

Ser Polícia: a Minha Escolha

Fernanda Carneiro da Silva

Doutorada em Gestão, na especialidade de gestão e desenvolvimento de recursos humanos pelo ISCTE-IUL. Exerce atualmente funções no Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública e de assessoria em organismo internacional ligado a um projeto da UE. Tem como áreas de docência, de estudo e de investigação a gestão de recursos humanos, a segurança e higiene no trabalho e o comportamento organizacional.

Resumo

A natureza social da função policial ancorada na importância da sua imagem e reputação organizacionais, sujeita a uma enorme visibilidade, contribui inequivocamente para a necessidade de uniformização de crenças, valores e comportamentos entre os seus constituintes. Esta intensa captura por parte da organização policial das identidades dos seus membros, leva-nos a presumir que os candidatos devem, de alguma forma, sentir-se ligados a esta profissão, antes mesmo da sua escolha.

Neste pressupor, e porque sempre nos interrogamos sobre as motivações daqueles que concorrem às forças de segurança, em virtude do risco associado a esta atividade profissional, o artigo visa identificar os motivos apresentados como as razões da escolha da profissão de polícia e tornar conhecida a natureza e organização cognitiva dos candidatos ao Curso de Formação de Agentes da Polícia de Segurança Pública em Portugal.

Abstract

Being a Police Officer: My Choice

The social nature of the police function anchored in the importance of its image and reputation, is subjected to a huge visibility. This contributes to the need for uniformity of beliefs, values and behaviors among their constituents. This intense capture by the police organization of the identities of its members, leads us to assume that candidates must, somehow, feel connected to this profession, even before their choice.

Under this reasoning, we always have questioned the motivations of those who compete to enter the security forces, because of the risk associated with this professional activity. The article aims to identify the reasons given for the choice of the police profession, analyzing the nature and cognitive organization of the candidates to the training course for agents of the Public Security Police in Portugal.

Introdução

A segurança das pessoas é, na sociedade contemporânea, um elemento estruturante e fundamental na organização dos Estados, a sua intrinsecamente dimensão social revela-se nas implicações públicas das políticas de segurança, em particular hoje em dia, em que o grau de ameaça potencial é global e percebido como real pela população em geral. Os distintos princípios reguladores da atividade das polícias, a quem compete assegurar a normalidade e imperturbabilidade da vivência comunitária, são vitais para o desenvolvimento económico e para o progresso social e cultural da sociedade.

A garantia e defesa da ordem é apanágio de um conjunto de profissionais, a quem, no mundo globalizado, onde impera a transitoriedade, a diversidade e a complexidade, é requerido um esforço constante na procura da estabilidade dos aspetos que visam, por um lado, assegurar a concretização dos deveres institucionais e, por outro, confirmar a identidade de atuação policial, onde são constantemente exercidos tipos inéditos de pressão. A consciência da natureza marcadamente perigosa da atividade das forças policiais e a recorrência de incidentes com consequências devastadoras, muitas vezes com o sacrifício da própria vida do elemento policial, leva-nos a questionar as motivações daqueles que de forma livre e informada, se voluntariam e esforçam para ser polícia.

O contributo essencial deste trabalho vai no sentido de, para além da descoberta dos motivos da escolha da profissão de polícia, ser o próprio candidato a fundamentar a importância dos motivos enunciados e assim ordená-los numa cadeia hierárquica. Esta técnica é uma forma de recolha de dados cujo mérito se deve à liberdade do inquirido de registar as “suas” razões, uma vez que não se encontra vinculado a uma lista pré-definida de motivos, onde a sugestão ou a escolha forçada podem enviesar os resultados.

A metodologia utilizada revelou-se adequada não obstante ser mais complexa e igualmente rica, comparativamente com os métodos de recolha tradicionais. A literatura neste campo socorre-se, por via de regra, de listas predefinidas de motivos – *e.g.* White, *et al.* (2010) –, limitando-se a identificar o peso de cada uma das razões elencadas no processo de decisão, deixando de lado um aspeto particularmente relevante na motivação, que consiste em identificar para além da mera ordenação desses motivos, a análise do padrão de relações que se estabelecem entre si, ou seja as ligações entre motivos. Estas ligações materializam a razão da escolha de determinado motivo e são a sua explicação, e permitem a construção de mapas cognitivos, através dos quais é possível conhecer o sistema interpretativo dos novos polícias, ou seja, o racional que os conduziu à escolha desta profissão não obstante a exigência dos requisitos e a natureza complexa e arriscada da função policial.

Os requisitos para o desempenho da função policial obrigam a um moroso e exigente processo de seleção dos candidatos e torna relevante a recolha e análise de

informação, designadamente, sobre: (1) as dimensões da personalidade essenciais para o exercício da profissão, tais como, por exemplo: o cinismo, a agressividade, a impulsividade, a compulsividade, o dogmatismo e o autoritarismo; (2) as atitudes em relação a grupos específicos na sociedade, tais como as minorias, jovens, juízes e jornalistas; (3) as aptidões cognitivas e motoras; (4) a idoneidade; e por último (5) a destreza física (Van Maanen, 1975).

No que respeita à sua natureza, a função policial exhibe três importantes variáveis que influenciam o desenvolvimento de maneiras próprias de encarar a realidade por parte dos elementos policiais (Skolnick, 1975), que são: (1) o perigo; (2) a autoridade; e (3) a pressão constante. Estes três elementos caracterizadores do “ser polícia” propiciam, por sua vez, solidariedade, isolamento e conservadorismo.

O elevado grau de solidariedade emerge da vivência de situações de perigo e da forma de lidar com as tensões inerentes à profissão; “o polícia vive no meio do perigo e sob uma constante necessidade de salvaguarda da integridade física, tanto sua, como do seu colega ou da vítima” (Waddington, 1993, p. 157). Os sinais de perigo recorrentes e imprevistos tornam os profissionais de polícia especialmente atentos e até desconfiados e, não raras vezes, são fatores causadores do isolamento social. Por sua vez, o elemento autoridade tende a enfraquecer o relacionamento social dos elementos policiais, evitando, desta forma, sentirem-se pressionados a minimizar a sua autoridade. No entanto, Skolnick (1975) defende que o indivíduo que convive eficazmente com o perigo, por norma, não condescende face aos arquétipos de conduta moral, revelando, contudo, conservadorismo moral e social, proveniente do simbolismo e salvaguarda da autoridade intrínseca.

A dimensão axiológica que molda a atuação policial, onde os valores de isenção, sentido de dever e responsabilidade são sustentados pelo elo emocional do novo polícia à sua profissão, é vinculada e constrói-se através de estratégias institucionais, vincadamente fortalecidas na fase inicial de entrada na Instituição, constituindo um elemento estruturante da socialização destes profissionais. Como refere Obi (2008), o processo de socialização auxilia a formação do vínculo profissional nos novos polícias, e, particularmente, as atitudes que irão desenvolver em relação à atividade policial. A preponderância que revelam as atitudes e comportamentos dos polícias, prendem-se com a suscetibilidade da sociedade tender a utilizá-los para efetuar julgamentos sobre a atuação das forças policiais, o que nos alerta para a importância da identificação com a função, da satisfação no trabalho e da implicação afetiva destes profissionais, dado constituírem uma faceta crucial para a qualidade do relacionamento com o público e para a imagem pública da instituição policial (O’Leary-Kelly e Griffin, 1995).

A exigência dos requisitos de entrada nas forças policiais, as aptidões específicas exigidas aos profissionais, o rigoroso processo de seleção a que são sujeitos e o exi-

gente processo de aprendizagem do trabalho, associado a uma forte socialização organizacional, são requisitos que imprimem uma dinâmica muito própria ao ambiente policial e conjuntamente visam fomentar a construção e desenvolvimento de uma forte identificação com a profissão (Obi, 2008) capaz de influenciar positivamente os resultados da atuação policial.

