

Análise da Tendência Institucional/ /Ocupacional dos Oficiais da Guarda Nacional Republicana

Jorge Gaspar Esteves

Coronel de Cavalaria da GNR. Segundo Comandante da Brigada Territorial N.º 3 da GNR. Assistente da cadeira de Sociologia Militar na Academia Militar

Resumo

O presente artigo analisa a distribuição dos oficiais da Guarda Nacional Republicana (GNR) relativamente ao modelo institucional/ocupacional de Moskos (1977, 1986). Propõe-se verificar a relação existente entre as variáveis posto e modo de acesso à carreira e o modelo profissional adoptado, de modo a tornar claro se existe “compartimentação” de opiniões na Instituição GNR: enquanto alguns postos e modos de acesso à carreira permaneceriam divergentes da sociedade civil, outros estariam mais vulneráveis às tendências sociais dominantes.

Para este efeito são usados dados obtidos através de um inquérito por questionário realizado aos oficiais do quadro permanente da Guarda Nacional Republicana durante o ano de 2004. Transversalmente, reflecte-se sobre as influências da sociedade no corpo de oficiais e analisa-se se a percepção do choque entre a natureza original da GNR e a actual orientação dos seus oficiais é já uma realidade ou uma preocupação para o futuro.

Abstract

The Institutional/Ocupational Tendency of the GNR Officers

The present article aims to analyse the distribution of the Guarda Nacional Republicana (GNR) officers in regard to Moskos (1977, 1986) institutional/occupational model. It also intends to verify what relationship exists among the variables rank and career modes of access and the professional model adopted, in order to make clear if the opinions are divided among the members GNR Institution: while some ranks and career modes of access would remain divergent from the civil society, others would be more vulnerable to the dominant social tendencies.

For this purpose, the data used was obtained from a survey applied to the Guarda Nacional Republicana officers during 2004.

The amplitude of the influences of society on the officer corps and the perception if the chock between the original nature of the GNR and the current orientation of its officers is already a reality or a concern for the future is address in this article.

Introdução

O modelo Institucional/Ocupacional (I/O) Moskos (1977, 1986) surge na década de setenta e tem desempenhado nos últimos trinta anos um papel central na análise das tendências das instituições militares.

Este autor tem vindo a defender a hipótese que as modernas organizações militares estão a passar por um processo de mudança que reflecte uma aproximação aos valores da sociedade civil.

De acordo com esta perspectiva, os militares têm nas últimas décadas sido submetidos a um “confronto” entre as pressões internas que favorecem a integração institucional e as tendências sociais dominantes que facilitam a sua identificação com os grupos ocupacionais similares na sociedade mais ampla (Baltazar, 2001).

Com o objectivo de medir a intensidade desta mudança Moskos concebe dois modelos ou tipos-ideais de instituição e profissão militar, designando-os por Institucional e Ocupacional, que tentam dar conta de concepções alternativas da actividade profissional do militar.

Segundo Wood o modelo I/O pode “conceptualizar-se e avaliar-se como uma mudança na organização social, a nível macro, meso e micro. A nível macro a sociedade criou uma nova definição de serviço de armas, reduzindo a sua autonomia profissional e forçando a convergência das funções e estruturas civis e militares. A nível meso, estas mudanças reflectem uma nova ideia da função central das Forças Armadas, distinta das suas actividades peculiares de combate, mais próxima das funções administrativas de tipo geral. Estas mudanças têm consequências previsíveis sobre as alterações a nível micro: especificamente a tendência da identidade e atributos profissionais dos seus membros se assemelharem cada vez mais aos da sociedade civil” (Moskos e Wood, 1991: 69 e 70).

O presente artigo propõe-se, com base nos dados obtidos num estudo empírico realizado aos oficiais da Guarda Nacional Republicana durante o ano de 2004, verificar se a sua opinião é de tendência maioritariamente institucional ou ocupacional.

Pretende ainda verificar qual a relação existente entre as variáveis posto e modo de acesso à carreira e o modelo profissional adoptado, de modo a tornar claro se existe “compartimentação” de opiniões na Instituição GNR: enquanto alguns postos e modos de acesso à carreira permaneceriam divergentes da sociedade civil, outros reflectiriam posições próximas do modelo ocupacional.

A reflexão sobre a amplitude das influências da sociedade no corpo de oficiais e a percepção se o choque entre a natureza original da GNR e a actual orientação dos seus oficiais é já uma realidade ou uma preocupação para o futuro, percorre transversalmente o presente trabalho.

O modelo Institucional/Ocupacional

O modelo Institucional é legitimado em termos de valores e normas, com um propósito que transcende os interesses pessoais em favor do bem comum. Valores como honra, dever e pátria são proeminentes e os membros de uma instituição são vistos como seguindo uma vocação, considerando-se diferentes da restante sociedade e sendo vistos como tal. Para além do reconhecimento público o membro da instituição estaria preparado para receber uma compensação monetária abaixo dos níveis do mercado, sendo no entanto compensado com outro tipo de benefícios como: casa, alimentação, transportes, assistência médica, uniformes, situação de reserva, etc. A sua remuneração é baseada no posto e na antiguidade. O alistamento vitalício, a disponibilidade permanente (24h), implicando frequentes movimentações do próprio e da família, a sujeição à disciplina e ao direito militar e a impossibilidade de resignar, fazer greve ou negociar as condições de trabalho, seriam exemplos de outras tantas características do profissional militar. Noções como a de horas extraordinárias estão arredadas deste modelo.

O modelo Ocupacional é definido em termos do mercado de trabalho, onde impera a lei da oferta e da procura em que, para competências idênticas existem remunerações similares. Geralmente os trabalhadores têm voz activa na determinação dos seus salários e das condições de trabalho; todavia, estes direitos são contrabalançados através de responsabilidades no cumprimento de obrigações contratuais. Os interesses pessoais sobrepõem-se aos da organização e a remuneração é feita, essencialmente, em dinheiro e não em espécie, com base nas aptidões e competências e não no posto e na antiguidade. A organização militar não é distinta das restantes organizações e a forma mais comum de associação é o sindicato.

