



**O IMPACTO E A EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL
DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA**

Maria Helena Teixeira Pereira

Vila Nova de Gaia

2015



**O IMPACTO E A EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL
DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA**

Maria Helena Teixeira Pereira

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos

Do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos

Sob orientação da Prof^a Doutora Paula Campos

Vila Nova de Gaia

2015

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da
Prof^a Doutora Paula Campos, apresentada ao
Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de
Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de
Mestre em Gestão de Recursos Humanos

INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

**O IMPACTO E A EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL
DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA**

Maria Helena Teixeira Pereira

Aprovado em 13 de julho de 2015

Composição do Júri

Presidente

Prof.^a Doutora Ana Paula Pinto

Arguente

Prof. Doutor Manuel Pinto Teixeira

Orientadora

Prof.^a Doutora Maria Paula Campos

Vila Nova de Gaia

2015

Agradecimentos

Durante esta etapa longa e solitária, é muito importante saber que podemos contar com pessoas que nos encorajam e nos dão força para alcançarmos o nosso objetivo. Dessa forma, pretendo agradecer a todos que, de uma maneira ou de outra, me ajudaram a chegar ao fim.

Quero agradecer a todos os docentes do ISLA, mas um especial reconhecimento à Doutora Paula Campos, minha orientadora, não só pelo apoio, mas também pela disponibilidade e orientação dada, como também pela confiança que sempre transmitiu.

Gostaria, igualmente de deixar um reconhecimento à minha colega e amiga Fernanda Curado pelo encorajamento, conversas de incentivo e amizade.

Agradeço à minha organização – Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, na qual me orgulho de prestar serviço, em especial à Dra. Hermenegilda Cunha e Silva por todo o apoio prestado. O meu agradecimento aos meus colegas pela colaboração aquando da recolha de dados, pois sem esses o meu trabalho não se teria concretizado.

À minha família por existirem e me apoiarem nos momentos difíceis, pelo incentivo, compreensão e pela força.

A todos aqueles não citados, que contribuíram direta e indiretamente para que este trabalho se tornasse uma realidade.

A todos, o meu muito obrigada.

Resumo

Este trabalho pretende mostrar a importância da formação e as consequências que desta advêm para a vida profissional e pessoal dos trabalhadores do setor público.

No contexto das autarquias, a formação profissional tem vindo a desempenhar um papel ativo na modernização administrativa, sendo de grande importância para a qualidade dos serviços prestados.

Assumindo que os recursos humanos são dos fatores que representam, indiscutivelmente, mais valor acrescentado para as organizações, apostar decisivamente na implementação e desenvolvimento da formação, deve pois constituir uma ação estratégica de eleição de todas as organizações. Mais do que um custo, a formação deve ser interpretada como um investimento. É, por isso, fundamental demonstrar a sua importância e avaliar as suas implicações no desempenho profissional antes e depois da sua implementação, bem como também as mais-valias em termos pessoais que advêm de todo este processo.

Podemos concluir que os motivos que levam os funcionários a frequentarem ações de formação variam consoante as habilitações académicas, vínculo profissional e a categoria profissional. Os funcionários entendem que a formação profissional terá um impacto amplamente positivo sobre os seus níveis de motivação e satisfação.

Palavras-chave: Função pública, formação profissional e motivação.

Abstract

This work aims to show the importance of training and its consequences to the professional and personal lives of workers in the public sector.

In the context of the local authorities, vocational training has been playing an active role in the administrative modernization, being of great importance to the quality of services provided.

Assuming that human resources represent, without any doubt, more added value for organizations, a strong implementation and development of training should, therefore, be the strategic action of election of all organizations. More than a cost, training should be interpreted as an investment. It is, therefore, essential to demonstrate its importance and assess their implications in the professional performance before and after their implementation, as well as the added value in personal terms that comes with this whole process.

We can conclude that the reasons that lead employees to enrol in vocational training vary according to their academic qualifications, professional bond and professional category. The workers defend that vocational training will have a big positive impact on their professional motivation and satisfaction levels.

Keywords: Civil service, vocational training and motivation.

Índice

Introdução.....	1
1. Autarquia como organização.....	3
1.2. Objetivo geral da investigação.....	5
1.3. Interesse do Projeto.....	6
2. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO.....	7
2.1. Teorias da Motivação.....	7
2.1.1. Teorias Clássicas da Motivação.....	8
2.1.2. Teorias Contemporâneas da Motivação.....	9
2.2. Motivação, perceção pessoal e comprometimento organizacional.....	14
2.3 Modelo de Carré.....	14
3. FORMAÇÃO.....	19
3.1. Formação, conceito e sua importância.....	19
3.2. Evolução da formação na administração pública.....	19
3.3. Política e contexto legal na administração pública.....	20
3.4 - Benefícios e objetivos da formação.....	23
4. Estudo Empírico.....	26
4.1. Definição do problema, objetivos e questões de investigação.....	26
4.2. Formulação de hipóteses.....	28
4.3. Instrumento de Recolha dos Dados.....	30
4.4. Processo de Recolha e Tratamento dos Dados.....	32
4.5. Caracterização Sociodemográfica da Amostra.....	32
4.6. Caracterização da escala utilizada na amostra.....	36
4.7. Consistência Interna das Escalas da Motivação e das Perceções Pessoais face à formação dos trabalhadores da autarquia de Vila Nova de Gaia.....	43
4.7.1 Consistência Interna das Escalas da Motivação para a Formação.....	43
4.7.2. Consistência Interna das Perceções Pessoais dos indivíduos.....	49
4.8. Análise de Estatística Descritiva.....	51
4.8.1. Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos trabalhadores.....	51
4.8.2. Dimensões Motivacionais para a Formação.....	52
4.8.3. Perceções Pessoais sobre a Formação.....	54

4.9. Análise de Inferência Estatística das Hipóteses em Estudo.....	55
4.9.1. Metodologias utilizadas.....	55
4.9.2. Análise das hipóteses.....	55
4.10. Conclusões do Estudo Empírico.....	77
5. CONCLUSÃO.....	82
Bibliografia.....	85
Anexos.....	91

Gráficos

Gráfico 1 Caracterização dos sujeitos da amostra face à faixa etária.....	32
Gráfico 2 Caracterização dos sujeitos da amostra face ao género.....	33
Gráfico 3 Caracterização dos sujeitos da amostra face ao estado civil	33
Gráfico 4 Caracterização dos sujeitos da amostra face às habilitações académicas	34
Gráfico 5 Caracterização dos sujeitos da amostra face ao tipo de vínculo.....	34
Gráfico 6 Caracterização dos sujeitos da amostra face à antiguidade na Autarquia	35
Gráfico 7 Caracterização dos sujeitos da amostra face à categoria profissional	35
Gráfico 8 Média da Motivação para a Formação	38
Gráfico 9 Média das Perceções Pessoais face à Formação	41
Gráfico 10 Média do Impacto na Formação	52
Gráfico 11 Média das Dimensões Motivacionais para a Formação	53
Gráfico 12 Média das Perceções Pessoais da Formação	54

Índice Quadros

Quadro 1 - Tipos de benefícios proporcionados pelo EFP	24
--	----

Índice Tabelas

Tabela 1	Motivos, Itens e Questões correspondentes – Questionário QMF	31
Tabela 2	Motivos, Itens e Questões correspondentes – Questionário QPP.....	31
Tabela 3	Estatísticas de Frequência para a Motivação para a Formação	36
Tabela 4	Estatísticas Descritivas para a Motivação para a Formação.....	37
Tabela 5	Estatísticas de Frequência para as Percepções Pessoais face à Formação.....	40
Tabela 6	Estatísticas de Frequência para as Percepções Pessoais face à Formação.....	40
Tabela 7	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Intrínseca Epistémica.....	43
Tabela 8	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Intrínseca Sócio Afetiva	44
Tabela 9	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Intrínseca Hedonista	44
Tabela 10	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Extrínseca Económica	45
Tabela 11	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Extrínseca Prescrita	46
Tabela 12	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Extrínseca Derivativa.....	46
Tabela 13	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Operacional Profissional..	47
Tabela 14	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Operacional Pessoal.....	47
Tabela 15	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Identitária	48
Tabela 16	Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Vocacional	48
Tabela 17	Estatísticas de Percepção Pessoal - Autodeterminação	49
Tabela 18	Estatísticas de Percepção Pessoal – Percepção de Competências	50
Tabela 19	Estatísticas de Percepção Pessoal – Projeto.....	51
Tabela 20	Estatísticas do Impacto da Formação	52
Tabela 21	Estatísticas das Dimensões Motivacionais para a Formação.....	52
Tabela 22	Estatísticas das Percepções Pessoais da Formação.....	54
Tabela 23	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função do género.....	56
Tabela 24	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função da faixa etária.....	56
Tabela 25	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função do estado civil.....	57
Tabela 26	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função das habilitações académicas.....	57
Tabela 27	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função do vínculo profissional.....	58
Tabela 28	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função da antiguidade do funcionário.....	58
Tabela 29	Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função da categoria profissional.....	59
Tabela 30	Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função do género.....	59
Tabela 31	Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função da faixa etária.....	61
Tabela 32	Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função do estado civil.....	62

Tabela 33 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função das habilitações académicas.....	64
Tabela 34 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função do tipo de vínculo.	67
Tabela 35 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função da antiguidade do funcionário.....	69
Tabela 36 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função da categoria profissional do funcionário.....	72
Tabela 37 Análise de Correlações entre os Motivos para a Formação.....	75
Tabela 38 Análise de Correlações entre as Percepções sobre a Formação	76
Tabela 39 Análise de Correlações entre os Motivos e as Percepções sobre a Formação.	76

Índice de Siglas

AD	Administração Pública
CEFA	Centro Estudos e Formação Autárquica
CFAP	Centro Formação da Administração Pública
CMVNG	Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia
DCP	Departamento Central Pessoal
DGAP	Direção Geral da Administração Pública
DGEFAP	Direção Geral de Emprego e Formação Administração Pública
EFP	Ensino e Formação Profissional
GRH	Gestão de Recursos Humanos
INA	Instituto Nacional Administração
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PROFAP	Programa Integrado de Formação para a Modernização Administrativa Pública

INTRODUÇÃO

Este trabalho propõe-se salientar o papel da formação como fator motivacional dos trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia.

Para um melhor desempenho, a formação profissional tem um papel relevante, sendo muito importante e um direito consagrado na lei aos trabalhadores.

A capacitação e a valorização das pessoas são dois dos principais fatores de mudança nas organizações. Não é a inovação tecnológica, por fundamental que seja, nem são as reformas, por muito importantes que igualmente o sejam, são as pessoas. Tal é, do mesmo modo, entendido por Fonseca P. J.(2008) que admite serem os recursos humanos um dos fatores de maior destaque da competitividade e que, como tal, as empresas competitivas e concorrenciais são aquelas que investem na valorização dos recursos humanos, através de um processo que se deve implementar ao longo da vida.

As Autarquias Locais, enquanto organização, estão a transformar-se, deixando aos poucos de serem organizações demasiado burocráticas e atribuindo um valor mais acrescido aos seus colaboradores.

A maioria das Autarquias faz planos de formação anuais tendo em vista a recolha das necessidades dos colaboradores.

Um número crescente de municípios tem certificação pelas normas da qualidade, e, cada vez mais, realizam revisões dos seus processos e procedimentos com o intuito de atingirem os seus objetivos de eficiência, eficácia e maior satisfação dos munícipes. O interesse do projeto relaciona-se assim com relação entre frequência em programas de formação e a melhoria na estrutura organizacional.

Para uma maior satisfação dos munícipes é necessário a motivação dos seus funcionários e, para concretizar este objetivo, é imprescindível uma boa formação que garanta funcionários habilitados, satisfeitos e motivados nas suas funções. Neste sentido, o objetivo geral do presente trabalho prende-se com a intenção de saber qual o impacto da formação na vida profissional e pessoal dos funcionários do município de Vila Nova de Gaia, definindo, para isso, diversos objetivos específicos, entre os quais: compreender as consequências da

formação na qualidade do trabalho desempenhado e analisar a necessidade de adequar a formação dada ao trabalhador.

O trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos: o capítulo 1 faz uma abordagem da autarquia como organização; o capítulo 2 descreve os conceitos de motivação e satisfação; o capítulo 3 retrata o tema da Formação; no capítulo 4 analisam-se e discutem-se os resultados estatísticos e, no último capítulo, são apresentadas as principais conclusões.

1. AUTARQUIA COMO ORGANIZAÇÃO

1.1. Na abordagem à Reforma da Administração Pública ao longo dos tempos, temos assistido a um contínuo desenvolvimento evolutivo em vários domínios e níveis. À medida que as transformações foram ocorrendo, também foram surgindo as respostas que possibilitaram o acompanhamento dessas mesmas transformações. Atualmente, a realidade é caracterizada pela velocidade vertiginosa com que ocorrem as mudanças, transformações e as exigências a nível económico, social, cultural e tecnológico.

A verdade é que vivemos numa época em que os princípios da globalização e o desenvolvimento das sociedades dominam a atualidade, exigindo às organizações maior eficácia e eficiência de forma a responderem adequadamente às exigências e expectativas. Segundo Bilhim (2004), uma organização é “uma entidade social, conscientemente coordenada, gozando de fronteiras delimitadas, que funciona numa base relativamente contínua, tendo em vista a realização de objetivos”.

No entanto, segundo Gonçalves (2010), uma organização é “um conjunto de indivíduos, que mediante uma hierarquia e uma divisão de funções, partilham um conjunto de regras, procedimentos e responsabilidades, as quais são orientadas por pessoas com capacidades de liderança, com o propósito de cumprir determinada missão e os objetivos associados”.

Tendo presente estas duas definições de organização, as autarquias são organizações. Organizações definidas como sendo “pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos, que visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas” consagrada na Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de agosto, artigo 235º, n.º 2; p: 4678.

A procura pela qualidade e excelência é uma constante por parte das organizações/autarquias. Para isso, é primordial a concretização de mudanças organizacionais, ou seja, “qualquer alteração, planeada ou não, ocorrida na organização decorrente de fatores internos e/ou externos à organização que traz algum impacto nos resultados e/ou nas relações entre as pessoas no trabalho”, Faria (2000).

Esta definição reporta-nos para um dos recursos mais relevantes no seio de uma organização: os seus colaboradores, considerados por Bilhim (2004) como “o ativo mais relevante de uma organização”.

As pessoas que constituem uma organização ocupam um lugar de destaque. As pessoas são, pois, um recurso fundamental das organizações.

As mudanças implicam modificações/alterações ao nível das rotinas, das responsabilidades, dos hábitos e comportamentos das pessoas que integram a organização. A mudança organizacional é, geralmente, um processo complexo, definido como a alteração de um certo estado de coisas internas da organização, tendo em vista uma nova forma de comportamento coletivo, em função de um fator interno ou externo à organização. A mudança sempre envolve o indivíduo e seu meio, sendo que o grande desafio é o de controlar o processo de mudança (MOTTA, 1997).

Contudo, nem todos aceitam as mudanças que vão ocorrendo de forma animosa e pacífica, sejam estas ao nível pessoal, social ou profissional. Existem sempre os que, considerando a situação presente como a ideal, exibindo grande resistência à mudança, nomeadamente pelo receio que a incerteza, inerente às mudanças, provoca. A acomodação à situação atual e a falta de predisposição para realizar qualquer tipo de modificação são, igualmente, responsáveis pela resistência às mesmas. “Estar em um ambiente de comodidade é mais seguro e mais confortável para os indivíduos. De certa maneira tudo o que foge da comodidade, do conhecido, traz uma tendência natural de resistência. Resistência é uma questão colocada como fator a ser superado [...] com a ajuda do gerente, por meio da sua preocupação com a motivação e inspiração da equipa, que traz energia necessária para combater a resistência às mudanças. (BERNARDO, 2005).

Kotter e Schlesinger (2000) mencionam que os motivos que mais frequentemente levam as pessoas a resistirem às mudanças são: interesse próprio e limitado (o desejo de não perder algo de valor), desentendimento e falta de confiança (compreensão errada da mudança e suas implicações), avaliações diferentes (ou a crença de que a mudança não faz sentido para a empresa) e uma baixa tolerância à mudança.

Por outro lado, existem também pessoas que encaram as mudanças como um desafio necessário para combater a monotonia, a rotina e a acomodação, bem como, um bem maior para evoluir, ampliar os seus conhecimentos e aumentar as hipóteses de sucesso e/ou o contacto com outras realidades. Ou seja, a mudança pode ser encarada como uma oportunidade a aproveitar ou como uma ameaça a evitar (Bilhim, 2004).

No trabalho, as pessoas têm de dominar as suas competências quer profissionais quer emocionais, de forma a garantir o bom desempenho das suas tarefas/funções e, se assim acontecer, fornecer à organização da qual fazem parte um serviço de qualidade.

Como o foco do processo de mudança organizacional é atingir uma forma de agir mais efetiva para a consecução dos objetivos organizacionais, busca-se então, através do processo de aprendizagem, uma maior competência das pessoas na organização.

A qualidade do ambiente de trabalho está, também, intrinsecamente ligado ao que foi referido anteriormente. Sendo assim, ambiente de trabalho é considerado tudo o que envolve/influencia a prestação da pessoa, como por exemplo, a relação entre pares e entre as chefias, o acesso à formação e/ou a valorização do trabalho realizado, entre outros. Estes fatores contribuem para a satisfação e motivação das pessoas no que diz respeito ao seu empenho e desempenho e no alcance dos objetivos estabelecidos pela organização.

As organizações excelentes maximizam o contributo dos seus trabalhadores /colaboradores através do seu envolvimento e desenvolvimento.

1.2. Objetivo geral da investigação

Esta investigação tem como objetivo geral perceber qual o impacto da formação na vida profissional e pessoal dos funcionários do município de Vila Nova de Gaia.

Especificamente, o que se pretende é:

- Compreender as consequências da formação na qualidade do trabalho desempenhado pelo trabalhador;
- Analisar a necessidade de adequar a formação oferecida ao trabalhador;
- Avaliar a relação entre a perceção da autoeficácia do trabalhador e seu reflexo no desempenho profissional;

- Avaliar o impacto da formação ao nível de compromisso dos colaboradores, em concreto com o seu trabalho, e em geral, com o Município.
- Verificar quem está mais motivado para a formação.

1.3. Interesse do Projeto

Num mercado cada vez mais globalizado e competitivo, exige-se às organizações uma grande capacidade de reação e adaptação às transformações que surgem no seu meio envolvente.

Além de adaptações tecnológicas ou financeiras, o foco tem sido cada vez maior em relação aos recursos humanos enquanto fator de maior potencial, quer para o aumento da qualidade do trabalho desempenhado, quer para uma maior produtividade, que culminarão no crescimento da organização.

Por mais que se invista em equipamentos ou sistemas de informação, consideramos que o sucesso dependerá muito mais do capital humano que a organização dispõe. Neste sentido, revela-se de extrema importância avaliar a formação dada aos trabalhadores, isto é, perceber os moldes em que esta é realizada, qual o seu impacto para o trabalhador, bem como para a organização na qual se encontra integrado.

Pretende-se, pois, avaliar e compreender de que forma a frequência em programas de formação se traduz na aquisição de conhecimentos e competências, contribuindo desta forma para a melhoria da estrutura e clima organizacional.

2. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO

Existe uma multiplicidade de teorias que abordam o conceito de motivação, nomeadamente, a procura da razão ou razões que estão por detrás das ações individuais e das explicações para a motivação do trabalhador/colaborador em relação ao seu trabalho. A motivação é uma preocupação constante para as organizações.