Esquemas Cognitivos e a sua Relevância na Escolha de uma Profissão

O estudo da motivação ocupa-se de processos complexos que movem os indivíduos em direção a determinados objetivos e tenta compreender as forças que os impelem para a ação. Diversas teorias afirmam que a motivação pode ser baseada numa necessidade básica; num objetivo; ou mesmo ser atribuída a razões como o altruísmo ou a moralidade¹. Para compreender as necessidades dos indivíduos, o que impulsiona a ação, e perceber os motivos e objetivos, torna-se necessário conhecer o seu sistema interpretativo (D´Andrade,1992).

Segundo Fiske e Taylor (1991), os indivíduos desenvolvem modelos cognitivos ou esquemas sobre quais os comportamentos apropriados para desempenhar o seu papel. Assim, para melhor predizer os comportamentos, é necessário conhecer os motivos específicos do contexto e não as necessidades ou objetivos genéricos, ou seja, devem identificar-se quais os objetivos que são importantes para o indivíduo num determinado contexto.

Os esquemas cognitivos constituem padrões de pensamento-sentimento, aprendidos e internalizados que medeiam tanto a interpretação da experiência em curso como a reconstrução das memórias. Um esquema é uma organização hierárquica de conhecimento num domínio específico, o qual inclui categorias e interconexões entre elas. Como tal, os esquemas capturam a estrutura de conhecimento do indivíduo. O processamento de nova informação baseado nos esquemas é feito de forma holística, num primeiro momento essa informação é categorizada e só posteriormente se dá a ativação do esquema. Os esquemas podem ser representados em estruturas hierárquicas (Fiske e Taylor, 1991).

Uma importante função dos esquemas é a sua potencial força motivacional, instigadora da ação, podendo funcionar como objetivos. A base da força motivacional dos esquemas reside no envolvimento ativo e identificação com um papel específico. Deste modo, os fins desejados servem como objetivos e são representados na mente como unidades cognitivas (Strauss, 1992b).

Tendo por base a literatura sobre esquemas cognitivos, podemos afirmar que qualquer objetivo central pode ser relacionado com motivos que desencadeiam a ação e representado através de uma hierarquia tripartida. O objetivo principal pode ser

1 Ver, para uma revisão Jelencic (2010).

considerado o centro da cadeia hierárquica e responde à questão “o que é que eu quero atingir?”. Os motivos subordinados² constituem os meios para atingir o objetivo central e respondem à questão “como posso atingir esse objetivo?”. No topo da hierarquia estão os motivos supraordenados, os quais respondem à questão “por que razão quero atingir este fim?” (Carver e Scheier, 1990)³.

Desta forma, os motivos supraordenados são razões abstratas para agir de determinada maneira, no sentido de alcançar o objetivo central. D’Andrade (1992) denominou-os de *master motives*. Por sua vez, o objetivo central está num nível intermédio de abstração entre os motivos abstratos supraordenados e os objetivos concretos subordinados, os quais são comportamentos direcionados aos objetivos ou atos instrumentais.

Para que determinada aspiração ou desejo funcione como objetivo, o indivíduo deve possuir uma estrutura cognitiva que é ativada e que instiga à ação; a pessoa não precisa de estar consciente da interpretação que instiga a ação, mas esta deve existir para que a ação possa ser impelida. Teoricamente, os impulsionadores são uma fonte de ativação de esquemas – afetos, estímulos externos e outros esquemas –, e a rede de conexões entre os objetivos e os impulsionadores envolve múltiplas ligações pelo que as relações são tão intrincadas que raramente podem ser determinadas empiricamente (D’Andrade, 1992).

Partindo da ideia de que os objetivos possuem força motivacional consegue-se resolver um conjunto de problemas que anteriormente fragilizaram a análise motivacional, como é por exemplo o caso da explicação dos motivos que estão relacionados com determinados tipos de comportamento. A abordagem a este problema pode ser feita através da análise das ligações meio-fim, uma vez que, as relações estabelecidas nas cadeias meio-fim são análogas àquilo a que a psicologia cognitiva chama conhecimento procedimental e expressam na memória proposições “se-então” (D’Andrade, 1992).

Por último, considerando que a hierarquia de motivos relacionados com a escolha da profissão, quando devidamente alinhados com a natureza do trabalho a desempenhar contribuem para a construção do vínculo profissional. Torna-se por isso importante conhecer o papel do sistema interpretativo dos indivíduos, na medida que estes esquemas ao constituírem padrões de pensamento-sentimento aprendidos e internalizados medeiam a interpretação das vivências no contexto de trabalho. Nesta medida, as organizações deverão ser capazes de desenvolver no colaborador uma atitude de responsabilização no desempenho da função,

2 Estes motivos podem ser considerados ações concretas no que os investigadores denominam de *program level* na teoria do controlo (Powers, 1983).

3 O objetivo central é explicado pelo seu motivo supraordenado e é atingido através da prossecução de motivos subordinados.

fomentarem o compromisso de agir ética e moralmente e, ainda, de facilitarem o surgimento de sentimentos de orgulho para com a profissão escolhida (Van-Zandt, 2011).

A Teoria da Autodeterminação e a sua Importância na Regulação Comportamental

Os objetivos de trabalho e de carreira que se desejam alcançar, são outro dos aspectos a considerar no estudo da escolha profissional. Definir objetivos é motivador do desempenho e uma força impulsionadora da ação (Neves, 2001), esta aceção tem subjacente a crença que os indivíduos que têm objetivos definidos irão desenvolver os esforços necessários para alcançarem os resultados que desejam.

A variabilidade dos estados motivacionais é resultado da interação entre as variáveis individuais e situacionais, num esforço do indivíduo, orientado no sentido e com o objetivo, de alcançar ou satisfazer uma necessidade individual. Para que possamos prever o desempenho individual torna-se necessário, não apenas, conhecer as razões que determinam os resultados que se procuram alcançar, mas também o que incita à mobilização do esforço necessário, para se obterem tais resultados (Neves, 2001) e, assim, podermos antecipar o seu impacto nos comportamentos individuais em contexto organizacional.

As teorias da motivação baseadas no processo de orientação por objetivos, sofreram múltiplos desenvolvimentos ao longo dos anos, desde Murray (1938) que identificou vinte e dois motivos principais, passando por McClelland (1987) que mantém, à semelhança de Maslow (1943), a classificação das necessidades em ordem superior e ordem inferior e, mais recentemente, Novacek e Lazarus (1990), ao identificarem um conjunto de motivos que se consideram relevantes, para a escolha da carreira profissional: (1) fatores afetivos; (2) fatores associados à tarefa; (3) fatores cognitivos; (4) fatores relacionais; (5) fatores organizacionais subjetivos; (6) procura de sensações; (7) procura de poder; (8) crescimento pessoal; (9) relacionamento e evitamento de fatores de *stress*; e (10) outros fatores motivacionais.

Não obstante o reconhecido mérito das teorias da motivação enunciadas baseadas no processo de orientação por objetivos, apontam-se-lhe como desvalor, por um lado, a sua incapacidade de previsão de ações específicas e, por outro lado, a sua incapacidade de apontar estratégias particulares para influenciar o comportamento. Ainda que apontadas diferenças entre as teorias da motivação, estas afiguram-se semelhantes, no sentido em que especificam motivos genéricos, que se presumem transversais aos diferentes contextos profissionais (Bagozzi, Bergami e Leone, 2003).

Para explicar as motivações e objetivos no comportamento e trajeto da vida profissional, recorreremos à teoria da autodeterminação – *Self-Determination Theory* (SDT) – de Deci e Ryan (1985), que proporciona um quadro de referência adequado para

descrever as variáveis em jogo na construção do vínculo profissional, explicar o seu poder motivacional e a sua interação com o *self*.

Central na SDT é a distinção entre motivação autónoma e motivação controlada (Deci e Ryan, 2008). A motivação autónoma envolve agir com vontade e autodeterminação, ou seja, os indivíduos dedicam-se a uma atividade porque a acham interessante, desempenham-na inteiramente de livre vontade e por sua escolha, manifestando a autodeterminação das suas ações. Contrariamente, a motivação controlada envolve agir sob um sentimento de pressão, um sentido de necessidade para desenvolver uma determinada ação, para pensar, sentir ou comportar-se de determinada maneira; nesta forma de regulação externa o comportamento é função de contingências externas de recompensa ou castigo. É uma regulação impulsionada por fatores externos, como por exemplo, a necessidade de aprovação, o reforço da autoestima ou para evitar sentimentos de vergonha ou inferioridade. As primeiras pesquisas realizadas sobre o uso de recompensas extrínsecas, dizem-nos que estas são utilizadas para induzir a motivação controlada.

