o aparecimento do “Estado de Direito”, onde a função polícia consistia em adotar medidas necessárias para a prossecução da paz pública, o que denota desde logo o seu cariz preventivo.

De acordo com o n.º 1 do art.º 272º da Constituição da República Portuguesa⁹, uma polícia tem como funções “...defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”.

A segurança interna poder-se-á definir como sendo uma atividade desenvolvida pelo Estado por forma a “...garantir a ordem, a segurança e a tranquilidade públicas, (...) proteger pessoas e bens (...) e o respeito pela legalidade democrática” (Branco, 2010, p.94).

Em síntese, pode-se afirmar que, aquilo que distingue a polícia das demais categorias profissionais “...é que o seu privilégio neste domínio não está limitado a uma clientela particular (...) para a polícia, a força é um recurso geral, aplicável sob múltiplas formas e numa infinidade de situações não previamente definidas” (Alves, 2011, p.83).

⁹ Lei Fundamental aprovada pela Lei Constitucional n.º 1/ 2005 de 12 de agosto.

Capítulo 4

Trabalho de Campo - Metodologia e procedimentos

4.1. Introdução

Concluída a exposição da componente conceptual, segue-se a componente prática da investigação. Segundo Quivy e Campenhoudt (2005) “o trabalho exploratório tem como função alargar a perspetiva de análise, travar conhecimento com o pensamento de autores cujas investigações e reflexões podem inspirar as do investigador, revelar facetas do problema nas quais não teria certamente pensado por si próprio e, por fim, optar por uma problemática apropriada”.

Assim, este capítulo versa sobre a metodologia alusiva ao método de abordagem, os meios, as técnicas e instrumentos utilizados na recolha dos dados para uma análise mais adequada *a posteriori*.

4.2. Método de abordagem

“De todos os métodos de aquisição de conhecimentos, a investigação científica é o mais rigoroso e o mais aceitável, uma vez que assenta num processo racional” (Fortin, 1999, p.17).

A investigação científica prevê que sejam efetuadas observações para uma melhor compreensão do fenómeno em estudo. Estas observações materializam-se na recolha de dados que assenta numa pesquisa de campo (Hill e Hill, 2002).

O presente trabalho de campo consubstancia-se na realização de inquéritos por questionários, uma vez que, “... realizar um inquérito é interrogar um determinado número de indivíduos tendo em vista uma generalização” Ghiglione e Matalon (1997) apud Sousa e Baptista (2011, p.90). Optou-se por este método visto que “o recurso ao inquérito é necessário (...) quando pretendemos conhecer o mesmo tipo de variável em muitos indivíduos” (Sousa e Baptista, 2011, p.90).

Deste modo, a elaboração deste trabalho teve em conta o método inquisitivo, que pauta pelo uso de técnicas de observação indireta e consubstanciou-se na realização de um inquérito por questionário a uma população¹⁰.

4.3. Técnicas, instrumentos e procedimentos de recolha de dados

De modo a garantir a sustentabilidade do trabalho de investigação, realizou-se uma pesquisa bibliográfica¹¹ à biblioteca do Instituto de Estudos Superiores Militares, do Instituto Superior Ciências Sociais e Segurança Interna, da Procuradoria-Geral da República, Biblioteca Nacional, da Academia Militar e ainda da Escola da Guarda, com o intuito da recolha e análise da informação documental mais adequada.

Tendo em conta a problemática da investigação, sentiu-se a necessidade de recorrer a uma técnica, de recolha de informação, quantitativa. Esta, materializa-se na aplicação de um inquérito por questionário.

4.3.1. Investigação Inquérito por questionário

Segundo Sarmiento (2013, p.19), “esta metodologia considera as opiniões de terceiros sobre o objeto que se investiga”. E a sua elaboração é feita com o propósito de obter informação que seja pertinente ao investigador (Quivy e Campenhoudt, 2005).

Deste modo, o inquérito por questionário foi construído de acordo com o questionário original¹² de Philippe Carré, que disponibilizou o seu instrumento de estudo no livro *De là motivation à là formation* e que foi adaptado pela investigadora¹³ de acordo com os objetivos da investigação.

O Questionário de Motivação para a Formação (QMF), foi adaptado segundo os parâmetros originais, nomeadamente as duas dimensões motivacionais: intrínseca e

¹⁰ Uma População ou Universo é o conjunto de valores de uma variável sobre a qual pretendemos retirar conclusões. No entanto, nas Ciências Sociais, é habitual a utilização de um valor da variável para cada caso, ou seja, o tamanho da população é igual ao número total de casos para os quais pretendemos deduzir ilações (Hill e Hill, 2002).

¹¹ A sua importância advém do facto de esta comportar uma análise do que já foi investigado por forma a identificar e cumprir objetivos que complementarão a investigação e por conseguinte contribuíram para a produção de conhecimento. (Sousa e Baptista, 2011).

¹² Ver Anexo A.

¹³ Ver Apêndice B.

extrínseca, cada uma constituída por 12 e 28 itens respetivamente, perfazendo um total de 40 itens. Estes, foram organizados em dez fatores motivacionais, cada um comportando 4 itens¹⁴.

A escala utilizada foi a escala ordinal do tipo Likert com quatro possíveis respostas e de acordo com o grau de concordância: 1 “Discordo totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Concordo” e 4 “Concordo totalmente”.

Os questionários suprarreferidos foram aplicados aos alistados que frequentam o atual CFG a decorrer no Centro de Formação de Portalegre (CFP), do presente ano, entre os dias 16 e 27 de Junho.

4.4. Meios utilizados

O inquérito por questionário foi elaborado e disponibilizado através da plataforma Google Drive. O seu preenchimento foi realizado no CFP, na sala de informática, através do link, <https://docs.google.com/a/academiamilitar.pt/forms/d/170o-KCaRqkUoTd8aRryBD2ZBFouF2foEUTWfnomaajY/edit#>, sendo disponibilizado no presente trabalho um exemplar¹⁵.

A análise estatística dos dados recolhidos foi feita através do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Os quadros, tabelas e figuras foram elaborados com o *Microsoft Office Excel 2013*, tendo em consideração os dados fornecidos pelo SPSS.

Para a redação deste trabalho foi utilizado o *Microsoft Office Word 2013*.

¹⁴ Ver Apêndice C.

¹⁵ Ver Apêndice B.

Capítulo 5

Trabalho de Campo – Apresentação, análise e discussão dos resultados

5.1. Introdução

Concluído o enquadramento concetual, a componente metodológica e os procedimentos, ao longo do presente capítulo serão apresentados os resultados e analisados os resultados mais pertinentes obtidos através análise dos inquéritos por questionário. Segundo Fortin (1999, p.330) esses resultados “(...) provêm dos factos observados no decurso da colheita de dados”, sendo analisados e discutidos por forma a “(...) fornecer uma ligação lógica com o problema de investigação proposto”.

Deste modo, considera-se este capítulo como sendo um dos mais relevantes, na medida em que todo este processo será fundamental para a corroboração ou refutação das hipóteses formuladas.

5.2. Caraterização sociográfica da população

O inquérito por questionário foi aplicado à população, composta por 437 alistados, que constituem o atual CFG a decorrer no Centro de Formação de Portalegre.

Seguidamente, serão apresentados os resultados alusivos à sua caraterização sociográfica com os seguintes parâmetros: sexo, faixa etária, pertenceu às Forças Armadas ou Forças de Segurança, estado civil, filhos, habilitações literárias, situação profissional e situação financeira.

Esmiunçando cada um dos parâmetros acima referidos, começaremos primeiramente por observar a Figura n.º 7, através da sua análise denota-se que 83% dos alistados são do sexo masculino e o restante 17% do sexo feminino, o que comprova que a frequência do atual CFG é predominantemente do sexo masculino.

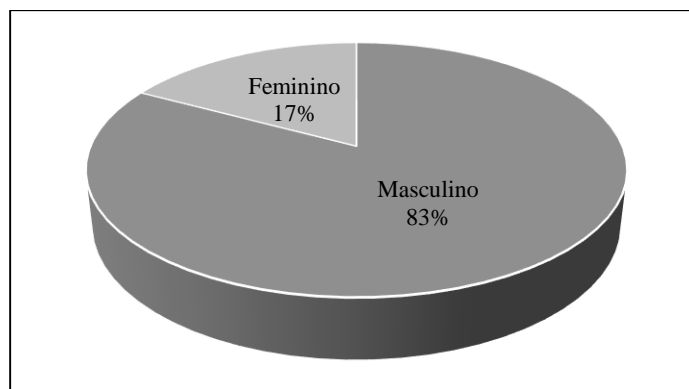


Figura n.º 7 - Sexo

Relativamente ao parâmetro da idade, a Figura n.º 8 ilustra a faixa etária predominante. Pode verificar-se que o intervalo de 26-27 retém a maior percentagem, com cerca de 28%, seguindo-se o intervalo de 24-25 e o de 22-23 com 24,0% e 22,9% respetivamente.

A classe etária mais jovem é representada apenas por 0,5% que corresponde a 2 alistados, numa população de 437.

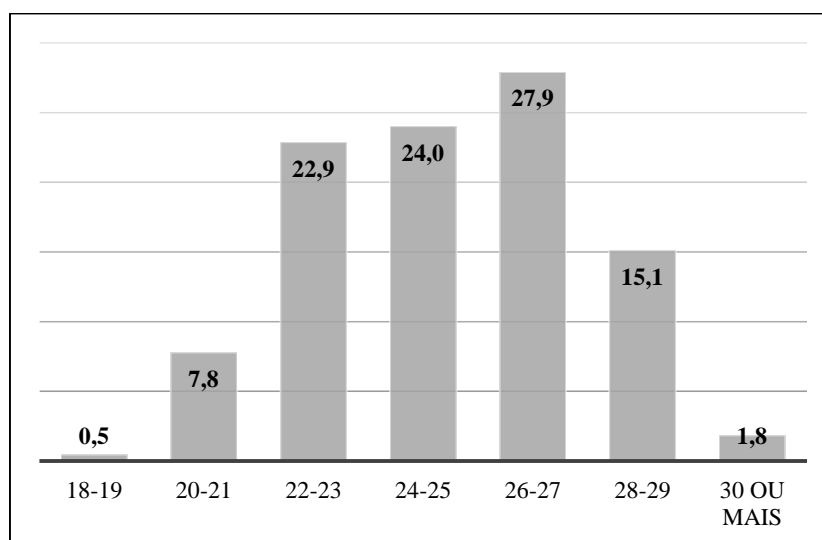


Figura n.º 8 - Faixa etária

A Figura n.º 9, demonstra que 60% dos inquiridos pertenceram ou pertencem às Forças Armadas ou Forças de Segurança. Desses 60%, 26,6% cumpriram mais de 6 anos de serviço¹⁶.

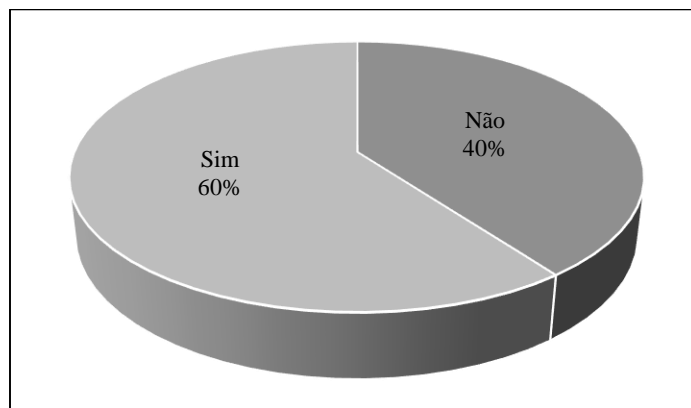


Figura n.º 9 - Ingresso nas Forças Armadas ou Forças de Segurança

Relativamente ao estado civil dos inquiridos, através da Figura n.º 10, poderemos concluir que pertence maioritariamente ao estado de solteiro com 87,6%. Da população, cerca do 1% está atualmente divorciado.

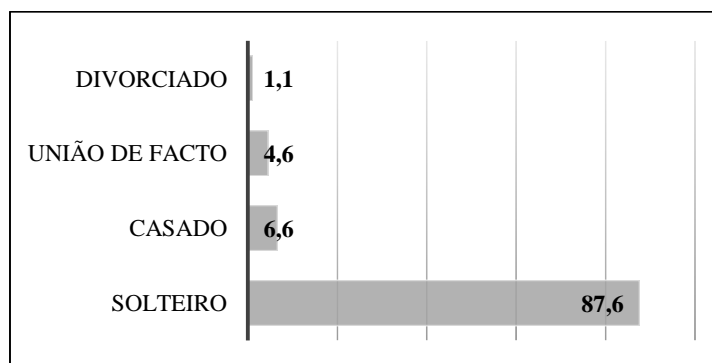


Figura n.º 10 - Estado civil

Através da análise da figura que se segue, Figura n.º 11, poderemos concluir que dos 437 inquiridos, 90% não apresenta nenhum descendente. Apenas 9% tem um filho e o restante 1% tem dois.