Ambos os modelos quando levados ao extremo são tomados como perniciosos. Assim, “o modelo institucional, visto na sua forma extrema, favorece o paternalismo excessivo da instituição, com fenómenos consequentes de abuso em relação aos subordinados (sobretudo soldados), parasitismo da organização, ausência total de preocu-

pação com a eficácia, troca entre meios e fins, e toda uma outra espécie de aspectos normalmente designados quando se emprega o termo “burocracia” no seu sentido pejorativo” (Sousa, 1993:38).

Por sua vez, o modelo Ocupacional na sua forma mais radical surge como uma perversão do sistema, pois favorece a introdução de acentuadas mudanças na estrutura das instituições militares.

A tendência para a orientação ocupacional potencia o crescimento da sindicalização, aumenta a contratação de civis para o desempenho de tarefas militares e, ao valorizar as qualificações técnicas, introduz perturbações na tradicional estrutura de autoridade baseada no posto e na antiguidade.

No desenvolvimento da teoria I/O, Moskos deu origem a uma grelha de análise que agrupa variáveis num construto bipolar que a seguir se apresenta:

Quadro I
Organização social militar: Institucional vs. Ocupacional

VARIÁVEL	INSTITUCIONAL	OCUPACIONAL
Legitimidade	Valores normativos	Economia de mercado
Papel desempenhado	Difuso; generalista	Específico; especialista
Base de compensação	Posto e antiguidade	Desempenho e qualificações
Modo de compensação	Uma boa parte em espécie	Salário e bónus
Nível de compensação	Descomprimido; baixos salários no início da carreira	Comprimido; salários não muito baixos no início da carreira
Residência	No trabalho e em residências adjacentes	Separação entre local de trabalho e local de residência
Cônjuge	Integrado na comunidade militar	Separado da comunidade militar
Prestígio social	Baseado na noção de serviço	Baseado no nível de compensação
Grupo de referência	Vertical, dentro da organização militar	Horizontal, exterior à organização militar
Avaliação do desempenho	Holística e qualitativa	Segmentada e quantitativa
Sistema legal	Justiça militar	Jurisprudência civil
Atractivos de recrutamento	Qualidades de carácter e estilo de vida	Salário elevado e especialização técnica
Papel da mulher	Emprego limitado; padrão de carreira restrito	Emprego abrangente; modelo de carreira aberto
Aposentação	Benefícios e preferências	Igual aos civis

Fonte: Baseado em Moskos, 1986 e Baltazar 2001.

Este construto tem como objectivo identificar qual a tendência predominante na instituição e profissão militar; porém, o autor reconhece que a estrutura dos sistemas militares pode ser diferenciada, dependendo da história civil e militar do país, das tradições militares e da posição geopolítica (Moskos e Wood, 1991).

Assim, de acordo com o autor, os resultados da aplicação do modelo I/O podem variar entre uma organização militar bastante divergente da sociedade civil, ou então, acentuadamente convergente, uma vez que o modelo lida com pólos opostos da mesma dimensão.

Contudo, autores como Janowitz (1977), Cotton (1981) e Segal (1986) criticam a formulação de Moskos (1977, 1986), admitindo que, face à complexidade das interações existentes entre Forças Armadas e sociedade, coexistem no modelo características múltiplas e contraditórias.

Estas características contraditórias têm sido evidenciadas pelo emprego deste modelo no estudo das Forças Armadas de vários países, demonstrando que a tendência geral não se encontra nem no militar homogêneo, algures entre o pólo ocupacional e o profissional, nem em situações unívocas de convergência ou divergência entre estruturas militares e organizações civis (Carrilho, 1985).

Como refere Nuciari “se o que é definido e testado como institucional está em qualquer caso destinado a perder progressivamente as suas características, tornando-se gradualmente ocupacional, então as posições intrinsecamente institucionais existem e coexistem com outras que são facilmente entendidas como ocupacionais” (*apud* em Caforio, 1988:58).

Corroborando esta perspectiva, Segal defende que os construtos institucional/ocupacional não são pólos separados da mesma dimensão mas sim dimensões independentes, podendo o militar expressar num dado momento orientações institucionais e ocupacionais, naquilo que o autor, na esteira de Janowitz, apelida de *profissionalismo pragmático*, uma mistura de orientações ocupacionais e institucionais.

Ao combinar preocupações económicas com preocupações relativas às missões, o conceito de *profissionalismo pragmático* parece indicar que o militar que está preocupado com o seu vencimento, com benefícios sociais e, com o seu bem-estar e o da sua família, não é necessariamente um mau militar (Segal, 1986).

Breves Considerações Metodológicas

Como referimos anteriormente, o presente artigo propõe-se avaliar se a opinião dos oficiais da GNR é de tendência maioritariamente Institucional ou Ocupacional, isto é, se concebem o seu serviço como uma vocação, como um emprego ou como uma combinação dos dois.

Para isso propomo-nos analisar os resultados de um inquérito por questionário administrado por via postal aos 583 oficiais da GNR no activo em Fevereiro de 2004. Estes oficiais, cujo posto se situa entre alferes e coronel, ingressaram no Quadro Permanente através de quatro processos distintos: admitidos com base em legislação publicada nos Decretos-Lei n.º 40.822 de 24 de Outubro de 1956 e 439 de 3 de Setembro de 1973¹, oriundos do Curso de Formação de Oficiais (CFO), Decreto-Lei n.º 465 de 31 de Dezembro de 1983, provenientes da Academia Militar, Decreto-Lei n.º 173 de 31 de Maio de 1991 e oriundos da Guarda Fiscal, Decreto-Lei n.º 230 de 26 de Junho de 1993^{2/3}.

Uma vez que a população escolhida para a presente investigação não tinha uma dimensão muito elevada, 583 oficiais, optámos por não constituir qualquer amostra e realizar o seu estudo na íntegra.