Tanto a motivação autónoma como a motivação controlada são intencionais, impulsionam e direcionam o comportamento, mas diferem em termos dos processos regulatórios que lhe estão subjacentes e sugerem que os comportamentos podem ser caracterizados em função do seu grau de autonomia, e estão relacionados com a satisfação das necessidades psicológicas básicas.

Esta teoria propõe diferentes níveis de regulação da motivação extrínseca, ao longo de um *continuum* (Gagné e Deci, 2005). Neste *continuum* de desenvolvimento da autodeterminação, a análise da motivação de um indivíduo pode ser classificada em três grupos: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. Em primeiro lugar, a desmotivação, como o próprio nome indica, é caracterizada pela ausência de motivação, ou seja, o indivíduo não apresenta intenção ou comportamento proactivo, e observa-se uma desvalorização da atividade e a percepção da ausência de controlo pessoal. Por sua vez a motivação extrínseca subdivide-se em quatro tipos de regulação comportamental: (1) regulação externa, o indivíduo age para obter recompensas ou evitar punições, é a forma menos autónoma de motivação; (2) regulação introjetada, neste caso o indivíduo gere as consequências internas consoante o efeito das pressões externas, como, por exemplo, sentimentos de culpa e ansiedade; (3) regulação identificada, este tipo de regulação é mais autónoma do que as anteriores, já há interiorização, ainda que a razão para agir seja de origem externa. Esta motivação é instrumental, consequentemente, extrínseca, mas identifica-se com a razão para agir; e (4) regulação integrada, que ocorre quando existe coerência entre o comportamento, os objetivos e os valores do indivíduo. É a forma de motivação extrínseca mais autónoma, embora o foco esteja ainda nas recompensas pessoais resultantes da realização da ação. Finalmente, na motivação intrínseca, o indivíduo tem interesse e prazer na

realização da tarefa, sendo a atividade vista como um fim em si mesma (Gagné e Deci, 2005).

A SDT baseia-se na concepção de que a motivação se relaciona com a satisfação de três necessidades psicológicas básicas, a saber: autonomia, competência e relacionamento, determinantes do comportamento intrinsecamente motivado, uma vez que fornecem a base para prever quais os aspetos de um contexto social que serão o suporte para a motivação intrínseca e facilitam a internalização da motivação extrínseca. Esta teoria postula que as necessidades psicológicas são universais e essenciais para o desenvolvimento humano ideal e integridade, devendo ser satisfeitas para um desempenho eficaz e para garantir a saúde psicológica do indivíduo. Daí que, em razão da natureza universal destas necessidades básicas, as diferenças individuais não têm a sua origem na força da necessidade mas sim no grau em que estas tenham sido satisfeitas ou frustradas (Gagné e Deci, 2005). Neste pressuposto, as necessidades de competência, autonomia e relacionamento são consideradas importantes para todos os indivíduos, daí que a SDT se centre, não sobre as consequências da força dessas necessidades para os diferentes indivíduos, mas sobre as consequências da medida em que os indivíduos são capazes de satisfazer tais necessidades em ambiente social.

A SDT aborda a questão das diferenças individuais do ponto de vista da orientação dos indivíduos relativamente à autodeterminação e autorregulação do seu comportamento. As orientações gerais de causalidade (Deci e Ryan, 1985) sugerem o grau para o qual cada indivíduo propende em termos da sua orientação em contexto social: se para uma orientação de autonomia, uma orientação de controlo orientado, ou uma orientação impessoal. A orientação de autonomia reflete a tendência do indivíduo para ser autónomo e autodeterminado; a orientação de controlo reflete a tendência geral para controlar e ser controlado; e a orientação impessoal reflete, em regra, o ser amotivado ou desmotivado. Pesquisa neste campo – *e.g.*, Deci e Ryan (1985) – mostrou que a orientação de autonomia está positivamente associada com a autorrealização, autoestima, desenvolvimento do *self* e construção de boas relações interpessoais; que a orientação de controlo está associada a um padrão de comportamento defensivo, o indivíduo dá demasiada importância ao salário e outros motivadores extrínsecos; e que a orientação impessoal está relacionada com o *locus* de controlo externo, ou seja, a crença de que o indivíduo não pode controlar os seus próprios resultados, e está relacionada à depressão e autoanulação.

De acordo com Gagné e Deci (2005), na SDT, tanto a motivação intrínseca como a internalização que, na sua forma mais completa, é a integração, são processos naturais que, para ocorrerem, requerem a satisfação das necessidades psicológicas básicas.

Compromissos externamente regulados não são consistentes com o *self*⁴ e são apenas mantidos enquanto as pressões de controlo externo, estiverem presentes, como, por exemplo, as estratégias utilizadas para a conformação na fase do processo de socialização. Como tal, pode argumentar-se que compromissos externamente regulados não podem ser considerados verdadeiros compromissos nem parte da identidade do indivíduo. Tais compromissos não são internalizados e, por isso, não são utilizados pelos indivíduos para se definirem a si próprios (Ryan e Deci, 2003).

A Escolha Profissional: Ser Polícia, Uma Opção

A linha de investigação sobre a motivação para ingressar na polícia, tem, ao longo dos anos, inspirado grandes debates, não apenas pela sua importância ao nível comportamental, como também em virtude da relevância social desta profissão. Por detrás das decisões de carreira encontram-se uma multiplicidade de razões de diversa natureza. Segundo Blau (1994), as motivações que conduzem à escolha de uma profissão são múltiplas, apesar de a sociedade em geral desconhecer as principais razões que levam homens e mulheres a optarem pela carreira de polícia, ou até mesmo, a permanecer na profissão durante um longo período de tempo. São, na opinião de Blau (1994), muitas as pessoas que pensam que os polícias são atraídos para a profissão devido ao poder que esta lhes confere.

Os sentimentos que os indivíduos nutrem relativamente a determinadas profissões desempenham um papel importante nas escolhas de carreira. E, tal como referido por Martin (1982), estes sentimentos podem ser respeitantes a fatores intrínsecos, relacionados com a natureza do trabalho, por exemplo, ou a fatores extrínsecos, como o ambiente de trabalho, o salário, o prestígio da função e os benefícios auferidos. Apesar das diferenças nas motivações para se tornarem polícias, os alunos das academias de polícia e os recém-formados, evidenciaram particulares semelhanças, designadamente, tendem a perceber a profissão de polícia atrativa relativamente à diversidade e natureza das atividades que desenvolve, com ampla variedade de oportunidades, e uma profissão que oferece segurança e respeito na comunidade (Blau, 1994).

A investigação no campo das motivações para ser polícia, tem revelado que apesar dos indivíduos terem procurado na sua profissão, exercer poder e controlo, eram também orientados por um elevado desejo de segurança no trabalho (Harris, 1973; McNamara, 1967). Harris (1973, p. 16), por sua vez, observou que “ (...) pelo menos dois terços dos novos polícias juntavam-se às forças de segurança por razões de ordem material ou outra de natureza extrínseca”. Alinhado com os resultados de

4 Na SDT, o *self* é visto como um processo natural e inato, que orienta o indivíduo para um funcionamento mais integrado e ideal, e a identidade como o conjunto de características, valores, aspirações e representações que as pessoas usam para se definir.

Harris, também Lester (1983) verificou que o salário e a segurança constituíam as principais razões para a escolha da profissão de polícia.