¹⁶ Ver Tabela n.º 27 - Apêndice A.

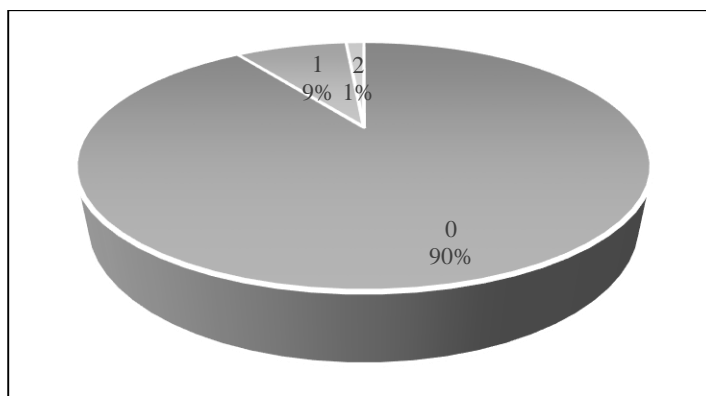


Figura n.º 11 - Filhos

A Figura n.º 12 apresenta o grau de formação académica dos inquiridos, sendo que 87% tem atualmente a escolaridade obrigatória¹⁷, 8% possuem uma licenciatura, 1% mestrado e apenas 4% possui os requisitos mínimos¹⁸ para ingressar no CFG.

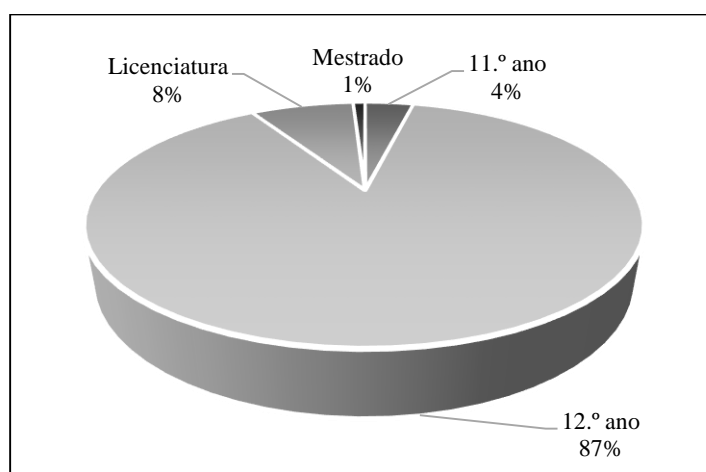


Figura n.º 12 - Habilitações literárias

No entanto, esta formação académica poderia ser aumentada, uma vez que, quando perguntado à população qual o grau de importância que dariam à afirmação “**Como**

¹⁷ O regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade, aprovado pela Lei n.º 85/2009 de 27 de agosto.

¹⁸ Uma das condições de acesso essencial é ter como habilitações literárias mínimas o 11.º ano de escolaridade ou equivalente (MAI, 2014).

alternativa à continuação dos estudos¹⁹, apenas cerca de 23% dos inquiridos considerou “importante” e cerca de 15% considerou “muito importante”. Pouco mais de 19% não deu relevância nenhuma à possibilidade da continuação dos estudos e 16% afirmou como sendo “pouco importante”. Quase 1/3 dos inquiridos mostraram-se indiferentes à possibilidade de se tornarem mais letrados, como demonstra a Figura n.º 13.

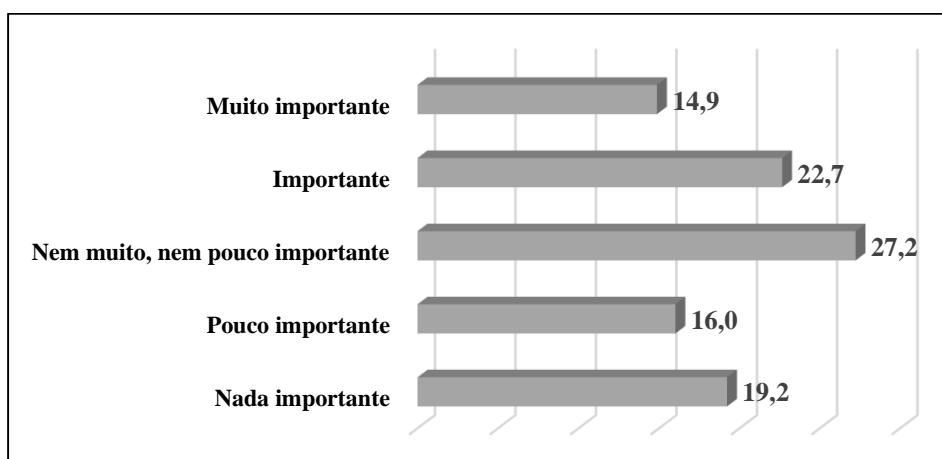


Figura n.º 13 - Como alternativa aos estudos

A Figura n.º 14, ilustra a situação profissional anterior ao ingresso no CFG. Através desta, pode comprovar-se que 76% dos inquiridos encontrava-se empregado e o restante 24% encontrava-se desempregado.

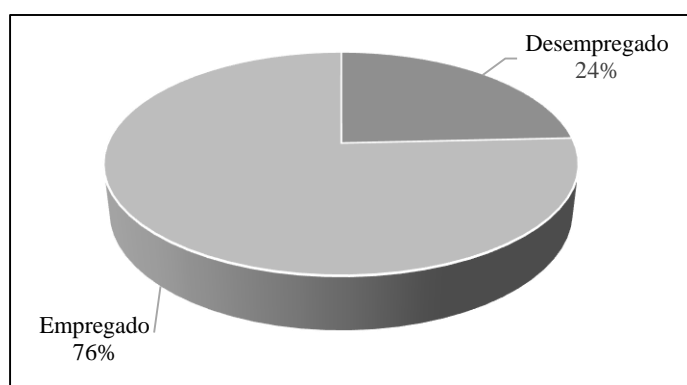


Figura n.º 14 - Situação profissional

¹⁹ Ver pergunta n.º 8 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

Desconhecendo o grau vinculativo do contrato, perguntou-se à população qual o grau de importância que dariam à afirmação “**Possibilidade de ter um emprego seguro**”²⁰ e concluiu-se que, cerca de 40% dos inquiridos empregados consideraram “muito importante”, os restantes desempregados consideraram igualmente muito relevantes mas com um valor percentual mais elevado, ultrapassando os 45%. Descendo um nível no grau de importância, deparamo-nos com valores muito similares quer nos empregados quer nos desempregados com 33,2% e 33% respetivamente.

De destacar que, relativamente ao grau mais baixo de importância, regista-se 0% para os desempregados e 2,7% para os empregados. Ou seja, apenas uma percentagem ínfima considera “Nada importante”.

Resumindo, dos 76% empregados, mais de 2/3 considerou “**Possibilidade de ter um emprego seguro**” como sendo um fator “importante” ou “muito importante”. Ou seja, independentemente do grau vinculativo do seu anterior contrato, a possibilidade de ter um emprego estável na GNR, é vista como um fator preponderante na frequência do CFG.

Os restantes 24%, apesar de não possuírem qualquer tipo de contrato vinculativo, uma vez que se encontram desempregados, quase 80% afirmaram que a possibilidade de ter um emprego permanente, adquire um grau de importância notório.

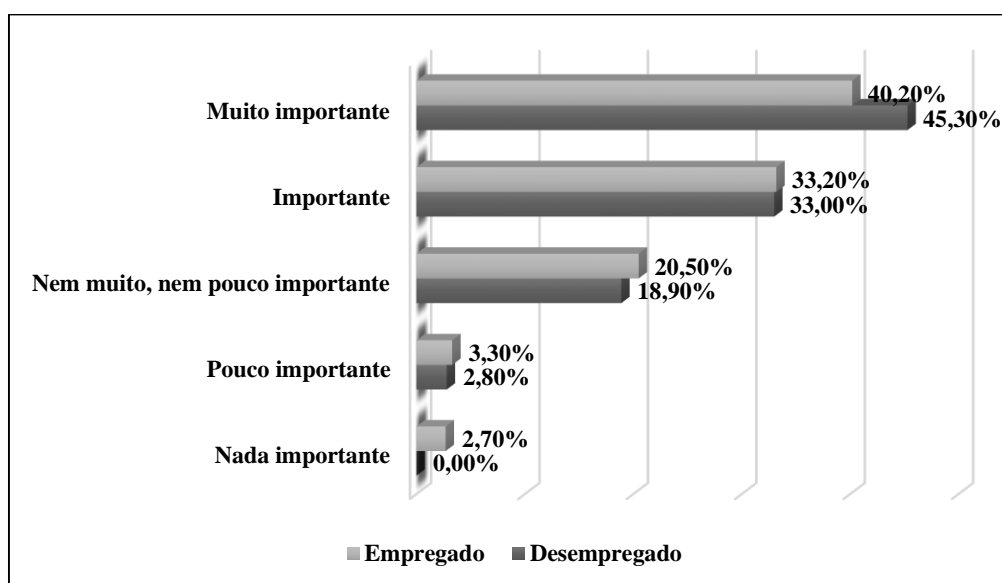


Figura n.º 15 - Tabela Cruzada entre a Possibilidade de ter um emprego seguro e Situação profissional

²⁰ Ver pergunta n.º 5 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

Terminada a análise à situação profissional, prosseguiremos com o estudo da situação financeira, através da Figura n.º 16. Esta mostra-nos que cerca de 75% dos inquiridos considera a sua situação financeira como “suficiente”. Segue-se o grau de importância “insuficiente” com um valor percentual bem mais baixo, não chegando aos 14%. Apenas 0,7% dos inquiridos consideraram a sua situação financeira como “muito boa”. Contrastando com 1,4% que revelou ter uma situação precária.

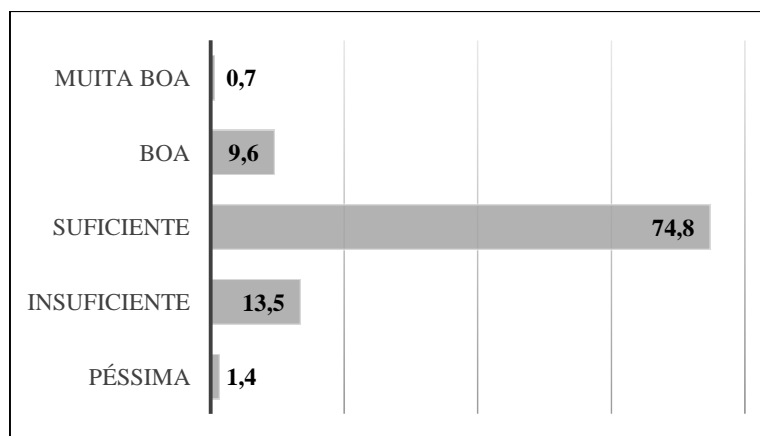


Figura n.º 16 - Situação financeira

Uma vez que, esta variável está intimamente relacionada com a variável anterior, procedeu-se ao cruzamento das duas variáveis por forma a verificar se a situação financeira varia consoante a situação profissional.

Com a observação da Tabela n.º 1, denota-se que o valor mais elevado continua a ser a situação financeira “suficiente”, com valores muito próximos quer os inquiridos empregados quer os desempregados 74,9% e 74,6% respetivamente. Seguidamente encontra-se tal como anterior, a situação financeira “insuficiente”, também ela com valores muito semelhantes entre os empregados e os desempregados com cerca de 12% e cerca de 18% respetivamente.

Relativamente ao valor mais baixo, aqui difere do anterior, surge a situação financeira mais favorável “muito boa” com valores que não chegam ao 1%.

Assim, poderemos concluir que independentemente da situação profissional dos inquiridos, cerca de 75% dos mesmos, encontram-se numa situação financeira estável.

Tabela n.º 1 - Tabela Cruzada entre a Situação profissional e a Situação financeira

		Situação Financeira				
		Péssima	Insuficiente	Suficiente	Boa	Muito Boa
Situação Profissional	Desempregado	2,8%	17,9%	74,6%	3,8%	0,9%
	Empregado	0,9%	12,1%	74,9%	11,5%	0,6%

Continuando com a comparação de variáveis, segue-se a situação financeira e a possível remuneração salarial, que irão usufruir depois do término do curso.