A opção pela não constituição de qualquer amostra deveu-se ainda ao facto de pretendermos efectuar a análise por modo de ingresso na carreira e subcategorias socioprofissionais (postos), tendo constatado que a reduzida dimensão de alguns estratos fazia coincidir a amostra a seleccionar com a população do estrato.

1 Estes oficiais viriam, todavia, a ingressar definitivamente no Quadro Permanente da GNR através do Decreto-Lei n.º 465 de 31 de Dezembro de 1983.

2 O ingresso destes oficiais na Guarda Fiscal efectuou-se através dos Decretos n.º 40.822/56 e 439/73.

3 O Quadro Permanente de oficiais integrava ainda 10 oficiais provenientes da categoria de sargento que ingressaram neste quadro através de uma condição de excepção criada nos termos do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 439 de 3 de Setembro de 1973 e, 36 oficiais do Quadro Técnico de Secretariado (QTIPS), Decreto-Lei n.º 260 de 25 de Julho de 1991. O número reduzido de oficiais que ingressaram na carreira através destes dois processos levou a que não considerássemos pertinente a sua inclusão na presente investigação.

Quadro II
Distribuição dos quantitativos de questionários aos oficiais por posto e modo de ingresso

Posto	Oficiais admitidos pelos DL n.º 40.822/56 e 439/73	Oficiais admitidos pelo DL n.º 465/83 CFO	Oficiais admitidos pelo DL n.º 173/91 - Academia Militar	Oficiais admitidos pelo DL n.º 230/93 - Guarda Fiscal	Total
Coronel	6			9	15
Tenente-Coronel	43	18		11	72
Major		70		23	93
Capitão		120	51	102	273
Tenente			87		87
Alferes			43		43
Total	49	208	181	145	583

A aplicação do inquérito por questionário ocorreu entre Fevereiro e Maio de 2004.

Foram considerados 358 inquéritos válidos, o que aponta para uma taxa de retorno de 61%, taxa muito acima dos 30% apontados para a validação do modo de aplicação do inquérito e, portanto, bastante satisfatória, se tivermos em consideração a natureza complexa do instrumento de recolha e tratamento de informação.

No início do ano lectivo de 2003/2004 o questionário tinha já sido aplicado aos cadetes dos 1.º e 4.º anos do Curso da GNR da Academia Militar como pré-teste.

O Instrumento de Recolha de Dados

O inquérito por questionário utilizado na investigação teve por base o aplicado por Cardoso de Sousa (1993) a uma amostra representativa da população de oficiais do Exército Português, oriundos da Academia Militar, durante o ano de 1992.

O instrumento de colheita de dados estruturou-se em torno de duas partes. A primeira parte era formada por uma série de 5 questões que nos permitiram efectuar uma caracterização da população. A segunda parte continha 17 questões de resposta fechada, relativas à adesão dos sujeitos às variáveis do modelo I/O de Moskos, que se apresentam no Quadro III.

Quadro III
Antinomia Institucional/Ocupacional

ITENS	VARIÁVEL	ANTINOMIA INSTITUCIONAL/OCUPACIONAL
1	Natureza da Instituição (cerimonial militar)	Serviço/Emprego
2	Modo de compensação (benefícios sociais)	Uma boa parte em espécie/maioritariamente em dinheiro
3	Motivação vocacional	Vocação/Emprego
4	Prestígio social	Normas e valores/Nível de remuneração
5	Natureza da Instituição	Militar/Civil
6	Motivação Vocacional	Vocação/Emprego
7	Orientação normativa	Objectivos da organização/Objectivos do Comandante
8	Orientação normativa	Valorização das normas/Valorização da iniciativa
9	Primazia dos Interesses	Os interesses da instituição em 1.º lugar/Os interesses pessoais em 1.º lugar
10	Motivação Profissional	Progressão na carreira/Responsabilidades e tipo de funções
11	Avaliação do desempenho	Holística/Específica
12	Defesa dos Interesses	Hierarquia/Associações Profissionais
13	Residência	Dentro/Fora do aquartelamento
14	Cônjuge	Integrado/Separado da instituição
15	Espírito militar	Vocação/Emprego
16	Orientação para a missão	Os interesses da instituição em 1.º lugar/Os interesses pessoais em 1.º lugar
17	Primazia dos Interesses	Os interesses da instituição em 1.º lugar/Os interesses pessoais em 1.º lugar

Para cada uma destas questões foi utilizada uma escala de Likert, com o objectivo de nos permitir conhecer o grau de adesão dos inquiridos às variáveis do modelo I/O. Para este efeito as proposições da escala são de múltipla escolha, cotizadas de 1 a 5 valores, atribuídos por ordem crescente, em que o 1 representa uma forte adesão ao pólo Institucional, o 5 representa uma forte adesão ao pólo Ocupacional e o 3 a posição intermédia.

O critério de distinção entre os dois modelos situa-se no valor 3. Assim, médias inferiores a 3 sugerem um posicionamento orientado para o modelo institucional e médias superiores a este valor são características do modelo ocupacional.

Dados da Pesquisa

Com o objectivo de perceber a forma como se distribuem os oficiais da GNR relativamente ao modelo I/O de Moskos são apresentados, em primeiro lugar, os valores relativos às médias, desvio padrão e variância dos dezassete itens.

Esta análise permite-nos identificar, não só, a orientação geral dominante, mas também quantificar a adesão registada em cada um dos dezassete itens.

Posteriormente, tenta-se verificar qual a influência das variáveis independentes, posto e modo de acesso à carreira, nos resultados obtidos, procurando compreender se existe compartimentação de opiniões e orientações no corpo de oficiais da GNR.

A segmentação da análise permite-nos detectar se a adopção de alguns padrões vigentes na sociedade civil é mais intensa nalgum posto ou modo de acesso à carreira.

Num último momento faz-se a comparação dos resultados dos cadetes do 1.º e 4.º anos do curso da GNR da Academia Militar com a população em análise, sendo esta a aproximação possível a uma abordagem longitudinal.