De forma adicional, o desejo de ajudar os outros e a natureza do trabalho policial são outras das motivações muitas vezes citadas pelos indivíduos (Cumming, Cumming e Edell, 1965). Van Maanen (1973; 1975), por exemplo, observou que os recém-admitidos referiram como importantes, a oportunidade de realizar tarefas num papel percebido como relevante, e as qualidades de risco e aventura que caracterizam o trabalho policial. Harris (1973) constatou que um quarto dos polícias mencionaram a ambição desde criança ou o altruísmo como as principais fontes de motivação para ingressar na polícia. Um dado importante encontrado por Lester, Arcuri e Gunn (1980), foi a associação positiva entre o desejo de fazer cumprir a lei e o desejo de ser útil às pessoas.

Outros estudos desenvolvidos em contexto policial mostraram que os indivíduos que ingressaram na polícia fizeram-no após experimentarem outros empregos, muitos dos quais se revelaram insatisfatórios (Harris, 1973).

Recentemente, novas investigações sobre os motivos da escolha da carreira policial têm mostrado alguma congruência com os estudos iniciais. White, *et al.* (2010) afirmam que, apesar da existência de estudos que evidenciam a atração pela profissão de polícia de indivíduos com personalidades autoritárias, isto é, indivíduos com apego a valores convencionais, e identificação com figuras poderosas a par da preocupação com demonstrações de força e poder, outros estudos comprovam que a atração por esta profissão é motivada pela importância que o indivíduo atribui à segurança no trabalho e à conquista de um lugar na sociedade, bem como da sua relação com o respeito e a autoestima (Bourn, 1980).

Num estudo realizado na Índia, os investigadores constataram que, além da estabilidade do trabalho, também os modelos de papel a seguir estão relacionados com as motivações que levam os indivíduos a tornarem-se polícias. Neste aspeto, é importante saber se tanto os homens como as mulheres conhecem pessoas na força policial ou se foram influenciados por alguém. Neste mesmo estudo, o conhecimento sobre o trabalho demonstrou ser um fator motivacional importante, facto particularmente relevante nas mulheres que decidem realizar um trabalho dominado pela população masculina (Sahgal, Indiresan e Chanana, 2005).

Numa investigação realizada nos EUA, constatou-se que os motivos mais citados pelos novos polícias na escolha da carreira policial foram o desejo de ajudar os outros, a estabilidade do trabalho, o estatuto que a carreira de polícia oferece e o salário e benefícios associados a esta profissão (Ridgeway, *et al.*, 2008).

Em suma, não obstante a diversidade dos contextos sócio históricos em que foram realizadas estas investigações, e a variedade de motivações e diversidade no padrão de relações estabelecido entre os motivos enunciados, verifica-se que tanto na Europa, como na Índia ou nos EUA, os candidatos apresentam um conjunto de razões comuns para a escolha desta profissão. Pelo que, apesar da diversidade de

fatores de natureza individual, social, organizacional ou cultural, que simultaneamente influenciam as motivações dos candidatos para concorrer à polícia, estas são um meio de satisfazer as próprias necessidades, isto é, os indivíduos definem os objetivos que querem atingir, acreditam nas suas capacidades para os alcançar, estão conscientes das recompensas que obterão após o cumprimento desses objetivos e consideram que as recompensas valem o esforço envolvido (Armstrong, 2011).

Quanto os efeitos de gênero nas motivações para ser polícia, os resultados da investigação neste campo não são consensuais. A este propósito Meagher e Yentes (1986, p. 321) afirmaram que “as razões expressas pelos polícias de ambos os gêneros não diferem grandemente”. Para Powers (1983), as mulheres têm a mesma probabilidade dos homens de desejarem poder e autoridade, contrariamente à crença amplamente aceita que são os indivíduos do gênero masculino os que têm maior motivação para o exercício do poder, do controlo e da autoridade. Quanto aos motivos segurança no trabalho e ajuda aos outros, estes revelaram ser mais citados pelas mulheres-polícia no estudo de Charles (1982), enquanto no estudo de Milton (1972) o salário e a oportunidade de ser útil foram os motivos principais. De acordo com Bridges (1989), tanto os homens como as mulheres consideraram, o salário e a progressão na carreira como fatores motivacionais relevantes. Perlstein (1972), por outro lado, verificou que as mulheres apresentavam tendência a escolher a profissão devido a um desejo de ajudar os outros, enquanto Bridges (1989) referiu que as mulheres colocam mais ênfase que os homens no orgulho, na realização pessoal, nos desafios pessoais, na autonomia e na independência.

No entanto, mais recentemente, a pesquisa tem demonstrado que as motivações de homens e mulheres para ingressar na polícia tendem a ser idênticas, apesar de algumas diferenças na ordem de importância das razões apresentadas, para a escolha desta profissão. A este propósito, Raganella e White (2004) descobriram que os homens e as mulheres polícias relatam os mesmos motivos para ingressarem na polícia, no entanto divergem na importância atribuída. De acordo com estes autores, os principais motivos para ingressar na polícia são: (1) a oportunidade de ajudar as pessoas – primeiro motivo quer para homens, quer para mulheres; (2) a segurança no trabalho – em primeiro lugar para os homens e em terceiro para as mulheres; (3) benefícios no trabalho – em segundo lugar para os homens e em terceiro para as mulheres; (4) oportunidade de progressão na carreira – em terceiro lugar para os homens e em segundo para as mulheres; (5) reforma antecipada – em terceiro lugar para os homens e em quarto lugar para as mulheres; (6) desafios do trabalho – em quarto lugar nos homens e em sexto lugar nas mulheres; e (7) combate ao crime – em quinto lugar para ambos. De forma adicional, no que respeita ao fatores menos importantes na opção da profissão de polícia, tanto os homens como as mulheres revelaram que a falta de alternativas de carreira, o salário, o poder e autoridade, e a estruturação militar, pouco peso tiveram nas suas escolhas profissionais.

Em síntese, apesar de existirem algumas diferenças entre homens e mulheres no que concerne à opção pela profissão de polícia, pode considerar-se que as mesmas são inexpressivas, visto que, apresentam motivos similares para a escolha da profissão.

Metodologia

Amostra

Participaram no presente estudo 753 indivíduos do total de recém-admitidos. A caracterização da amostra está patente na tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização Sociodemográfica da Amostra

Distrito de Residência		Género	
Aveiro	5%	Masculino	91,2%
Beja	1,9%	Feminino	8,8%
Braga	7%		
Bragança	4,3%	Idade	
Castelo Branco	2,4%	21-23	45,2%
Coimbra	5,7%	24-26	46,1%
Évora	0,8%	27-29	7,1%
Faro	0,7%	30 ou mais	1,6%
Guarda	2,5%	<i>M</i> = 24	<i>DP</i> = 1,9
Leiria	2,9%	<i>Min</i> = 21	<i>Máx</i> = 36
Lisboa	13,8%	Estado Civil	
Portalegre	1,2%	Solteiro	98,1%
Porto	16,2%	Casado	1,8%
Santarém	5,2%	Divorciado	0,1%
Setúbal	8,1%		
Viana do Castelo	1,9%	Habilitações	
Vila Real	3,6%	11º Ano	25,0%
Viseu	6,8%	12º Ano	74,4%
Açores	5,8%	Bacharelato	0,3%
Madeira	4,1%	Licenciatura	1,3%

Instrumento

Os motivos subjacentes à escolha da profissão dos recém-admitidos ao Curso de Formação de Agentes (CFA) foram identificados através do questionário, *Elicitation of Motives Questionnaire*, desenvolvido por Bagozzi, Bergami e Leone (2003), devidamente traduzido e adaptado para a língua portuguesa. Este questionário comporta cinco cadeias de ligação meio-fim, sendo que em cada uma o inquirido regis-

tava três razões que explicavam a importância dos motivos que o levaram a ingressar na Polícia de Segurança Pública (PSP).

Procedimento

Os motivos foram medidos no início do período de formação, através da aplicação do questionário *Elicitation of Motives Questionnaire* (Bagozzi, Bergami e Leone, 2003). Antes da aplicação do questionário, foi realizada uma explicação detalhada do seu objetivo e das regras relativas ao preenchimento. Deste modo, era pedido aos participantes que identificassem os motivos que os levaram a candidatarem-se à polícia numa cadeia de ligações meio-fim, isto é numa estrutura hierarquizada, na qual os principais motivos são precedidos das suas justificações.