Na literatura, a definição ou conceito de motivação e satisfação não encontra um consenso quer em termos de conceito, quer em termos de distinção dos mesmos. Aparenta existir uma complementaridade entre os dois conceitos.

Segundo Marques (1996), ambas estão envolvidas num processo, a motivação mais cognitivo e a satisfação mais afetivo. Estes conceitos podem ser confundidos, apesar de serem distintos entre si.

A motivação é a vontade de exercer elevados níveis de esforço para que a organização alcance os seus objetivos, esforço esse que é condicionado pela forma como esta satisfaz algumas das necessidades dos indivíduos (Bilhim, 2004).

A motivação pode ser entendida, de forma simples, como o que dá energia, dirige e mantém o comportamento humano. Em GRH, muitas vezes, entende-se a motivação como o desejo pessoal para fazer o melhor possível o seu trabalho ou para fazer todo o esforço que for possível para cumprir as tarefas ou atingir os objetivos que foram propostos e aceites (Bilhim, 2007).

A satisfação no trabalho corresponde à forma como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho e aos seus diferentes aspetos. Reflete o grau pelo qual as pessoas gostam (satisfação) ou não (insatisfação) do seu trabalho (Spector, 1997).

2.1. Teorias da Motivação

Uma pesquisa sobre o “fenómeno” da motivação permite concluir que este é objeto de interesse de um vasto número de autores, de diferentes âmbitos ou “especialidades”, e que existem inúmeras teorias sobre o tema. Embora possam existir diferentes princípios, abordagens e pressupostos, no vasto “mundo” das teorias de motivação, muitas delas complementam-se.

Tendo como suporte a nomenclatura utilizada por Bilhim (2007), serão expostas, de seguida, algumas das teorias existentes relacionadas com a motivação no trabalho. Este autor considera que a motivação assume um papel de relevo na produtividade dos trabalhadores e fomenta o sentido de responsabilidade e um sentimento de “fazer parte” de uma organização. Ao mesmo tempo, considera que a motivação pode ser intrínseca (motivação própria da pessoa) ou extrínseca (existência de recompensas ou para evitar “castigos”), em função das razões pela qual as pessoas realizam as atividades.

2.1.1. Teorias Clássicas da Motivação

Dentro das teorias clássicas da motivação, encontram-se a teoria da hierarquia de necessidades de Maslow (Maslow, 1954), a teoria X e Y de McGregor (McGregor, 1970) e a teoria de dois fatores de Herzberg (Herzberg, 1996).

Segundo Maslow, cada pessoa tem um conjunto hierarquizado de cinco necessidades: fisiológicas (fome, sede, sexo), segurança (ameaças físicas e emocionais), sociais (aceitação e amizade), estima (autorrespeito, autonomia, realização, status, reconhecimento e atenção) e auto realização (crescimento pessoal, realização do potencial individual). E, à medida que uma necessidade inferior for satisfeita, a superior torna-se dominante. Contudo, para motivar a pessoa é importante perceber em que ponto, da referida escala, esta se encontra.

Este autor distingue, ainda, entre satisfação interna e satisfação externa. Na satisfação interna encontram-se as necessidades sociais, estima e autorrealização e na satisfação externa encontram-se as necessidades fisiológicas e segurança.

McGregor propõe duas visões diferentes sobre as necessidades humanas: a “teoria X” que é basicamente negativa e a “teoria Y” que é positiva.

A primeira “teoria” considera que as pessoas são preguiçosas, que não gostam de trabalhar nem assumir responsabilidades e que só trabalham se forem obrigados. Já na segunda “teoria”, as pessoas são criativas, gostam de trabalhar, procuram responsabilidades e podem exercer a auto direção e o autocontrolo.

Herzberg entende que os fatores intrínsecos (fatores motivacionais) estão relacionados com a satisfação no trabalho e os fatores extrínsecos (fatores higiénicos) estão

relacionados com a insatisfação. Também defende que os fatores que originam a satisfação no trabalho não podem ser confundidos com os que provocam a insatisfação.

Relativamente aos dois fatores, os higiênicos estão relacionados com as políticas da organização, o nível do conforto e das condições de trabalho, as relações interpessoais, o grau de satisfação como salário e o nível de segurança da pessoa para com o seu emprego. Já os motivadores dizem respeito às características do trabalho propriamente dito e estão relacionados com o sucesso da pessoa dentro da organização, o reconhecimento, o estabelecer os seus próprios objetivos, para que a avaliação de desempenho seja mais justa e eficaz e a delegação de responsabilidades, com hipótese da realização das tarefas, tenham como objetivo o aumento da produtividade.

Esta teoria defende que, para o trabalho ser motivador, é necessário que a atividade seja significativa para a pessoa, que ela saiba que é responsável pela qualidade do “produto” e, também, que tenha conhecimento o mais rapidamente possível do resultado do seu trabalho.

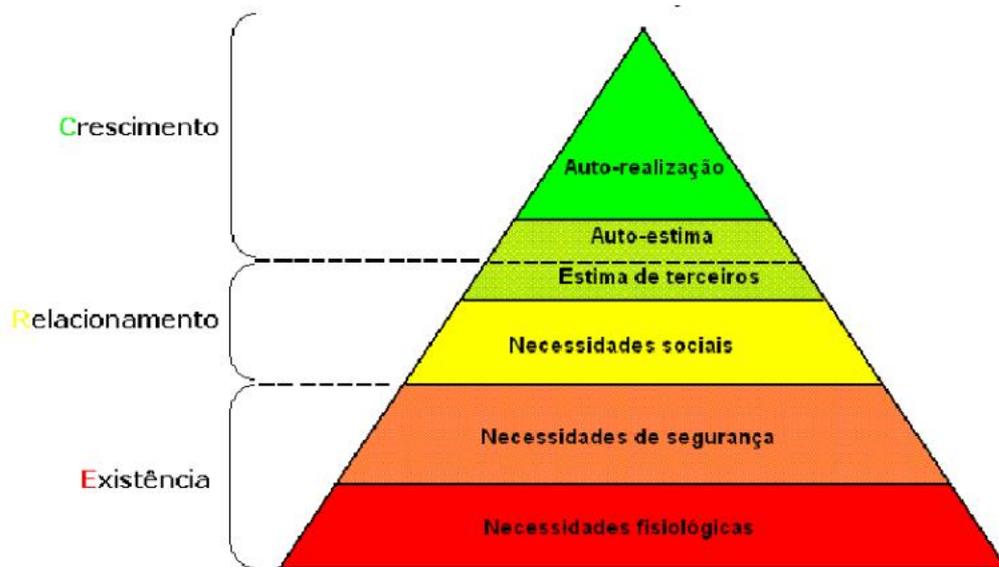
2.1.2. Teorias Contemporâneas da Motivação

Dentro das teorias contemporâneas da motivação encontram-se a teoria de Clayton Alderfer (Clayton Alderfer, 1972), a teoria de McClelland (McClelland, 1961), a teoria da avaliação cognitiva (Ryan e Deci, 2000), as teorias características da tarefa, a teoria da fixação de objetivos, a teoria do reforço e a teoria da expectativa.

Clayton Alderfer (1972) reviu o trabalho realizado por Maslow (1954) e comparou a teoria das necessidades com a investigação empírica.

A teoria de Alderfer defende a existência de três grupos essenciais de necessidades relacionadas com a existência (agrupam as necessidades: fisiológicas e segurança, existentes na teoria de Maslow), a relação (estão relacionadas com o desejo que as pessoas têm de criar, ter e manter relações interpessoais sociais e a componente externa da autoestima) e o crescimento (o desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal, agrupando aqui a auto estima e a autorrealização) (Alderfer, 1972).

Ilustração 1 – Teoria de ERC de Clayton Alderfer



Fonte: Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings, New York: Free Press, (C.P.Alderfer, 1972)

A teoria deste autor parece ser a versão mais válida e sustentada da teoria das necessidades.

Para Rocha (1997), enquanto a maioria dos estudiosos do fenômeno da motivação centram-se nos fatores comuns da motivação humana, McClelland orientou os seus estudos para as diferenças entre os indivíduos. A teoria defendida por McClelland diz existirem três necessidades básicas para compreendermos melhor a motivação: necessidades de realização, de poder e de afiliação.

A necessidade de realização está relacionada com a necessidade de trabalhar de acordo com o padrão previsto e ter sucesso. A segunda está associada à necessidade de provocar um comportamento distinto do que teriam sem essa influência. E por último a necessidade de afiliação está relacionada com o carecer da existência de relações interpessoais amigáveis (McClelland, 1961).

Ilustração 2 – Teoria de McClellan

Necessidade Motivadora Dominante	Características desta pessoa
Realização	Forte necessidade de definir e alcançar objectivos desafiadores Corre riscos calculados para alcançar os seus objectivos Gosta de receber feedback regularmente sobre os progressos e realizações Frequentemente gosta de trabalhar sozinha
Afiliação	Quer pertencer ao grupo Quer que gostem dela e vai fazer, muitas vezes, aquilo que o resto do grupo quiser fazer Prefere a colaboração à competição Não gosta de incerteza e de riscos elevados
Poder	Quer controlar e influenciar os outros Gosta de ganhar as argumentações Gosta de competição e de ganhar Gosta do status e do reconhecimento

Fonte: *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand (McClelland, D.C. 1961)

Esta teoria afirma que as pessoas com maiores necessidades de realização preferem trabalho/tarefas onde exista uma responsabilidade pessoal, bem como *feedbacks* e um grau de risco intermédio. Relativamente às necessidades de poder e afiliação, estas parecem estar relacionadas de perto com o sucesso da gestão.

De acordo com as teorias da motivação, os fatores de motivação intrínsecos e extrínsecos são independentes, sem relação entre ambos. A teoria da avaliação cognitiva (Ryan e Deci, 2000) questiona a existência desta independência, isto é, questiona a teoria de que um estímulo exercido sobre um grupo não afeta o outro. A título de exemplo, a remuneração utilizada para pagar uma realização superior, a compensação intrínseca (tem origem no facto de se fazer o que se gosta) é reduzida.

As teorias características da tarefa procuram identificar as características específicas do trabalho, como é que estas se combinam para formar diferentes perfis profissionais e a sua relação com a motivação, a satisfação e a realização do empregado.

Turner e Lawrence (1965) realizaram trabalhos pioneiros sobre o efeito de diferentes tipos de funções e sobre o absentismo. Através das suas pesquisas, os autores confirmam que os empregados que desempenham tarefas mais complexas têm uma menor taxa de absentismo e que, tendo em atenção o background urbano ou rural dos mesmos, os que têm origem urbana parecem estar mais satisfeitos com funções menos complexas e os de origem rural ou de meios pequenos são mais recetivos a tarefas mais complexas.

A explicação, para o que foi mencionado anteriormente, é que os empregados de origem urbana têm uma variedade de interesses fora do seu local de trabalho ao contrário dos originários de locais rurais ou de pequenas localidades. Perante isto, podemos constatar que no primeiro caso os empregados são menos motivados pelo trabalho do que os do segundo caso.

Estes autores mostraram que os empregados reagem/respondem de diferentes formas a diferentes tipos de funções e chamam a atenção para as diferenças individuais nas reações às funções.

Segundo Hackman e Oldham (1980), qualquer função pode ser exposta em cinco dimensões essenciais: variedade de aptidões, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback.

A função desempenhada pelo empregado é vista como importante e como tendo valor e utilidade quando as três primeiras dimensões estão presentes. Mas para o empregado se sentir mais responsável pelos resultados, terão de estar presentes as duas últimas dimensões no exercício das suas funções.

Em termos motivacionais, a compensação interna é obtida pelo empregado quando ele aprende, realiza pessoalmente e bem a tarefa e se preocupa com esta. Quando isto acontece, o empregado terá mais motivação, satisfação, sentirá mais realização pessoal e, desta forma, contribui para a diminuição do absentismo e a possibilidade de abandonar a organização.

A Teoria da Fixação de Objetivos (Edwin Locke, 1968) defende que a fixação e a luta por um objetivo é a maior fonte de motivação. É possível afirmar que os objetivos específicos aumentam a realização, bem como os objetivos difíceis, quando aceites, têm uma aceitação mais abrangente. Por outro lado, a existência de *feedbacks* leva a uma maior realização (Locke E. A., 1968).

Em geral, quanto mais difíceis são os objetivos, menor é a aceitação por parte das pessoas. No entanto, quando elas fazem parte da definição dos mesmos, a resistência é menor e as hipóteses de serem aceites são mais elevadas. Isto acontece porque as pessoas quando são ouvidas sentem que fazem parte de algo e as probabilidades de aceitação e cumprimento de objetivos é maior, principalmente no que diz respeito aos objetivos mais difíceis.

A teoria do reforço (Burrhus F. Skinner, 1938, 1953) tem uma abordagem cognitiva e parte do pressuposto de que as pessoas, com a sua vontade, orientam o seu curso de ação. Também aqui está contemplada uma teoria comportamentalista que afirma que o reforço condiciona a ação e esta é causada pela envolvente.

A teoria do reforço concentra-se apenas no que acontece quando o estado interno da pessoa atua.

Uma vez que esta teoria facultava importantes meios de análise sobre os fatores que controlam o comportamento, pode ser integrada nas teorias de motivação.

Para alguns teóricos, o reforço não é a única influência sobre o comportamento. Exemplo disso é a "abordagem da equidade" em que as pessoas comparam o seu esforço e os resultados do seu trabalho com outras para eliminar qualquer iniquidade.

A referência adotada pelas pessoas irá influenciar a sua decisão e dar origem a três tipos de variáveis: nível salarial, educação e permanência na organização.

Esta última abordagem mostra que, para muitas pessoas, a motivação é influenciada pela remuneração relativa e absoluta.

A teoria das expectativas (Victor Vroom, 1964) defende que a motivação das pessoas para a realização de um esforço baseia-se nas suas expectativas de sucesso.

No modelo contingencial desenvolvido por este autor, o nível de produtividade das pessoas depende de três forças básicas: o desejo de atingir os objetivos individuais, a percepção da relação existente entre o alcance desses objetivos e a produtividade, e a capacidade de influenciar o seu nível de produtividade na medida em que acredita que pode influenciá-lo.

Para este autor as pessoas podem querer aumentar a sua produtividade quando três razões estão presentes: os seus objetivos pessoais, a relação percebida entre a satisfação dos seus objetivos e a alta produtividade e a percepção da sua capacidade de influenciar o seu padrão de produtividade.

2.2. Motivação, percepção pessoal e comprometimento organizacional

Uma das principais tarefas da Gestão é motivar os trabalhadores para o melhor desempenho de suas funções.

O conceito de percepção deriva do termo em latim *perceptio* e refere-se à ação e ao efeito de perceber ou perceber (receber através de um dos sentidos as imagens, impressões ou sensações externas, ou compreender e conhecer algo). A percepção pode fazer referência a um conhecimento, a uma ideia ou a sensação interior que resulta de uma impressão feita nos nossos sentidos. Na ótica da psicologia, a percepção é a função que permite ao organismo receber, elaborar e interpretar a informação que chega do meio circundante através dos sentidos. Os especialistas asseguram que a percepção é o primeiro processo cognoscitivo, que permite ao sujeito captar a informação do meio envolvente através de energia que chega aos sistemas sensoriais.

Existem várias definições acerca de Comprometimento Organizacional. Ao longo dos anos o conceito foi sofrendo algumas alterações.

Na nossa literatura, há uma multiplicidade de definições do conceito comprometimento. Segundo Wiener, o comprometimento organizacional é a “crença do colaborador em que está a assumir um comportamento, certo e moral, sendo que os valores incorporam um conjunto de regras internalizadas que visam atingir os objetivos da organização” (Wiener, 1982).

As expressões mais comuns para a definição do conceito são as de “estado psicológico” (N. J. ALLEN, 1990), “ligação psicológica” (Chatman, 1986) ou “laço psicológico” (Zajac, 1990).

2.3 Modelo de Carré

Entre os anos de 1997 e de 1999, Philippe Carré desenvolveu vários estudos acerca da problemática das motivações dos adultos para a realização de formação, incluídos no seu livro “*De la motivation à la formation*”.

No decurso das investigações efetuadas, o autor elaborou um modelo teórico focado nas motivações que se encontravam subjacentes à frequência, por parte da população adulta, de cursos de educação e formação, tendo concebido um instrumento que permite a

Identificação da origem motivacional que guia e justifica a procura e a frequência de formação por este público-alvo.

De acordo com a posição defendida por Carré (2001), as motivações apresentam-se como as “últimas razões acessíveis à consciência expressa pelos indivíduos para explicar a sua frequência na formação” (p. 44). Estas razões traduzem o propósito da ação, isto é, o objetivo do ciclo do qual a formação faz parte. Deste ponto de vista, a formação será um meio ao serviço de um projeto que a ultrapassa e vai mais além (Carré, 2001).

O modelo do presente autor inspira-se em autores como Houle (1961) e Deci e Ryan (Carré, 2001) e inicia-se fazendo uma destriça entre dois eixos que orientam a motivação dos adultos para a formação: o eixo do Tipo de Orientação (intrínseca ou extrínseca) e o eixo da Direção da Orientação (com vista à aprendizagem ou com vista à participação) (Figura 1).

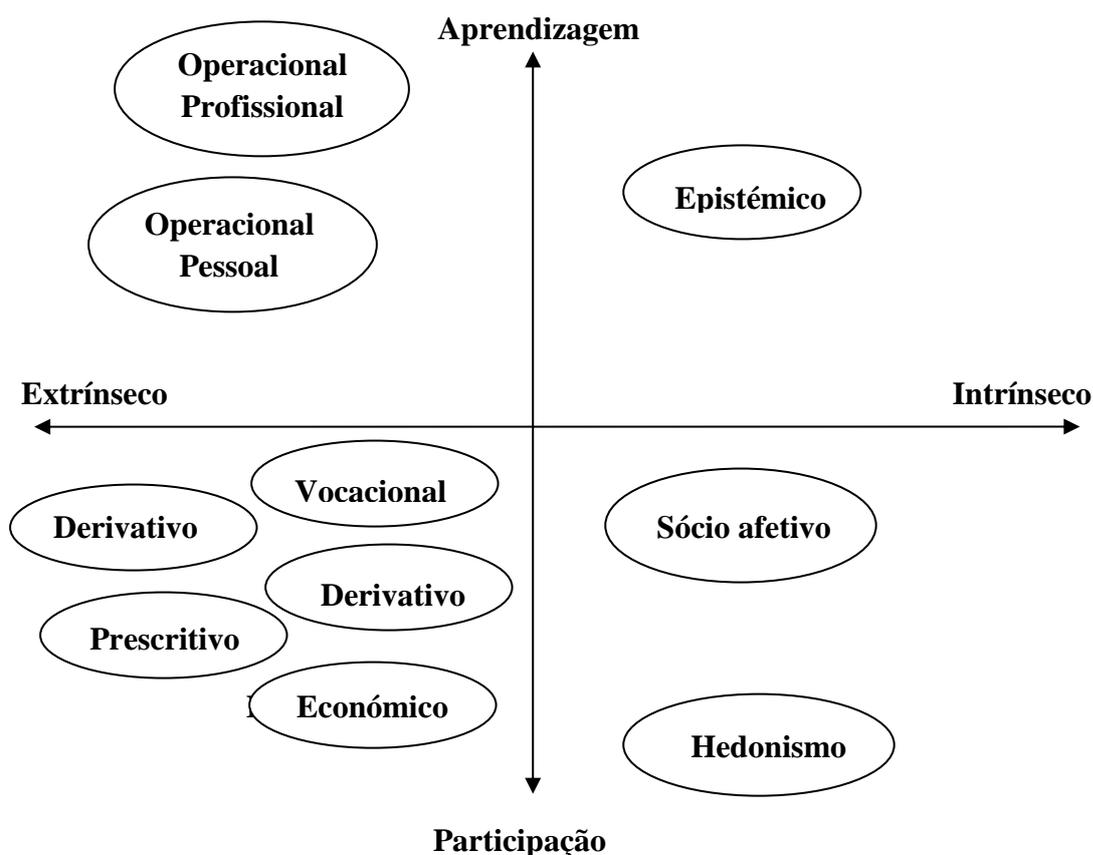


Ilustração 3 - Dimensões e motivos de envolvimento em formação

Fonte: Carré (2001).