Tabela 1. Valores das médias, desvio padrão e variância em cada item e no total (N = 358)

ITEM	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNCIA
1	2,70	1,284	1,652
2	2,16	1,389	1,946
3	2,24	1,328	1,758
4	2,39	1,247	1,570
5	1,73	1,151	1,323
6	2,51	1,012	1,035
7	3,85	1,167	1,363
8	3,01	1,237	1,549
9	2,69	0,963	0,938
10	3,72	1,120	1,266
11	2,13	1,238	1,537
12	2,04	1,103	1,225
13	4,41	1,000	1,004
14	3,33	1,435	2,064
15	1,75	1,079	1,164
16	1,88	1,071	1,150
17	2,85	1,337	1,798
Total*	2,67	1,186	1,020

Nota: * Estes valores resultam do facto dos totais terem sido divididos pelo conjunto dos itens (17)
 Identificação dos itens: itens 1 e 5, natureza da instituição; item 2, modo de compensação; itens 3 e 6, motivação vocacional; item 4, prestígio social; itens 7 e 8, orientação normativa; itens 9 e 17, primazia de interesses; item 10, motivação profissional; item 11, avaliação do desempenho; item 12, defesa dos interesses; item 13, residência; item 14, cónjuge; item 15, espírito militar; item 16, orientação para a missão.

Uma análise por itens revela que relativamente à orientação normativa (item 7), motivação profissional (item 10), local de residência (item 13) e papel do cônjuge (item 14), a orientação dos oficiais da GNR é predominantemente ocupacional. No que concerne ao local de residência, a posição expressa assume o valor mais elevado (4,41), sugerindo que os inquiridos rejeitam a existência de quaisquer constrangimentos quanto a esta matéria.

Em 12 dos restantes 13 itens, a orientação é predominantemente institucional, revelando posições firmes em aspectos tais como a natureza militar da instituição (item 5), espírito militar (item 15) e orientação para a missão (item 16). A opção pela natureza militar da instituição constitui, aliás, a posição mais vincadamente institucional (1,73).

Significativo parece ser ainda a moderada adesão ao modelo institucional quanto à opção entre interesses particulares e interesses da organização (item 9), à disponibilidade para ser deslocado para qualquer lugar (item 17) e ao incremento do cerimonial militar (item 1).

Merecedor de reflexão é também a existência de acentuadas dúvidas quanto à atribuição de uma maior importância à iniciativa, expressando os inquiridos uma posição neutral, que parece reflectir alguma dependência em relação à hierarquia e aos regulamentos (item 8).

A análise das médias, dos desvios padrão e das variâncias, deixa antever a possibilidade de encerrarem alguma contaminação de desejabilidade social, como é o caso dos motivos de escolha da profissão (item 6), da preferência por responsabilidades (item 10) e do espírito militar (item 15).

A diferença das médias por itens expressa uma significativa diferença de opiniões que tentaremos explorar no decorrer da análise.

Tentando verificar a influência nos resultados das variáveis independentes seleccionadas, foi efectuado em primeiro lugar, o estudo da variável posto, sendo os resultados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Médias e desvio padrão obtidos por item e no total por postos

Item	Alferes	Desvio Padrão	Tenente	Desvio Padrão	Capitão	Desvio Padrão	Major	Desvio Padrão	Tenente-Coronel	Desvio Padrão	Coronel	Desvio Padrão	N
1	2,11	0,919	2,46	1,242	2,89	1,199	3,08*	1,328	2,73	1,546	1,50*	0,972	358
2	2,06	1,170	2,48*	1,390	2,22	1,451	1,98	1,448	2,02	1,303	1,10*	0,316	358
3	1,94	0,984	1,94	1,162	2,47	1,332	2,36	1,582	2,09	1,344	1,80	1,317	358
4	2,31	1,167	2,16	1,110	2,63	1,306	2,42	1,247	2,02	1,210	2,00	1,054	358
5	1,22	0,540	1,32	0,737	1,97	1,223	1,81	1,210	1,84	1,430	1,50	0,972	358
6	2,67	0,986	2,33	0,967	2,48	1,061	2,64	1,002	2,61	0,945	2,30	0,949	358
7	3,78	0,989	3,38	1,156	3,97	1,133	3,87	1,331	4,14	1,025	3,80	1,398	358
8	3,19	1,167	2,98	1,070	3,06	1,246	2,98	1,308	2,68**	1,290	3,40	1,647	358
9	3,06**	0,893	2,97	0,933	2,74	0,865	2,45	1,102	2,32	0,934	1,60	0,699	358
10	3,89	1,036	4,14	0,913	3,64	1,187	3,45	0,952	3,55	1,190	3,90	1,449	358
11	2,14	1,150	2,11	1,094	2,31	1,267	2,00	1,330	1,89	1,280	1,40	0,966	358
12	1,72	0,944	1,94	1,045	2,15	1,102	1,94	1,151	2,11	1,205	2,20	1,229	358
13	4,06	1,145	4,35	0,901	4,63	0,804	4,43	0,991	4,05	1,363	4,40	1,265	358
14	2,94**	1,330	2,98**	1,431	3,46	1,432	3,57	1,421	3,32	1,491	3,60	1,350	358
15	1,39	0,549	1,56	0,912	2,00	1,185	1,77	1,103	1,48	1,067	1,40	0,966	358
16	1,72	0,914	1,83	1,009	1,96	1,067	2,06	1,200	1,70	1,069	1,40	1,265	358
17	3,81**	1,142	3,00	1,178	2,79	1,315	2,30	1,353	2,73	1,370	3,00	1,414	358
Total***	2,59	1,001	2,58	1,074	2,79	1,187	2,65	1,239	2,55	1,239	2,37	1,131	358

Notas: * Significativamente diferentes entre si

** Significativamente diferente dos restantes

*** Estes valores resultam do facto dos totais terem sido divididos pelo conjunto dos itens (17).

Analisados individualmente os itens sugerem que indivíduos de postos diferentes dão respostas consistentemente distintas. Tal regra não é, contudo, geral, nem segue um padrão constante. Apesar da adesão ao modelo institucional ser comum em todas as patentes, parece existir uma nítida tendência para os valores mais baixos se situarem nos dois primeiros e nos dois últimos postos da carreira de oficial (alferes, tenente, tenente-coronel e coronel) e os valores mais elevados, nos postos intermédios (capitão e major).