No final do preenchimento dos questionários, os inquiridos deveriam apresentar um total de 15 justificações que os levaram a candidatarem-se à PSP.

Para a identificação das categorias de motivos procedeu-se a uma análise de conteúdo temática, sendo que, ao fim de 150 questionários, foram encontradas as 35 categorias do presente estudo. Seguidamente, codificaram-se os restantes 603 questionários através da aplicação das 35 categorias emergentes da análise dos primeiros 150 questionários, uma vez que, subsequentemente, não foram encontradas novas categorias.

Após codificação, foi instruído um grupo de juizes independentes – um sociólogo, um gestor financeiro e um estudante de mestrado em psicologia – para que procedessem à classificação dos motivos, baseando-se na sua semântica, tal como se encontram nos dicionários portugueses. Assim, pediu-se aos juizes que avaliassem cada termo como pertencendo a uma das 35 categorias de motivos. Por exemplo: as expressões: “um emprego fixo”, “estabilidade profissional”, “trabalho estável” e “estabilidade em termos de emprego”, foram todas codificadas como pertencendo à categoria “segurança profissional”.

Resultados

Os 753 participantes mencionaram 11.392 motivos como explicação para a decisão de ingresso na polícia, donde emergiram as 35 categorias identificadas através da análise de conteúdo (ver Tabela 2). Foram ainda observadas 10.896 ligações entre os motivos enunciados.

Uma vez codificados os questionários e encontradas as 35 categorias de motivos, procedeu-se à construção de uma matriz de implicação, a qual indica o número de vezes que cada motivo leva a outro. Esta refere-se a uma matriz quadrada Z em que os seus elementos (z_{ji}) refletem a quantidade de vezes que um motivo i leva a um motivo j . Cada motivo é mencionado duas vezes, uma vez nas linhas e outra vez nas colunas, sendo que os valores das tabelas refletem a incidência das sequências ordenadas. Por exemplo, o motivo 4 (altruísmo) leva ao motivo 24 (útil à sociedade) em 45 situações.

Para a construção da matriz de implicação apenas foram tidas em consideração as categorias com mais de dez ocorrências, uma vez que, ao serem considerados todos os motivos mencionados, verificou-se um elevado nível de complexidade dos dados quando considerados os 11.392 motivos, e as correspondentes 10.896 ligações entre motivos. Assim, optou-se por um nível de *cutoff* de 30 o que permitiu resultados pertinentes para o presente estudo e torna inteligível a representação gráfica da hierarquia de motivos (Anexo 1), evitando desta forma, um mapa cognitivo demasiado complexo e desordenado, difícil de interpretar, ou um mapa demasiado simplista para as explicações necessárias.

Os motivos estão organizados na tabela 2, pelo grau de abstração (*abstractness*). O índice de abstração apresenta um valor entre zero (0) e um (1), inclusive, e mede a quantidade de vezes que um motivo é o fim numa relação – a explicação do motivo. Os motivos abstratos podem ser designados por motivos de ordem superior (*higher order motives*), por oposição aos motivos de ordem inferior (*lower order motives*) ou motivos concretos. O pressuposto é o de que quanto mais abstrato for um motivo, mais provavelmente será um fim.

A abstração (AR) é calculada através do rácio dos *in-degrees* sobre a soma dos *in-degrees* com os *out-degrees*. Os *in-degrees* mostram quantas vezes o motivo é o objeto ou fim de uma relação, isto é, a frequência com que um motivo é dado como justificação para os motivos mais concretos. Os *out-degrees* indicam quantas vezes o motivo é a fonte ou origem, isto é, a frequência com que um motivo serve para explicar outros motivos.

De forma adicional, são também considerados outros dois indicadores de importância, designadamente, a centralidade e o prestígio. A centralidade (CI) reflete a frequência com que um motivo em particular está envolvido nas ligações com outros motivos, sendo dessa forma intermediário nas relações entre motivos. O cálculo da centralidade é efetuado através do rácio da soma dos *in-degrees* com os *out-degrees* para um motivo particular, sobre o número total de entradas na matriz de implicação. Por último, o prestígio (P) obtém-se através do rácio entre os *in-degrees* de um motivo em particular e o número total de ligações na matriz. Este último indicador reflete a importância do motivo na hierarquia do esquema cognitivo, o grau em que um motivo é alvo de outros motivos (Bagozzi, Bergami e Leone, 2003). Através da análise da Tabela 2, é possível constatar que os motivos “autoestima” (0,738), “estatuto” (0,690) e “desenvolvimento pessoal” (0,601) apresentam os valores de abstração (AR) mais elevados, o que significa que estes motivos são mais vezes considerados fins nas cadeias meio-fim. Em relação à centralidade (CI), os motivos “segurança financeira” (0,131), “qualidade de vida” (0,127), “satisfação” (0,108) e “estabilidade” (0,107) são os motivos que se apresentam como mais centrais, isto é, aqueles que se encontram mais vezes mencionados nas ligações com outros motivos e que, por isso, constituem motivos intermédios. Quanto aos moti-

vos com índices de prestígio mais elevados encontramos a “qualidade de vida” (0,064), a “segurança financeira” (0,060), o “útil à sociedade” (0,051), a “estabilidade” (0,051) e o “estatuto” (0,051), sendo estes motivos aqueles que mais vezes são alvo de outros motivos, ou seja, a justificação da sua importância, daí a relativa saliência destes motivos na cadeia (*network*).

Tabela 2 – Valores dos Rácios dos Motivos

Motivos	Abstração (AR)	Centralidade (CI)	Prestígio (P)
Autoestima	0,738	0,012	0,009
Poder	-	-	-
Motivação	0,534	0,087	0,047
Altruísmo	0,468	0,038	0,018
Futuro	0,496	0,067	0,033
Combater o crime	0,580	0,036	0,021
Satisfação	0,537	0,108	0,058
Outras oportunidades	0,536	0,08	0,043
Falta de alternativas	0,467	0,031	0,014
Trabalho em equipa	0,423	0,004	0,002
Bem-estar social	0,564	0,061	0,034
Carreira	0,456	0,049	0,022
Estatuto	0,690	0,012	0,008
Felicidade/ Bem-estar	0,548	0,093	0,051
Realização pessoal	0,509	0,074	0,038
Reconhecimento social	0,556	0,031	0,017
Valores	0,544	0,039	0,021
Vocação	0,330	0,033	0,011
Desenvolvimento pessoal	0,601	0,052	0,031
Qualidade de vida	0,506	0,127	0,064
Emprego	0,433	0,043	0,019
Família	0,531	0,062	0,033
Orgulho	-	-	-
Útil à sociedade	0,538	0,094	0,051
Trabalho desafiante	0,483	0,049	0,024
Estabilidade	0,474	0,107	0,051
Realização profissional	0,550	0,088	0,048
Segurança profissional	0,412	0,103	0,043
Paixão	0,416	0,095	0,039
Segurança financeira	0,455	0,131	0,060
Identificação com a função	0,472	0,104	0,049
Forma física	0,406	0,015	0,006
Diversidade funcional	0,518	0,035	0,018
Imagem institucional	0,483	0,035	0,017
Influência dos amigos	0,484	0,004	0,002