Tal como se pode constatar na figura apresentada, os quadrantes obtidos pela combinação e interação entre os dois eixos refletem os dez motivos que orientam a motivação. São eles: diversos, progressivos e contingentes, estando baseados nos dois eixos que norteiam a motivação.

Relativamente à Motivação Intrínseca, Carré (2001) aponta três motivos: o Hedónico, o Sócio Afetivo e o Epistémico.

- Motivo Hedónico – Este motivo leva o sujeito a participar na formação “pelo prazer, aliado às condições práticas de desenvolvimento e ao ambiente da formação” (Carré, 2001: 48). Neste caso, o mais importante para o indivíduo é a comodidade do local e as ferramentas que a formação lhe proporciona, independentemente dos conteúdos da aprendizagem (Carré, 2001).
- Motivo Sócio Afetivo – De acordo com este motivo, o indivíduo frequenta a formação “para beneficiar de contactos sociais” (Carré, 2001: 47). Neste sentido, são as relações interpessoais que justificam a frequência da formação, as situações de troca e de contacto com os outros, que permitem, por sua vez, o desenvolvimento de novas relações sócio afetivas, a integração em novos grupos sociais e a comunicação. Desta forma, criam-se novos laços sociais, ou reforçam-se os já existentes (Carré, 2001).
- Motivo Epistémico – A obtenção de conhecimentos e a aprendizagem são as razões que justificam esta orientação motivacional. O gosto de aprender e a alegria de saber mais são as principais componentes que levam à escolha de frequentar a formação. Neste caso, a procura de conhecimentos, através da formação, acontece pelo prazer que se obtêm nela, que Carré denomina de “paixão e aprender ou de saber” (2001: 47).

Para além destes três motivos enunciados, Carré (2001) considera, ainda, a existência de outros sete motivos que poderão justificar a frequência de formação pelos adultos, mas que se inserem, agora, na Motivação Extrínseca: o Económico, o Prescrito, o Derivativo, o Operacional Profissional, o Operacional Pessoal, o Identitário e o Vocacional.

- Motivo Económico - Neste caso, são as razões puramente economicistas e materiais, como o caso das ajudas de custo, os subsídios, ou até um aumento de vencimento ou

uma promoção, que levam o indivíduo a frequentar uma formação. “As razões de participação são aqui de ordem explicitamente material” (Carré, 2001: 48).

- Motivo Prescrito - De acordo com este motivo, o indivíduo apenas procura situações de formação quando estas lhe são aconselhadas pelos seus superiores hierárquicos, por alguém com influência nas suas relações afetivas ou, em casos mais extremos, porque a lei assim o determina (Carré, 2001).
- Motivo Derivativo - Este motivo de frequência de formação pelo adulto surge quando aquilo que se pretende é evitar “situações ou atividades consideradas desagradáveis” (Carré, 2001:50). É importante acrescentar que este motivo se encontra, frequentemente, aliado a outros motivos, tais como o Sócio Afetivo e o Hedónico. Neste sentido, o sujeito procura formação pois considera que assim será, por exemplo, uma pessoa mas sociável.
- Motivo Operacional Profissional - A frequência da formação é justificada pela sua necessidade “de adquirir competências (conhecimentos, habilidades, atitudes) percebidas como necessárias para a realização de atividades específicas no âmbito do trabalho” (Carré, 2001: 50). O indivíduo pretende, desta forma, conquistar competências que facilitem a sua adaptação a alterações técnicas ou tecnológicas, a novas funções no seu trabalho ou a aperfeiçoar novas performances exigidas.
- Motivo Operacional Pessoal - De acordo com este motivo, o adulto quando procura formação tem como objetivo o de adquirir competências, conhecimentos, habilidades, ou atitudes consideradas como necessárias para a realização de atividades específicas, mas não no âmbito do trabalho (Carré, 2001:51). O indivíduo procura formação com o objetivo de obter novos e/ou renovados conhecimentos que lhe permitam dar resposta a alterações ou novas situações da sua vida quotidiana, social e familiar.
- Motivo Identitário - A procura e a frequência de situações de formação pelo indivíduo têm aqui como único objetivo o de “adquirir competências (conhecimentos, habilidades, atitudes) e/ou o reconhecimento simbólico necessário a uma transformação (ou uma preservação) das suas características identitárias” (Carré, 2001: 51). O sujeito procura formação pelo reconhecimento e/ou estatuto que

da mesma possa advir, quer seja a nível profissional, quer seja a nível cultural ou social e familiar.

- Motivo Vocacional - Este último objetivo justifica a procura e frequência de formação pelos adultos focados na necessidade de “adquirir competências (conhecimentos, habilidades, atitudes) e/ou o reconhecimento simbólico necessários à obtenção de um emprego, à sua preservação, evolução ou transformação” (Carré, 2001: 52). Aqui, o principal objetivo prende-se com a gestão e orientação da vida profissional, através da aquisição de competências que facilitem a procura ou a manutenção e/ou melhoria de um emprego.

Na base deste modelo teórico, está subjacente a análise empírica da motivação e dos compromissos com a formação dos adultos, que revelaram outros três conceitos, sendo eles o Sentimento de Autodeterminação, a Perceção de Competências e o Projeto.

- Sentimento de Autodeterminação – a razão de ser do comportamento. Esta dimensão implica uma perceção subjetiva da capacidade de escolha e de iniciativa para a participação em ações de formação.
- Perceção de Competências – a perceção de competências pode ser positiva ou negativa, mediante o tipo de pensamento em causa.
- Projeto – nesta dimensão, é possível afirmar que o que realmente importa é o saber fazer após a formação, isto é, os conhecimentos que adquiri na formação ser-me-ão úteis para concretizar um projeto bem maior.

Para Carré (2001), a análise dos Motivos Intrínsecos e Extrínsecos para a formação conjugados com estas três dimensões permitem estudar o quadro motivacional de um indivíduo no contexto de participação em ações de formação.

3. FORMAÇÃO

3.1. Formação, conceito e sua importância

Segundo Cunha, Rego, Cunha, Cabral, Marques, & Gomes, (2010), nas atuais sociedades de aprendizagem e do conhecimento, a formação é uma necessidade para os trabalhadores e para as organizações.

Para as organizações, a formação deve ser analisada como um investimento, e não como um custo. Um estudo de Sahinidis e Bouris (2007) mostrou que os colaboradores com percepções mais positivas acerca da eficácia da formação que haviam frequentado desenvolveram maiores níveis de satisfação, empenhamento e motivação no trabalho (Bouris, 2007). A nível de produtividade empresarial, um estudo de L. Dearden (2005) sugeriu que um aumento percentual de 5% na incidência de formação pode conduzir a um aumento de produtividade no trabalho em cerca de 4% (L. Dearden, 2005).

3.2. Evolução da formação na administração pública

A formação na Administração Pública (AP) só existe há algumas décadas. Antes de este conceito surgir como uma necessidade, o importante passava pelas rotinas administrativas em que o ideal do agente público era “Nem homem nem besta, mas estátua”.

A formação profissional não fazia sentido num universo em que apenas era relevante a experiência profissional. A antiguidade era considerada “um posto”.

O III Plano de Fomento (1968-1973) mostrou a necessidade de organizar cursos de formação e aperfeiçoamento, em várias áreas, nomeadamente, ao nível da “Organização e Métodos”.

Em abril de 1974 não houve nenhuma política na área da formação, como foi referido no relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) em 1996 sobre Portugal. Os funcionários eram mal qualificados e desmoralizados.

Com vista à mudança na Administração Pública, a primeira medida foi a criação de um Centro Formação da Administração Pública (CFAP), com a institucionalização do Instituto Nacional da Administração (INA) em 1979. Posteriormente, foi criado o Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA), destinado às autoridades locais com

sede em Coimbra. Em paralelo, os ministérios começaram a organizar programas de formação ligados à fiscalidade e a informática para um melhor desempenho na área técnica.

Em 1976 foi criado o Departamento Central do Pessoal (DCP), com o objetivo de formação sistemática dos funcionários. Em 1980, o CFAP estava na dependência direta do Conselho de Ministros, passando, em 1984, para a alçada da Direção Geral de Emprego e Formação (DGEFAP) e, em 1986, para a Direção Geral da Administração Pública (DGAP). Só por volta dos anos noventa, com o Programa Integrado de Formação para a Modernização Administrativa Pública (PROFAP), é que se pode observar uma política sistemática de formação. Este programa estabeleceu uma ligação entre a formação e os objetivos de modernização.

3.3. Política e contexto legal na administração pública

A formação é considerada um meio permanente de ajustamento da organização à envolvente, segundo Cunha (2010). Com a formação, os recursos humanos podem alcançar capacidade de aprendizagem organizacional, seguindo dessa forma o sentido estratégico da organização. Através da formação há mais possibilidade de enriquecimento tanto a nível profissional, como a nível pessoal.

A formação na AP tem sido um tema em análise e em desenvolvimento nos últimos anos. Se recuarmos no tempo, rapidamente percebemos que não havia lugar à formação na AP com a dimensão que hoje lhe é concedida. Os funcionários transformavam-se em “estátuas” e o trabalho não passava de uma rotina que os tornava agentes neutros. Porém, o passar do tempo, as mudanças que foram surgindo e a necessidade de dotar os funcionários das ferramentas necessárias para se adaptarem às novidades, atribuiu uma nova importância à formação na AP, enquanto fator de sucesso para a sua modernização.

Neste sentido, o desenvolvimento dos recursos humanos, das suas competências, do aumento da sua motivação e do seu envolvimento nos processos de mudança são algumas das estratégias que permitirão o incremento do conhecimento, da responsabilidade e do trabalho em equipa. Expressões como “Gestão de Pessoas”, “Gestão de Capital Humano” ou “Gestão do Conhecimento” estão cada vez mais fortalecidas e refletem a importância que gradualmente se foi atribuindo à formação

(A. Tomás, 2010). A importância que também se verifica por existirem diplomas legais que a contemplam e enquadram juridicamente.

O Decreto-Lei nº 50/98 de 11 de Março traça como objetivo primordial promover “a qualificação, a dignificação, a motivação e a profissionalização dos recursos humanos na AP, através de uma política adequada de carreiras, remunerações e formação profissional”.

É, de igual modo importante, destacar algumas cláusulas do referido Decreto-Lei que orientam o regime normativo da formação na AP. Desde logo, o art.3º define formação profissional como o “processo global e permanente através do qual os funcionários e agentes, bem como os candidatos a funcionários sujeitos a um processo de recrutamento e seleção, se preparam para o exercício de uma atividade profissional, através da aquisição e do desenvolvimento de capacidades ou competências, cuja síntese e integração possibilitam a adoção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional.” Este processo parece estar de acordo com o entendido por Le Boterf (1994) quando refere que “ a introdução da ideia da validade limitada da formação permite-nos chamar à atenção para o princípio segundo o qual a competência profissional não é um *stock*”.

No art.8º do mesmo diploma legal estão plasmados os objetivos da formação. São eles:

- a) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços;
- b) Melhorar o desempenho profissional dos funcionários e agentes da Administração Pública, fomentando a sua criatividade, a inovação, o espírito de iniciativa, o espírito crítico e a qualidade;
- c) Assegurar a qualificação dos funcionários para o ingresso, acesso e intercomunicabilidade nas carreiras;
- d) Contribuir para a mobilidade dos efetivos da AP;
- e) Contribuir para a realização pessoal e profissional dos funcionários e agentes da Administração, preparando-os para o desempenho das diversas missões para que estão vocacionados;”

f) Complementar os conhecimentos técnicos e os fundamentos culturais ministrados pelo sistema educativo.

A definição destes objetivos revela, desde logo, a importância de uma formação inicial e contínua – conceitos que são explorados no nº1 do art.11º e no nº1 do art.12º. No primeiro preceito refere-se que “a formação inicial visa habilitar os formandos com conhecimentos e aptidões para o exercício das respetivas funções” e, no segundo preceito, indica-se que “a formação contínua visa promover a atualização e a valorização pessoal e profissional dos funcionários e agentes, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança da AP.”

A formação inicial pretende a aquisição de conhecimentos fundamentais, atitudes e formas de comportamento, bem como de capacidades práticas que constituam uma base indispensável para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões.

A formação deve ser contínua de modo a permitir o desenvolvimento de capacidades dos funcionários e específica para que se possam trabalhar aspetos específicos que melhorem a qualidade dos serviços prestados. A formação contínua deve ser uma atividade devidamente organizada, mediante a qual os funcionários adquirem e /ou aperfeiçoam as suas competências, qualificações e aptidões, ao longo da sua vida profissional.

A formação deve ser realizada *just in time*, para que o investimento seja aproveitado e se apliquem os conhecimentos apreendidos.

Por fim, e no que ao contexto legal diz respeito, cumpre destacar as referências que à formação são feitas noutra diploma legal – O Código do Trabalho.

Neste diploma, no art.127, nº1, alínea d), constitui-se como dever do empregador:

“ Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação.”

Além disso, acrescenta o artigo 128, nº1, alínea d) como dever do trabalhador:

“Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.”

Ambos os artigos se relacionam com o conteúdo do art.130 que expõe os objetivos da formação profissional.

“São objetivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.”

Deste modo se compreende a relevância crescente da formação no contexto profissional e da necessidade de as Autarquias se modernizarem, disponibilizando aos seus funcionários a formação necessária para adquirem as competências precisas para o desenvolvimento do seu trabalho.

3.4 - Benefícios e objetivos da formação

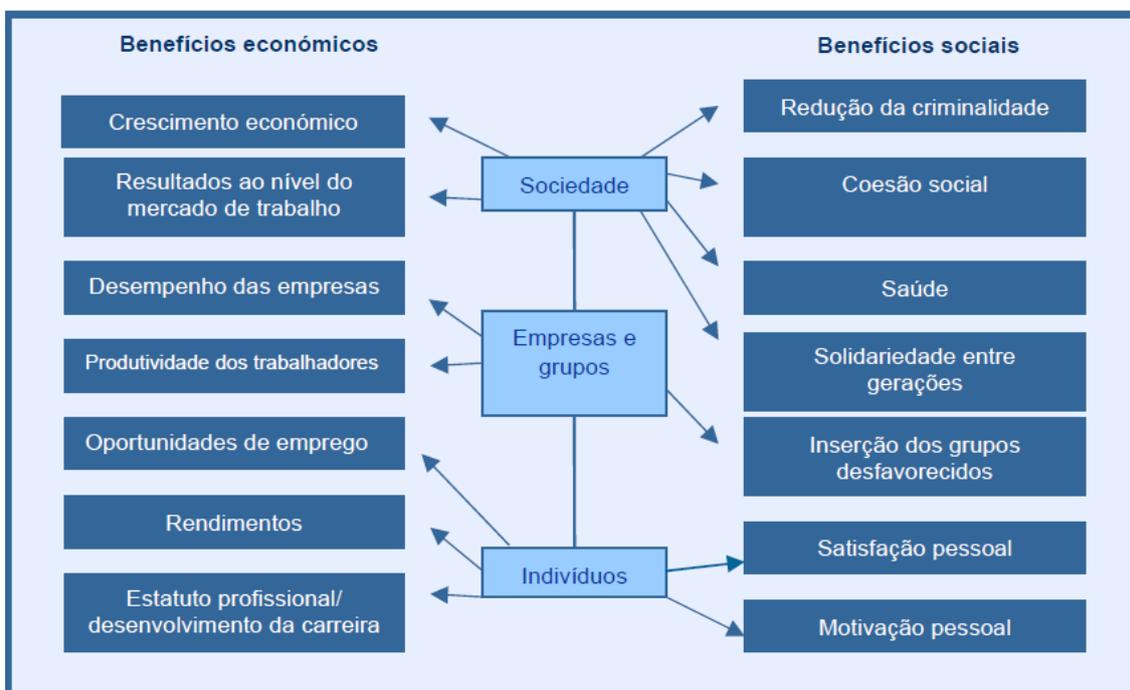
Segundo Meignant (1997), a uma política de formação devem corresponder três objetivos: consolidar o existente, acompanhar, facilitar as mudanças e preparar o futuro. Os objetivos podem ser de curto prazo ou de médio/longo prazo.

O Ensino e Formação Profissional (EFP) desempenham um papel importante no crescimento económico e na coesão e igualdade nas sociedades. Em termos pessoais, a educação pode contribuir para a satisfação profissional das pessoas, assim como para melhorar as suas condições de vida e de saúde e o seu nível de realização pessoal.

Estes benefícios contemplam as pessoas e as empresas, e, de um modo mais geral, a economia e a sociedade. A formação, proporcionada por uma empresa, contribui para melhorar o nível de satisfação dos trabalhadores e aumentar a produtividade. Esta, por sua vez, permite melhorar a competitividade e contribuir para o crescimento económico.

Existem igualmente evidências que demonstram que os benefícios sociais do EFP são idênticos aos do ensino geral.

Quadro 1 - Tipos de benefícios proporcionados pelo EFP



Fonte: CEDEFOP – Nota informativa - Apesar dos inúmeros benefícios que proporcionam, o ensino e a formação profissionais ainda carecem de prestígio. MAIO DE 2011 | ISSN 1977-3943

O EFP é mais acessível em face de outros tipos de aprendizagem, oferecendo aos formandos, com baixo nível de qualificação, uma oportunidade para adquirirem novas competências.

Para este grupo, o EFP apresenta-se também como uma opção mais atrativa do que o ensino geral. Tal poderá dever-se ao facto de o EFP ter uma maior proximidade relativamente ao mercado de trabalho e incluir geralmente uma componente de aprendizagem prática em contexto laboral, em vez de uma componente teórica ministrada em salas de aula.

Por outro lado, a participação no sistema de EFP pode proporcionar os mesmo benefícios que os proporcionados pelo sistema de ensino geral, tais como um melhor nível de saúde, um menor índice de criminalidade e uma maior participação na sociedade civil.

Em 2011, o Cedefop (Centro europeu para o desenvolvimento da formação profissional) apresenta um estudo (The anatomy of the wider benefits of VET in the workplace) que analisa os benefícios da EFP do ponto de vista económico e da psicologia organizacional. As conclusões revelam que esta pode proporcionar benefícios tanto aos empregadores como aos trabalhadores, ao mesmo tempo que permite melhorar os níveis de competências e de motivação, incrementando, por exemplo, o grau de satisfação profissional e transmitindo aos trabalhadores um sinal de que os empregadores estão a investir neles.

Demonstra ainda que, os benefícios máximos do EFP são alcançados quando a formação se insere no âmbito do desenvolvimento de recursos humanos e quando essa formação contribui para favorecer as condições de trabalho a nível geral.