Deste modo, perguntou-se à população qual o grau de importância que dariam à afirmação “Salário”²¹, e relacionando com a sua situação financeira, conclui-se que com a exceção da situação financeira “péssima” em que os 1,4% inquiridos consideraram o incentivo salarial como “muito importante” cerca de 67%, os restantes 98,6%, independentemente da sua situação financeira, revelaram ser-lhes “importante” o fator vencimento.

Tabela n.º 2 - Tabela Cruzada entre a Situação Financeira e o Salário

		Situação Financeira				
		Péssima %	Insuficiente %	Suficiente %	Boa %	Muito Boa %
Salário	Nada importante	0,0	5,1	2,1	7,1	0,0
	Pouco importante	0,0	5,1	7,3	0,0	0,0
	Nem muito, nem pouco importante	16,7	20,3	25,4	23,8	0,0
	Importante	16,7	40,7	40,7	40,5	66,7
	Muito importante	66,7	28,8	24,5	28,6	33,3
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Em síntese, e concluída a caracterização sociográfica dos inquiridos, poderá afirmar-se, em média, que o inquirido do CFG 2014, é do género masculino, com idades compreendidas entre os [26-27], cumpriu serviço militar em regime de contrato, por mais de 6 anos²², no Exército²³, solteiro, sem qualquer tipo de descendente, formação académica

²¹ Ver pergunta n.º 15 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

²² Ver Tabela n.º 27 – Apêndice A.

²³ Ver Figura n.º 22 – Apêndice A.

obrigatória sem grandes aspirações à continuação da mesma, empregado e com uma situação financeira estável.

5.3. Análise estatística

Findada a caracterização sociográfica dos inquiridos do CFG, segue-se uma análise estatística mais pormenorizada. Esta análise irá materializar-se através de medidas de associação, Coeficiente de ETA, que explica a variação entre duas variáveis, a variável em estudo, a motivação, e alguns fatores analisados anteriormente no subcapítulo nomeadamente, situação profissional, situação financeira, serviço nas Forças Armadas ou Forças de Segurança, familiares militares e habilitações literárias.

Irá também ser realizado um Teste-T. Este apresentará as diferenças de significância entre as variáveis suprarreferidas, através de comparação de médias. E ainda uma análise descritiva a fatores que são relevantes para o estudo.

Deste modo, tenta-se comprovar em que medida algumas características sociodemográficas dos inquiridos, analisadas no subcapítulo anterior, bem como outros fatores relevantes, analisados no presente subcapítulo, influenciam a motivação.

Como demonstrado no subcapítulo anterior, cerca de 76% dos inquiridos encontravam-se empregados, restando apenas 24% na situação de desempregados. Perante este panorama, analisou-se as duas variáveis, a variável dependente quantitativa, a motivação e a variável independente nominal, situação profissional.

A Tabela n.º 3 demonstra a existência de diferenças pouco significativas para a situação profissional.

Tabela n.º 3 - Situação Profissional e Motivação

		Média	DP	Erro padrão médio
Motivação	Desempregado	3,102	,418	,406
	Empregado	3,145	,415	,228

Já a Tabela n.º 4, através da medida de associação, Coeficiente de ETA, ilustra que 52,7% da variação da motivação, é explicada pela situação profissional. Ainda que no âmbito

geral, quem se encontrava na situação de empregado, se sentisse mais motivado que os que se encontravam na situação de desempregado.

Tabela n.º 4 - Coeficiente Eta - Situação Profissional e Motivação

	ETA	ETA quadrado	%
Motivação * Situação Profissional	,726	,527	52,7

Terminado o estudo relativo à situação profissional dos inquiridos, prosseguiu-se à verificação de mais alguns fatores que poderão ter influenciado as razões económicas dos inquiridos, tais como, a situação financeira, a remuneração salarial após término do curso e o acesso a subsídios sociais.

Começaremos pela análise da situação financeira, onde mais uma vez se comprova que existem diferenças significativas. Principalmente entre os extremos, em que, quem se encontrava na situação financeira “péssima”, comparando com a variável em estudo a motivação, obteve o valor em média de 2,988 que comparativamente ao seu oposto, a situação financeira “muito boa” é significativamente mais baixo, atingindo esta 3,642.

Tabela n.º 5 - Situação Financeira e Motivação

	Média	DP	Erro padrão médio
Motivação	Péssima	2,988	,727
	Insuficiente	3,103	,448
	Suficiente	3,130	,400
	Boa	3,198	,419
	Muito Boa	3,642	,510

Na Tabela n.º 6, pode-se observar que o Coeficiente de ETA, apresenta o valor percentual de quase 61%, ou seja, quase 61% da variação da motivação é explicada pela situação financeira.

Tabela n.º 6 - Coeficiente Eta - Situação Financeira e Motivação

	ETA	ETA quadrado	%
Motivação * Situação Financeira	,780	,608	60,8

Assim, e analogamente com a situação profissional, onde nesta, não existia uma diferença significativa, a situação financeira adquire alguma importância, nomeadamente quem se encontrava na situação financeira mais favorável, uma vez que as restantes três situações, “insuficiente”, “suficiente” e “boa”, têm valores, entre si, muito próximos.

Segue-se uma análise descritiva da remuneração salarial. Como tal, foi perguntado aos 437 alistados qual o grau de importância do “Salário”²⁴, que iriam auferir após o término do curso. Mediante a sua análise, comprova-se que apenas 3,0% dos inquiridos classifica o vencimento como “nada importante”. Seguido de 6,2% que considerou “pouco importante”. Já 24,3% não considerou como relevante o fator salarial. Os restantes 291 inquiridos consideraram preponderante a componente remuneratória, sendo que 40,5% corresponde a “importante” e 26,1% “muito importante”.

Tabela n.º 7 - Salário

	F	%
Nada importante	13	3,0
Pouco importante	27	6,2
Nem muito, nem pouco importante	106	24,3
Importante	177	40,5
Muito importante	114	26,1
Total	437	100,0

Relativamente aos subsídios sociais, foi perguntado aos 437 alistados qual o grau de importância que dariam à “Possibilidade de aceder a benefícios sociais importantes (SAD GNR²⁵, subsídios de apoio social, etc.)”²⁶, através da sua análise denota-se que as opiniões se dividem, uma vez que cerca de 16% dos inquiridos não considera os subsídios sociais

²⁴ Ver pergunta n.º 15 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

²⁵ Subsistema de saúde destinado a garantir a comparticipação, total ou parcial, nos encargos decorrentes da prestação de cuidados de saúde a militares da GNR e familiares deles dependentes (GNR, 2010b).

²⁶ Ver pergunta n.º 13 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

como fator importante de decisão. E cerca de 20% afirmou ser “pouco importante” os benefícios sociais. Pouco menos de 1/3 dos inquiridos revelou ser-lhe indiferente usufruir ou não de incentivos sociais. Os restantes 153 consideraram como sendo “importante” e “muito importante” com cerca de 26% e 9% respetivamente.

Tabela n.º 8 – Possibilidades de aceder a benefícios sociais importantes

	F	%
Nada importante	71	16,2
Pouco importante	88	20,1
Nem muito, nem pouco importante	125	28,6
Importante	113	25,9
Muito importante	40	9,2
Total	437	100,0

Em síntese, e terminada a análise de alguns fatores económicos, poderemos concluir que, relativamente ao fator salarial, e considerando apenas duas dimensões: pouco relevante, que comporta o “nada importante” e o “pouco importante”, e relevante, que abarca “importante” e “muito importante”, denota-se que cerca de 67% dos inquiridos considera o vencimento como relevante contra apenas cerca de 9% que considera pouco relevante o fator. No entanto, 24% não classificou o grau de relevância.

Os incentivos sociais, seguindo as mesmas duas dimensões acima referidas, compartimentam as opiniões dos inquiridos, na medida em que, 36% não ponderou as ajudas sociais como sendo relevantes, contrastando com praticamente valores semelhantes, cerca de 35%. A indecisão dos inquiridos, comparativamente com o fator anterior, salário, chegou aos cerca de 29%, que considerou como sendo irrelevante.

Segue-se a análise ao fator relacionado com as experiências vivenciadas enquanto pertencente às Forças Armadas ou Forças de Segurança.

As duas tabelas seguintes, Tabela n.º 9 e Tabela n.º 10, demonstram que, apesar de haver diferenças significativas redutoras entre o facto de pertencer, ou não, às forças armadas ou forças de segurança, esta característica sociográfica apenas influencia a motivação para a formação em pouco mais de 33%.

Tabela n.º 9 - Significância das diferenças: Pertenceu às Forças Armadas ou Forças de Segurança e Motivação

		Média	DP	Erro padrão médio
Motivação	Sim	3,140	,423	,032
	Não	3,131	,412	,025

Tabela n.º 10 - Coeficiente Eta - Pertenceu às Forças Armadas ou Forças de Segurança e Motivação

	ETA	ETA quadrado	%
Motivação * Pertenceu às Forças Armadas ou Forças de Segurança	,578	,334	33,4

De seguida, decidiu-se analisar o ambiente familiar dos inquiridos. Começaremos por fazer uma análise descritiva da existência de familiares militares e posteriormente uma análise exaustiva ao grau de parentesco por forma a verificar a influencia deste na motivação dos inquiridos.

A Figura n.º 17 ilustra que 56% não tem qualquer tipo de familiar nas Forças Armadas ou Forças de Segurança e pouco menos de metade (44%) dos inquiridos, tem familiares militares.

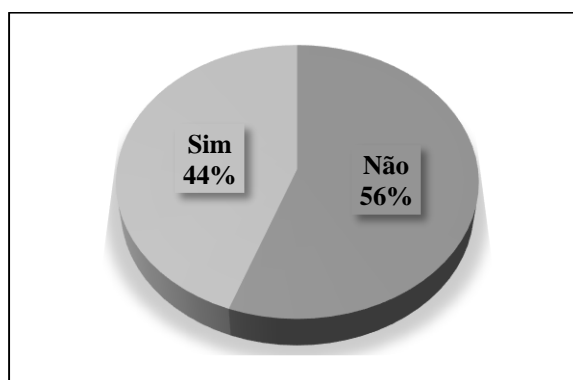


Figura n.º 17 - Familiares militares

Perante estes resultados, cruzou-se os mesmos com a “**Influência de familiares/amigos militares ou polícias**”²⁷ de modo a verificar se o facto de ter familiares

²⁷ Ver pergunta n.º 1 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

das forças armadas/segurança influencia os seus descendentes. Dos 44%, 24,3% considerou “importante”, registando o valor mais alto. Relativamente aos 56%, afirmou que a sua influência não era “nem muito, nem pouco importante”, registando também, o valor mais elevado 23,6%. Quando perguntado qual o grau de importância desta vez à “**Influência de familiares/amigos civis**”, a população, concordou com o facto de ser “pouco importante”, com 25,5% e 26,4%²⁸ respetivamente.

Resumindo, os inquiridos inseridos num ambiente familiar militar, consideraram importante a influência dos seus ascendentes, e pouco relevante o ambiente familiar civil. Os restantes 56% não estando cercados de pessoas pertencentes ao meio militar, afirmou ser irrelevante uma possível influência de familiares/amigos civis.

Tabela n.º 11 - Tabela Cruzada: Influência de familiar/amigos militares ou polícias e Inquiridos pertencentes às Forças Armadas/Segurança

	Inquiridos pertencentes às forças armadas/segurança	
	Sim	Não
Influência de familiar/amigos militares ou polícias		
Nada importante	23,2	14,4
Pouco importante	20,9	21,3
Nem muito, nem pouco importante	23,2	23,6
Importante	24,3	21,3
Muito importante	8,4	19,5
Total	100,0	100,0

Depois de verificarmos a influência dos familiares, escalpelizaremos qual o grau de parentesco mais influente. A Tabela n.º 12 demonstra que os “pais” apresentam o valor mais elevado com 34,5%, seguidos dos seus descendentes, que não sendo o valor mais alto, atinge um valor muito próximo, com cerca de 22%. De salientar que, 41,7% dos 56% dos inquiridos, considerou “nem muito, nem pouco importante” o grau de parentesco “outros”, o que leva a crer que será um grau mais afastado.

²⁸ Ver Tabela n.º 28 – Apêndice A.

Tabela n.º 12 - Tabela Cruzada: Influência de familiares/amigos militares ou polícias e o Grau de parentesco

		Grau de parentesco					
		Pais %	Irmãos %	Avós %	Tios %	Primos %	Outros %
Influência de familiares/amigos militares ou polícias	Nada importante	1,8	20,0	0,0	19,5	18,4	8,3
	Pouco importante	12,7	20,0	33,3	19,5	13,2	8,3
	Nem muito, nem pouco importante	27,3	24,4	0,0	22,0	15,8	41,7
	Importante	34,5	22,2	33,3	19,5	34,2	25,0
	Muito importante	23,6	13,3	33,3	19,5	18,4	16,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Relativamente às diferenças significativas, no que respeita ao grau de parentesco, dos 44% acima referidos, comprova-se a existência de uma diferença significativa. Sendo que o grau de parentesco “avós” assume-se como o valor mais alto com 3,353 e o grau de parentesco “irmãos” como o mais baixo com 3,031. No entanto, considerando apenas a dimensão “grau de parentesco”, esta influencia a motivação em cerca de 81%.