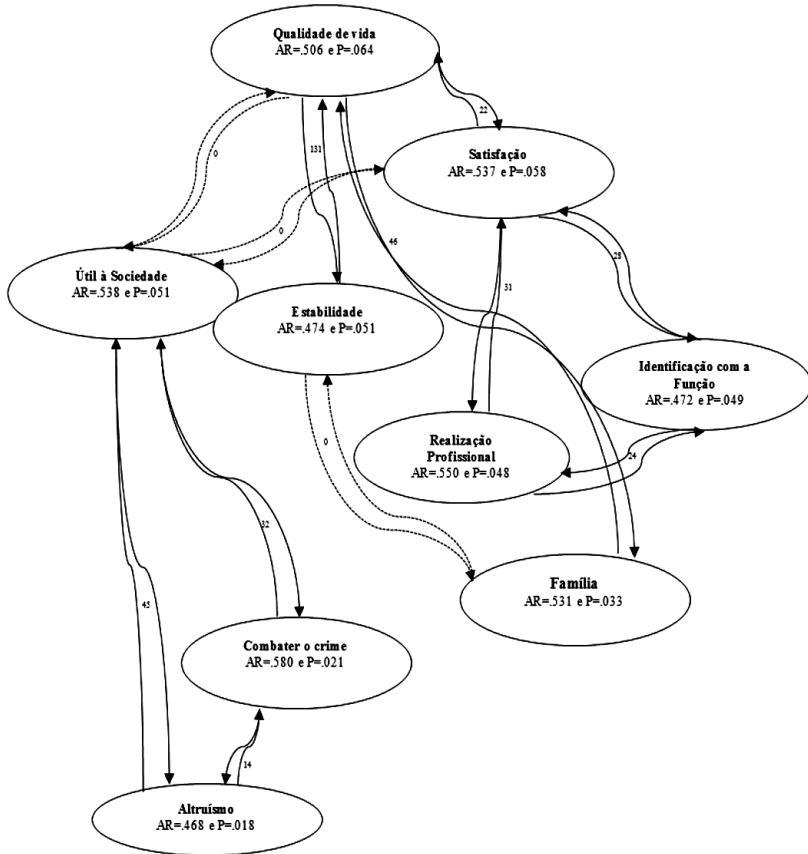
Através da análise da tabela 2, é possível constatar que os motivos “autoestima” (0,738), “estatuto” (0,690) e “desenvolvimento pessoal” (0,601) apresentam os valores de abstração (AR) mais elevados, o que significa que estes motivos são mais vezes considerados fins nas cadeias meio-fim. Em relação à centralidade (CI), os motivos “segurança financeira” (0,131), “qualidade de vida” (0,127), “satisfação” (0,108) e “estabilidade” (0,107) são os motivos que se apresentam como mais centrais, isto é, aqueles que se encontram mais vezes mencionados nas ligações com outros motivos e que, por isso, constituem motivos intermédios. Quanto aos motivos com índices de prestígio mais elevados encontramos a “qualidade de vida” (0,064), a “segurança financeira” (0,060), o “útil à sociedade” (0,051), a “estabilidade” (0,051) e o “estatuto” (0,051), sendo estes motivos aqueles que mais vezes são alvo de outros motivos, ou seja, a justificação da sua importância, daí a relativa saliência destes motivos na cadeia (*network*).

Da análise das ligações estabelecidas no mapa cognitivo (Carver e Scheier, 1990) que representam a fundamentação da escolha, podemos concluir que o esquema de pensamento que lhe está subjacente compreende, nesta ordem, motivos de natureza extrínseca, intrínseca e social, a que correspondem, respetivamente, os motivos qualidade de vida, satisfação e ser útil à sociedade, identificadas como as razões principais para a tomada de decisão dos alunos do CFA. Todavia, o peso relativo no processo de tomada de decisão do grupo de motivos de natureza intrínseca é superior à dos motivos extrínsecos, sendo as razões de natureza social as que apresentam uma importância relativamente menor na escolha da profissão de polícia.

Na figura 1, para ganhos de inteligibilidade, apresentam-se as principais razões da escolha da profissão de polícia, atendendo à múltipla natureza dos motivos que estiveram na base desta decisão, as quais têm inerente a fundamentação da importância e relevância das motivações que lhe estão subjacentes, apresentadas pelo próprio candidato.

Os novos polícias escolheram esta profissão para poderem ter qualidade de vida, sentir satisfação no desempenho da sua atividade profissional, associado ao propósito de serem úteis à sociedade. Assim, face ao reconhecido risco da função policial e à dureza dos requisitos a que faz apelo, exaltamos o grau de altruísmo que caracteriza esta escolha profissional e que se encontra patente no conjunto de razões que fundamentam esta decisão, conforme pode ser observado na figura 1.

Figura 1 – Representação hierárquica dos motivos de ingresso na PSP



Discussão

Esta análise demonstrou ser possível identificar os motivos que levaram os indivíduos a candidatarem-se à profissão de polícia e analisá-los como parte integrante de uma rede hierárquica de ligações, em vez de listagens com hierarquias autoreportadas. Assim, verificamos que os novos policiais enunciaram como principais razões da escolha da carreira policial: a segurança financeira, a qualidade de vida e a paixão por esta profissão.

Foi igualmente possível observar que as 35 categorias de motivos encontradas se agrupam em três conjuntos diferenciados, os quais funcionaram como orientadores da ação dos candidatos à PSP, recém-admitidos e, por isso, a razão da escolha desta profissão. Um primeiro grupo espelha motivos extrínsecos, que revelam algumas das preocupações relativamente às suas vidas futuras – por exemplo, família, segurança profissional, segurança financeira; um segundo grupo que se refere a motivos

intrínsecos, tais como, a paixão, a motivação e a vocação para ser polícia; e, por último, um terceiro grupo que reúne motivos de natureza social, ou seja, refere-se a motivos orientados para a sociedade e para a promoção da ordem social, como, por exemplo, combater o crime e promover o bem-estar social. Contrariamente ao teorizado por Kasser e Ryan (1996), que apenas enunciam duas categorias gerais de objetivos de longo prazo: objetivos intrínsecos e objetivos extrínsecos, que os indivíduos definem para orientar a sua vida, os primeiros, incluem construção de relações e desenvolvimento pessoal, e os segundos incluem recompensas, prestígio e atratividade.

Da análise efetuada, apuramos que o grupo dos motivos sociais é o menos representativo com 25,2% do total, neste grupo assumem maior relevância as categorias ser útil à sociedade e o bem-estar social. A segunda maior percentagem, com 28,7%, respeita ao grupo dos motivos intrínsecos onde as categorias mais vezes mencionadas são a paixão pela profissão de polícia e a satisfação. Por último, o grupo de motivos mais relevante é o que agrega os motivos extrínsecos com 46% do total, onde a qualidade de vida e a segurança financeira são as razões principais da escolha desta profissão.

Estes resultados diferem do trabalho desenvolvido por Martin (1982), que indicava apenas dois fatores para a escolha da carreira policial, os fatores intrínsecos e os fatores extrínsecos. Contudo, não obstante a relevância dos motivos extrínsecos e intrínsecos, neste estudo evidenciamos também a importância, na decisão do indivíduo para se tornar polícia, dos motivos de natureza social. Similarmente, o trabalho desenvolvido por Cumming, Cumming e Edell (1965) destaca a relevância das razões de natureza social, referindo o desejo de ajudar os outros e a natureza do trabalho policial, como os motivos indicados pelos indivíduos para ingressar na polícia. Também Harris (1973) refere o altruísmo como uma das principais razões para a escolha da profissão de polícia. O desejo de ser útil às pessoas é igualmente apontado por Lester, Arcuri e Gunn (1980).

No trabalho desenvolvido por Blau (1994) concluiu-se que os polícias recém-admitidos escolheram esta profissão por considerarem atrativo o facto de esta lhes proporcionar uma grande diversidade funcional, contrariamente aos resultados encontrados neste estudo, onde este motivo não assume especial relevo. No entanto, este autor refere que a segurança é também um fator preponderante, resultado que se encontra alinhado com a presente investigação. O motivo segurança assume uma posição destacada nos resultados, especialmente a segurança financeira, o motivo mais vezes referido, e a segurança profissional, o quinto motivo mais assinalado. A pesquisa desenvolvida por Harris (1973) e McNamara (1967) vai, também, neste sentido, dado que apontam a orientação por um elevado desejo de segurança no trabalho como o fator preponderante da escolha para ingressar na polícia. No mesmo sentido aponta Lester (1983), ao mencionar a segurança como uma das

principais razões para a escolha desta profissão e o trabalho desenvolvido por Harris (1973), quando refere que dois terços dos novos policiais ingressavam nas forças de segurança por motivos de natureza extrínseca, resultado congruente com o presente estudo, ainda que não tenha tão forte expressividade, os motivos extrínsecos representam quase metade (46%) do global das razões apresentadas por estes novos policiais para a decisão de se tornarem policiais.