Quando articulada com ações no domínio dos recursos humanos, a EFP contribui para fomentar o nível de desempenho das organizações e, dessa forma, gerar um duplo dividendo para as empresas. Os trabalhadores não só utilizam as competências adquiridas de forma eficiente como ficam mais motivados para alcançar os objetivos da organização.

O investimento no EFP contribui, assim, para melhorar a produtividade e a capacidade de inovação nos processos e produtos e para a organização do trabalho.

A formação contínua produz resultados positivos quando complementada com outras medidas, nomeadamente, com a introdução de novas tecnologias ou com uma nova organização do trabalho, ou ambas as medidas em simultâneo.

4. ESTUDO EMPÍRICO

4.1. Definição do problema, objetivos e questões de investigação

Num mercado cada vez mais globalizado e competitivo, exige-se às organizações uma grande capacidade de reação e adaptação às transformações que surgem no seu meio envolvente. Além de adaptações tecnológicas ou financeiras, o foco tem sido cada vez maior em relação aos recursos humanos enquanto fator de maior potencial, quer para o aumento da qualidade do trabalho desempenhado, quer para uma maior produtividade, que culminarão no crescimento da organização. Por mais que se invista em equipamentos ou sistemas de informação, consideramos que o sucesso alcançado dependerá muito mais do capital humano que a organização dispõe. Neste sentido, revela-se de extrema importância avaliar a formação dada aos trabalhadores, perceber qual é o impacto para o trabalhador, bem como para a organização no qual se encontra integrado.

Ao analisarmos programas de formação, procuramos dar resposta às seguintes perguntas:

- Qual o impacto que a formação profissional tem na motivação e satisfação dos funcionários do município de Vila Nova de Gaia?
- Que motivações levam os funcionários do município de Vila Nova de Gaia a frequentar ações de formação e aprendizagem ao longo da sua vida profissional?
- Qual a perceção que os funcionários do município de Vila Nova de Gaia têm sobre essas mesmas formações?

Deste modo, formulamos como objetivo geral saber se os funcionários do município de Vila Nova de Gaia se sentem motivados para frequentar ações de formação, identificar as motivações para tal frequência e avaliar a perceção que os mesmos têm sobre a formação.

Tendo por base os objetivos gerais definidos e o modelo de Carré (2001), apresentado na revisão da literatura, poder-se-ão formular as seguintes questões de investigação específicas:

1. Serão os motivos epistémicos, nomeadamente a aprendizagem, o gosto pelo saber, o prazer de novos conhecimentos, que orientam os funcionários na procura da formação?
2. Serão os motivos de ordem sócio afetiva, como meio de desenvolvimento de relações interpessoais, de estabelecimento de novos contactos e novas relações sociais, que motivam os funcionários na procura de formação?
3. Será que a motivação para a frequência de formação, por parte dos funcionários, está associada a motivos hedónicos, como o conforto do local e os materiais que a formação proporciona, independentemente dos conteúdos de aprendizagem?
4. Serão razões de ordem económica, isto é, a obtenção de determinados ganhos materiais (promoção ou um aumento do salário), que levam o funcionário na frequência de cursos de formação?
5. Será que o funcionário só participa em formações porque lhe foi sugerido por superiores, ou por outra pessoa, ou por imposição (imposto por lei), isto é, por motivos de ordem prescrita?
6. Serão os motivos de ordem operacional profissional, nomeadamente as formas de adaptação às mudanças, ou as formas de adquirir novas competências que permitam realizar novas tarefas, que estão na origem da procura e frequência de formações por parte dos funcionários?
7. Será que os funcionários frequentam as formações por motivos derivativos, especificamente, para evitar situações, ambientes ou atividades, isto é, porque o funcionário se sente melhor em contexto de formação do que noutra local ou atividade, ou porque o contexto formação o faz mais sociável?
8. Serão motivos de ordem operacional pessoal que conduzem os funcionários à frequência de cursos de formação, nomeadamente, a simples curiosidade pessoal ou a necessidade de adquirir competências necessárias no dia-a-dia fora do contexto de trabalho?
9. Será que os funcionários são motivados, na frequência de formação, por razões de ordem identitária, tais como o estatuto e a necessidade de reconhecimento no seu meio envolvente, que a mesma lhe possa oferecer?
10. Será a procura de formação, por parte dos funcionários, motivada pela procura/aquisição de competências que lhes permitam manter ou evoluir no seu emprego ou arranjar um emprego melhor, isto é, por motivos vocacionais?

11. Será que os funcionários frequentam as ações de formação por iniciativa própria, porque o escolheram fazer, isto é, por um sentimento de autodeterminação?
12. Será que o funcionário tem a capacidade de se julgar a si próprio antes de entrar numa formação (perceção de competências)? Terá uma perceção positiva (sente-se capaz de fazer qualquer formação) ou terá uma perceção negativa (tende a não frequentar nenhuma formação)?
13. Será que após a formação e com novas competências e conhecimentos, o funcionário tem a perceção de onde os poderá aplicar ou dar utilidade no seu futuro (dimensão projeto de acordo com Carre (2001))?
14. Será que o género, a faixa etária, o estado civil, as habilitações académicas, o tipo de vínculo profissional, a categoria profissional e a antiguidade de um funcionário influenciam a avaliação do impacto da formação nos seus níveis de motivação e satisfação?
15. Será que o género, a faixa etária, o estado civil, as habilitações académicas, o tipo de vínculo profissional, a categoria profissional e a antiguidade de um funcionário influenciam os motivos e as dimensões identificadas nas questões anteriores?
16. Será que os motivos da decisão da frequência da formação estão correlacionados entre si?
17. Será que as dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto estão correlacionados entre si?
18. Será que as perceções pessoais dos funcionários sobre a formação estão correlacionadas com os motivos dos mesmos na decisão da sua frequência?

4.2 Formulação de hipóteses

A partir do objetivo geral e as questões específicas 14,15 e 16, podem-se formular as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do género.

Hipótese 2 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da faixa etária.

Hipótese 3 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do estado civil.

Hipótese 4 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função das habilitações académicas.

Hipótese 5 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do tipo de vínculo profissional.

Hipótese 6 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da antiguidade de um funcionário.

Hipótese 7 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da categoria profissional de um funcionário.

Hipótese 8 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função do género.

Hipótese 9 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função da faixa etária.

Hipótese 10 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função do estado civil.

Hipótese 11 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função das habilitações académicas.

Hipótese 12 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função do tipo de vínculo profissional.

Hipótese 13 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função da antiguidade de um funcionário.

Hipótese 14 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função da categoria profissional do funcionário.

Hipótese 15 – Existem relações significativas entre os motivos para a formação.

Hipótese 16 – Existem relações significativas entre as dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto.

Hipótese 17 – Existem relações significativas entre os motivos para a formação e as dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto.

4.3 Instrumento de Recolha dos Dados

Com a finalidade de realizar um estudo quantitativo e dar resposta às hipóteses formuladas, o inquérito por questionário é o instrumento de pesquisa de informação de eleição. Um questionário é composto por uma sequência organizada de questões, respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Tem como vantagens a obtenção de maior número de pessoas em simultâneo e a consequente economia de tempo. Por outro lado, implica um menor número de meios humanos, respostas mais rápidas, garantia de anonimato, maior liberdade e segurança na resposta, e menor influência do entrevistador (Lakatos, 2011).

Tendo em conta esta referência, aplicou-se um questionário composto por três partes aos indivíduos pertencentes à amostra (funcionários da autarquia de Vila Nova de Gaia):

A primeira parte - **Questionário de Caracterização Pessoal (QCP)** – é composta por 9 perguntas com a finalidade de caracterizar a amostra ao nível da idade, género, estado civil, habilitações académicas, tipo de vínculo, antiguidade na autarquia, categoria profissional e do impacto da formação no aumento dos níveis de motivação e satisfação para o trabalho.

A segunda parte - **Questionário da Motivação para a Formação (QMF)** – é composta por 40 questões, baseadas no instrumento de estudo disponibilizado por Philippe Carré no seu livro “De là motivation à là formation” (2001) e que utilizou para comprovar as duas orientações para a formação e os seus dez motivos.

Este instrumento (QMF) já está traduzido, aplicado e validado, a um nível científico, em Portugal, nomeadamente, por Cláudia Correia (2009).

A avaliação às questões tem por base a escala de Likert, com cinco opções:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente

Tendo sido introduzido ao questionário original a opção de neutralidade (nem concordo, nem discordo).

As questões encontram-se organizadas em dois grandes grupos de motivos para a formação: Motivos Intrínsecos (Epistémicos, Sócio Afetivos, Hedonistas) e Motivos Extrínsecos (Económicos, Prescritos, Derivativos, Operacionais Profissionais, Operacionais Pessoais, Identitários, Vocacionais). A tabela 4.1. resume a forma como as questões são distribuídas.

Tabela 1 Motivos, Itens e Questões correspondentes – Questionário QMF

Fatores	Motivos	Número de Itens	Número da Pergunta
Intrínsecos	Epistémicos	4	14 – 26 – 32 – 38
	Sócio Afetivos	4	3 – 11 – 25 – 40
	Hedonistas	4	2 – 7 – 21 – 31
Extrínsecos	Económicos	4	15 – 28 – 33 – 36
	Prescritos	4	12 – 20 – 22 – 24
	Derivativos	4	8 – 10 – 19 – 34
	Operacionais Profissionais	4	5 – 9 – 37 – 39
	Operacionais Pessoais	4	13 – 16 – 29 – 35
	Identitários	4	1 – 6 – 23 – 30
	Vocacionais	4	4 – 17 – 18 – 27

A terceira e última parte - **Questionário de Perceção Pessoal (QPP)** - é estruturado com 20 itens relativos às dimensões de Sentimento de Autodeterminação, Perceção de Competências e Projeto (Tabela 2.).

Tabela 2 Motivos, Itens e Questões correspondentes – Questionário QPP

Dimensão da Perceção Pessoal	Número de Itens	Número da Pergunta
Autodeterminação	3	4 – 10 – R18
Perceção de Competências	12	R1 – R2 – 3 – R5 – R7 – 9 – R11 – R12 – 13 – R14 – R17 – 19
Projeto	5	6 – 8 – 15 – 16 – 20

Mais uma vez a avaliação às questões tem por base a escala de Likert, com cinco opções:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente

Para Carre (2001), a análise dos motivos intrínsecos e extrínsecos para a formação conjugados com estas 3 dimensões permitem estudar o quadro motivacional de um indivíduo no contexto de participação em ações de formação.

4.4. Processo de Recolha e Tratamento dos Dados

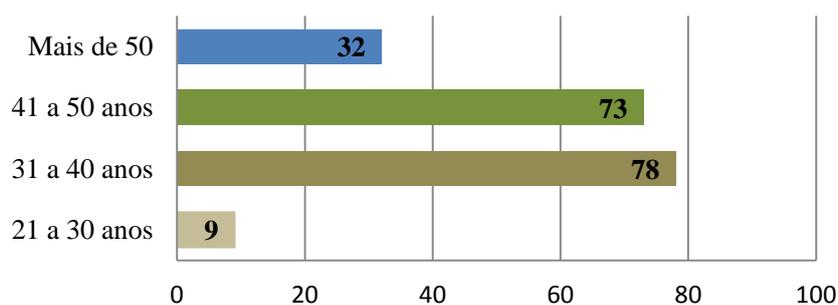
Para a realização do presente estudo, foram enviados questionários para os funcionários da Autarquia através de correio eletrónico. Estes colaboraram voluntariamente e informados da natureza do estudo e da garantia do anonimato e confidencialidade das respostas.

Conseguiu-se obter um total de 192 respostas. O inquérito foi distribuído e recolhido em formato eletrónico, entre os dias 25 de junho a 7 de agosto de 2013. O tratamento de dados foi realizado com recurso aos programas *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* e *Microsoft Excel*.

4.5. Caracterização Sociodemográfica da Amostra

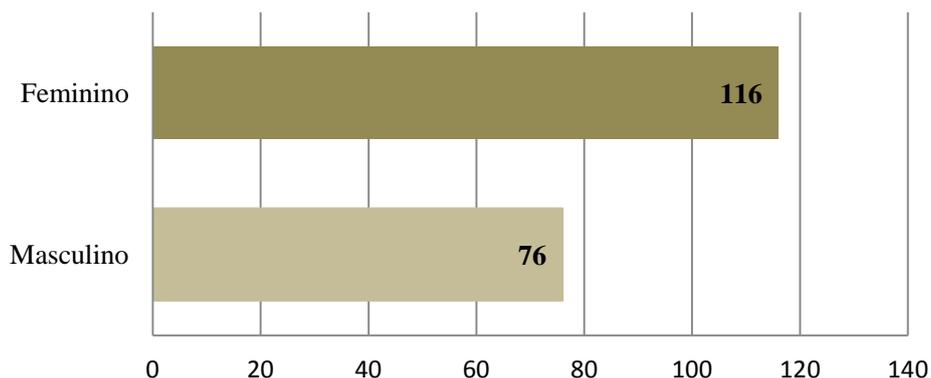
Nesta secção será apresentada, com recurso a gráficos, a caracterização global da amostra com base nas 192 respostas válidas relativamente à faixa etária, género, estado civil, habilitações académicas, tipo de vínculo, antiguidade na autarquia e categoria profissional.

Gráfico 1- Caracterização dos sujeitos da amostra face à faixa etária



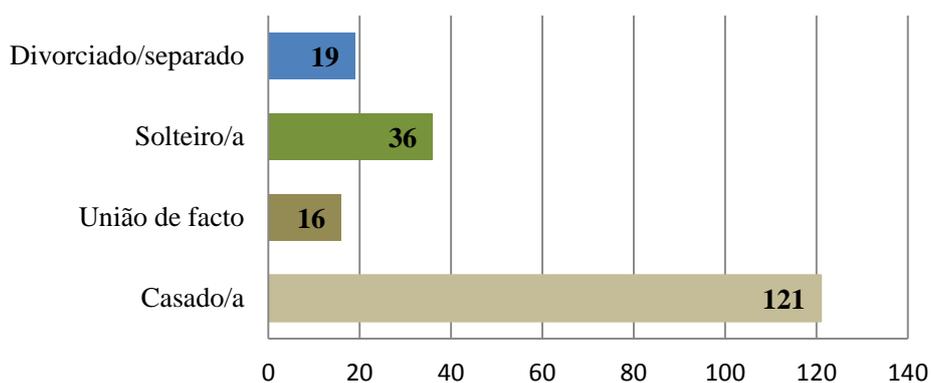
A média de idades é de 42,49 anos com um desvio padrão de 7,68 anos (idade mínima de 26 anos e idade máxima de 59 anos). A faixa etária mais representativa é a que se situa no intervalo entre 31 e 40 anos, com 78 indivíduos (40,6%), seguida da faixa entre os 41 a 50 anos que representa 38% da amostra (n=73). 16,7% dos inquiridos tem idade superior a 50 anos e apenas 4,7% (n=9) têm idade igual ou inferior a 30 anos.

Gráfico 2 Caracterização dos sujeitos da amostra face ao género



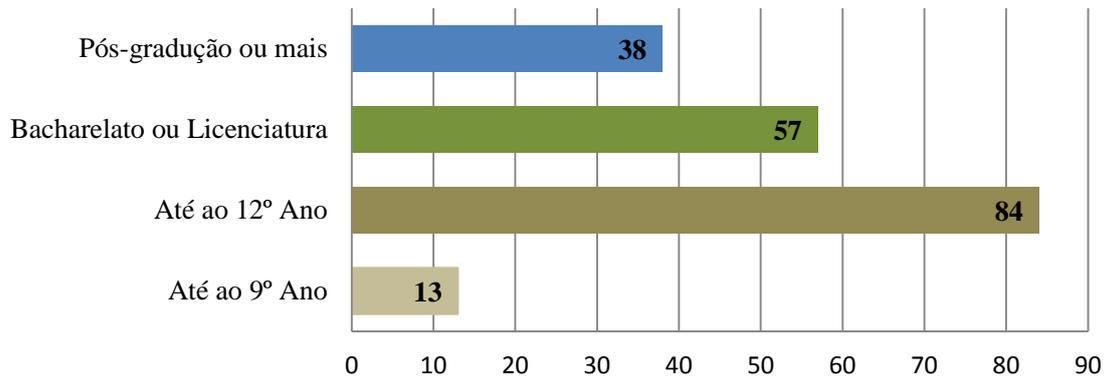
Pela observação do gráfico 2, constata-se que, do total dos funcionários autárquicos, 116 (60,4%) são do sexo feminino e 76 (39,6%) do sexo masculino, verificando-se assim um predomínio do género feminino.

Gráfico 3 Caracterização dos sujeitos da amostra face ao estado civil



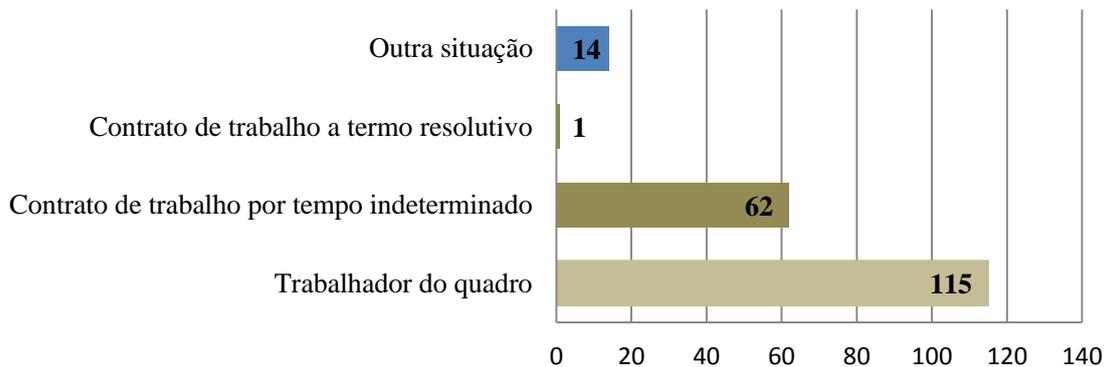
Em relação ao estado civil (gráfico 3), mais de metade dos funcionários inquiridos são casados (n=121, 63%), seguindo-se os solteiros (n=36, 18,8%), os divorciados/separados (n=19, 9,9%) e os que se encontram em união de facto (n=16, 8,3%).

Gráfico 4 Caracterização dos sujeitos da amostra face às habilitações académicas



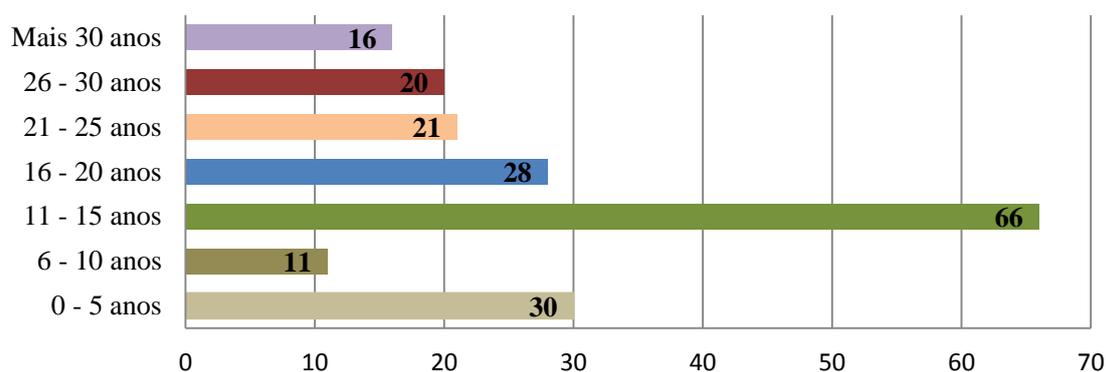
Observa-se um predomínio dos funcionários com habilitações até ao 12º ano, representando estes 43,8% do total da amostra. Apenas 13 (6,8%) trabalhadores possuem escolaridade até ao 9º ano, sendo que 57 (29,7%) têm bacharelato ou licenciatura e 38 (19,8%) possuem uma pós graduação ou grau académico superior.