Tabela n.º 13 - Significância das diferenças: Grau de parentesco e Motivação

		Média	DP	Erro padrão médio
Motivação	Pais	3,102	,375	,051
	Irmãos	3,031	,467	,070
	Avós	3,353	,188	,108
	Tios	3,108	,323	,050
	Primos	3,142	,408	,066
	Outros	3,313	,209	,060

Tabela n.º 14 - Coeficiente Eta: Grau de parentesco e Motivação

	ETA	ETA quadrado	%
Motivação * Grau de parentesco	,901	,812	81,2

Finalizamos a nossa análise estatística, relativamente aos fatores que poderão influenciar a motivação, com as habilitações literárias.

Depois de conhecida a formação acadêmica e as aspirações dos inquiridos sobre a mesma, concluímos que, conforme ilustra a tabela seguinte, a variação da motivação é explicado pelas habilitações literárias em cerca de 54,8%.

Tabela n.º 15 - Coeficiente Eta: Habilitações literárias e Motivação.

	ETA	ETA quadrado	%
Motivação * Habilitações literárias	,740	,548	54,8

5.4. Caraterização da motivação para a formação

Concluída a análise de alguns fatores que influenciam a motivação, chegou o momento de verificar qual o tipo de motivação, mais concretamente os fatores elencados no enquadramento concetual, que mais influenciaram os 437 inquiridos para o ingresso CFG 2014.

O QMF, como já foi referido anteriormente, divide-se em duas dimensões, intrínseca e extrínseca. Cada uma composta por três e sete motivos respetivamente. Por sua vez, cada motivo comporta quatro itens.

Assim, analisando individualmente cada um dos motivos, anteriormente elencados, pode-se observar através da Tabela n.º 16 respeitante motivo 1, epistémico, pertencente à motivação intrínseca, que o valor do *Alfa de Cronbach*²⁹ é de 0,662³⁰, situando-se muito próximo do valor de 0,70 pelo que poderemos considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma muito próxima do aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação intrínseca epistémica. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 14 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

²⁹ Parâmetro associado à consistência interna, ou seja, apurar a confiabilidade dos dados recolhidos.

³⁰ Ver Tabela n.º 32 – Apêndice A.

Tabela n.º 16 - Motivação Intrínseca/Epistémico (Motivo 1)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
14. Satisfazer a curiosidade pessoal.	2,92	,875	,247	,773
26. Aprender a aprender melhor.	3,49	,652	,510	,551
32. Aprender pelo prazer de aprender.	3,42	,658	,568	,511
38. Ter o prazer de aprender coisas novas.	3,58	,543	,560	,542

Para o motivo 2, sócioafetivo, pertencente também ele à motivação intrínseca, apresenta um *Alfa de Cronbach* de 0,769, que sendo superior a 0,70 poder-se-á considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação intrínseca sócioafetivo. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, não existindo nenhum item que contribua para que o valor do *Alfa de Cronbach* seja mais elevado como demonstra a Tabela n.º 17.

Tabela n.º 17 - Motivação Intrínseca/Sócioafetivo (Motivo 2)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
3. Aproveitar a experiência dos outros colegas.	3,09	,865	,301	,738
11. Partilhar experiências com outras pessoas.	3,20	,744	,422	,679
25. Fazer novos contactos.	3,07	,797	,329	,716
40. Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros colegas.	3,04	,880	,320	,725

A Tabela n.º 18, alusiva ao motivo 3, hedónico e pertencente à dimensão intrínseca, apresenta um *Alfa de Cronbach* de 0,674, que situando-se muito próximo do valor de 0,70 poder-se-á considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma muito próxima do aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação intrínseca hedónico. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, não existindo nenhum item que contribua para que o valor do *Alfa de Cronbach* seja mais elevado.

Tabela n.º 18 - Motivação Intrínseca/Hedónico (Motivo 3)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual.	2,89	,826	,406	,657
7. Partilhar o bom ambiente que se vive na GNR.	3,20	,744	,554	,538
21. Fazer algo que me dá prazer.	3,69	,509	,381	,659
31. Viver uma experiência agradável.	3,33	,679	,525	,563

A Tabela n.º 19, alusiva ao motivo 4 económica e pertencente à motivação extrínseca, apresenta um *Alfa de Cronbach* de 0,708, que sendo superior a 0,70 poder-se-á considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação extrínseca económica. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 28 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

Tabela n.º 19 - Motivação Extrínseca/Económico (Motivo 4)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
15. Aumentar a retribuição económica.	2,98	,792	,631	,556
28. Progredir profissionalmente.	3,74	,470	,200	,773
33. Obter ganhos financeiros durante a formação.	2,30	,960	,504	,652
36. Conseguir um trabalho melhor remunerado.	2,94	,846	,681	,513

A Tabela n.º 20 apresenta os dados relativos ao motivo 5, prescrito, pertencente à dimensão extrínseca. O valor do *Alfa de Cronbach* de é 0,720, que sendo superior a 0,70 poder-se-á considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação extrínseca prescrito. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 22 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

Tabela n.º 20 - Motivação Extrínseca/Prescrito (Motivo 5)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico.	2,50	1,053	,497	,682
20. Acatar as regras da instituição.	3,25	,770	,557	,634
22. Enfrentar mudanças no meu trabalho.	3,23	,671	,376	,726
24. Seguir os conselhos dos meus superiores.	3,13	,894	,646	,567

O motivo 6, derivativo, pertencente à motivação extrínseca, apresenta um valor *Alfa de Cronbach* de 0,663, que situando-se muito próximo do valor de 0,70 poderemos considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma muito próxima do aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação extrínseca derivativo. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 10 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado como demonstra a Tabela n.º 21.

Tabela n.º 21 - Motivação Extrínseca/Derivativo (Motivo 6)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
8. Realizar algo mais interessante que o habitual.	3,29	,753	,384	,633
10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal.	1,51	,809	,278	,696
19. Fugir à rotina diária.	2,68	,956	,594	,477
34. Sair do contexto habitual de trabalho.	2,78	,854	,540	,527

A Tabela n.º 22 apresenta os dados relativos ao motivo 7, operacional profissional, pertencente à dimensão extrínseca, apresenta um valor *Alfa de Cronbach* de 0,559, que sendo inferior ao valor de 0,70 não poder-se-á considerar os dados totalmente aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens não medem de uma forma totalmente aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação extrínseca operacional profissional. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 37 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

Tabela n.º 22 - Motivação Extrínseca/Operacional Profissional (Motivo 7)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
5. Melhorar o meu desempenho em termos profissionais.	3,72	,544	,380	,473
9. Realizar novas tarefas no meu trabalho.	3,53	,580	,404	,451
37. Encontrar resposta para problemas profissionais.	2,59	,981	,275	,626
39. Dar resposta a novos desafios profissionais.	3,54	,587	,425	,435

A Tabela n.º 23, alusiva ao motivo 8, operacional pessoal, pertencente também ele à motivação extrínseca, apresenta um *Alfa de Cronbach* de 0,719, que sendo superior a 0,70 poder-se-á considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação extrínseca operacional pessoal. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 13 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

Tabela n.º 23 - Motivação Extrínseca/Operacional Pessoal (Motivo 8)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
13. Adquirir competências necessárias à realização de extraprofissionais.	2,84	,924	,422	,736
16. Realizar atividades diferentes das habituais.	3,25	,711	,458	,685
29. Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis.	3,46	,661	,591	,616
35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia.	3,45	,668	,618	,600

A Tabela n.º 24 ilustra os dados relativos ao penúltimo motivo, identitário, pertencente à motivação extrínseca. O valor do *Alfa de Cronbach* de é 0,683 que situando-se muito próximo do valor de 0,70 poder-se-á considerar os dados aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens medem de uma forma muito próxima do aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: motivação extrínseca identitário. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 30 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

Tabela n.º 24 - Motivação Extrínseca/Identitário (Motivo 9)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
1. Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo.	2,52	,980	,540	,568
6. Ser reconhecido pelos outros.	2,62	,886	,474	,613
23. Aumentar a minha confiança.	3,06	,884	,522	,580
30. Integrar-me num novo ambiente.	3,31	,631	,349	,686

Por último, a Tabela n.º 25 apresenta o motivo 10, vocacional, pertencente à motivação extrínseca. O valor do *Alfa de Cronbach* de é 0,508 que sendo inferior ao valor de 0,70 não poder-se-á considerar os dados totalmente aceitáveis como unidimensionais. Isto é, os quatro itens não medem de uma forma totalmente aceitável se considerarmos apenas uma única dimensão: a motivação extrínseca vocacional. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com a exceção do item 4 que contribui para que o *Alfa de Cronbach* não seja mais elevado.

Tabela n.º 25 - Motivação Extrínseca/Vocacional (Motivo 10)

Item	Média	Desvio-padrão	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
4. Enriquecer a minha carreira profissional.	3,79	,498	,172	,527
17. Obter um trabalho mais interessante.	3,40	,685	,359	,389
18. Facilitar a mudança de atividade profissional.	2,79	,801	,394	,342
27. Procurar um novo emprego.	2,55	,977	,306	,453

Em sumário, pode verificar-se, recorrendo à Tabela n.º 26 e à Figura n.º 18, que as motivações para a formação, mais presentes para este grupo de inquiridos, são em média os motivos Operacional profissional e Epistémicos, seguidos dos Hedónicos e Operacional pessoal, posteriormente os Vocacional e Sócioafetivos, os Prescritivos e finalmente os motivos Económicos e Identitários. Os motivos Derivativos assumem-se como os de menor importância aquando da tomada de decisão.

Tabela n.º 26 - Síntese das estatísticas dos fatores da motivação para formação

	Média	DP
Motivação intrínseca		
Epistémicos	3,35	,488
Sócioafetivos	3,10	,632
Hedónicos	3,28	,497
Motivação extrínseca		
Económicos	2,99	,576
Prescritivos	3,03	,633
Derivativos	2,57	,597
Operacional profissional	3,35	,457
Operacional pessoal	3,25	,551
Identitário	2,88	,613
Vocacional	3,13	,483

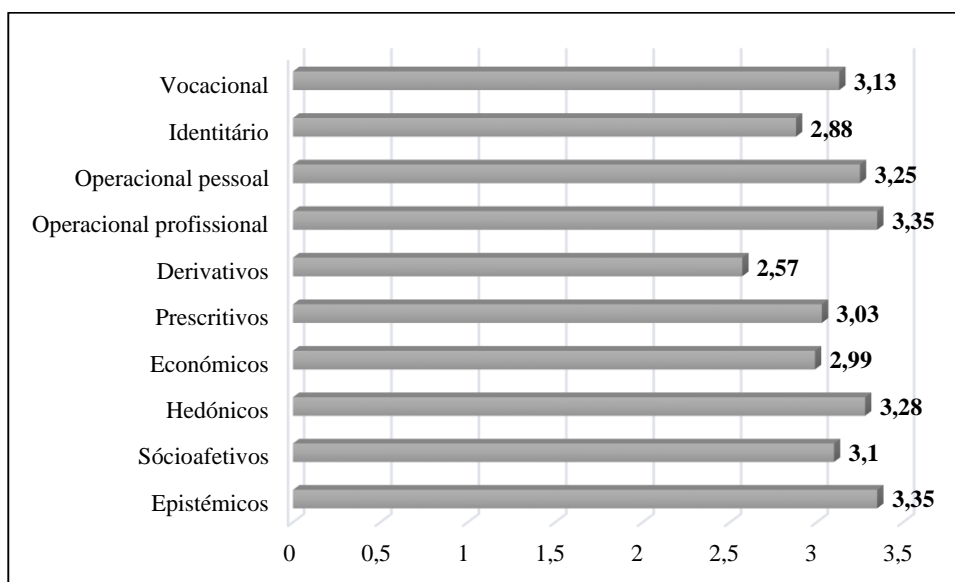


Figura n.º 18 - Síntese das estatísticas dos fatores da motivação para formação

Finalizaremos o presente estudo, com as expectativas dos inquiridos relativamente ao curso de formação, bem como a sua permanência.

Através da análise da Figura n.º 19, podemos concluir que quando lhes perguntado **“Em que medida considera que as suas expectativas iniciais foram alcançadas?”**³¹, cerca de 56% responderam que as mesmas não foram defraudadas. Sensivelmente 1/3 dos inquiridos considerou que “foram alcançadas em parte”. Apenas meio valor decimal afirmou não terem sido alcançadas.