Em virtude de a idade possuir uma correlação elevada com o posto ($r = .89$; $p < 0.01$) torna-se difícil saber se as diferenças verificadas se devem apenas a cada um destes factores ou à interacção dos dois.

A análise por postos e por itens revela que a adesão ao modelo institucional é consensual no que concerne aos benefícios sociais (item 2), intenção de sair

(item 3), prestígio social (item 4), natureza da instituição (item 5), motivos de escolha da profissão (item 6), avaliação do desempenho (item 11), defesa dos interesses (item 12), espírito militar (item 15) e orientação para a missão (item 16).

Relativamente aos benefícios sociais (item 2), os coronéis, grupo com idade mais elevada, expressam o valor mais próximo do pólo institucional de toda a tabela, sugerindo uma acentuada preocupação com a manutenção destes benefícios.

No que concerne à natureza militar da instituição (item 5), os alferes e os tenentes registam os valores mais baixos o que poderá ser reflexo do processo de socialização que resulta da frequência de um estabelecimento militar de ensino das Forças Armadas durante um período de quatro anos.

Quanto à intenção de sair (item 3), principal distinção entre os indivíduos que se sentem bem dentro da organização e os que reflectem algum descontentamento, os capitães e os maiores são os que expressam um menor sentimento de pertença à organização, registando os coronéis o valor mais próximo do pólo institucional.

O aumento da intenção de sair parece ser mais acentuado nos indivíduos que têm tendência a ver a profissão como um emprego, que atribuem maior importância ao nível salarial como factor de prestígio (item 4), menor importância ao espírito militar (item 15) e que advogam a redução do cerimonial militar (item 1).

Quanto ao modelo ocupacional existe consenso no que respeita à fixação dos objectivos que motivam o desempenho (item 7), motivação dependente do desempenho de funções de responsabilidade (item 10) e local de residência (item 13).

No que respeita ao local de residência, estes dados parecem reflectir uma tendência para a aquisição de habitação própria em detrimento da utilização de casas função, registando os capitães neste aspecto a posição mais próxima do pólo ocupacional de todo o questionário.

Em relação aos restantes itens registam-se discrepâncias entre os postos, algumas bastante significativas.

Assim, os maiores advogam uma redução do cerimonial militar em nítido contraponto com os restantes postos, com especial ênfase para os coronéis, que defendem o seu incremento (item 1).

Os alferes, os capitães e os coronéis valorizam a iniciativa e a adaptação das normas às situações em detrimento do cumprimento das leis e regulamentos (item 8), registando os tenentes e os maiores valores próximos da posição neutral. Os tenentes-coronéis são os que menos valorizam a iniciativa preferindo o cumprimento das leis e regulamentos.

Significativo parece ser a adesão ao modelo ocupacional, por parte dos alferes, no que respeita a primazia dos interesses pessoais sobre os interesses da organização (ítems 9 e 17) expressando também os tenentes valores próximos deste modelo.

No que concerne ao papel do cônjuge (item 14), os alferes e os tenentes registam uma posição institucional, todavia, bastante próxima da posição neutral, que advoga que este deve sentir-se como fazendo parte da instituição, em nítida contraposição com as restantes patentes que expressam uma posição ocupacional, contrária à integração. Na verdade, parece ser cada vez mais acentuada a tendência para as mulheres dos oficiais possuírem um emprego e seguirem uma carreira própria, recusando-se a participar nas actividades da organização.

Tabela 3. Médias e desvio padrão obtidos por posto

Posto	Média	Desvio Padrão	N
Coronel	2,37	1,131	10
Tenente-coronel	2,55	1,239	44
Major	2,65	1,239	53
Capitão	2,79	1,187	152
Tenente	2,58	1,074	63
Alferes	2,59	1,001	36
Total	2,67	1,186	358

A análise por postos apresentada na Tabela 3 evidencia que os oficiais da GNR partilham uma concepção moderadamente institucional não só sobre a profissão como também sobre a instituição GNR. A posição mais vincadamente institucional pertence ao grupo dos coronéis e a menos institucional ao grupo dos capitães.

Com o objectivo de verificar a influência nos resultados da variável independente modo de ingresso na profissão são apresentados os valores constantes na Tabela 4.

Tabela 4. Médias e desvio padrão obtidos por item e no total por modo de ingresso

Item	DL 40.822/56 339/73	Desvio Padrão	C.F.O.	Desvio Padrão	A.M.	Desvio Padrão	Ex-Guarda Fiscal	Desvio Padrão	N
1	2,53	1,697	2,92	1,289	2,35	1,102	3,07**	1,233	358
2	2,03	1,402	2,17	1,517	2,27	1,289	1,93	1,287	358
3	2,03	1,402	2,45	1,455	1,95**	1,101	2,50	1,334	358
4	2,00	1,203	2,61	1,268	2,30	1,162	2,30	1,344	358
5	1,87	1,456	1,89	1,258	1,25	0,612	2,33**	1,244	358
6	2,73	1,048	2,58	0,960	2,34	0,966	2,62	1,166	358
7	3,93	1,202	4,01	1,200	3,57	1,082	4,03	1,164	358
8	2,73	1,461	3,18**	1,306	2,98	1,081	2,83	1,251	358
9	2,03*	0,928	2,66	0,943	2,95*	0,885	2,50	1,000	358
10	3,63	1,245	3,50	1,177	4,04	0,956	3,60	1,123	358
11	2,03	1,377	2,04	1,283	2,28	1,178	2,07	1,191	358
12	1,97	1,129	2,19	1,204	1,76	0,945	2,33	1,052	358
13	4,03	1,402	4,47	1,015	4,36	0,937	4,58	0,809	358
14	3,30	1,393	3,57	1,439	2,98**	1,381	3,53	1,443	358
15	1,43	1,073	1,87	1,168	1,57	0,869	2,00	1,207	358
16	1,70	1,055	2,15	1,206	1,68	0,914	1,78	0,958	358
17	2,60	1,354	2,72	1,334	3,11**	1,248	2,75	1,469	358
Total***	2,51	1,284	2,76	1,237	2,57	1,042	2,75	1,193	358