Gráfico 5 Caracterização dos sujeitos da amostra face ao tipo de vínculo



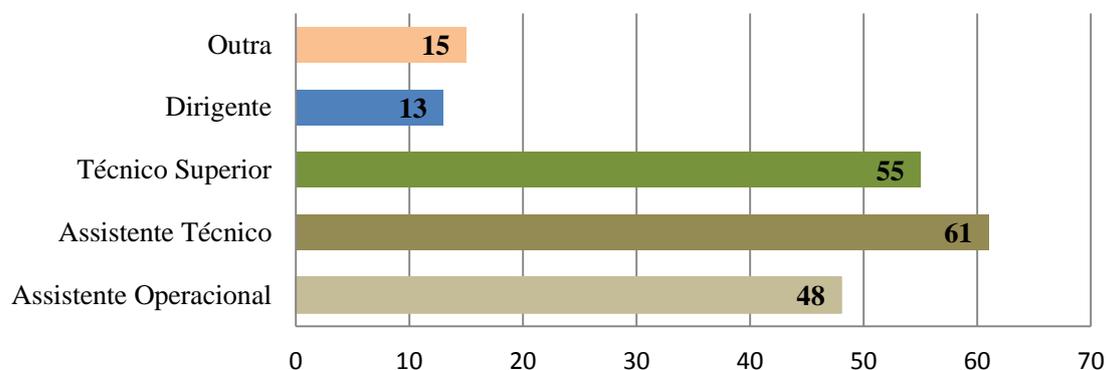
Relativamente ao tipo de vínculo, 59,9% dos inquiridos (n=115) são trabalhadores que pertencem ao quadro, 32,3% (n=62) têm um contrato por tempo indeterminado. Apenas 1 funcionário (0,5%) está numa situação de contrato a termo resolutivo enquanto 14 (7,3%) são funcionários com outro tipo de vínculos (“outra situação”).

Gráfico 6 Caracterização dos sujeitos da amostra face à Antiguidade na Autarquia



Regista-se um predomínio dos funcionários com uma antiguidade na autarquia entre os 11 e os 15 anos, representando 34,4% (66) do total. Com um vínculo há menos de 5 anos responderam 30 (15,6%) funcionários. 11 (5,7%) apresentam um vínculo entre os 6 e os 10 anos, 28 (14,6%) entre os 16 e os 20 anos, 21 (10,9%) entre os 21 e os 25 anos, 20 (10,4%) entre os 26 e os 30 anos e, por fim, 16 (8,3%) estão ao serviço há mais de 30 anos.

Gráfico 7 Caracterização dos sujeitos da amostra face à Categoria Profissional



Em relação à categoria profissional, são os assistentes técnicos ($n=61/31,8\%$), os técnicos superiores ($n=55/28,6\%$) e os assistentes operacionais ($n=48/25\%$) que representam o maior número de inquiridos. Com a categoria de dirigentes responderam 13 (6,8%) e 15 (7,8%) registaram outra categoria.

4.6. Caracterização da escala utilizada na amostra

Nesta secção, será realizado um estudo descritivo da escala da motivação e das perceções pessoais dos indivíduos. Nomeadamente, serão estudadas as respetivas tabelas de frequência, média, desvio padrão, assimetria e Kurtosis.

Relativamente à **Motivação para a Formação**, as frequências de respostas estão apresentadas na tabela 3.

Tabela 3 Estatísticas de Frequência para a Motivação para a Formação

	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
9.1. Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo	20	10,4	20	10,4	43	22,4	77	40,1	32	16,7
9.2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual	2	1,0	16	8,3	27	14,1	97	50,5	50	26,0
9.3. Aproveitar a experiência dos outros participantes	0	0,0	3	1,6	23	12,0	101	52,6	65	33,9
9.4. Enriquecer o meu curriculum vitae	0	0,0	0	0,0	11	5,7	79	41,1	102	53,1
9.5. Melhorar o desempenho no meu trabalho	0	0,0	0	0,0	5	2,6	65	33,9	122	63,5
9.6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	7	3,6	22	11,5	82	42,7	52	27,1	29	15,1
9.7. Partilhar um ambiente agradável	3	1,6	11	5,7	48	25,0	88	45,8	42	21,9
9.8. Realizar algo mais interessante que o habitual	1	0,5	9	4,7	41	21,4	87	45,3	54	28,1
9.9. Realizar melhor novas tarefas do meu trabalho	0	0,0	2	1,0	6	3,1	99	51,6	85	44,3
9.10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	61	31,8	40	20,8	55	28,6	23	12,0	13	6,8
9.11. Partilhar experiências com outras pessoas	0	0,0	2	1,0	21	10,9	107	55,7	62	32,3
9.12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	11	5,7	13	6,8	67	34,9	70	36,5	31	16,1
9.13. Adquirir competências necessárias à realização de atividades extraprofissionais	12	6,3	20	10,4	56	29,2	62	32,3	42	21,9
9.14. Satisfazer a curiosidade pessoal	2	1,0	15	7,8	37	19,3	82	42,7	56	29,2
9.15. Aumentar a retribuição económica	14	7,3	23	12,0	64	33,3	55	28,6	36	18,8
9.16. Realizar atividades diferentes das habituais	3	1,6	5	2,6	41	21,4	101	52,6	42	21,9
9.17. Obter um trabalho mais interessante	3	1,6	11	5,7	53	27,6	81	42,2	44	22,9
9.18. Facilitar a mudança de atividade profissional	6	3,1	21	10,9	60	31,3	66	34,4	39	20,3
9.19. Fugir à rotina	10	5,2	18	9,4	50	26,0	79	41,1	35	18,2
9.20. Acatar as regras da organização	8	4,2	23	12,0	79	41,1	59	30,7	23	12,0
9.21. Fazer algo que me dá prazer	1	0,5	8	4,2	38	19,8	85	44,3	60	31,3
9.22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho	2	1,0	5	2,6	28	14,6	113	58,9	44	22,9
9.23. Aumentar a minha confiança	5	2,6	5	2,6	34	17,7	89	46,4	59	30,7
9.24. Seguir os conselhos dos meus superiores	10	5,2	15	7,8	69	35,9	70	36,5	28	14,6
9.25. Fazer novos contactos	1	0,5	11	5,7	50	26,0	92	47,9	38	19,8
9.26. Aprender a aprender melhor	0	0,0	7	3,6	18	9,4	99	51,6	68	35,4
9.27. Procurar um novo emprego	35	18,2	39	20,3	73	38,0	32	16,7	13	6,8
9.28. Progredir profissionalmente	1	0,5	2	1,0	18	9,4	90	46,9	81	42,2
9.29. Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis em casa	20	10,4	25	13,0	75	39,1	47	24,5	25	13,0
9.30. Integrar-me num novo ambiente	7	3,6	22	11,5	57	29,7	80	41,7	26	13,5
9.31. Viver uma experiência agradável	6	3,1	10	5,2	48	25,0	98	51,0	30	15,6
9.32. Aprender pelo prazer de aprender	3	1,6	2	1,0	27	14,1	100	52,1	60	31,3
9.33. Obter ganhos materiais durante a formação	27	14,1	41	21,4	73	38,0	36	18,8	15	7,8
9.34. Sair do contexto habitual do meu trabalho	11	5,7	16	8,3	66	34,4	79	41,1	20	10,4
9.35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia a dia	2	1,0	3	1,6	19	9,9	98	51,0	70	36,5
9.36. Conseguir um trabalho melhor remunerado	9	4,7	24	12,5	67	34,9	52	27,1	40	20,8
9.37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais	2	1,0	4	2,1	10	5,2	107	55,7	69	35,9

9.38. Ter o prazer de aprender coisas novas	1	0,5	2	1,0	6	3,1	91	47,4	92	47,9
9.39. Dar resposta a novos desafios profissionais	1	0,5	3	1,6	12	6,3	88	45,8	88	45,8
9.40. Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros formandos	3	1,6	8	4,2	58	30,2	90	46,9	33	17,2

Os valores indicados reportam-se à escala de medida:

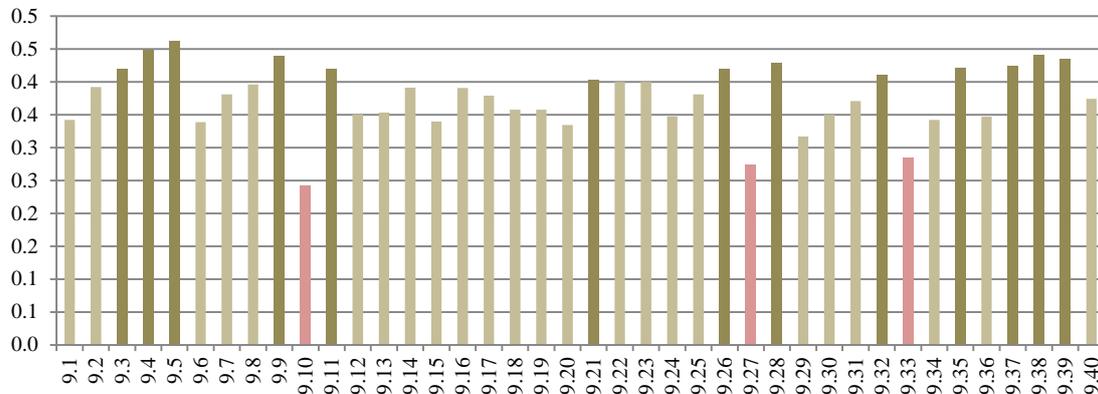
1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Nem Concordo nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente

A Tabela 4 apresenta os valores para a média, desvio padrão, assimetria e kurtosis para cada um dos itens que tentam explicar a Motivação para a Formação.

Tabela 4 Estatísticas Descritivas para a Motivação para a Formação

	N	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Kurtosis
9.1. Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo	192	3,422	1,191	-0,640 **	-0,419
9.2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual	192	3,922	0,909	-0,859 **	0,522 **
9.3. Aproveitar a experiência dos outros participantes	192	4,188	0,699	-0,554 **	0,191 **
9.4. Enriquecer o meu curriculum vitae	192	4,474	0,605	-0,688 **	-0,475 **
9.5. Melhorar o desempenho no meu trabalho	192	4,609	0,540	-0,950 **	-0,167 **
9.6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	192	3,385	0,996	-0,129	-0,226
9.7. Partilhar um ambiente agradável	192	3,807	0,898	-0,620 **	0,359 **
9.8. Realizar algo mais interessante que o habitual	192	3,958	0,855	-0,580 **	0,055 **
9.9. Realizar melhor novas tarefas do meu trabalho	192	4,391	0,604	-0,723 **	1,082 **
9.10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	192	2,411	1,237	0,432 **	-0,790 **
9.11. Partilhar experiências com outras pessoas	192	4,193	0,663	-0,452 **	0,180 **
9.12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	192	3,505	1,028	-0,554 **	0,157 **
9.13. Adquirir competências necessárias à realização de atividades extraprofissionais	192	3,531	1,130	-0,497 **	-0,377 **
9.14. Satisfazer a curiosidade pessoal	192	3,911	0,942	-0,695 **	0,027 **
9.15. Aumentar a retribuição económica	192	3,396	1,139	-0,352 **	-0,496 *
9.16. Realizar atividades diferentes das habituais	192	3,906	0,820	-0,805 **	1,355 **
9.17. Obter um trabalho mais interessante	192	3,792	0,914	-0,529 **	0,125 **
9.18. Facilitar a mudança de atividade profissional	192	3,578	1,030	-0,386 *	-0,348
9.19. Fugir à rotina	192	3,578	1,056	-0,653 **	0,018 **
9.20. Acatar as regras da organização	192	3,344	0,980	-0,230	-0,106
9.21. Fazer algo que me dá prazer	192	4,016	0,853	-0,644 **	0,132 **
9.22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho	192	4,000	0,759	-0,944 **	2,067 **
9.23. Aumentar a minha confiança	192	4,000	0,910	-1,055 **	1,516 **
9.24. Seguir os conselhos dos meus superiores	192	3,474	1,007	-0,502 **	0,131 **
9.25. Fazer novos contactos	192	3,807	0,837	-0,435 **	0,007 **
9.26. Aprender a aprender melhor	192	4,188	0,749	-0,850 **	0,822 **
9.27. Procurar um novo emprego	192	2,734	1,143	0,069	-0,663
9.28. Progredir profissionalmente	192	4,292	0,722	-1,010 **	1,788 **
9.29. Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis em casa	192	3,167	1,136	-0,224	-0,481
9.30. Integrar-me num novo ambiente	192	3,500	0,987	-0,512 **	-0,057 **
9.31. Viver uma experiência agradável	192	3,708	0,903	-0,856 **	1,054 **
9.32. Aprender pelo prazer de aprender	192	4,104	0,792	-1,082 **	2,387 **
9.33. Obter ganhos materiais durante a formação	192	2,849	1,122	0,033	-0,593
9.34. Sair do contexto habitual do meu trabalho	192	3,422	0,984	-0,630 **	0,292 **
9.35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia	192	4,203	0,763	-1,149 **	2,534 **
9.36. Conseguir um trabalho melhor remunerado	192	3,469	1,097	-0,268	-0,535
9.37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais	192	4,234	0,732	-1,367 **	3,821 **
9.38. Ter o prazer de aprender coisas novas	192	4,411	0,657	-1,346 **	3,919 **
9.39. Dar resposta a novos desafios profissionais	192	4,349	0,715	-1,236 **	2,619 **

Gráfico 8 Média da Motivação para a Formação



Os valores médios ilustrados na tabela 4 e no gráfico 8 permitem observar que os itens com maior concordância face aos motivos para a formação são:

- 9.3 - Aproveitar a experiência dos outros participantes;
- 9.4 - Enriquecer o meu curriculum vitae;
- 9.5 - Melhorar o desempenho no meu trabalho;
- 9.9 - Realizar melhor novas tarefas do meu trabalho;
- 9.11 - Partilhar experiências com outras pessoas;
- 9.21 - Fazer algo que me dá prazer;
- 9.26 - Aprender a aprender melhor;
- 9.28 - Progredir profissionalmente;
- 9.32 - Aprender pelo prazer de aprender;
- 9.35 - Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia-a-dia;
- 9.37 - Encontrar resposta para novos problemas profissionais;
- 9.38 - Ter o prazer de aprender coisas novas;
- 9.39 - Dar resposta a novos desafios profissionais.

Verifica-se uma menor concordância em termos de motivos para a formação nos itens:

- 9.10 - Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal;
- 9.27 - Procurar um novo emprego;
- 9.33 - Obter ganhos materiais durante a formação.

Em relação à assimetria, todos os itens apresentam uma distribuição assimétrica negativa, com exceção dos itens abaixo transcritos, que observam uma distribuição simétrica:

- 9.6 - Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho;
- 9.15 - Aumentar a retribuição económica;
- 9.20 - Acatar as regras da organização;
- 9.27 - Procurar um novo emprego;
- 9.29 - Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis em casa;
- 9.33 - Obter ganhos materiais durante a formação;
- 9.36 - Conseguir um trabalho melhor remunerado.

A análise da Kurtosis permite concluir que a maioria dos itens apresenta uma distribuição leptocúrtica. Exceção feita aos itens:

- 9.1 - Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo;
- 9.6 - Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho;
- 9.18 - Facilitar a mudança de atividade profissional;
- 9.20 - Acatar as regras da organização;
- 9.27 - Procurar um novo emprego;
- 9.29 - Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis em casa;
- 9.33 - Obter ganhos materiais durante a formação;
- 9.36 - Conseguir um trabalho melhor remunerado;

Que apresentam uma distribuição mesocúrtica, e aos itens:

- 9.4 - Enriquecer o meu curriculum vitae;
- 9.5 - Melhorar o desempenho no meu trabalho;
- 9.10 - Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal;
- 9.13 - Adquirir competências necessárias à realização de atividades extra-profissionais;
- 9.15 - Aumentar a retribuição económica;
- 9.30 - Integrar-me num novo ambiente;

com uma distribuição platicúrtica.

Relativamente às **Perceções Pessoais face à Formação**, as frequências de respostas estão apresentadas na tabela 5.

Tabela 5 Estatísticas de Frequência para as Percepções Pessoais face à Formação

	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
10.1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	3	1,6	17	8,9	55	28,6	72	37,5	45	23,4
10.2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação	74	38,5	76	39,6	28	14,6	11	5,7	3	1,6
10.3. Graças à formação melhorei a realização dos meus projectos	3	1,6	8	4,2	54	28,1	96	50,0	31	16,1
10.4. Escolho, sem a influência de terceiros, inscrever-me em determinada formação	2	1,0	9	4,7	24	12,5	96	50,0	61	31,8
10.5. Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças	125	65,1	59	30,7	6	3,1	1	0,5	1	0,5
10.6. A formação faz sempre parte de projetos muito importantes para mim	1	0,5	8	4,2	27	14,1	97	50,5	59	30,7
10.7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	59	30,7	85	44,3	31	16,1	16	8,3	1	0,5
10.8. A formação é muito útil para o meu futuro	0	0,0	3	1,6	18	9,4	80	41,7	91	47,4
10.9. Frequentei as ações de formação necessárias	19	9,9	64	33,3	56	29,2	41	21,4	12	6,3
10.10. Foi uma decisão minha fazer a formação necessária	2	1,0	21	10,9	40	20,8	87	45,3	42	21,9
10.11. Determinada formação é muito difícil para mim	46	24,0	79	41,1	53	27,6	12	6,3	2	1,0
10.12. Tenho dificuldade em reter coisas novas	76	39,6	96	50,0	16	8,3	3	1,6	1	0,5
10.13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	1	0,5	4	2,1	12	6,3	93	48,4	82	42,7
10.14. Tenho dificuldade em concluir os projetos em que me envolvo	78	40,6	90	46,9	15	7,8	2	1,0	7	3,6
10.15. A formação vai-me ajudar a atingir os meus objetivos	2	1,0	10	5,2	28	14,6	105	54,7	47	24,5
10.16. Em geral a formação integra objetivos verdadeiramente pessoais	9	4,7	39	20,3	79	41,1	53	27,6	12	6,3
10.17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças	45	23,4	84	43,8	51	26,6	9	4,7	3	1,6
10.18. Fui influenciado por outros para fazer determinada formação	51	26,6	91	47,4	30	15,6	18	9,4	2	1,0
10.19. Adapto-me com facilidade à mudança	0	0,0	2	1,0	29	15,1	104	54,2	57	29,7
10.20. A formação é um complemento para atingir os meus objetivos	0	0,0	3	1,6	16	8,3	103	53,6	70	36,5

A Tabela 6 apresenta os valores para a média, desvio padrão, assimetria e kurtosis para cada um dos itens que tentam explicar as Percepções Pessoais face à Formação.