³¹ Ver pergunta n.º 16 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

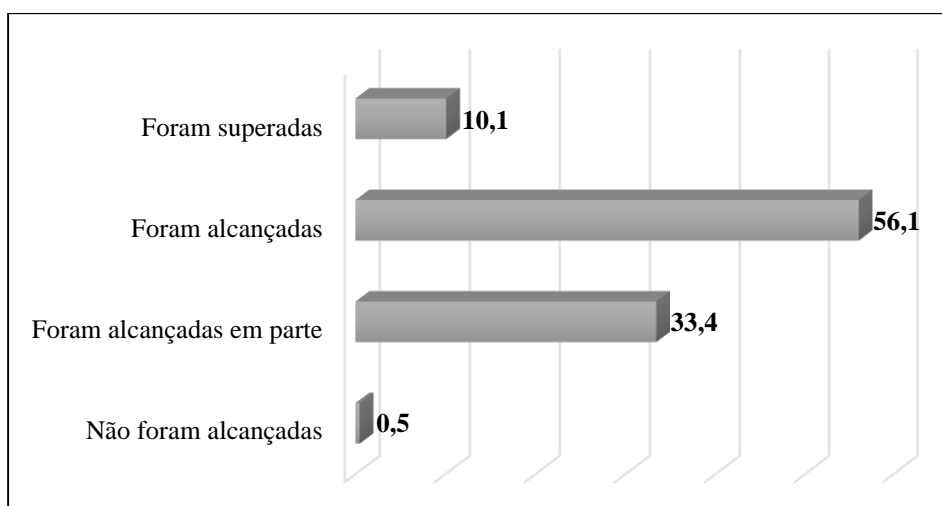


Figura n.º 19 - Expetativas iniciais alcançadas

Complementando esta temática, foi-lhes perguntado “**Se fosse hoje, voltaria a concorrer ao CFG?**”³², a resposta foi unânime, com cerca de 83% dos inquiridos, considerando a possibilidade como sendo “muito provável”, contrastando com cerca de 2% que retorquiram como demonstra a Figura n.º 20.

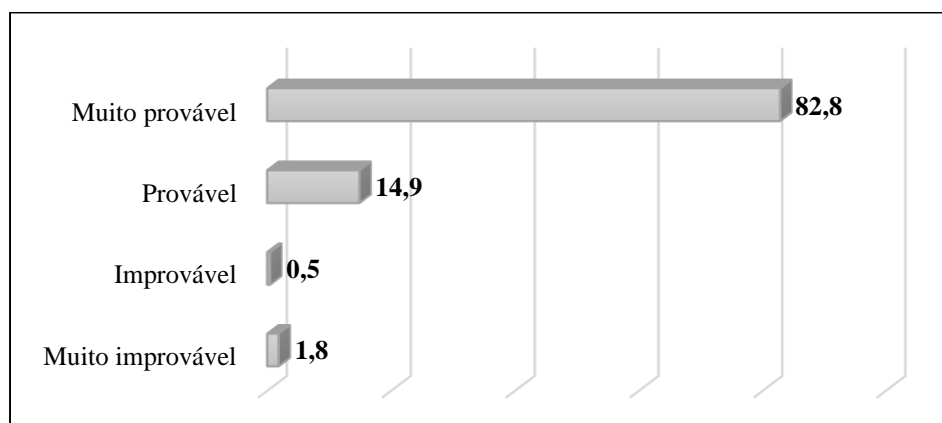


Figura n.º 20 - Voltaria a concorrer ao CFG

Por fim quando interrogado sobre a sua permanência no curso “**Com que frequência pensa ou pensou desistir do CFG?**”³³, a Figura n.º 21 demonstra que 78% da população

³² Ver pergunta n.º 17 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

³³ Ver pergunta n.º 18 do Grupo III do QMF - Apêndice B.

nunca pensou em desistir. No entanto, pouco mais de 16% afirmou ter considerado a hipótese de desistir, ainda que de forma remota.

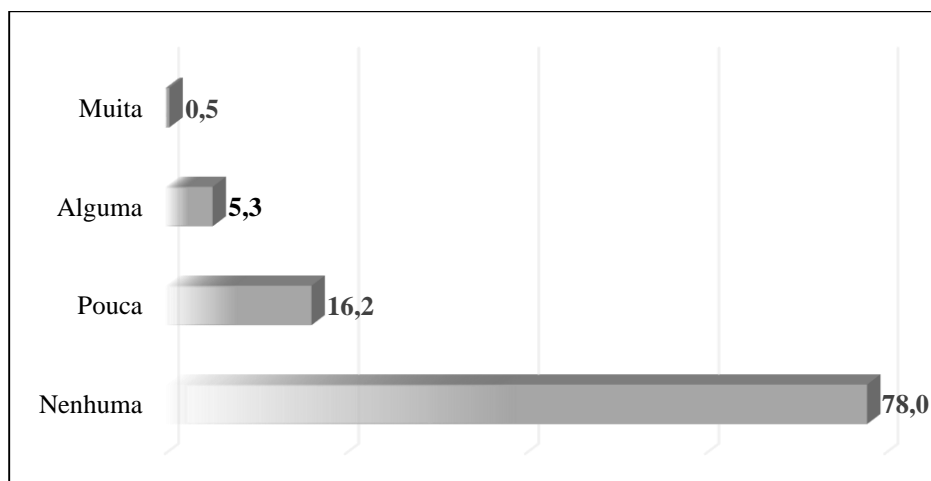


Figura n.º 21 – Frequência em desistir do curso

Capítulo 6

Conclusões e Recomendações

6.1. Introdução

Findada a exposição dos resultados obtidos no trabalho de campo, pretende-se no presente capítulo, validar ou refutar as várias hipóteses elencadas no Capítulo 1, bem como responder à pergunta de partida e subsequentes perguntas derivadas.

A realização deste trabalho de investigação teve como ponto de partida a questão central “**Que tipo de fatores motivacionais poderá levar um cidadão a ingressar no CFG?**”, que será respondida de acordo com a análise do capítulo antecedente, concretamente, os resultados obtidos mediante aplicação de inquéritos por questionário e conceitos depreendidos no enquadramento concetual.

Deste modo, o presente Capítulo comporta ainda as reflexões finais, algumas limitações sentidas na elaboração do RCFTIA e culmina com sugestões para investigações futuras.

6.2. Verificação das hipóteses e das respostas às questões derivadas

Concluída componente teórica e a componente prática, materializada pelo trabalho de campo, segue-se a validação ou refutação das hipóteses elencadas na fase inicial. Assim, consideram-se totalmente válidas as hipóteses com percentagem, ou valor, igual ou superior a 75%, parcialmente válidas entre 50% a 74%, ou entre 3 e 3,9, e refutadas as hipóteses inferiores a 50% ou 3 valores.

H1: A situação profissional influencia a motivação para o ingresso no CFG.

Esta hipótese revelou-se ser parcialmente validada, na medida em que, a Tabela n.º 4 apresentou o valor de quase 53%, apesar de mais de 2/3 dos inquiridos estarem (até à data do ingresso no curso), na situação de empregados. Quando perguntado à totalidade da

população sobre a possibilidade de terem uma situação profissional estável, apenas pouco mais de 40% respondeu ser “muito importante”.

H2: A situação financeira influencia a motivação para o ingresso no CFG.

Como se comprovou no capítulo anterior, a situação financeira dos inquiridos é considerada, pelos mesmos, como “suficiente” com os valores de 74,9% e 74,6% para empregados e desempregados respetivamente, conforme a Tabela n.º 1. Ou seja, independentemente da situação profissional, a população afirma ter uma situação financeira estável.

Deste modo, considera-se esta hipótese parcialmente validada, na medida em que, a Tabela n.º 6 apresentou o valor de quase 61%.

H3: A remuneração salarial influencia a motivação para o ingresso no CFG.

Esta hipótese revelou-se ser parcialmente validada, na medida em que, através da Tabela n.º 7 comprovou-se que apenas 40,5% e 26,1% dos inquiridos afirmou que o fator salarial, depois do término do curso, era “importante” e “muito importante” respetivamente.

PD1: Qual a relação entre a atual conjuntura socioeconómica e a motivação no ingresso no CFG?

Validadas as hipóteses anteriores é possível responder à primeira questão colocada na fase inicial do trabalho.

Uma vez que duas das três hipóteses levantadas, foram parcialmente validadas, poderemos concluir que, apesar da crise económica que assola o país, esta não está intimamente relacionada com a motivação para o ingresso no CFG, visto que, 2/3 dos inquiridos encontravam-se empregados, com uma situação financeira estável e quando lhes foi perguntado qual o grau de importância que dariam à remuneração salarial no término do curso, apenas cerca de 40% afirmou ser “importante”.

H4: As experiências vivenciadas enquanto militar influenciam a motivação para o ingresso no CFG.

Esta hipótese revelou-se refutada, como demonstra a Tabela n.º 10, com um valor pouco mais 33%.

Apesar dos significativos 60% ter afirmado pertencerem ou terem pertencido, às Forças Armadas ou Forças de Segurança, e destes, 16% por mais de 6 anos, no momento da decisão, este fator não se revelou preponderante.

H5: O ambiente familiar militar influencia a motivação para o ingresso no CFG.

Esta hipótese revelou-se totalmente validada, como ilustra a Tabela n.º14, com cerca de 82%.

Denota-se que, dos inquiridos que afirmaram terem familiares militares (44%), mais de metade pertencem à GNR (56,7%) e quase 30% ao Exército. Dissecando o seu grau de parentesco, poderemos concluir que, as percentagens mais elevadas são os “pais” e os “irmãos” com 28,4% e 23,2% respetivamente, seguido dos “avós” que assumem o valor mais baixo cerca de 2% de acordo com a Tabela n.º 29.

Assim, conclui-se os que têm “pais” e/ou “irmãos” militares, consideraram “importante” a influência de familiares/amigos militares com 34,5% e 22,2% respetivamente. A categoria “outros”, o que leva a crer que seja um grau de parentesco mais afastado, obteve o valor percentual de 2,7%. Desses, 41,7% afirmaram que era indiferente a influência de familiares ou amigos.

PD2: Em que medida um conhecimento prévio da instituição militar influencia o ingresso no CFG?

Validadas as hipóteses anteriores é possível responder à segunda questão colocada na fase inicial do trabalho.

Validada totalmente a H5, com cerca de 82%, e comprovando-se através da Tabela n.º 12 que os graus de parentesco “pais” e “irmãos” (também eles militares), têm uma influência relevante para os inquiridos no momento da sua decisão, poder-se-á concluir que o conhecimento prévio de uma instituição, em particular a GNR, está intimamente ligado com a motivação para o ingresso no curso.

H6: As habilitações literárias influenciam a motivação para o ingresso no CFG.

Esta hipótese revelou-se parcialmente validada, com 54,8%, como ilustra a Tabela n.º 15.

Através da análise da Figura n.º 12, depreende-se que 87% dos inquiridos tem a escolaridade obrigatória, contrastando com apenas 4% que tem a escolaridade mínima para concorrer ao CFG. No entanto, quando a população foi confrontada com a possibilidade de continuarem com os estudos, depois do término do curso, 27,2% afirmou isso não ser “nem muito, nem pouco importante”, concluindo-se que, apesar dos 87% ter o 12.º ano e os 4% o 11.º ano, ampliar a sua formação académica nunca foi um fator importante quando decidiram frequentar o CFG.

PD3: Em que medida a formação académica influencia a motivação para o ingresso no CFG?

Parcialmente validada a hipótese anterior, é possível responder à terceira questão colocada na fase inicial do trabalho.

Observando os dados recolhidos e analisados na H6, bem como da Tabela n.º 15, conclui-se que para o CFG 2014, as habilitações literárias apenas influenciaram a motivação para a formação em cerca de 55%, materializando-se num valor pouco significativo.

H7: A frequência de desistência no curso é baixa.

Esta hipótese revelou-se totalmente validada com 78% dos inquiridos que respondeu nunca ter pensado em desistir. No entanto, cerca de 16% afirmou ter pensado, ainda que remotamente. Uma percentagem ínfima considerou ter pensado “muitas” vezes em desistir da frequência do curso, cerca de 0,5%.

H8: As expetativas iniciais foram alcançadas.

Esta hipótese revelou-se parcialmente validada com cerca de 56%. No entanto cerca de 1/3 dos inquiridos afirmou que as expetativas iniciais apenas “foram alcançadas em parte”. Ainda assim, se tivessem a oportunidade de voltar a concorrer ao CFG, cerca de 83% considerou “muito provável” contrastando com os 2% que disse ser “muito improvável”.