Numerosos estudos têm revelado que a ênfase em objetivos intrínsecos, em relação a objetivos extrínsecos, está associada com bem-estar e melhor desempenho (Vansteenkiste, Lens e Deci, 2006). Contrariamente, os objetivos de natureza extrínseca tendem à regulação externa, onde os compromissos assumidos podem não ser consistentes com o *self* e, sendo assim, apenas se mantêm enquanto as pressões externas estiverem presentes.

Como foi possível constatar, nas decisões de carreira confluem uma multiplicidade de fatores de natureza mais ou menos conjuntural, onde as questões relacionadas com o mercado de trabalho e as condições socioeconômicas do país são fatores críticos, a par das pressões de natureza individual, por exemplo, a exigência de garantia do sustento familiar, ou a opção ser feita apenas para agradar a um familiar, ou mesmo quando toda a sua educação foi orientada para determinada profissão e a correspondente pressão psicológica para não defraudar as expectativas dos outros relevantes. Neste sentido, à variedade de fatores que interferem na escolha de uma profissão, estão associados potenciais efeitos geradores de consequências distintas no comportamento no trabalho, na saúde e na vida do trabalhador, tendo em conta a natureza das motivações que estão na base dessa escolha.

Em suma, este estudo permite-nos concluir, num primeiro momento, que as ligações são mais fortes em termos preditivos do que os motivos *per se*, significando que, através destas, os recém-admitidos expressam as razões da escolha da profissão de polícia e, que são maioritariamente razões de cariz extrínseco que os levaram a concorrer à PSP. Não obstante a natureza das motivações apuradas, e tendo por base a literatura neste campo – e.g. Deci e Ryan (1985) –, estas poderão não constituir fator determinístico do comportamento do profissional, tendo em conta a relevância do contexto organizacional no *continuum* do desenvolvimento da autodeterminação.

A internalização do comportamento intrinsecamente motivado promove a integração dos valores e dos saberes da profissão e o seu alinhamento com o *self*, contrariamente à regulação externa, onde o comportamento é função de contingências externas de recompensa ou castigo. Existe por isso, se o contexto policial propiciar a satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento, uma enorme probabilidade das motivações de natureza extrínseca dos policiais recém-admitidos, se transformar em motivação intrínseca, tornando-os cada vez mais autônomos e competentes.

Conclusão

Neste estudo concluímos que a opção pela carreira policial se deveu, por esta ordem, a motivos de natureza extrínseca (46%), intrínseca (28,7) e social (25,2%). Os primeiros, associados a preocupações de caráter financeiro, qualidade de vida, estabilidade e família, enquanto os segundos estavam associados a fatores internos como a satisfação, vocação, identificação com a função e realização profissional e, por último, os motivos de natureza social, onde está patente a dimensão social da função, reveladora do altruísmo associado à vocação policial. No entanto a explicação da opção pela profissão de polícia, tal como apuramos, não se basta nos motivos *per se*, mas antes numa estrutura complexa de motivos de diferentes naturezas que se interrelacionam, e que tem por base a história e as vivências dos indivíduos (D'Andrade, 1992).

No esquema mental construído, a organização dos motivos é feita numa estrutura hierarquizada que tem por base, os índices de abstração, de centralidade e de prestígio, e permitiu examinar o esquema mental subjacente à decisão de se tornar polícia e, numa cadeia ordenada, atender à importância relativa de cada uma das razões apresentadas como justificações de outras que lhe antecedem. Da análise das ligações entre motivos, revela-se o sistema interpretativo dos recém-admitidos, onde os motivos “fim” nas cadeias “meio-fim” correspondem, segundo Bagozzi, Bergami e Leone (2003), aos objetivos que se pretendem atingir, de acordo com as motivações pessoais dos indivíduos. Assim, os motivos “fim” mais vezes referidos foram: de natureza extrínseca a qualidade de vida, de natureza intrínseca a satisfação e de natureza social o ser útil à sociedade.

Do conjunto dos resultados é perceptível a diversidade de razões que interferem na decisão de se optar pela profissão de polícia, não obstante a sua complexidade e os fatores de risco que se lhe conhecem. A qualidade de vida foi, pelos recém-admitidos, justificada, na medida em que permite a segurança financeira e a segurança profissional e ambas, concorrem para a promoção da estabilidade na vida do novo polícia. Este motivo foi, no conjunto de motivos extrínsecos, aquele que revelou mais prestígio, isto é, o motivo de maior importância na hierarquia do esquema cognitivo. As motivações assinaladas pelos recém-admitidos, levam-nos a supor que o mercado de trabalho, as condições socioeconómicas do país, as pressões de natureza individual, a necessidade de assegurar o sustento do agregado familiar ou garantir o projeto de vida futuro, são fatores que influem a tomada de decisão pela carreira policial, por estar associado à ideia de estabilidade que esta profissão pode garantir.

Como sabemos da literatura neste campo, as razões que interferem na escolha da profissão têm potenciais implicações distintas no comportamento em contexto profissional. As motivações de natureza extrínseca tendem à regulação comportamental externa, onde: (1) os compromissos assumidos podem não ser consistentes com o *self* e, apenas se mantêm, enquanto as pressões externas estiverem presentes e; (2) os valores da profissão não são um verdadeiro compromisso para o novo polí-

cia, nem parte da sua identidade por não terem sido internalizados e, como tal, não são usados pelos indivíduos para se definirem a si mesmos (Schwartz, Luyckx e Vignoles, 2011).

Face aos resultados apurados neste estudo, no que respeita às razões principais da escolha deste objetivo de vida – ser polícia – é à luz da SDT que se defende que, não obstante uma parcela significativa das razões apresentadas pelos novos polícias terem natureza extrínseca, o processo de integração permitirá, se o contexto na organização policial for favorável, a aquisição de um padrão de comportamento com *locus* de controlo interno, condição que implica agir com vontade e autodeterminação no desempenho da atividade policial.

É pois crítico que a instituição policial que acolhe estes profissionais tenha consciência da necessidade de criar especiais condições de acolhimento e vincadas estratégias de socialização, desde uma fase muito precoce, aptas a promover a harmonização entre as orientações motivacionais dos novos polícias e o ambiente social em que são integrados, habilitando-os a satisfazer as suas necessidades básicas em contexto policial. Esta preocupação deverá estar patente, na fase de conceção dos conteúdos e métodos utilizados no processo formativo, por forma a “criar espaço” para o ajustamento dos indivíduos, onde se estimule o comportamento autodeterminado, tornando-os indivíduos mais autónomos e competentes, evitando, por esta via, um potencial determinismo de frustração do desenvolvimento da motivação intrínseca, com as consequentes debilidades comportamentais.

Este entendimento implica a utilização de práticas por parte da organização policial, que viabilizem e reforcem a vinculação do recém-admitido à instituição, imprescindíveis para a aquisição de um comportamento intrinsecamente motivado, através da internalização dos valores e normas da profissão, baseada em estratégias de socialização individualizada, com espaços de liberdade para a manifestação da autoexpressão autêntica, promovendo a competência e a perceção de autoeficácia (Cable, Gino e Staats, 2013).

São também imprescindíveis, numa fase posterior, em que os novos polícias já se encontram em efetividade de funções, o desenho de estratégias de gestão de recursos humanos que sustentem e reforcem os níveis de motivação intrínseca, única garantia para a consolidação de uma forte orientação autónoma (Deci e Ryan, 2008). Daqui decorre, que o ambiente na instituição policial deverá ser propício à satisfação das necessidades psicológicas básicas do seu efetivo, ao longo de toda a vida ativa.

A natureza complexa das atribuições nas forças de segurança e a importância de cada elemento policial no conjunto organizacional, tornam crucial o alinhamento dos compromissos decorrentes da profissão, com os valores, aspirações e representações dos seus profissionais, ou seja, sem necessidade de sujeição a pressões de controlo externo no desenvolvimento do seu trabalho, única forma de evitar consequências negativas sobre o desempenho e saúde psicológica dos elementos policiais.