Tabela 6 Estatísticas de Frequência para as Percepções Pessoais face à Formação

	N	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Kurtosis
10.1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	192	3,724	0,972	-0,424 **	-0,320
10.2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação	192	1,922	0,948	1,013 **	0,729 *
10.3. Graças à formação melhorei a realização dos meus projetos	192	3,750	0,831	-0,608 **	0,795 *
10.4. Escolho, sem a influência de terceiros, inscrever-me em determinada formação	192	4,068	0,850	-1,008 **	1,280 **
10.5. Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças	192	1,406	0,632	1,930 **	5,803 **
10.6. A formação faz sempre parte de projetos muito importantes para mim	192	4,068	0,813	-0,835 **	0,849 **
10.7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	192	2,036	0,923	0,734 **	0,002
10.8. A formação é muito útil para o meu futuro	192	4,349	0,715	-0,888 **	0,437
10.9. Frequentei as ações de formação necessárias	192	2,807	1,078	0,214 **	-0,684 *
10.10. Foi uma decisão minha fazer a formação necessária	192	3,760	0,952	-0,571 **	-0,211
10.11. Determinada formação é muito difícil para mim	192	2,193	0,909	0,453 **	-0,138
10.12. Tenho dificuldade em reter coisas novas	192	1,734	0,722	1,040 **	2,062 **
10.13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	192	4,307	0,727	-1,207 **	2,527 **
10.14. Tenho dificuldade em concluir os projetos em que me envolvo	192	1,802	0,905	1,687 **	3,731 **
10.15. A formação vai-me ajudar a atingir os meus objetivos	192	3,964	0,834	-0,917 **	1,217 **
10.16. Em geral a formação integra objetivos verdadeiramente pessoais	192	3,104	0,954	-0,101 **	-0,288
10.17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças	192	2,172	0,896	0,581 **	0,317

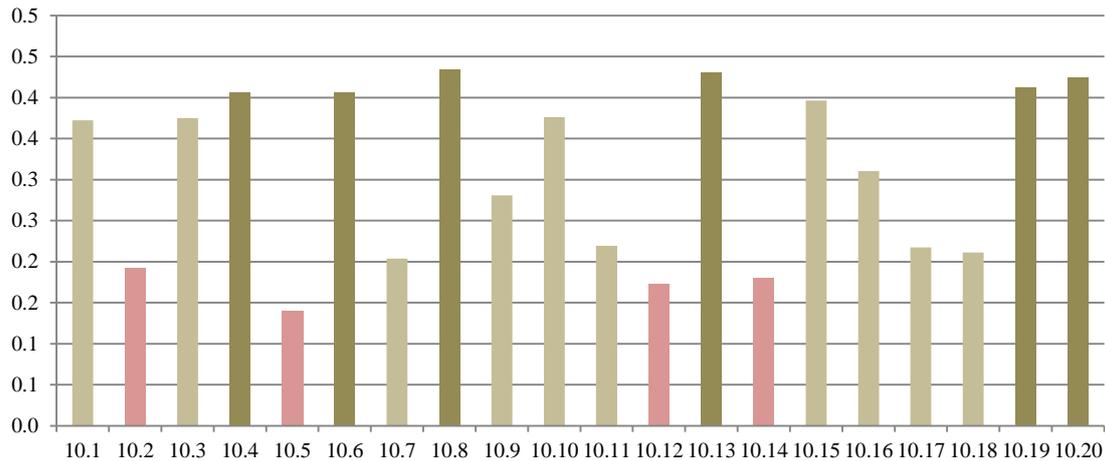
10.18. Fui influenciado por outros para fazer determinada formação	192	2,109	0,940	0,774	**	0,178
10.19. Adapto-me com facilidade à mudança	192	4,125	0,690	-0,362	*	-0,176
10.20. A formação é um complemento para atingir os meus objetivos	192	4,250	0,671	-0,657	**	0,643 *

** significativo a 1% de significância; * significativo a 5% de significância;

Os valores indicados reportam-se à escala de medida:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Nem Concordo nem Discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente

Gráfico 9 Média das Perceções Pessoais face à Formação



A observação dos valores médios apresentados na tabela 6 e no gráfico 9 permite verificar uma maior concordância ao nível da percepção pessoal face à formação nos itens:

- 10.4 - Escolho, sem a influência de terceiros, inscrever-me em determinada formação;
- 10.6 - A formação faz sempre parte de projetos muito importantes para mim;
- 10.8 - A formação é muito útil para o meu futuro;
- 10.13 - Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim;
- 10.19 - Adapto-me com facilidade à mudança;
- 10.20 - A formação é um complemento para atingir os meus objetivos;

A concordância é menor em termos de motivos para a formação nos itens:

- 10.2 - O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação;
- 10.5 - Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças;
- 10.12 - Tenho dificuldade em reter coisas novas;
- 10.14 - Tenho dificuldade em concluir os projetos em que me envolvo;

Em termos de assimetria, apenas dois itens (10.9. Frequentei as ações de formação necessárias e 10.16. Em geral a formação integra objetivos verdadeiramente pessoais) apresentam uma distribuição simétrica.

Os seguintes itens apresentam uma distribuição assimétrica positiva:

- 10.2 - O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação;
- 10.5 - Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças;
- 10.7 - Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão;
- 10.11 - Determinada formação é muito difícil para mim;
- 10.12 - Tenho dificuldade em reter coisas novas;
- 10.14 - Tenho dificuldade em concluir os projetos em que me envolvo;
- 10.17 - Tenho falta de tempo para responder às mudanças;
- 10.18 - Fui influenciado por outros para fazer determinada formação;

Os restantes itens apresentam uma distribuição assimétrica negativa.

Em relação à kurtosis, apenas um item apresenta uma distribuição mesocúrtica (10.9. Frequentei as ações de formação necessárias). Os restantes itens apresentam uma distribuição leptocúrtica, à exceção dos itens:

- 10.1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão
- 10.7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão
- 10.8. A formação é muito útil para o meu futuro
- 10.10. Foi uma decisão minha fazer a formação necessária
- 10.11. Determinada formação é muito difícil para mim
- 10.16. Em geral a formação integra objetivos verdadeiramente pessoais
- 10.17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças
- 10.18. Fui influenciado por outros para fazer determinada formação
- 10.19. Adapto-me com facilidade à mudança

Que apresentam uma distribuição platicúrtica.

4.7. Consistência Interna das Escalas da Motivação e das Percepções Pessoais face à formação dos funcionários da autarquia de Vila Nova de Gaia

Após a análise da estatística descritiva, é importante a realização de uma análise de consistência interna das escalas da motivação e das percepções pessoais dos indivíduos, por forma a validar e consolidar as mesmas.

Para tal, foram realizados análises estatísticas, nomeadamente procedeu-se ao cálculo dos valores Correlação Item Total e o Alpha de Cronbach.

A Correlação Item Total tem como objetivo verificar a correlação do item com o total da escala. Para permanência do item na escala, este deve apresentar mínimo exigido de 0,30 (Vargas, 2010).

O Alpha de Cronbach mede se um conjunto de itens ou variáveis está, de facto, relacionado com um dado fator. Quanto maior a correlação média observada entre os itens, maior será o valor do Alpha de Cronbach. É comumente aceite como regra a interpretação dos valores de Cronbach da seguinte forma (George, Mallery, 2003).

Alpha de Cronbach	Consistência Interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	Bom
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Aceitável
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceitável

4.7.1 Consistência Interna das Escalas da Motivação para a Formação

Tabela 7 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Intrínseca Epistémica

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.14. Satisfazer a curiosidade pessoal	3,91	0,942	0,365	0,794
9.26. Aprender a aprender melhor	4,19	0,749	0,579	0,651
9.32. Aprender pelo prazer de aprender	4,10	0,792	0,622	0,622
9.38. Ter o prazer de aprender coisas novas	4,41	0,657	0,619	0,642
Alfa de Cronbach				
Nº de Itens				
0,737		4		

Para a Motivação Intrínseca de ordem Epistémica (Tabela 7), as estatísticas de consistência interna apresentam um valor para o Alfa de Cronbach de 0,737, o que significa que a escala tem uma boa consistência interna. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. De referir que o item 9.14 (Satisfazer a curiosidade pessoal) é o item que apresenta uma correlação item-total perto do limite e que elevaria o Alfa de Cronbach para um valor muito próximo dos 0,80 se o retirássemos. Contudo, este aumento não justifica a eliminação do item em causa.

Tabela 8 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Intrínseca Sócio Afetiva

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.3. Aproveitar a experiência dos outros participantes	4,19	0,699	0,504	0,758
9.11. Partilhar experiências com outras pessoas	4,19	0,663	0,650	0,694
9.25. Fazer novos contactos	3,81	0,837	0,590	0,718
9.40. Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros formandos	3,74	0,847	0,598	0,714

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,776	4

Em relação à Motivação Intrínseca Sócio Afetiva (Tabela 8.) o valor do Alfa de Cronbach é de 0,776, igualmente uma boa consistência interna da escala: as 4 variáveis conseguem fazer uma boa medição da dimensão em causa. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e a eliminação de qualquer um dos itens não incrementaria o valor do Alfa de Cronbach.

Tabela 9 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Intrínseca Hedonista

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.2. Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual	3,92	0,909	0,550	0,751
9.7. Partilhar um ambiente agradável	3,81	0,898	0,589	0,730
9.21. Fazer algo que me dá prazer	4,02	0,853	0,515	0,766

9.31. Viver uma experiência agradável	3,71	0,903	0,709	0,666
---------------------------------------	------	-------	-------	-------

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,783	4

A tabela 9 mostra um valor para o Alfa de Cronbach, relativamente da Motivação Intrínseca Hedonista, de 0,783, pelo que se pode considerar que a escala tem uma boa consistência interna. As variáveis medem de forma adequada a dimensão Hedónica. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. A eliminação de qualquer um dos itens não resultaria num acréscimo do Alfa de Cronbach.

Tabela 10 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Extrínseca Económica

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.15. Aumentar a retribuição económica	3,40	1,139	0,678	0,717
9.28. Progredir profissionalmente	4,29	0,722	0,527	0,797
9.33. Obter ganhos materiais durante a formação	2,85	1,122	0,608	0,754
9.36. Conseguir um trabalho melhor remunerado	3,47	1,097	0,683	0,713

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,800	4

Como se pode observar na tabela 10, o valor do Alfa de Cronbach, relativamente à Motivação Extrínseca Económica, é de 0,80 pelo que, novamente, podemos observar uma boa consistência interna da escala. Todos os itens são capazes de medir a dimensão Extrínseca Económica, apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. Mais uma vez, a eliminação de qualquer um dos itens não implicaria um incremento no Alfa de Cronbach.

Tabela 11 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Extrínseca Prescrita

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.12. Corresponder à sugestão de um superior hierárquico	3,51	1,028	0,713	0,784
9.20. Acatar as regras da organização	3,34	0,980	0,738	0,772
9.22. Enfrentar as mudanças no meu trabalho	4,00	0,759	0,444	0,884
9.24. Seguir os conselhos dos meus superiores	3,47	1,007	0,835	0,723

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,842	4

Para a dimensão Motivação Extrínseca Prescritiva, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,842, como se pode analisar na tabela 11. As 4 variáveis medem de forma satisfatória a dimensão Extrínseca Prescrita, tendo, portanto, a escala uma boa consistência interna. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. Apenas o item 22 (Enfrentar as mudanças no meu trabalho) observa um valor para a correlação item-total próximo do limite e, portanto, a sua eliminação provocaria um ligeiro aumento no valor do Alfa de Cronbach. No entanto, o incremento que seria conseguido não justifica a sua eliminação.

Tabela 12 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Extrínseca Derivativa

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.8. Realizar algo mais interessante que o habitual	3,96	0,855	0,482	0,688
9.10. Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal	2,41	1,237	0,406	0,749
9.19. Fugir à rotina	3,58	1,056	0,645	0,583
9.34. Sair do contexto habitual do meu trabalho	3,42	0,984	0,576	0,631

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,726	4

Em termos da Motivação Extrínseca Derivativa (tabela 12) o valor do Alfa de Cronbach é de 0,726, pelo que podemos considerar que a escala tem uma boa consistência interna

e as variáveis medem de forma satisfatória a dimensão Motivação Extrínseca Económica. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. De salientar, no entanto, que o item 10 (Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal) apresenta uma correlação item-total baixa, e consequentemente, a sua eliminação levaria a um Alfa de Cronbach superior (0,749). Contudo, o incremento que se obteria, não justifica a sua eliminação.

Tabela 13 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Operacional Profissional

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.5. Melhorar o desempenho no meu trabalho	4,61	0,540	0,503	0,813
9.9. Realizar melhor novas tarefas do meu trabalho	4,39	0,604	0,642	0,753
9.37. Encontrar resposta para novos problemas profissionais	4,23	0,732	0,689	0,728
9.39. Dar resposta a novos desafios profissionais	4,35	0,715	0,689	0,728

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,808	4

Para a Motivação Extrínseca Operacional Profissional (Tabela 13), o valor do Alfa de Cronbach é de 0,808 mostrando, mais uma vez, uma boa consistência. As variáveis medem de forma aceitável a dimensão Extrínseca Operacional Profissional. Todos os itens estão correlacionados de forma positiva com a escala e apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30.

Tabela 14 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Operacional Pessoal

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.13. Adquirir competências necessárias à realização de atividades extra-profissionais	3,53	1,130	0,557	0,676
9.16. Realizar atividades diferentes das habituais	3,91	0,820	0,563	0,676
9.29. Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis em casa	3,17	1,136	0,641	0,618
9.35. Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia a dia	4,20	0,763	0,428	0,739

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,742	4

A tabela 14 mostra um valor para o Alfa de Cronbach, relativamente à Motivação Extrínseca Operacional Pessoal, de 0,742, pelo que se pode considerar que a escala tem uma boa consistência interna. As variáveis medem de forma adequada a dimensão Operacional Pessoal. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, estando positivamente correlacionados com a escala. A eliminação de qualquer um dos itens não resultaria numa melhoria do Alfa de Cronbach.

Tabela 15 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Identitária

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.1. Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo	3,42	1,191	0,600	0,639
9.6. Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho	3,39	0,996	0,546	0,671
9.23. Aumentar a minha confiança	4,00	0,910	0,510	0,693
9.30. Integrar-me num novo ambiente	3,50	0,987	0,482	0,706

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,738	4

Em termos da Motivação Extrínseca Identitária (tabela 15), o valor do Alfa de Cronbach é de 0,738. A escala tem, por isso, uma boa consistência interna e as variáveis medem de forma satisfatória a dimensão Motivação Extrínseca Identitária. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. A eliminação de qualquer um dos itens não causaria um incremento no Alfa de Cronbach.

Tabela 16 Estatísticas de Consistência Interna - Motivação Vocacional

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
9.4. Enriquecer o meu curriculum vitae	4,47	0,605	0,339	0,692
9.17. Obter um trabalho mais interessante	3,79	0,914	0,532	0,574

9.18. Facilitar a mudança de atividade profissional	3,58	1,030	0,641	0,485
9.27. Procurar um novo emprego	2,73	1,143	0,409	0,674

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,683	4

Para a dimensão Motivação Extrínseca Vocacional, o valor do Alfa de Cronbach é de 0,683 (tabela 16), pelo que se pode considerar a consistência interna da escala aceitável. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala. De referir, no entanto, que o item 4 (Enriquecer o meu curriculum vitae) observa uma correlação item-total de 0,339, muito próxima do mínimo. A sua exclusão, contudo, não produz um aumento no Alfa de Cronbach relevante e que justifique a sua eliminação.

4.7.2. Consistência Interna das Perceções Pessoais dos indivíduos

Tabela 17 Estatísticas de Perceção Pessoal - Autodeterminação

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
10.4. Escolho, sem a influência de terceiros, inscrever-me em determinada formação	4,07	0,850	0,403	0,281
10.10. Foi uma decisão minha fazer a formação necessária	3,76	0,952	0,365	0,331
R10.18. Fui influenciado por outros para fazer determinada formação	3,89	0,940	0,214	0,584

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,507	3

Pela observação da tabela 17, verificamos um valor para o Alfa de Cronbach, face à autodeterminação, de 0,507, pelo que a consistência interna da escala é considerada “pobre”. Os valores para a correlação item-total são positivamente correlacionados com a escala, mas apresentam-se muito próximos do mínimo exigido de 0,30. O item R18 apresenta uma correlação item-total inferior a este mínimo (0,214), pelo que será excluído do fator Autodeterminação em análises subsequentes a esta escala.

Observa-se, ao nível da Perceção de Competências (tabela 18), um valor do Alfa de Cronbach de 0,700, pelo que podemos considerar que a escala tem uma boa consistência

interna e as variáveis medem de forma satisfatória a dimensão em causa. Todos os itens apresentam correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30, com exceção dos itens R1, 3 e 9, e estão correlacionados de forma positiva com a escala. A variável 3 (Graças à formação melhorei a realização dos meus projetos) apresenta um valor de correlação item-total de 0,243, próximo mas inferior ao limite exigido e, muito embora a sua exclusão não melhore o valor do Alfa de Cronbach, este será eliminado da escala. As variáveis R1 (Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão) e 9 (Frequentei as ações de formação necessárias) observam uma correlação item-total de 0,037 e 0,098 respetivamente, bastante inferior ao limite mínimo. A sua exclusão resulta num valor superior para o Alfa de Cronbach, pelo que estes dois itens serão, da mesma forma, excluídos nas análises subsequentes.

Tabela 18 Estatísticas de Perceção Pessoal – Perceção de Competências

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
R10.1. Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	2,28	0,972	0,037	0,728
R10.2. O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação	4,08	0,948	0,422	0,667
10.3. Graças à formação melhorei a realização dos meus projetos	3,75	0,831	0,243	0,694
R10.5. Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças	4,59	0,632	0,470	0,668
R10.7. Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	3,96	0,923	0,446	0,663
10.9. Frequentei as ações de formação necessárias	2,81	1,078	0,098	0,724
R10.11. Determinada formação é muito difícil para mim	3,81	0,909	0,381	0,674
R10.12. Tenho dificuldade em reter coisas novas	4,27	0,722	0,564	0,653
10.13. Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	4,31	0,727	0,306	0,685
R10.14. Tenho dificuldade em concluir os projetos em que me envolvo	4,20	0,905	0,402	0,671
R10.17. Tenho falta de tempo para responder às mudanças	3,83	0,896	0,456	0,662
10.19. Adapto-me com facilidade à mudança	4,13	0,690	0,404	0,674

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,700	12

A tabela 19 mostra um valor para o Alfa de Cronbach, relativamente Percepção Pessoal Projeto, de 0.785, pelo que se pode considerar que a escala tem uma boa consistência interna. As variáveis medem de forma adequada a dimensão Projeto. Todos os itens apresentam uma correlação item-total superior ao mínimo exigido de 0,30 e estão correlacionados de forma positiva com a escala.

Tabela 19 Estatísticas de Percepção Pessoal – Projeto

	Média	Desvio-Padrão	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa de Cronbach sem o item
10.6. A formação faz sempre parte de projetos muito importantes para mim	4,07	0,813	0,614	0,726
10.8. A formação é muito útil para o meu futuro	4,35	0,715	0,656	0,718
10.15. A formação vai-me ajudar a atingir os meus objetivos	3,96	0,834	0,630	0,720
10.16. Em geral a formação integra objetivos verdadeiramente pessoais	3,10	0,954	0,385	0,815
10.20. A formação é um complemento para atingir os meus objetivos	4,25	0,671	0,590	0,740

Alfa de Cronbach	Nº de Itens
0,785	5

4.8. Análise de Estatística Descritiva

A análise apresentada neste ponto pretende responder a algumas das questões de investigação realizadas aquando da definição do problema. Primeiramente analisam-se os efeitos da formação na motivação e satisfação dos funcionários. De seguida, serão analisadas as diferentes dimensões da motivação para a formação e as percepções pessoais dos funcionários sobre a mesma.