Notas: * Significativamente diferentes entre si

** Significativamente diferente dos restantes

*** Estes valores resultam do facto dos totais terem sido divididos pelo conjunto dos itens (17).

Uma análise das médias obtidas por item e por modo de ingresso revela-nos que a adesão ao modelo institucional é comum a todos eles, embora o valor mais baixo se situe nos oficiais que ingressaram na GNR através dos Decretos-Lei 40.822/56 e 439/73.

A adesão ao modelo institucional é transversal aos diferentes modos de ingresso relativamente aos benefícios sociais (item 2), intenção de sair (item 3), prestígio social (item 4), natureza da instituição (item 5), motivos de escolha da profissão (item 6), primazia dos interesses pessoais sobre os interesses da organização (item 9), avaliação do desempenho (item 11), defesa dos interesses (item 12), espírito militar (item 15) e orientação para a missão (item 16).

A adesão ao modelo ocupacional é consensual no que respeita à fixação de objectivos que motivam o desempenho (item 7), motivação dependente do desempenho de funções de responsabilidade (item 10) e local de residência (item 13).

No que concerne ao papel do cônjuge (item 14), os oficiais provenientes da Academia Militar expressam uma orientação institucional em contraponto com os restantes modos de ingresso.

Quanto ao cerimonial militar (item 1), os oficiais provenientes da Ex-Guarda Fiscal são o único modo de ingresso que expressa tendências ocupacionais advogando a sua redução.

Significativo é ainda o facto dos oficiais oriundos dos CFO serem os únicos a valorizar claramente a iniciativa (item 8) e os oficiais provenientes da Academia Militar defenderem que ninguém deve ser destacado para um lugar contra a sua vontade (item 17).

Tabela 5. Médias e desvio padrão por modo de ingresso

	Média	Desvio Padrão	N
Dec.-Lei 40.822/56 e 439/73	2,51	1,284	30
CFO	2,76	1,237	137
Academia Militar	2,57	1,042	131
Ex-Guarda Fiscal	2,75	1,193	60
Total	2,67	1,186	358

A análise por modo de ingresso, apresentada na Tabela 5, parece confirmar a tendência registada na análise por postos. Assim, os oficiais mais antigos, ingressados na instituição através dos Dec. -Lei 40.822/56 e 439/73 (coronéis e 57 % de tenentes-coronéis) e os oficiais mais jovens, provenientes da Academia Militar (alferes e tenentes e 21% dos capitães), apresentam concepções mais próximas do pólo institucional. Por sua vez, os oficiais dos CFO (36% tenentes-coronéis, 87% maiores e 49% capitães) e os oficiais e da Ex-Guarda Fiscal (50% coronéis, 7% tenentes-coronéis, 15% maiores e 30% capitães) são os que registam valores mais elevados, menos próximos do pólo institucional.

Como foi anteriormente referido, o questionário foi também ministrado aos cadetes dos 1.º e 4.º anos do Curso de GNR da Academia Militar cumprindo o duplo objectivo de verificar o instrumento de recolha de dados, servindo pois de pré-teste, e de possibi-

litar a comparação com a população em análise, sendo esta a aproximação possível a um estudo do tipo longitudinal.

Tabela 6. Valores das médias, desvio padrão e variância em cada item e no total dos cadetes dos 1.º e 4.º anos (N = 67)

ITEM	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	2,24	0,959
2	2,10	1,103
3	1,52	0,785
4	2,10	1,156
5	1,84	1,06
6	2,46	0,959
7	3,37	0,982
8	2,99	1,2
9	2,54	0,974
10	3,58	0,873
11	2,22	1,191
12	1,81	0,957
13	4,75	0,56
14	3,30	1,436
15	1,76	0,923
16	1,61	0,797
17	3,37	1,265
Total*	2,58	1,011

Nota: * Estes valores resultam do facto dos totais terem sido divididos pelo conjunto dos itens (17).

A análise dos valores da Tabela 6 revela-nos que os cadetes aderem de forma um pouco mais vincada ao modelo institucional que os oficiais do quadro permanente.

Quando efectuamos uma comparação por itens constatamos que à semelhança dos oficiais, os cadetes aderem maioritariamente ao modelo ocupacional nos itens relacionados com a orientação normativa (item 7), motivação profissional (item 10), local de residência (item 13) e papel do cônjuge (item 14).

Todavia, ao contrário dos oficiais, os cadetes assumem ainda uma posição ocupacional no que concerne à primazia dos interesses da instituição *versus* interesses pessoais, relativamente ao local de serviço (item 17). Apesar do valor expresso ser moderadamente ocupacional (3,37), não deixa de indicar que, em relação ao local de serviço, os cadetes valorizam de forma mais acentuada os interesses pessoais do que os interesses da instituição.

Significativo é também o facto do valor expresso relativamente ao local de residência (4,75), ser mais elevado que o valor expresso pelos oficiais (4,41), indicando que, sobre esta matéria, os cadetes detêm uma posição ainda mais ocupacional, não concebendo a existência de quaisquer constrangimentos quanto à escolha do local para residir desde que isso não afecte o serviço.

Nos restantes itens em que tanto cadetes como oficiais aderem ao modelo ocupacional (itens 7, 10 e 14) as médias dos cadetes são mais baixas que as dos oficiais, assumindo assim posições um pouco menos ocupacionais.