PD4: Atual estrutura pedagógica do CFG é aliciante?

Validadas as hipóteses anteriores é possível responder à quarta e última questão colocada na fase inicial do trabalho.

Segundo os dados obtidos e analisados, poderemos equacionar que a estrutura atual é aliciante, na medida em que a taxa de desistência do curso é extremamente baixa e as expetativas iniciais foram alcançadas. Culminado o raciocínio, cerca de 83% afirmou que voltaria a concorrer, o que comprova a vertente atrativa do curso.

6.3. Reflexões finais e recomendações

Findado a realização do presente trabalho, considera-se que o objetivo de mesmo foi atingido, podendo assim responder-se à pergunta de partida **“Que tipo de fatores motivacionais poderá levar um cidadão a ingressar no CFG?”**.

Deste modo, e terminado o estudos dos vários fatores que constituem a motivação, conclui-se que os fatores que mais influenciaram os 437 inquiridos a ingressarem no CFG 2014 foram: os fatores “Operacional Profissional” e “Epistémicos”, com os mesmo valores, sendo que o primeiro pertence à motivação extrínseca e o segundo à motivação intrínseca. Seguem-se os fatores “Hedónicos”, pertencente à motivação intrínseca, e com um valor percentual ligeiramente mais baixo, e os fatores “Operacional Pessoal”, correspondente à dimensão extrínseca.

Recuando 10 anos e recorrendo ao estudo de Faria (2003), procedeu-se a uma comparação de resultados. Poderemos concluir que a predominância do género, masculino neste caso, mantêm-se apesar de no ano 2003, ser mais elevado do que no ano corrente. Relativamente à faixa etária deparamo-nos com uma diferença significativa uma vez que há 10 anos atrás, os inquiridos tinham idades compreendidas entre os 22 e 25 anos, e hoje têm entre 26 e 27 anos. Daqui talvez se possam tirar duas ilações: a primeira é a de que quem concorre aos CFG, atualmente, tem uma faixa etária, considerada socialmente, como mais madura, a segunda é a de acomodação à condição de militar, isto é, se em 2003 a percentagem mais elevada dos inquiridos em função da duração do cumprimento do serviço militar era “menos de 1 ano”, 10 anos depois, a percentagem mais elevado é a de “mais de 6 anos”. A taxa de inquiridos que cumpriu serviço militar manteve-se, na ordem dos 60%.

Outra diferença significativa, que corrobora a ideia acima referida, é o aumento da faixa etária mais jovem, em 2003. Nesta altura, cerca de 33% dos inquiridos tinha idades compreendidas entre os 18 e 21 anos, 10 anos depois, essa faixa desceu drasticamente para cerca de 8%.

A formação académica também sofreu alterações significativas. No estudo de Faria (2003) a predominância recaia no 9º ano com cerca de 38%, seguindo-se o 12º ano com 29% e posteriormente o 11º ano com 23%. Apenas 1% tinha um curso superior. Em 2014, o 12º ano apresentou-se com 87%, o 11º ano com 4% e o curso superior com 9%. Esta diferença é explicada pelo aumento da exigência nas condições de admissão, nomeadamente as habilitações literárias mínimas, que no ano corrente é o 11º ano e em 2003 era o 9º ano.

Finaliza-se a analogia com os fatores motivacionais. Segundo Faria (2003) os mais influentes foram: o “operacional profissional”, seguindo-se os “económicos”, os “vocacionais” e ainda os “hedónicos”. Dez anos depois, os únicos fatores que se mantêm foram os de cariz profissional. No entanto, como comprovado no presente trabalho, os “económicos” apesar de não terem sido preponderantes, adquiriram uma relevância considerada.

Perante os resultados obtidos na presente investigação, uma forma de aumentar a motivação extrínseca poderia ser o criar incentivos de cariz económico, como aumento da remuneração salarial ou benefícios sociais. Apesar do motivo económico não ter sido fundamental para o ingresso no curso, teve alguma importância, como tal deverá ser um aspeto a ter em conta.

Uma última recomendação seria a aposta na divulgação e promoção da imagem dos cursos, em escolas, superfícies comerciais e *media*. Acredita-se que muitos cidadãos não concorrem por desconhecimento de tal oportunidade.

6.4. Limitações da investigação

Relativamente às limitações sentidas pela investigadora, realça-se o tempo disponível para a realização do trabalho, bem como o momento. Sendo no final do TPO, caso haja necessidade de correções, não restará muito tempo disponível para a realização das mesmas. Se fosse no início, ou mesmo repartido, seria mais vantajoso.

Outras limitações encontradas foram: as percentagens atribuídas a cada capítulo, nomeadamente ao trabalho de campo e às conclusões, e a sua limitação de paginação que constitui-se como um obstáculo difícil de ultrapassar.

Finalmente, a limitação mais importante, na opinião da investigadora, é o facto de durante a formação na AM haver pouca aquisição de informação acerca dos métodos e instrumentos científicos, o que dificulta a realização do trabalho. Apesar de fazer parte da estrutura curricular do 4º ano uma disciplina direccionada para a metodologia, esta tornou-se pouco útil.

Possivelmente a mudança desta disciplina para o início do TPO seria mais vantajoso.

6.5. Investigações futuras

A motivação organizacional é um tema amplamente investigado, como se pode verificar, ela varia com o avançar dos anos.

Neste sentido, seria interessante para futuras investigações, aplicar o inquérito por questionário (utilizado no presente trabalho), a futuros CFG, uma vez que este não seguiu os trâmites normais, particularmente o facto de serem a reserva de um curso anterior e terem ficado quase dois anos à espera para ingressar no mesmo, sem que durante esse tempo tivessem sido sujeitos a qualquer prestação de prova, e aplicar a futuros agentes da Polícia de Segurança Pública. Assim poder-se-ia fazer uma comparação dos fatores motivacionais, nomeadamente, se estes alteram consoante a escolha de força de segurança.

Referências bibliográficas

Livros e Manuais

Alves, A. C. (2008). *Em busca de uma Sociologia da Polícia*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.

Alves, A. C. (2011). *Contributos para uma Sociologia da Polícia*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.

Alves, A. C. (2013). *Emergência de uma Sociologia da Polícia*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.

Berry, Lilly. (1997). *Psychology at Work - Na Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (2nd Ed.). McGraw Hill.

Bilhim, J. A. F. (2006). *Teoria Organizacional – Estruturas e Pessoas*. (5ª Ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Branco, C. (2010). *Guarda Nacional Republicana - Contradições e Ambiguidades*. Lisboa: Edições Sílabo.

Carré, P. (Ed.). (2001). *De la Motivation à la Formation*. Paris: L'Harmattan.

Carré, P. e Caspar, P., (2001), *Tratado das ciências e das técnicas da formação*. Lisboa: Instituto Paiget.

Chiavenato I. (1976). *Teoria Geral da Administração: Abordagens prescritivas e normativas da Administração*. Vol. 1, (5ª Ed.). São Paulo: Makron Books.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações*. Campus: Editora Elsevier.

Cunha, M. P., Cardoso, C. C., Cunha, R. C., Rego, A. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (6ª Ed.). Lisboa: Editora RH.

Ferreira, J., Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw Hill.

Fortin, M. F. (1999). *O Processo de Investigação: Da conceção à realização*. Loures: Lusociência.

Hill, M. M. e Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

- Maximiliano, A. (2004). *Teoria geral da administração*. São Paulo: Editora Atlas.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Montserrat, X. (2006). *Como motivar - Dinâmicas para o sucesso*. Porto: Edições ASA.
- Neves, A. L. (1998). *Motivação para o trabalho*. Lisboa: RH Editora.
- Ryan, R. M. e Deci, E. L. (2000), “*Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*”. *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, 54-67.
- Rocha, J. A. O. (2007). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. (2ª Ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (4ª Ed.). Lisboa: Gradiva.
- Sarmento, M. (2013). *Guia prático sobre a metodologia científica para elaborar, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado e trabalhos de investigação aplicada* (2.ª Ed.). Lisboa: Universidade Lusíada.
- Sousa, M. e Batista, C. (2011). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios Segundo Bolonha* (3ª Ed.). Lisboa: Lidel - Edições Técnicas.
- Teixeira, S. (2001). *Gestão das Organizações*. Lisboa: McGraw Hill.

Teses, dissertações e provas académicas

- Canhoto, L. (2012). *As motivações de acesso e de permanência dos militares do Grupo de Intervenção de Ordem Pública*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre da Academia Militar. Lisboa.
- Certal, J. (2010). *Motivação no trabalho - O caso da Unidade Especial de Polícia*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa.
- Duarte, F. M. J. (2008). *Motivação na Polícia de Segurança Pública – Um estudo por carreiras profissionais do pessoal com funções policiais*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa.
- Faria, J. N. A. S. (2003). *Caracterização sócio-demográfica e análise das motivações para adesão à GNR, dos candidatos ao curso de formação de praças de 2003/04*. Guarda Nacional Republicana.

Gonçalves, J. E. C. (2014). *A motivação no acesso à Guarda Nacional Republicana*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.

Artigos e publicações periódicas

Alves, C. (2006). *EUROGENDFOR - A Força de Gendarmerie Europeia*. *Revista da Guarda*. 24-39.

Lapão, A. (2005). Motivação e autoeficácia no âmbito da função policial. Motivation and self-efficiency within the scope of police function. *Politeia - Revista do Instituto Superior de Ciências Policiais*. 93-108.

Ferro, M. F. (2011). *Análise da Satisfação, Implicação Organizacional, Saúde e Bem-Estar Psicológico dos Militares da USHE*. Trabalho não publicado.

Ferro, M. F. (2013). Motivação, Satisfação e Bem-Estar profissional. *Revista de Psicologia Militar*, N.º 22, 193-201.

Guedelha, M. J. M. (2013). Sistema de Segurança Interna Português. A reforma de 2008: Forças e Fraquezas. *Jornal de Defesa e Relações Internacionais*. 24-39.

Documentos eletrónico

Biography (2014). *Biography of Abraham Maslow*. Retirado: maio, 10, 2014, de <http://www.biography.com/people/abraham-maslow-9401669#awesm=~oHhFwL6Uo880nM>.

Biography (2014). *Biography of E.L. Thorndike*. Retirado: maio, 17, 2014, de <http://www.biography.com/people/el-thorndike-9506849#awesm=~oHwHgrxT1MRvd>

European Gendarmerie Force (2014). *A Força de Gendarmerie Europeia*. Retirado: maio, 11, 2014, de <http://www.eurogendfor.org/portugu-s/organizac-o/o-que-e-a-eurogendfor>.

Guarda Nacional Republicana (2010a). *A GNR: Quem somos*. Retirado: maio, 11, 2014, de <http://gnr.pt/default.asp?do=t04/14tn0vCnpn1/qrsv0vpn1EE>.

Guarda Nacional Republicana (2010b). *O guia do beneficiário da ADMG*. Retirado: junho, 24, 2014, de <http://gnr.pt/default.asp?do=t04/14tn0vCnpn1/qrsv0vpn1EE>.

Ministério da Administração Interna (2014). *GNR: Condições de Acesso*. Retirado: maio, 11, 2014, <https://recrutamento.gnr.pt/CondAcesso.aspx>.

Priberam. (2013). *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa*. Retirado: junho, 4, 2014, de <http://www.priberam.pt/dlpo>.

Tamayo, A., e Paschoal, T. (2003). A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. Vol. 7,4, 33-54. Retirado: junho, 1, 2014, de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>.

Documentos legislativos

Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de agosto. Diário da República n.º 155 – I Série – A. Lisboa: Assembleia da República.

Lei n.º 63/2007 de 6 de novembro. Diário da República n.º232 – I Série. Lisboa: Assembleia da República.

Lei Orgânica n.º 1/2012 de 11 de maio. Diário da República n.º92 – I Série. Lisboa: Assembleia da República.

Despacho n.º 10393/2010 de 22 de junho. Diário da República n.º 119 – II Série. Lisboa: Assembleia da República.