Referências

- Armstrong, M., 2011. *How to Manage People: Handle People Problems; Motivate Staff; Boost your Performance*. 2nd edition. London: Kogan Page Limited.
- Austin, J. T. e Vancouver, J. B., 1996. Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. *Psychological Bulletin*, 120(3), pp. 338-375.
- Bagozzi, R. P.; Bergami, M. e Leone, L., 2003. Hierarchical Representation of Motives in Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), pp. 915-943.
- Barker, J. e Kellen, J., 1998. *Career Planning: A Developmental Approach*. Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Blau, T. H., 1994. *Psychological Services for Law Enforcement*. New York: John Wiley & Sons.
- Bourn, C. J., 1980. *Job Security*, 31(8). London: Taylor & Francis Group.
- Bridges, J., 1989. Sex Differences in Occupational Values. *Sex Roles*, 3(4), pp. 205-211.
- Brown, R. B., 1996. Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), pp. 230-251.
- Cable, D. M.; Gino, F. e Staats, B. R., 2013. Breaking them in or Eliciting their Best? Reframing Socialization around Newcomers' Authentic Self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), pp. 1-36.
- Carver, C. S. e Scheier, M. F., 1990. Origins and Functions of Positive and Negative Effect: A Control-process View. *Psychological Review*, 97(1), pp. 19-35.
- Charles, M. T., 1982. Women in Policing: The Physical Aspect. *Journal of Police Science and Administration*, 10(2), pp. 194-205.
- Cumming, E.; Cumming, I. e Edell, L., 1965. Policemen as Philosopher, Guide and Friend. *Social Problems*, 12(3), pp. 266-268.
- D'Andrade, R. G. 1992. "Schemas and Motivation". In: R. D'Andrade e C. Strauss, eds., *Human Motives and Cultural Models*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 23-44.
- Deci, E. L. e Ryan, R. M., 1985. *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L.; Koestner, R. e Ryan, R. M., 1999. A Meta-analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), pp. 627-668.
- Deci, E. L. e Ryan, R. M., 2008. Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), pp. 14-23.
- Fiske, S. T. e Taylor, S. E., 1991. *Social Cognition*. 2nd edition. New York: McGraw-Hill.
- Gagné, M. e Deci, E. L., 2005. Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp. 331-362.
- Harris, R. N., 1973. *The Police Academy: An Inside View*. New York: John Wiley and Sons.
-

- Hogg, M. A. e Abrams, D., 1988. *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. London: Routledge.
- Hyland, M. E., 1988. Motivational Control Theory: An Integrative Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(4), pp. 642-651.
- Jelencic, M., 2010. *Motivation Theories: An Overview*. Munich: GRIN Publishing GmbH.
- Karp, S. e Stenmark, H., 2011. Learning to be a Police Officer: Tradition and Change in the Training and Professional Lives of Police Officers. *Police Practice and Research: An International Journal*, 12(1), pp. 4-15.
- Kasser, T. e Ryan, R. M., 1996. Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, n°22, pp. 80-87.
- Lester, D., 1983. Why do People become Police Officers: A Study of Reasons and their Predictions of Success. *Journal of Police Science and Administration*, 11(2), pp. 170-174.
- Lester, D., Arcuri, A. e Gunn, M., 1980. Police Roles, Discretion and Danger. *Perceptual and Motor Skills*, n°51, p. 318.
- Louis, M. R., 1980. Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), pp. 226-251.
- Martin, S. E., 1982. *Breaking and Entering: Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Maslow, A. H., 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370-396.
- McClelland, D. C., 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- McNamara, J. H., 1967. "Uncertainties in Police Work: The Relevance of Police Recruits' Backgrounds and Training". In: D. J. Bordua, ed., *The Police: Six Sociological Essays*. New York: John Wiley and Sons, pp. 163-252.
- Meagher, S. e Yentes, N., 1986. Choosing a Career in Policing: A Comparison of Male and Female Perceptions. *Journal of Police Science and Administration*, 14(4), pp. 320-327.
- Milton, C., 1972. *Women in Policing*. Washington, DC: The Police Foundation.
- Murray, H. A., 1938. *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
- Neves, J. G., 2001. "Aptidões Individuais e Teorias Motivacionais". In: J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves e A. Caetano, eds., *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Novacek, J. e Lazarus, R., 1990. The Structure and Measurement of Personal Commitments. *Journal of Personality*, 58(4), pp. 693-715.
- O'Leary-Kelly, A. M. e Griffin, R. W., 1995. "Job Satisfaction and Organizational Commitment". In: N. Brewer e C. Wilson, eds., *Psychology and Policing*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 367-394.
- Obi, R. U., 2008. "Professional Identity Formation: Socialization and Mentoring of Presservice Teachers in Urban Communities". In: C. K. McGuire e V. W. Ikpa, eds., *Policy, Leadership, and Student Achievement: Implications for Urban Communities*. Charlotte: Information Age Publishing, pp. 39-54.

- Perlstein, G., 1972. Policewomen and Policemen: A Comparative Look. *Police Chief*, nº39, pp. 72-74.
- Powers, M. T., 1983. Employment Motivation for Women in Policing. *Police Chief*, nº50, pp. 60-63.
- Raganella, A. J. e White, M. D., 2004. Race, Gender, and Motivation for Becoming a Police Officer: Implications for Building a Representative Police Department. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), pp. 501-513.
- Ridgeway, G., et al., 2008. *Strategies for Improving Officer Recruitment in the San Diego Police Department*. Santa Monica, CA: RAND.
- Ryan, R. M. e Deci, E. L., 2003. "On Assimilating Identities to the Self: A Self-determination Theory Perspective on Internalization and Integrity within Cultures". In: M. R. Leary e J. P. Tangney, eds., *Handbook of Self and Identity*. New York: Guilford Press, pp. 253-272.
- Sahgal, P.; Indiresan, J. e Chanana, K., 2005. *Inclusion and Exclusion: A Study of Women and Men in Police*. Jaipur: ICFAI Books.
- Schwartz, J.; Luyckx, K. e Vignoles, L., 2011. "Epilogue: What's Next for Identity Theory and Research?". In: Seth J. Schwartz, Koen Luyckx e Vivian L. Vignoles, eds., *Handbook of Identity Theory and Research*. 2 Vols. Springer Science, pp. 933-938.
- Skolnick, J., 1975. "Why Police Behave the Way They Do". In: J. H. Skolnick e T. C. Gray, eds., *Police in America*. Boston: Little Brown and Company, pp. 87-90.
- Strauss, C., 1992. "What Makes Tony Run?". In: R. D'Andrade e C. Strauss, eds., *Human Motives and Cultural Models*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Stryker, S. e Serpe, R. T., 1982. "Commitment, Identity Salience, and Role Behavior: Theory and Research Example". In: W. Ickes e E. S. Knowles, eds., *Personality, Roles, and Social Behavior*. New York: Springer-Verlag, pp. 199-218.
- Van Maanen, J., 1975. Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), pp. 207-228.
- Van Maanen, J., 1973. Observations on the Making of Policemen. *Human Organization*, 32(4), pp. 407-418.
- Van-Zandt, E., 2011. Professionalism: A Matter of Personal Initiative. *Journal of Counseling & Development*, 68(3), pp. 243-346.
- Vansteenkiste, M., Lens, W. e Deci, E. L., 2006. Intrinsic versus Extrinsic Goal contents in Self-determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), pp. 19-31.
- Waddington, P. A. J., 1993. *Calling the Police: the Interpretation of, and Response to, Calls for Assistance from the Public*. Avebury: Ashgate Publishing.
- White, M., 2008. Identifying Good Cops Early: Predicting Recruit Performance in the Academy. *Police Quarterly*, 11(27), pp. 27-49.
- White, M. et al., 2010. Motivations for Becoming a Police Officer: Reassessing Officer Attitudes and Job Satisfaction after Six Years on the Street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), pp. 520-530.