Em todos os outros itens a orientação é, tal como nos oficiais, predominantemente institucional, revelando posições firmes em aspectos como motivação vocacional (item 3), natureza militar da instituição (item 5), defesa dos interesses (item 12), espírito militar (item 15) e cumprimento da missão (item 16).

Pese embora, tanto cadetes como oficiais optarem pela natureza militar da instituição (item 5), os oficiais são os que mais se aproximam do pólo institucional.

À semelhança dos oficiais, os cadetes atribuem um valor moderado à iniciativa (item 8), valorizando de forma ligeiramente mais acentuada o cumprimento das normas e regulamentos.

Numa tentativa de efectuar uma aproximação à abordagem do tipo longitudinal decidimos comparar as médias obtidas desde a patente mais baixa, cadete do 1º ano, até ao posto mais elevado, coronel, sendo os resultados apresentados na Tabela 7.

Tabela 7. Valores das médias, em cada item e no total por postos

ITEM	Cadetes do 1º ano	Cadetes do 4º ano	Alferes	Tenente	Capitão	Major	Tenente-coronel	Coronel
1	2,40	2,65	2,11	2,46	2,89	3,08**	2,73	1,50
2	2,60*	1,70	2,06	2,48	2,22	1,98	2,02	1,10*
3	1,33	1,68	1,94	1,94	2,47	2,36	2,09	1,80
4	1,97	2,22	2,31	2,16	2,63	2,42	2,02	2,00
5	2,27	1,49	1,22	1,32	1,97	1,81	1,84	1,50
6	2,47	2,46	2,67	2,33	2,48	2,64	2,61	2,30
7	3,30	3,43	3,78	3,38	3,97	3,87	4,14	3,80
8	2,77	3,16	3,19	2,98	3,06	2,98	2,68	3,40
9	2,20	2,81	3,06**	2,97	2,74	2,45	2,32	1,60
10	3,60	3,57	3,89	4,14	3,64	3,45	3,55	3,90
11	2,23	2,22	2,14	2,11	2,31	2,00	1,89	1,40**
12	2,17	1,51	1,72	1,94	2,15	1,94	2,11	2,20
13	4,77	4,73	4,06	4,35	4,63	4,43	4,05	4,40
14	3,50	3,14	2,94	2,98	3,46	3,57	3,32	3,60
15	1,73	1,78	1,39	1,56	2,00	1,77	1,48	1,40
16	1,50	1,70	1,72	1,83	1,96	2,06	1,70	1,40
17	3,13	3,57	3,81	3,00	2,79**	2,30**	2,73**	3,00
Total***	2,58	2,58	2,59	2,58	2,79	2,65	2,55	2,37

Notas: * Significativamente diferentes entre si

** Significativamente diferente dos restantes

*** Estes valores resultam do facto dos totais terem sido divididos pelo conjunto dos itens (17).

Constatamos que a adesão ao modelo institucional é comum a todos os postos.

A tendência verificada ao longo da carreira sugere que, até ao posto de tenente, as médias mantêm-se praticamente uniformes, reflectindo posições próximas do pólo institucional, aumentando nos postos de capitão e major para voltarem a diminuir, de forma mais acentuada, nos postos de tenente-coronel e coronel.

Excepções a esta tendência ocorrem nos itens relativos aos benefícios sociais (item 2), natureza militar da instituição (item 5) e defesa dos interesses (item 12).

Nestes itens os recém-chegados à Academia apresentam valores substancialmente mais elevados que os registados nos restantes postos, situação que não se mantém nos cadetes do 4º ano.

No que concerne aos benefícios sociais (item 2) os cadetes do 1.º ano registam o valor mais elevado entre todos os postos, sugerindo que são os menos preocupados com a sua transformação em subsídios ou em vencimento.

Quanto à natureza militar da instituição (item 5) a diferença registada entre as médias dos cadetes dos 1.º e 4.º anos são bastante significativas, atingindo 0,90. Assim, à entrada para a Academia Militar os cadetes registam algumas dúvidas entre a natureza civil ou militar da instituição, situação que não se verifica após a permanência de quatro anos naquele estabelecimento militar de ensino. Os valores registados pelos cadetes do 4.º ano sobre a natureza da instituição são, com excepção dos coronéis, os mais próximos do pólo institucional.

Relativamente à defesa dos interesses (item 12) os cadetes do 1.º ano registam a posição menos institucional em nítido contraponto com os cadetes do 4.º ano que registam a posição mais próxima do pólo institucional entre todos os postos.

Estes dados sugerem-nos que o processo de socialização sofrido pelos cadetes durante os quatro anos que permanecem num estabelecimento militar de ensino poderá ter alguma influência nesta mudança, aproximando-os, nestes aspectos, de concepções mais institucionais.

Considerações Finais

Os dados da análise revelam que os oficiais da GNR estão mais próximos do pólo institucional do que do ocupacional, tal como definidos por Moskos (1977, 1986); no entanto, esta tendência é bastante moderada, estando a média próxima do centro da escala.

A análise por postos e por modos de ingresso revela que esta tendência está longe de ser uniforme, não se podendo, contudo, falar de forma inequívoca em “compartimentação” de opiniões no interior da Instituição.

Assim, os alferes e os coronéis apresentam valores próximos do pólo institucional, enquanto os capitães e os majores se situam perto da posição neutral.

Os oficiais mais jovens, alferes e tenentes, valorizam mais os interesses pessoais que os interesses da organização. Os de patente intermédia, capitães e majores, sentem-se menos bem dentro de uma organização que não satisfaz por completo as suas necessidades materiais. Os tenentes-coronéis são os que menos valorizam a iniciativa e os que mais se preocupam com os objectivos da organização em detrimento

dos objectivos dos comandantes. Os coronéis são os que melhor se identificam com os valores tradicionais da organização, apesar de serem os que menos confiam na hierarquia para resolução dos seus problemas.