Apêndices

Apêndice A - Tabelas de análise de dados

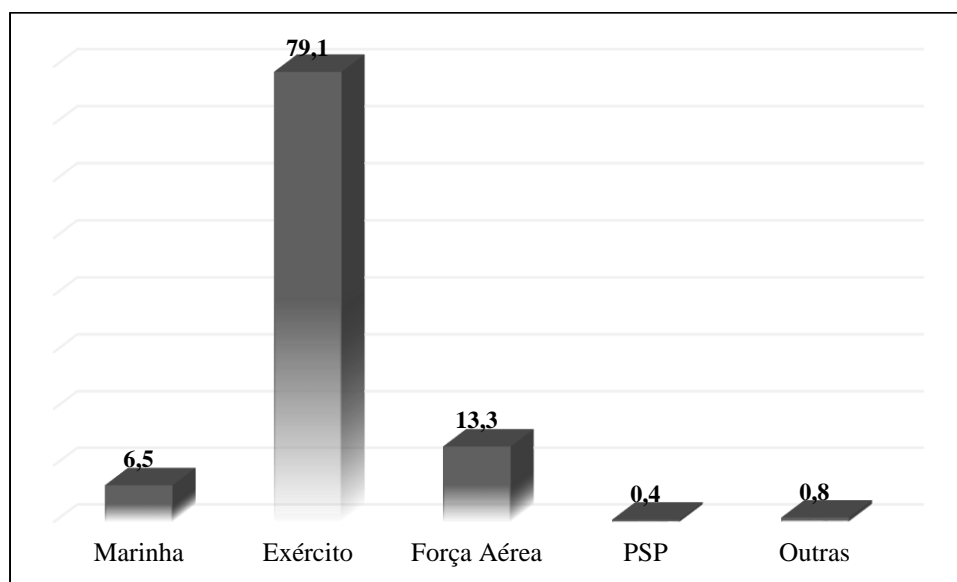


Figura n.º 22 - Ramo das Forças de Armadas/Forças de Segurança dos inquiridos

Tabela n.º 27 – Quanto tempo.

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válido	Menos 1	8	1,8	3,0
	1-2	17	3,9	6,5
	2-3	21	4,8	8,0
	3-4	49	11,2	18,6
	4-5	53	12,1	20,2
	5-6	45	10,3	17,1
	Mais 6	70	16,0	26,6
	Total	263	60,2	100,0
Ausente	Sistema	174	39,8	
Total		437	100,0	

Tabela n.º 28 - Tabela Cruzada entre a Influência de familiar/amigos civis e Inquiridos não pertencentes às Forças Armadas/Segurança

Influência de familiar/amigos civis e inquiridos não pertencentes/ pertencentes às forças armadas/segurança		
	NÃO	SIM
Nada importante	17,2	22,4
Pouco importante	26,4	25,5
Nem muito, nem pouco importante	20,7	24,0
Importante	23,0	22,1
Muito importante	12,6	6,1

Tabela n.º 29 - Grau de parentesco dos inquiridos.

	F	%	% Válida	
Válido	Pais	55	12,6	28,4
	Irmãos	45	10,3	23,2
	Avós	3	,7	1,5
	Tios	41	9,4	21,1
	Primos	38	8,7	19,6
	Outras	12	2,7	6,2
	Total	194	44,4	100,0
Ausente	Sistema	243	55,6	
Total		437	100,0	

Tabela n.º 30 - Força de Armada/Segurança pertencente ao grau de parentesco

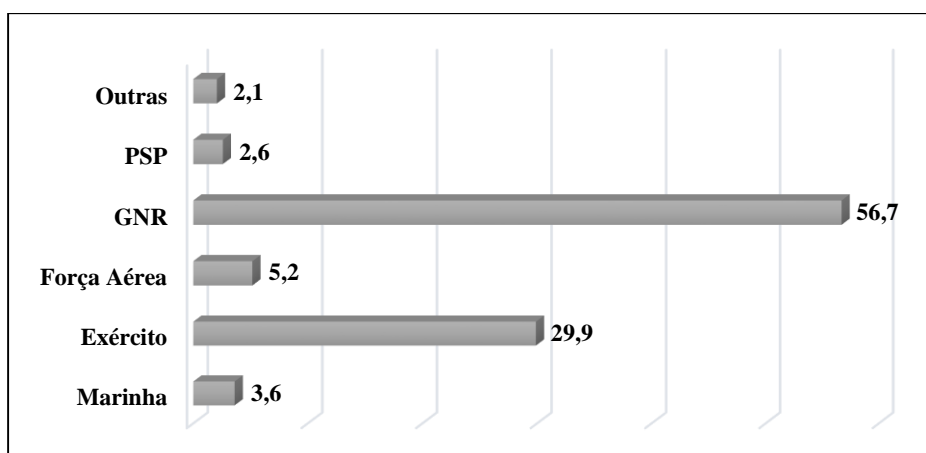


Tabela n.º 31 - Síntese de Estatísticas de confiabilidade

Dimensão	Motivos	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	Itens
Intrínseca	Fator 1	,662	,702	4
	Fator 2	,769	,774	4
	Fator 3	,674	,682	4
	Fator 4	,708	,688	4
	Fator 5	,720	,725	4
Extrínseca	Fator 6	,663	,655	4
	Fator 7	,559	,612	4
	Fator 8	,719	,739	4
	Fator 9	,683	,680	4
	Fator 10	,508	,508	4

Tabela n.º 32 - Frequência das respostas para o QMF

	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Melhorar a imagem que tenho de mim.	84	19,2	112	25,6	170	38,9	71	16,2
2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual.	30	6,9	86	19,7	224	51,3	97	22,2
3. Aproveitar a experiência dos outros colegas.	27	6,2	64	14,6	188	43,0	158	36,2
4. Enriquecer a minha carreira profissional.	4	0,9	6	1,4	67	15,3	360	82,4
5. Melhor o meu desempenho em termos profissionais.	4	0,9	8	1,8	96	22,0	329	75,3
6. Ser reconhecido pelos outros.	53	12,1	125	28,6	192	43,9	67	15,3
7. Partilhar o bom ambiente que se vive na GNR.	11	2,5	53	12,1	212	48,5	161	36,8
8. Realizar algo mais interessante que o habitual.	16	3,7	31	7,1	202	46,2	188	43,0

9. Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho.	3	0,7	10	2,3	177	40,5	247	56,5
10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal.	288	65,9	85	19,5	52	11,9	12	2,7
11. Partilhar experiências com outras pessoas.	9	2,1	58	13,3	208	47,6	162	37,1
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico.	102	23,3	99	22,7	151	34,6	85	19,5
13. Adquirir competências necessárias à realização de extraprofissionais.	50	11,4	78	17,8	203	46,5	106	24,3
14. Satisfazer a curiosidade pessoal.	35	8,0	82	18,8	205	46,9	115	26,3
15. Aumentar a retribuição económica.	25	5,7	67	15,3	238	54,5	107	24,5
16. Realizar atividades diferentes das habituais.	14	3,2	27	6,2	231	52,9	165	37,8
17. Obter um trabalho mais interessante.	9	2,1	23	5,3	191	43,7	214	49,0
18. Facilitar a mudança de atividade profissional.	29	6,6	108	24,7	225	51,5	75	17,2
19. Fugir à rotina diária.	58	13,3	116	26,5	169	38,7	94	21,5
20. Acatar as regras da organização.	14	3,2	46	10,5	192	43,9	185	42,3
21. Fazer algo que me dá prazer.	2	0,5	4	0,9	120	27,5	311	71,2
22. Enfrentar mudanças no meu trabalho.	7	1,6	39	8,9	239	54,7	152	34,8
23. Aumentar a minha confiança.	27	6,2	77	17,6	176	40,3	157	35,9
24. Seguir os conselhos dos meus superiores.	29	6,6	63	14,4	168	38,4	177	40,5
25. Fazer novos contactos.	17	3,9	73	16,7	209	47,8	138	31,6
26. Aprender a aprender melhor.	6	1,4	20	4,6	167	38,2	244	55,8
27. Procurar um novo emprego.	80	18,3	109	24,9	174	39,8	74	16,9
28. Progredir profissionalmente.	1	,2	3	0,7	105	24,0	328	75,1
29. Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis.	5	1,1	26	5,9	170	38,9	236	54,0
30. Integrar-me num novo ambiente.	4	,9	28	6,4	233	53,3	172	39,4
31. Viver uma experiência agradável.	7	1,6	31	7,1	209	47,8	190	43,5
32. Aprender pelo prazer de aprender.	7	1,6	20	4,6	192	43,9	218	49,9
33. Obter ganhos financeiros durante a formação.	105	24,0	145	33,2	137	31,4	50	11,4
34. Sair do contexto habitual de trabalho.	38	8,7	105	24,0	211	48,3	83	19,0
35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia.	7	1,6	22	5,0	174	39,8	234	53,5
36. Conseguir um trabalho melhor remunerado.	31	7,1	78	17,8	216	49,4	112	25,6
37. Encontrar resposta para problemas profissionais.	72	16,5	118	27,0	162	37,1	85	19,5
38. Ter o prazer de aprender coisas novas.	1	,2	8	1,8	164	37,5	264	60,4

39. Dar resposta a novos desafios profissionais.	4	,9	9	2,1	170	38,9	254	58,1
40. Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros colegas.	31	7,1	68	15,6	192	43,9	146	33,4

Tabela n.º 33– Síntese de médias das respostas do QMF

	Média	DP	Mínimo	Máximo
1. Melhorar a imagem que tenho de mim.	2,52	,980	1	4
2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual.	2,89	,826	1	4
3. Aproveitar a experiência dos outros colegas.	3,09	,865	1	4
4. Enriquecer a minha carreira profissional.	3,79	,498	1	4
5. Melhor o meu desempenho em termos profissionais.	3,72	,544	1	4
6. Ser reconhecido pelos outros.	2,62	,886	1	4
7. Partilhar o bom ambiente que se vive na GNR.	3,20	,744	1	4
8. Realizar algo mais interessante que o habitual.	3,29	,753	1	4
9. Realizar melhor novas tarefas no meu trabalho.	3,53	,580	1	4
10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal.	1,51	,809	1	4
11. Partilhar experiências com outras pessoas.	3,20	,744	1	4
12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico.	2,50	1,053	1	4
13. Adquirir competências necessárias à realização de extraprofissionais.	2,84	,924	1	4
14. Satisfazer a curiosidade pessoal.	2,92	,875	1	4
15. Aumentar a retribuição económica.	2,98	,792	1	4
16. Realizar atividades diferentes das habituais.	3,25	,711	1	4
17. Obter um trabalho mais interessante.	3,40	,685	1	4
18. Facilitar a mudança de atividade profissional.	2,79	,801	1	4
19. Fugir à rotina diária.	2,68	,956	1	4
20. Acatar as regras da organização.	3,25	,770	1	4
21. Fazer algo que me dá prazer.	3,69	,509	1	4

22. Enfrentar mudanças no meu trabalho.	3,23	,671	1	4
23. Aumentar a minha confiança.	3,06	,884	1	4
24. Seguir os conselhos dos meus superiores.	3,13	,894	1	4
25. Fazer novos contactos.	3,07	,797	1	4
26. Aprender a aprender melhor.	3,49	,652	1	4
27. Procurar um novo emprego.	2,55	,977	1	4
28. Progredir profissionalmente.	3,74	,470	1	4
29. A prender a fazer atividades que me podem ser úteis.	3,46	,661	1	4
30. Integrar-me num novo ambiente.	3,31	,631	1	4
31. Viver uma experiência agradável.	3,33	,679	1	4
32. Aprender pelo prazer de aprender.	3,42	,658	1	4
33. Obter ganhos financeiros durante a formação.	2,30	,960	1	4
34. Sair do contexto habitual de trabalho.	2,78	,854	1	4
35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia.	3,45	,668	1	4
36. Conseguir um trabalho melhor remunerado.	2,94	,846	1	4
37. Encontrar resposta para problemas profissionais.	2,59	,981	1	4
38. Ter o prazer de aprender coisas novas.	3,58	,543	1	4
39. Dar resposta a novos desafios profissionais.	3,54	,587	1	4
40. Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros colegas.	3,04	,880	1	4

Tabela n.º 34 - Frequência das respostas para Ingresso na Instituição

	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Influência de familiares/amigos militares ou polícias.	86	19,7	92	21,1	102	23,3	101	23,1	56	12,8
2. Influência de familiares/amigos civis.	89	20,4	113	25,9	99	22,7	98	22,4	38	8,7
3. Falta de alternativa aliciante em termos de emprego.	114	26,1	105	24,0	110	25,2	79	18,1	29	6,6
4. Possibilidade de fazer algo diferente.	10	2,3	18	4,1	66	15,1	186	42,6	157	35,9
5. Possibilidade de ter um emprego seguro.	9	2,1	14	3,2	88	20,1	145	33,2	181	41,4
6. Hipótese de ter uma vida independente dos pais/familiares.	58	13,3	50	11,4	91	20,8	111	25,4	127	29,1

7. Atração pela disciplina e ambiente organizado da GNR.	5	1,1	12	2,7	58	13,3	176	40,3	186	42,6
8. Como alternativa à continuação dos estudos.	84	19,2	70	16,0	119	27,2	99	22,7	65	14,9
9. Não ter mais nada que fazer.	330	75,5	70	16,0	24	5,5	8	1,8	5	1,1
10. Possibilidade de manter uma boa preparação física.	16	3,7	33	7,6	102	23,3	138	31,6	148	33,9
11. Desenvolver uma atividade que lhe suscitava prazer e para a qual podia ter vocação.	3	,7	7	1,6	29	6,6	157	35,9	241	55,1
12. Ajudar a cumprir a lei.	---	---	2	,5	14	3,2	118	27,0	303	69,3
13. Possibilidade de aceder a benefícios sociais importantes (ADMG, subsídios de apoio social, etc.).	71	16,2	88	20,1	125	28,6	113	25,9	40	9,2
14. Colocação no final do CFG.	32	7,3	27	6,2	82	18,8	128	29,3	168	38,4
15. Salário.	13	3,0	27	6,2	106	24,3	177	40,5	114	26,1

Tabela n.º 35 - Síntese de médias de respostas para Ingresso na Instituição

	Média	DP	Mínimo	Máximo
1. Influência de familiares/amigos militares ou polícias.	2,88	1,316	1	5
2. Influência de familiares/amigos civis.	2,73	1,256	1	5
3. Falta de alternativa aliciante em termos de emprego.	2,55	1,238	1	5
4. Possibilidade de fazer algo diferente.	4,06	,938	1	5
5. Possibilidade de ter um emprego seguro.	4,09	,961	1	5
6. Hipótese de ter uma vida independente dos pais/familiares.	3,46	1,363	1	5
7. Atração pela disciplina e ambiente organizado da GNR.	4,20	,855	1	5
8. Como alternativa à continuação dos estudos.	2,98	1,324	1	5
9. Não ter mais nada que fazer.	1,37	,769	1	5
10. Possibilidade de manter uma boa preparação física.	3,84	1,087	1	5
11. Desenvolver uma atividade que lhe suscitava prazer e para a qual podia ter vocação.	4,43	,747	1	5
12. Ajudar a cumprir a lei.	4,65	,565	1	5
13. Possibilidade de aceder a benefícios sociais importantes (ADMG, subsídios de apoio social, etc.).	2,92	1,213	1	5
14. Colocação no final do CFG.	3,85	1,208	1	5

15. Salário.	3,81	,991	1	5
---------------------	------	------	---	---

Apêndice B - QMF adaptado pela investigadora

O presente questionário insere-se numa Investigação Aplicado, no âmbito do Mestrado Integrado em Ciências Militares na especialidade de Segurança da GNR. É importante responder a todas as perguntas. Tenha em consideração o facto de não existirem respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, apenas lhe é pedido que indique a sua opinião pessoal.

Os dados serão alvo de tratamento estatístico, estando salvaguardada a confidencialidade de quem os fornece.

Joana Conceição
Aspirante-Aluna GNR Infantaria

GRUPO I – Caracterização

1. Idade:

18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	≥ 30

2. Sexo:

Masculino	Feminino

3. Estado civil

Casado	União de Facto	Solteiro	Divorciado	Viúvo

4. Filhos:

0	1	2	≥3

5. Pertenceu as Forças Armadas ou Forças Segurança:

Sim	Não

6. Qual:

Marinha	Exército	Força Aérea	PSP	Outras

7. Quanto tempo:

<1	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	>6

8. Habilitações literárias:

9º Ano	10º Ano	11º Ano	12º Ano	Licenciatura	Mestrado

9. Situação profissional:

Empregado	Desempregado

10. Situação financeira:

Muito Boa	Boa	Suficiente	Insuficiente	Péssima

11. Familiares militares:

Sim	Não

12. Que força de armada/segurança pertence(u)?

Marinha	Exército	Força Aérea	GNR	PSP	Outras

13. Grau de parentesco:

Pais	Irmãos	Avós	Tios	Primos	Outras

GRUPO II - A Motivação do indivíduo para o ingresso no CFG 2014

Este grupo indica algumas das razões que motivam ao ingresso no CFG. Apresenta-se sob a forma de afirmações com as quais demonstrará o grau de concordância:

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4

		1	2	3	4
1	Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo.				
2	Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual.				
3	Aproveitar a experiência dos outros colegas.				
4	Enriquecer a minha carreira profissional.				
5	Melhorar o meu desempenho em termos profissionais.				
6	Ser reconhecido pelos outros.				
7	Partilhar o bom ambiente que se vive na GNR.				

8	Realizar algo mais interessante que o habitual.				
9	Realizar novas tarefas no meu trabalho.				
10	Esquecer-me de situações desagradáveis da minha pessoal.				
11	Partilhar experiências com outras pessoas.				
12	Corresponder à sugestão de um superior hierárquico.				
13	Adquirir competências necessárias à realização de extraprofissionais.				
14	Satisfazer a curiosidade pessoal.				
15	Aumentar a retribuição económica.				
16	Realizar atividades diferentes das habituais.				
17	Obter um trabalho mais interessante.				
18	Facilitar a mudança de atividade profissional.				
19	Fugir à rotina diária.				
20	Acatar as regras da organização.				
21	Fazer algo que me dá prazer.				
22	Enfrentar mudanças no meu trabalho.				
23	Aumentar a minha confiança.				
24	Seguir os conselhos dos meus superiores.				
25	Fazer novos contactos.				
26	Aprender a aprender melhor.				
27	Procurar um novo emprego.				
28	Progredir profissionalmente.				
29	Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis.				
30	Integrar-me num novo ambiente.				
31	Viver uma experiência agradável.				
32	Aprender pelo prazer de aprender.				
33	Obter ganhos financeiros durante a formação.				
34	Sair do contexto habitual de trabalho.				
35	Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia.				
36	Conseguir um trabalho melhor remunerado.				
37	Encontrar resposta para problemas profissionais.				

38	Ter o prazer de aprender coisas novas.				
39	Dar resposta a novos desafios profissionais.				
40	Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros colegas.				

GRUPO III - O Ingresso na Instituição

Este grupo indica algumas das as possíveis razões que na altura o levaram a concorrer ao CFG, para isso atribua o grau de importância que tiveram para si na sua tomada de decisão.

		1	2	3	4	5
1	Influência de familiares/amigos militares ou polícias.					
2	Influência de familiares/amigos civis.					
3	Falta de alternativa aliciante em termos de emprego.					
4	Possibilidade de fazer algo diferente.					
5	Possibilidade de ter um emprego seguro.					
6	Hipótese de ter uma vida independente dos pais/familiares.					
7	Atração pela disciplina e ambiente organizado da GNR.					
8	Como alternativa à continuação dos estudos.					
9	Não ter mais nada que fazer.					
10	Possibilidade de manter uma boa preparação física.					
11	Desenvolver uma atividade que lhe suscitava prazer e para a qual podia ter vocação.					
12	Ajudar a cumprir a lei.					
13	Possibilidade de aceder a benefícios sociais importantes (ADMG, subsídios de apoio social, etc.).					
14	Colocação no final do CFG.					
15	Salário.					

16. Em que medida considera que as suas expectativas iniciais foram alcançadas?

Não foram alcançadas	Foram alcançadas em parte	Foram alcançadas	Foram superadas

17. Se fosse hoje, voltaria a concorrer ao CFG?

Muito improvável	Improvável	Provável	Muito provável

18. Com que frequência pensa ou pensou sair do CFG?

Nenhuma	Pouca	Alguma	Muita

Apêndice C - QMF: Dimensões, motivos e itens

Dimensão	Motivo	Itens
Intrínseca	Epistémicos	14. Satisfazer a curiosidade pessoal.
		26. Aprender a aprender melhor.
		32. Aprender pelo prazer de aprender.
		38. Ter o prazer de aprender coisas novas.
	Sócioafetivos	3. Aproveitar a experiência dos outros colegas.
		11. Partilhar experiências com outras pessoas.
		25. Fazer novos contatos.
	Hedónicos	40. Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros colegas.
		2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual.
		7. Partilhar um bom ambiente que se vive na GNR.
		21. Fazer algo que me dá prazer.
		31. Viver uma experiência agradável.
Extrínseca	Económicos	15. Aumentar a retribuição económica.
		28. Progredir profissionalmente.
		33. Obter ganhos materiais durante a formação.
		36. Conseguir um trabalho melhor remunerado.
	Prescritivos	12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico.
		20. Acatar as regras da instituição.
		22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho.
	Derivativos	24. Seguir os conselhos dos meus superiores.
		8. Fazer algo mais interessante do que o habitual.
		10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal.
		19. Fugir à rotina diária.
		34. Sair do contexto habitual de trabalho.
	Operacional Profissional	5. Melhor o meu desempenho em termos profissionais.
		9. Realizar novas tarefas no meu trabalho.
		37. Encontrar resposta para problemas profissionais.
	Operacional Pessoal	39. Dar resposta a novos desafios profissionais.
		13. Adquirir competências necessárias à realização de extraprofissionais.
		16. Realizar atividades diferentes das habituais.
		29. Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis.
	Identitário	35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia.
		1. Melhorar a imagem que tenho de mim.
6. Ser reconhecido pelos outros.		
Vocacional	23. Aumentar a minha confiança.	
	30. Integrar-me num novo ambiente.	
	4. Enriquecer a minha carreira profissional.	
	17. Obter um trabalho mais interessante.	
	18. Facilitar a mudança de atividade profissional.	
		27. Procurar um novo emprego.

Anexos

Anexo A - QMF

Questionnaire sur l'inscription en formation

Etude sur l'inscription en formation

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Ce questionnaire concerne les raisons pour lesquelles vous allez suivre une formation. Il se présente sous la forme d'affirmations avec lesquelles vous serez plus ou moins d'accord. Pour chacune des affirmations, il vous est demandé d'indiquer si vous êtes :

- ♣ pas du tout d'accord, dans ce cas entourez « pas du tout » (ici 1),
- ♣ pas vraiment d'accord, dans ce cas entourez « pas vraiment » (2),
- ♣ plutôt d'accord, dans ce cas entourez « plutôt » (3),
- ♣ ou tout à fait d'accord, dans ce cas entourez « tout à fait » (4).

Par exemple,

Diriez-vous : « Je vais suivre cette formation pour »

- me préparer à un futur changement de poste 1 (2) 3 4

Diriez-vous

- en général, je me débrouille assez bien dans
le domaine technique 1 2 3 (4)

Le temps n'est pas limité pour répondre ; cependant nous vous conseillons de ne pas rester trop longtemps sur une question, car ce qui est le plus intéressant, c'est votre réponse spontanée. Merci de répondre à toutes les questions sans exception jusqu'à la fin du questionnaire, même si vous avez l'impression qu'il y a parfois des répétitions.

Il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse ; il vous est seulement demandé de répondre le plus sincèrement possible.

Nous vous remercions d'avance de votre collaboration.

Diriez-vous : « Je vais suivre cette formation pour... »

- améliorer l'image que je me fais de moi-même
- avoir le plaisir d'utiliser certains équipements
- profiter de l'expérience des autres participants
- enrichir mon curriculum vitae
- être plus performant dans mon travail actuel
- être mieux reconnu par ceux qui travaillent avec moi
- être dans un environnement que je trouve agréable
- faire quelque chose de plus intéressant que d'habitude
- mieux réaliser certaines nouvelles tâches dans mon emploi actuel
- être plus à l'aise dans certaines démarches de la vie privée
- échanger avec des gens de différents niveaux
- répondre à la demande d'un responsable
- mieux accomplir certaines tâches de la vie hors-travail
- satisfaire ma curiosité du sujet pour lui-même
- garantir mon niveau de revenu économique
- me changer de la vie de tous les jours
- obtenir un emploi plus intéressant
- faciliter un changement d'emploi
- me sortir de la routine quotidienne
- suivre des consignes que j'ai reçues
- prendre du bon temps à faire des activités qui me plaisent
- mieux faire face à de nouvelles activités de mon poste
- avoir plus de confiance en moi dans la vie quotidienne
- suivre les conseils d'un responsable
- faire de nouvelles rencontres
- apprendre à mieux apprendre
- trouver un nouvel emploi
- faire progresser mes revenus
- apprendre à faire des choses qui peuvent me servir à la maison
- mieux m'intégrer dans mon environnement
- vivre une expérience agréable
- apprendre pour le plaisir d'apprendre
- obtenir des avantages pratiques ou matériels après la formation
- sortir de mon contexte de travail habituel
- connaître des choses utiles pour la vie courante
- obtenir un emploi mieux rémunéré
- résoudre des problèmes professionnels précis

- avoir la joie d'apprendre des choses nouvelles
- répondre à une obligation professionnelle
- rencontrer des collègues ou d'autres gens

Enfin quelques questions pour terminer...

A partir de maintenant, merci de cocher la réponse que vous avez choisie (une seule réponse ! Merci)

Vous êtes...

- une femme un homme

Vous êtes actuellement...

- demandeur d'emploi étudiant
 salarié retraité
 sans profession

Votre année de naissance est (*compléter*) 19 __