Quanto ao modo de ingresso verifica-se que os oficiais que ingressaram na instituição através dos Decretos-Lei 40.822/56 e 439/73 são os que registam concepções mais próximas do pólo institucional, enquanto os restantes modos de ingresso apresentam valores semelhantes que, apesar de caírem no modelo institucional, estão próximos da posição neutral.

Os resultados da presente pesquisa ao revelarem a coexistência de características múltiplas, por vezes contraditórias, na mesma escala em simultâneo, parecem confirmar que o modelo I/O não lida com pólos opostos de uma mesma dimensão mas sim com dimensões independentes. O presente estudo confirma pois que um indivíduo pode expressar, em simultâneo, preocupações de carácter institucional e ocupacional consoante as matérias em análise.

Assim, a adopção de um conjunto de orientações por parte dos oficiais similares às utilizadas nas organizações civis, não significa o abandono incondicional dos valores e normas que tradicionalmente têm caracterizado as instituições militares.

Ganha deste modo especial ênfase o conceito de *profissionalismo pragmático* de Segal (1986), que combina preocupações de ordem institucional e ocupacional e que constitui a categoria modal dos oficiais da GNR na actualidade.

Uma tentativa de caracterização do perfil médio do oficial da Guarda Nacional Republicana parece apontar para um forte sentimento de identificação com a organização, menos evidente no nível intermédio da carreira, sentido do dever, preferência pelo desempenho de funções de responsabilidade, nítida separação entre família e instituição, recusa de quaisquer constrangimentos quanto ao local de residência e alguma dependência em relação à hierarquia e aos regulamentos em detrimento da iniciativa.

Por último, apesar de não podermos falar em choque, uma vez que como já foi referido, a orientação dos oficiais é maioritariamente institucional, os valores registados pelos oficiais de patente intermédia, particularmente no que concerne à intenção de sair e à preocupação com o nível remuneratório, a desconfiança dos coronéis na hierarquia relativamente à defesa dos seus interesses, e a valorização dos interesses pessoais em detrimento dos interesses da organização por parte de cadetes, alferes e tenentes denotam que as pressões da sociedade envolvente são manifestas e merecem alguma reflexão por parte da hierarquia.

Bibliografia

Baltazar, Maria da Saudade - 2001 - *As Forças Armadas Portuguesas - Desafios numa Sociedade em Mudança* -, Évora, Universidade de Évora (Dissertação de Doutoramento).

Boene, Bernard e Dandeker, Christopher - 1988 - "Le Rôle de la Force et des Institutions Militaires à la fin du XXe Siècle" in Boene, Bernard e Dandeker, Christopher (Coords), *Les Armées en Europe*, Paris, Éditions La Découverte.

Caforio, Giuseppe - 1988 - "The Military Profession: Theories of Change" *Armed Forces and Society*, vol. 15, n.º 1, Fall, pp. 55-69.

Carrilho, Maria - 1978 - "Principais Tendências na Sociologia Militar-Literatura e Selecção Bibliográfica", *Nação e Defesa*, n.º 7, pp. 157-169.

Carrilho, Maria - 1985 - *Forças Armadas e Mudança Política em Portugal no Séc. XX: para uma Explicação Sociológica do Papel dos Militares*, Lisboa, Estudos Gerais, série Universitária.

Cotton, Charles - 1981 - "Institutional and Occupational Value in Canada's Army", *Armed Forces and Society*, vol. 8, n.º 1, Fall, pp. 99-110.

Esteves, Jorge - 1992 - *Tendências da Profissão Militar na GNR - um Estudo ao Nível do Posto de Capitão*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (Dissertação de Licenciatura).

Esteves, Jorge - 2006 - *Guarda Nacional Republicana: Tendências da Profissão de Oficial num Tempo de Transição*, Évora, Universidade de Évora (Dissertação de mestrado).

Janowitz, Morris - 1967 - *The Professional Soldier*, London, Collier Macmillan Publishers.

Janowitz, Morris - 1977 - "From Institutional to Occupational: the Need for Conceptual Continuity", *Armed Forces and Society* 4, (1) pp. 51-54.

Jenkins, G. H. e Moskos, Charles - 1984 - *Las Fuerzas Armadas y la Sociedad*, Trad. Espanhola, Madrid, Alianza Editorial.

Jenkins, G. H. - 1985 - "Landmarks in Defense Literature", *Defense Analysis*, Vol. 1, Nº1, pp. 75-77.

Jenkins, G. H. - 1990 - "The Concept of Military Professionalism", *Defense Analysis*, Vol. 6, nº2, pp. 117-130.

Manigart, Philippe - 1986 - “Civilisation des Organisations Militaires et Politique du Personnel: Vers un Modèle d’Organisation Plurale”, *Sécurité et Stratégie* n.º 2, Juin.

Moskos, Charles - 1973 - “The Emergent Military - Civil, Traditional or Plural? *Political and Sociological Review*, 16: 255-280.

Moskos, Charles - 1977 - “From Institution to Occupation: Trends in Military Organizations”, *Armed Forces and Society*, N.º 4, pp. 41-50.

Moskos, Charles - 1986 - “Institutional / Occupational Trends in Armed Forces: an Update”, *Armed Forces and Society*, vol. 12, N.º 3, Spring, pp. 351-376.

Moskos, C. e Wood, F. - 1991 - *Lo Militar: Más que una Profesion?*, trad. espanhola, Madrid, Ministério de Defesa.

Moskos, C., Williams, J. e Segal, D. - 2000 - *The Postmodern Military: Armed Forces After Cold War*, New York, Oxford University Press.

Segal, David - 1986 - “Measuring the Institutional Occupational Change Thesis”, in *Armed Forces and Society*, 12 (3), pp. 351-376.

Sousa, Cardoso de - 1993 - *Análise da Tendência Institucional-Ocupacional dos Oficiais do Exército Português*, Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Dissertação de Mestrado).

Vaz, Nuno Mira - 2002 - *Civilização das Forças Armadas nas Sociedades Demoliberais*, Lisboa, Edições Cosmos, Instituto da Defesa Nacional.