4.8.1. Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Funcionários

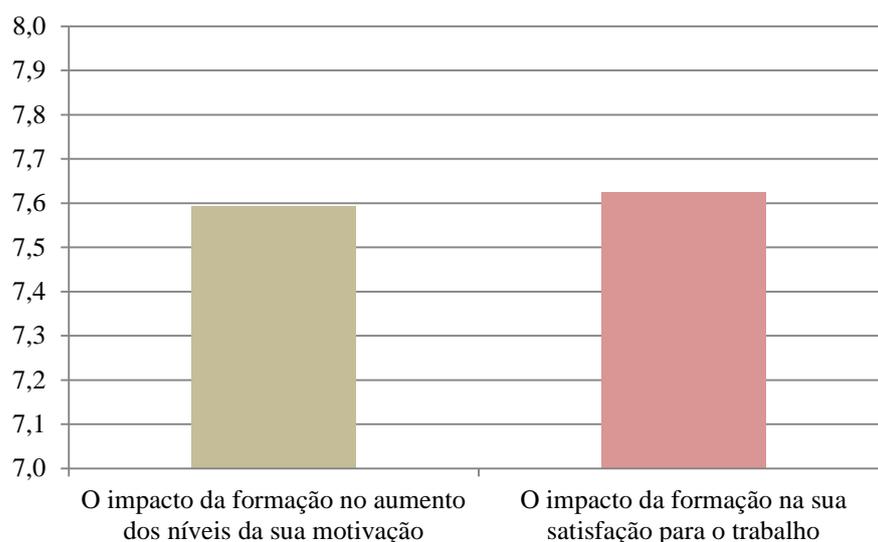
A observação da Tabela 20 e do Gráfico 10 permite concluir que os valores médios dos impactos da formação no aumento dos níveis de motivação e na satisfação para o trabalho dos inquiridos são de 7,59 e 7,63, respetivamente e, desta forma, ambos os impactos podem ser considerados bons. Os inquiridos são de opinião que a formação tem um impacto positivo no seu nível de motivação e uma boa contribuição para a sua satisfação laboral.

Tabela 20 Estatísticas do Impacto da Formação

	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Kurtosis
O impacto da formação no aumento dos níveis da sua motivação	7,59	2,100	-1,045 **	0,613 *
O impacto da formação na sua satisfação para o trabalho	7,63	2,138	-1,051 **	0,712 *

** significativo a 1% de significância; * significativo a 5% de significância;

Gráfico 10 Média das Impacto na Formação



Em relação à assimetria, ambos os itens apresentam uma assimetria negativa, significando isto que a maioria dos funcionários inquiridos tem uma opinião bastante favorável sobre o impacto da formação sobre os seus níveis de motivação e satisfação. Os valores para a kurtosis são positivos e, portanto, ambas as variáveis apresentam distribuição leptocúrtica.

4.8.2. Dimensões Motivacionais para a Formação

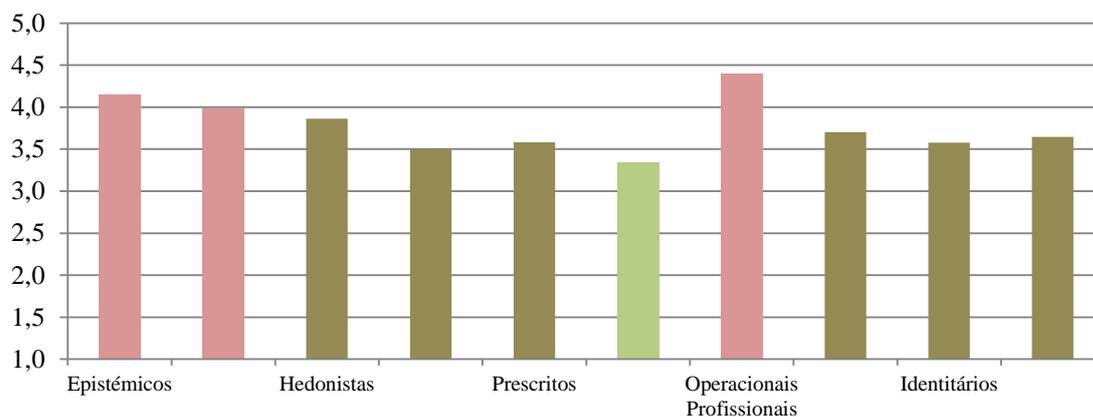
Tabela 21 Estatísticas das Dimensões Motivacionais para a Formação

	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Kurtosis
Motivos Epistémicos	4,15	0,592	-0,650 **	0,994 **
Motivos Socio-Afetivos	3,98	0,592	-0,278	-0,077
Motivos Hedonistas	3,86	0,693	-0,576 **	0,237
Motivos Económicos	3,50	0,818	-0,225	-0,228
Motivos Prescritos	3,58	0,782	-0,365 *	0,412
Motivos Derivativos	3,34	0,772	-0,242	0,309
Motivos Operacionais Profissionais	4,40	0,520	-1,117 **	2,502 **

Motivos Operacionais Pessoais	3,70	0,734	-0,353 *	-0,092
Motivos Identitários	3,58	0,768	-0,272	-0,094
Motivos Vocacionais	3,64	0,676	-0,221	-0,144

** significativo a 1% de significância; * significativo a 5% de significância;

Gráfico 11 Média das Dimensões Motivacionais para a Formação



A análise da tabela 21 e do gráfico 11 permite concluir que são os motivos Epistémicos, Sócio Afetivos e Operacionais Profissionais que mais motivam a procura e frequência da formação, apresentando valores médios de 4,154; 3,982 e 4,396 respetivamente. Isto é, a procura de formação, por parte dos funcionários da autarquia de Vila Nova de Gaia, é motivada pelo gosto do saber e prazer de novos conhecimentos, pela possibilidade de desenvolvimento de relações interpessoais e estabelecimento de novos contactos e, sobretudo, pelas formas de adaptação às mudanças e aquisição de novas competências.

Os motivos derivativos são os que menos influenciam a procura de formação com uma média amostral de 3,342. Evitar situações, ambientes ou atividades porque o funcionário se sente melhor em contexto de formação ou porque este contexto o faz mais sociável não se evidencia como um fator motivador na procura de formação.

No que respeita à Assimetria, os motivos Epistémicos, Hedonistas, Prescritos, Operacionais Profissionais e Operacionais Pessoais apresentam uma distribuição assimétrica negativa. As restantes dimensões (Sócio Afetivos, Económicos, Derivativos, Identitários e Vocacionais) revelam distribuições simétricas.

Ao nível da Kurtosis, todas as dimensões têm uma distribuição mesocúrtica, à exceção dos motivos Epistêmicos e dos motivos Operacionais Profissionais que apresentam uma distribuição leptocúrtica.

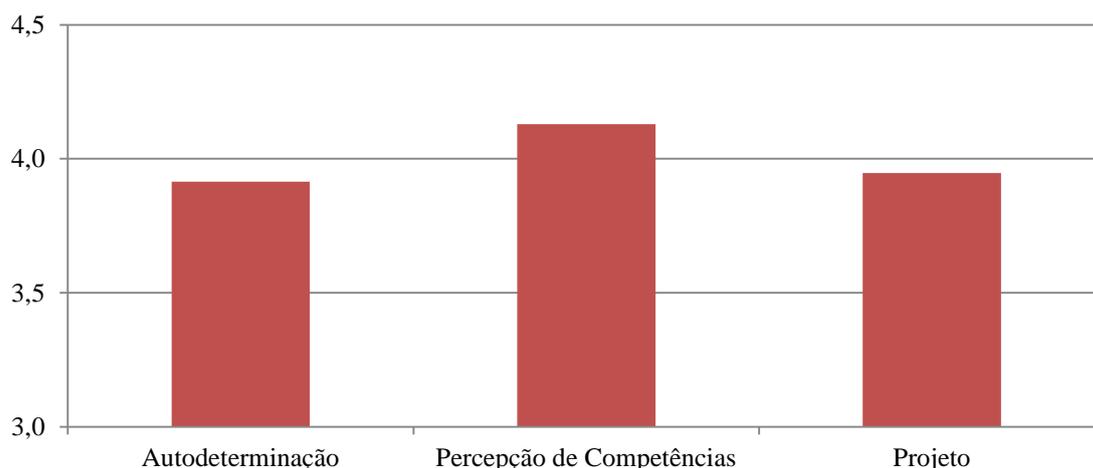
4.8.3. Percepções Pessoais sobre a Formação

Tabela 22 Estatísticas das Percepções Pessoais da Formação

	Média	Desvio-Padrão	Assimetria	Kurtosis
Autodeterminação	3,91	0,758	-0,579 **	0,147
Percepção de Competências	4,13	0,491	-0,191	0,233
Projeto	3,95	0,589	-0,520 **	0,558

** significativo a 1% de significância; * significativo a 5% de significância;

Gráfico 12 Média das Percepções Pessoais da Formação



A observação da Tabela 22 e do Gráfico 12 sugere que a percepção de competências é a dimensão que regista uma média amostral superior. Os funcionários da amostra têm capacidade de se julgar, de perceber as suas competências, antes de entrar numa formação.

Relativamente à assimetria, apenas a dimensão das Percepções de Competências apresenta uma distribuição simétrica. A Autodeterminação e o Projeto têm uma distribuição assimétrica negativa.

Face aos valores para a Kurtosis, podemos afirmar que todas as dimensões têm uma distribuição mesocúrtica.

4.9. Análise de Inferência Estatística das Hipóteses em Estudo

4.9.1. Metodologias utilizadas

De forma a testar as hipóteses de investigação enunciadas serão utilizadas as técnicas paramétricas do Teste t-student para comparação de amostras independentes (comparação de médias em dois grupos) ou a Análise Anova One-way (comparação de médias em mais de dois grupos). Quando a análise implicar mais do que dois grupos, este teste será complementado com um teste Post-Hoc que seja mais adequado em função da homogeneidade das variâncias estimadas a partir das amostras (i.e. teste Tukey quando a variância for homogénea; teste Games-Howell quando a variância não for homogénea).

De acordo com Pestana e Gageiro (2008) e Maroco (2007), existem dois pressupostos fundamentais para que se possam utilizar testes estatísticos paramétricos: 1) que a variável dependente possua uma distribuição normal (este pressuposto será verificado pelo teste Kolmogorov-Smirnov – um valor de p significativo revela que a distribuição não é normal); 2) as variâncias populacionais sejam homogéneas caso estejamos a comparar duas ou mais amostras (este pressuposto é verificado pelo teste de Levene – um valor de p significativo revela que a variância não é homogénea). No caso de violação do pressuposto da homogeneidade das variâncias, tal como refere Maroco (2007) utilizar-se-á o teste F de Welch, que é a alternativa à análise Anova One-way quando as variâncias são heterogéneas.

Caso a dimensão das amostras utilizadas nas análises seja inferior a 30 observações (caso em que não se pode invocar o teorema do limite central) e não se verifique o pressuposto da normalidade da variável dependente, recorrer-se-á aos seguintes testes não paramétricos: teste de Mann-Whitney ou teste de Kruskal-Wallis.

O nível de significância adotado para rejeitar as hipóteses nulas será de $p < 0.05$, que corresponde a uma probabilidade de rejeição errada de 5%.

4.9.2. Análise das hipóteses

As tabelas a seguintes apresentam os dados de forma sucinta. Para uma melhor análise dos testes efetuados dever-se-á consultar as tabelas em anexo.

Hipótese1 - Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do gênero.

Tabela 23 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função do gênero.

		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	Masculino	76	7,25	2,275	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀
	Feminino	116	7,82	1,954		
Satisfação	Masculino	76	7,30	2,338	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀
	Feminino	116	7,84	1,978		

A observação da Tabela 23 permite concluir que, para um nível de significância de 5%, a evidência estatística não corrobora a hipótese de existirem diferenças na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do gênero.

Hipótese 2 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da faixa etária.

Tabela 24 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função da faixa etária.

Fator		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	21 a 30 anos	9	7,89	2,028	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀
	31 a 40 anos	78	7,77	1,993		
	41 a 50 anos	73	7,42	2,285		
	Mais de 50 anos	32	7,47	1,984		
Satisfação	21 a 30 anos	9	8,00	1,732	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀
	31 a 40 anos	78	7,71	2,014		
	41 a 50 anos	73	7,59	2,314		
	Mais de 50 anos	32	7,41	2,183		

Conclui-se, pela leitura da tabela 24 e para um nível de significância de 5%, que a hipótese de existirem diferenças na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da faixa etária é rejeitada pela evidência estatística.

Hipótese 3 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do estado civil.

Tabela 25 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função do estado civil.

Fator		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	Casado	121	7,72	2,054	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0
	União de Facto	16	7,81	1,642		
	Solteiro	36	7,31	2,388		
	Divorciado	19	7,16	2,192		
Satisfação	Casado	121	7,79	2,153	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0
	União de Facto	16	7,56	1,504		
	Solteiro	36	7,42	2,17		
	Divorciado	19	7,05	2,438		

A hipótese de existirem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do estado civil não é confirmada pela evidência estatística, tendo em consideração um nível de significância de 5% (Tabela 25).

Hipótese 4 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função das habilitações académicas.

Tabela 26 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função das habilitações académicas.

Fator		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	Até ao 9º ano	13	7,38	2,181	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0
	Até ao 12º ano	84	7,77	1,978		
	Bac. ou Licenciatura	57	7,42	2,195		
	Pós-graduação ou mais	38	7,53	2,239		
Satisfação	Até ao 9º ano	13	7,77	2,166	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0
	Até ao 12º ano	84	7,75	2,139		
	Bac. ou Licenciatura	57	7,28	2,226		
	Pós-graduação ou mais	38	7,82	2,012		

Da mesma forma, a observação da tabela 26 permite concluir que, para um nível de significância de 5%, a evidência estatística não corrobora a hipótese de existirem diferenças na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função das habilitações académicas.

Hipótese 5 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do tipo de vínculo profissional.

Tabela 27 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função do vínculo profissional.

Fator		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	Trab. quadro	115	7,37	2,058	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀
	Tempo indeterminado	62	7,68	2,223		
	Termo Resolutivo	1	-	-		
	Outra Situação	14	8,86	1,351		
Satisfação	Trab. quadro	115	7,37	2,17	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀
	Tempo indeterminado	62	7,79	2,159		
	Termo Resolutivo	1	-	-		
	Outra Situação	14	8,79	1,188		

A tabela 27 mostra que, para um nível de significância de 5%, existem diferenças estatisticamente significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função do tipo de vínculo profissional.

Hipótese 6 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da antiguidade de um funcionário.

Tabela 28 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função da antiguidade do funcionário.

Fator		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	0 a 5 anos	30	7,93	2,033	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀
	6 a 10 anos	11	8,36	1,567		
	11 a 15 anos	66	7,74	2,093		
	16 a 20 anos	28	7,57	2,235		
	21 a 25 anos	21	6,76	2,385		
	26 a 30 anos	20	7,3	1,809		
	Mais de 30 anos	16	7,31	2,213		
Satisfação	0 a 5 anos	30	8,07	1,818	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀
	6 a 10 anos	11	8,18	1,601		
	11 a 15 anos	66	7,74	2,078		
	16 a 20 anos	28	7,43	2,441		
	21 a 25 anos	21	7,05	2,224		
	26 a 30 anos	20	7,6	2,037		
	Mais de 30 anos	16	7,06	2,695		

Como mostra a tabela 28, as diferenças na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da antiguidade de um funcionário não são estatisticamente significativas, para um nível de significância de 5%.

Hipótese 7 – Existem diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação em função da categoria profissional de um funcionário.

Tabela 29 Análise de Impacto da Formação na Motivação e Satisfação dos Trabalhadores em função da categoria profissional.

Fator		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias	
					Teste	Decisão
Motivação	Assistente Operacional	48	7,73	2,181	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀
	Assistente Técnico	61	7,51	1,946		
	Técnico Superior	55	7,42	2,44		
	Dirigente	13	7,69	1,797		
	Outra	15	8,07	1,335		
Satisfação	Assistente Operacional	48	7,83	2,253	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀
	Assistente Técnico	61	7,48	1,972		
	Técnico Superior	55	7,45	2,418		
	Dirigente	13	8	1,581		
	Outra	15	7,87	1,846		

A categoria profissional não induz a diferenças significativas na avaliação do impacto da formação nos níveis de motivação e satisfação, de acordo com a evidência estatística apresentada na tabela 29 e para um nível de significância de 5%.

Hipótese 8 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto em função do gênero.

Tabela 30 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função do gênero.

		N	Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
					Teste	Decisão	
Epistêmicos	Masculino	76	4,12	0,584	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	4,17	0,599			

Socio Afetivos	Masculino	76	3,96	0,645	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	4,00	0,557			
Hedonistas	Masculino	76	3,83	0,744	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,89	0,661			
Económicos	Masculino	76	3,54	0,796	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,48	0,835			
Prescritos	Masculino	76	3,55	0,741	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,60	0,811			
Derivativos	Masculino	76	3,37	0,784	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,33	0,767			
Operacionais Profissionais	Masculino	76	4,43	0,474	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	4,37	0,549			
Operacionais Pessoais	Masculino	76	3,63	0,709	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,75	0,749			
Identitários	Masculino	76	3,61	0,761	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,55	0,775			
Vocacionais	Masculino	76	3,54	0,673	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,71	0,672			
Autodeterminação	Masculino	76	3,82	0,795	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,98	0,729			
Perceção de competências	Masculino	76	4,01	0,474	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Rej. H ₀	A média das perceções pessoais sobre a formação (dimensão perceção de competências) dos funcionários é diferente consoante o género.
	Feminino	116	4,21	0,489			
Projeto	Masculino	76	4,00	0,560	Teste T amostras independentes (variâncias homogêneas)	Não Rej. H ₀	
	Feminino	116	3,91	0,607			

A observação da tabela 30 permite concluir que, para um nível de significância de 5%, a evidência estatística não corrobora a hipótese de existirem diferenças nos motivos para a formação dos funcionários que compõem a amostra em função do género.

Da mesma forma, e para um mesmo nível de significância, pode-se concluir que a evidência estatística não corrobora a hipótese de existirem diferenças ao nível das perceções pessoais, à exceção da “perceção de competências”. Para esta dimensão, observa-se a existência de diferenças estaticamente significativas entre os dois sexos, sendo que o sexo feminino mostra uma maior capacidade de se julgar a si próprio antes de entrar numa formação.

Hipótese 9 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto em função da faixa etária.

Tabela 31 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função da faixa etária.

		Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
				Teste	Decisão	
Epistémicos	21 a 30 anos	4,25	0,415	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	4,17	0,493			
	41 a 50 anos	4,14	0,649			
	Mais de 50 anos	4,12	0,727			
Socio Afectivos	21 a 30 anos	4,25	0,515	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	3,94	0,580			
	41 a 50 anos	3,99	0,607			
	Mais de 50 anos	4,00	0,612			
Hedonistas	21 a 30 anos	4,28	0,363	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	3,90	0,529			
	41 a 50 anos	3,79	0,743			
	Mais de 50 anos	3,81	0,940			
Económicos	21 a 30 anos	3,75	0,673	Anova One-way	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	3,54	0,740			
	41 a 50 anos	3,37	0,887			
	Mais de 50 anos	3,64	0,859			
Prescritos	21 a 30 anos	3,89	0,588	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	3,52	0,717			
	41 a 50 anos	3,57	0,835			
	Mais de 50 anos	3,69	0,857			
Derivativos	21 a 30 anos	3,69	0,635	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	3,33	0,649			
	41 a 50 anos	3,24	0,854			
	Mais de 50 anos	3,52	0,857			
Operacionais Profissionais	21 a 30 anos	4,42	0,451	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	4,34	0,452			
	41 a 50 anos	4,44	0,574			
	Mais de 50 anos	4,44	0,572			
Operacionais Pessoais	21 a 30 anos	4,19	0,464	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	31 a 40 anos	3,70	0,640			
	41 a 50 anos	3,65	0,825			
	Mais de 50 anos	3,70	0,766			

Identitários

	21 a 30 anos	4,08	0,586	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	31 a 40 anos	3,55	0,690			
	41 a 50 anos	3,49	0,817			
	Mais de 50 anos	3,71	0,835			
Vocacionais	21 a 30 anos	4,00	0,530	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	31 a 40 anos	3,71	0,653			
	41 a 50 anos	3,50	0,708			
	Mais de 50 anos	3,70	0,650			
Autodeterminação	21 a 30 anos	4,17	0,791	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	31 a 40 anos	3,85	0,680			
	41 a 50 anos	3,99	0,764			
	Mais de 50 anos	3,84	0,911			
Percepção de Competências	21 a 30 anos	4,27	0,643	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	31 a 40 anos	4,14	0,454			
	41 a 50 anos	4,14	0,525			
	Mais de 50 anos	4,03	0,456			
Projeto	21 a 30 anos	4,04	0,527	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	31 a 40 anos	3,95	0,502			
	41 a 50 anos	3,96	0,657			
	Mais de 50 anos	3,88	0,654			

A tabela 31 mostra que, para um nível de significância de 5%, não existe evidência estatística da existência de diferenças nos motivos e nas percepções pessoais dos funcionários face à formação em função da faixa etária.

Hipótese 10 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto em função do estado civil.

Tabela 32 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função do estado civil.

		Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
				Teste	Decisão	
Epistémicos	Casado	4,20	0,597	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	União de Facto	3,98	0,433			
	Solteiro	4,06	0,674			
	Divorciado	4,18	0,499			
Socio Afetivos	Casado	4,02	0,597	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	União de Facto	3,86	0,540			
	Solteiro	3,87	0,661			
	Divorciado	4,05	0,445			

Hedonistas

	Casado	3,92	0,715	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,63	0,516			
	Solteiro	3,82	0,688			
	Divorciado	3,79	0,683			
Económicos	Casado	3,56	0,865	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,20	0,549			
	Solteiro	3,41	0,802			
	Divorciado	3,54	0,699			
Prescritos	Casado	3,64	0,807	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,33	0,657			
	Solteiro	3,42	0,823			
	Divorciado	3,72	0,565			
Derivativos	Casado	3,38	0,784	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,02	0,716			
	Solteiro	3,33	0,781			
	Divorciado	3,43	0,706			
Operacionais Profissionais	Casado	4,45	0,517	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	4,25	0,428			
	Solteiro	4,24	0,564			
	Divorciado	4,47	0,471			
Operacionais Pessoais	Casado	3,73	0,758	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,44	0,636			
	Solteiro	3,69	0,744			
	Divorciado	3,75	0,635			
Identitários	Casado	3,64	0,791	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,20	0,534			
	Solteiro	3,49	0,862			
	Divorciado	3,66	0,487			
Vocacionais	Casado	3,63	0,701	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,58	0,650			
	Solteiro	3,67	0,671			
	Divorciado	3,74	0,580			
Autodeterminação	Casado	3,90	0,776	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,81	0,793			
	Solteiro	3,93	0,794			
	Divorciado	4,05	0,550			
Perceção de Competências	Casado	4,14	0,510	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	4,19	0,399			
	Solteiro	4,08	0,533			
	Divorciado	4,13	0,365			
Projeto	Casado	3,98	0,577	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	União de Facto	3,79	0,492			
	Solteiro	3,94	0,678			
	Divorciado	3,92	0,582			

A evidência estatística não corrobora a hipótese de existirem diferenças nos motivos e nas perceções pessoais dos funcionários que compõem a amostra face à formação em função do estado civil, para um nível de significância de 5% (tabela 32).

Hipótese 11 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto em função das habilitações académicas.

Tabela 33 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função das habilitações académicas.

		Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
				Teste	Decisão	
Epistémicos	Até ao 9º ano	4,00	0,520	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	Até ao 12º ano	4,27	0,608			
	Bac. ou Licenciatura	4,06	0,622			
	Pós-graduação ou mais	4,09	0,501			
Socio Afectivos	Até ao 9º ano	4,02	0,473	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	Até ao 12º ano	4,02	0,644			
	Bac. ou Licenciatura	3,88	0,553			
	Pós-graduação ou mais	4,03	0,564			
Hedonistas	Até ao 9º ano	4,15	0,516	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores até ao 12º ano é diferente da dos trabalhadores com Bac. ou Lic. e PG ou mais
	Até ao 12º ano	4,05	0,685			
	Bac. ou Licenciatura	3,61	0,726			
	Pós-graduação ou mais	3,73	0,571			
Económicos	Até ao 9º ano	4,00	0,456	Anova One-way	Rej. H_0	As médias dos trabalhadores até ao 9º e até ao 12º ano são diferentes da dos trabalhadores com Bac. ou Lic. e PG ou mais
	Até ao 12º ano	3,75	0,797			
	Bac. ou Licenciatura	3,25	0,809			
	Pós-graduação ou mais	3,15	0,723			
Prescritos	Até ao 9º ano	4,04	0,488	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores com PG ou mais é diferente das dos trabalhadores até 9º e até 12º. A Mediana dos trabalhadores com Bac. ou Lic. diferente das dos trabalhadores até 9º e até 12º.
	Até ao 12º ano	3,79	0,729			
	Bac. ou Licenciatura	3,39	0,824			
	Pós-graduação ou mais	3,23	0,71			
Derivativos	Até ao 9º ano	3,54	0,699	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores até 12º é diferente da dos trabalhadores com Bac. ou Lic. e da dos trabalhadores com PG ou mais.
	Até ao 12º ano	3,58	0,730			
	Bac. ou Licenciatura	3,11	0,758			
	Pós-graduação ou mais	3,10	0,757			
Operacionais Profissionais	Até ao 9º ano	4,27	0,374	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	Até ao 12º ano	4,43	0,525			
	Bac. ou Licenciatura	4,35	0,592			
	Pós-graduação ou mais	4,43	0,435			

Operacionais Pessoais	Até ao 9º ano	4,00	0,530	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana dos trabalhadores até 12º é diferente da dos trabalhadores com PG ou mais. A Mediana dos trabalhadores até 12º é diferente da dos trabalhadores com Bac. ou Lic.
	Até ao 12º ano	3,90	0,717			
	Bac. ou Licenciatura	3,50	0,760			
	Pós-graduação ou mais	3,47	0,648			
Identitários	Até ao 9º ano	3,83	0,680	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana dos trabalhadores até 12º é diferente da dos trabalhadores com Bac. ou Lic.
	Até ao 12º ano	3,74	0,807			
	Bac. ou Licenciatura	3,32	0,757			
	Pós-graduação ou mais	3,51	0,612			
Vocacionais	Até ao 9º ano	3,75	0,595	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Até ao 12º ano	3,75	0,660			
	Bac. ou Licenciatura	3,61	0,678			
	Pós-graduação ou mais	3,42	0,700			

Autodeterminação	Até ao 9º ano	3,62	0,916	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Até ao 12º ano	3,93	0,764			
	Bac. ou Licenciatura	3,91	0,739			
	Pós-graduação ou mais	3,97	0,725			
Percepção de Competências	Até ao 9º ano	4,02	0,439	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Até ao 12º ano	4,05	0,525			
	Bac. ou Licenciatura	4,21	0,448			
	Pós-graduação ou mais	4,21	0,474			
Projeto	Até ao 9º ano	4,00	0,668	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Até ao 12º ano	4,00	0,623			
	Bac. ou Licenciatura	3,85	0,544			
	Pós-graduação ou mais	3,94	0,550			

A observação da tabela 33 mostra que a evidência estatística, para um nível de significância de 5%, corrobora a hipótese de existirem diferenças em determinados motivos para a formação dos funcionários que compõem a amostra em função das habilitações acadêmicas, nomeadamente:

Os motivos hedônicos, isto é, o conforto do local e os materiais que a formação proporciona, são mais valorizados pelos inquiridos que detêm habilitações acadêmicas entre o 9º e o 12º ano do que pelos que detêm Bacharelato ou Licenciatura ou pelo grupo que detêm uma pós graduação ou mais.

Os motivos económicos, isto é, a obtenção de ganhos materiais como uma promoção ou aumento salarial, são mais valorizados pelos dois grupos de inquiridos que detêm habilitações acadêmicas até 12º ano do que pelos grupos que detêm Bacharelato ou Licenciatura ou Pós Graduação ou mais.

Os funcionários que compõem a amostra com habilitações acadêmicas até ao 9º e até ao 12º ano têm maior motivação para a formação por sugestão de um superior, por outra pessoa ou por imposição (motivos prescritivos) do que os grupos de funcionários com habilitações acadêmicas de Bacharelato ou grau superior.

Os funcionários com habilitações acadêmicas até ao 12º são mais motivados à frequência de formações por motivos derivativos, para evitar situações, ambientes ou atividades, por se sentirem melhor em contexto de formação ou porque o contexto formação os fazem mais sociáveis.

A procura de formação por parte dos funcionários com habilitações acadêmicas de Bacharelato ou superior tende a ser menos influenciada por motivos operacionais pessoais, como a simples curiosidade pessoal ou a necessidade de adquirir competências necessárias no dia-a-dia fora do contexto de trabalho, face aos funcionários com habilitações acadêmicas de 12º ano ou menos.

Os funcionários com habilitações acadêmicas até ao 12º ano tendem a ser mais motivados para a frequência de formação por razões de ordem identitária, tais como o estatuto e a necessidade de reconhecimento no seu meio envolvente, do que o grupo de funcionários com habilitações acadêmicas de bacharelato ou licenciatura.

A observação da Tabela 33 mostra também que não há evidência estatística, para um nível de significância de 5%, de existirem diferenças nos motivos epistémicos, sócio afetivos, operacionais profissionais e vocacionais para a formação dos funcionários que compõem a amostra em função das suas habilitações acadêmicas.

Da mesma forma, também se observa que não há evidência estatística, para um nível de significância de 5%, de existirem diferenças nas perceções pessoais face à formação dos funcionários que compõem a amostra em função das suas habilitações acadêmicas.

Hipótese 12 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função do tipo de vínculo profissional.

Tabela 34 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função do tipo de vínculo.

		Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
				Teste	Decisão	
Epistémicos	Trab. Quadro	4,10	0,618	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	Tempo indeterminado	4,18	0,542			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,46	0,545			
Socio Afetivos	Trab. Quadro	3,93	0,583	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores do quadro é diferente da dos trabalhadores em outra situação
	Tempo indeterminado	3,98	0,599			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,41	0,486			
Hedonistas	Trab. Quadro	3,80	0,723	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores do quadro é diferente da dos trabalhadores em outra situação
	Tempo indeterminado	3,85	0,628			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,39	0,543			
Económicos	Trab. Quadro	3,38	0,864	Teste de Welch	Rej. H_0	A Média dos trabalhadores do quadro é diferente da dos trabalhadores em outra situação
	Tempo indeterminado	3,58	0,654			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,09	0,858			
Prescritos	Trab. Quadro	3,52	0,782	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores do quadro é diferente da dos trabalhadores em outra situação
	Tempo indeterminado	3,55	0,749			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,2	0,695			
Derivativos	Trab. Quadro	3,28	0,792	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores em outra situação é diferente da dos trabalhadores do quadro e da dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.
	Tempo indeterminado	3,29	0,663			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,02	0,769			
Operacionais Profissionais	Trab. Quadro	4,36	0,577	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	Tempo indeterminado	4,44	0,407			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,45	0,482			
Operacionais Pessoais	Trab. Quadro	3,62	0,764	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores em outra situação é diferente da dos trabalhadores do quadro e da dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.
	Tempo indeterminado	3,71	0,655			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,32	0,558			
Identitários	Trab. Quadro	3,52	0,776	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores em outra situação é diferente da dos trabalhadores do quadro e da dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.
	Tempo indeterminado	3,54	0,703			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,14	0,758			
Vocacionais	Trab. Quadro	3,52	0,668	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores em outra situação é diferente da dos trabalhadores do quadro e da dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.
	Tempo indeterminado	3,72	0,620			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,32	0,558			

Autodeterminação

	Trab. Quadro	3,85	0,798	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Tempo indeterminado	4,02	0,653			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,11	0,764			
Perceção de Competências	Trab. Quadro	4,10	0,475	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Tempo indeterminado	4,14	0,512			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,33	0,506			
Projeto	Trab. Quadro	3,88	0,626	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana dos trabalhadores em outra situação é diferente da dos trabalhadores do quadro.
	Tempo indeterminado	3,98	0,490			
	Termo Resolutivo	-	-			
	Outra Situação	4,31	0,575			

A observação da tabela 34 permite concluir que existem diferenças significativas nos motivos sócio afetivos, hedonistas, económicos, prescritos, derivativos, operacionais pessoais, identitários e vocacionais e na dimensão projeto.

Os funcionários com um vínculo profissional "outra situação" são mais motivados, na procura de formação, por razões de ordem sócio afetiva, hedonista, económica, prescrita e derivativa do que o grupo dos funcionários pertencentes ao quadro. Isto é, os funcionários em "outra situação", face aos funcionários do quadro, valorizam mais, ao nível dos motivos intrínsecos, a procura de formação como meio de desenvolvimento de relações interpessoais, de estabelecimento de novos contactos e novas relações sociais (sócio afetivos) e porque a formação proporciona materiais e locais de maior conforto, independentemente dos conteúdos de aprendizagem (hedonista). Da mesma forma, e ao nível dos motivos extrínsecos, os funcionários vinculados em "outra situação" são mais motivados do que os funcionários do quadro para a formação pela aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento (económicos), ou após uma imposição e/ou sugestão de um superior, de uma outra pessoa ou por imposição legal (prescritos).

Os motivos derivativos, operacionais pessoais, identitários e vocacionais são superiores para o vínculo "outra situação", e inferiores para o vínculo "Quadro" e "Tempo Indeterminado".

Isto é, os funcionários com vínculo "outra situação", face aos funcionários com vínculo "Quadro" e "Tempo Indeterminado", são motivados extrinsecamente para a procura de formação para evitar determinadas situações, ambientes ou atividades, porque se sente melhor em contexto de formação do que noutra local ou atividade, ou porque o contexto

formação o faz mais sociável (derivativos), pela simples curiosidade pessoal ou a necessidade de adquirir competências necessárias no dia-a-dia fora do contexto de trabalho (operacionais pessoais), por razões de ordem identitária, tais como o estatuto e a necessidade de reconhecimento no seu meio envolvente ou para a aquisição de competências, como forma de gestão da sua carreira profissional, procurar um novo emprego, manter o emprego ou mesmo evoluir no seu emprego (vocacionais).

Ao nível das perceções pessoais, a dimensão projeto é superior para o vínculo "outra situação" e inferior para o vínculo "Quadro". Os funcionários do "Quadro", após a formação e com novas competências e conhecimentos, têm uma menor perceção de onde os poderá aplicar ou dar utilidade no seu futuro.

Hipótese 13 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, perceção de competências e projeto em função da antiguidade de um funcionário.

Tabela 35 Análise dos Motivos e Perceções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função da antiguidade do funcionário.

		Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
				Teste	Decisão	
Epistémicos	0 a 5 anos	4,36	0,444	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	4,09	0,673			
	11 a 15 anos	4,05	0,549			
	16 a 20 anos	4,3	0,563			
	21 a 25 anos	4,13	0,590			
	26 a 30 anos	4,15	0,709			
	Mais de 30 anos	4	0,780			
Socio Afetivos	0 a 5 anos	4,12	0,548	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	4,05	0,714			
	11 a 15 anos	3,91	0,622			
	16 a 20 anos	4,11	0,520			
	21 a 25 anos	3,94	0,617			
	26 a 30 anos	4,00	0,500			
	Mais de 30 anos	3,81	0,655			
Hedonistas	0 a 5 anos	4,11	0,499	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	4,05	0,546			
	11 a 15 anos	3,75	0,677			
	16 a 20 anos	4,04	0,588			
	21 a 25 anos	3,79	0,759			
	26 a 30 anos	3,76	0,951			
	Mais de 30 anos	3,66	0,774			

Económicos

	0 a 5 anos	3,79	0,719	Anova One-way	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	3,43	0,807			
	11 a 15 anos	3,32	0,849			
	16 a 20 anos	3,69	0,728			
	21 a 25 anos	3,45	0,927			
	26 a 30 anos	3,60	0,912			
	Mais de 30 anos	3,36	0,619			
Prescritos	0 a 5 anos	3,82	0,768	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	3,57	0,837			
	11 a 15 anos	3,41	0,779			
	16 a 20 anos	3,75	0,802			
	21 a 25 anos	3,5	0,758			
	26 a 30 anos	3,61	0,776			
	Mais de 30 anos	3,63	0,747			
Derivativos	0 a 5 anos	3,73	0,685	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores com antiguidade entre 0 e 5 anos é diferente da dos trabalhadores com antiguidade entre 11 e 15 anos.
	6 a 10 anos	3,50	0,680			
	11 a 15 anos	3,12	0,747			
	16 a 20 anos	3,46	0,732			
	21 a 25 anos	3,21	0,826			
	26 a 30 anos	3,51	0,763			
	Mais de 30 anos	3,16	0,821			
Operacionais Profissionais	0 a 5 anos	4,37	0,398	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	4,30	0,600			
	11 a 15 anos	4,34	0,507			
	16 a 20 anos	4,51	0,422			
	21 a 25 anos	4,50	0,524			
	26 a 30 anos	4,38	0,656			
	Mais de 30 anos	4,42	0,700			
Operacionais pessoais	0 a 5 anos	4,08	0,496	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores com antiguidade entre 0 e 5 anos é diferente da mediana dos trabalhadores com antiguidade entre 11 e 15 anos e da mediana dos trabalhadores com mais de 30 anos.
	6 a 10 anos	3,84	0,735			
	11 a 15 anos	3,58	0,740			
	16 a 20 anos	3,83	0,788			
	21 a 25 anos	3,61	0,850			
	26 a 30 anos	3,64	0,754			
	Mais de 30 anos	3,41	0,584			
Identitários	0 a 5 anos	3,73	0,804	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H_0	
	6 a 10 anos	3,77	0,745			
	11 a 15 anos	3,50	0,713			
	16 a 20 anos	3,68	0,700			
	21 a 25 anos	3,54	0,906			
	26 a 30 anos	3,49	0,856			
	Mais de 30 anos	3,45	0,797			
Vocacionais	0 a 5 anos	4,13	0,499	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H_0	A Mediana dos trabalhadores com antiguidade entre 0 e 5 anos é diferente da mediana dos trabalhadores com antiguidade entre 11 e 15 anos e da mediana dos trabalhadores com mais de 30 anos.
	6 a 10 anos	3,70	0,757			
	11 a 15 anos	3,47	0,646			
	16 a 20 anos	3,67	0,761			
	21 a 25 anos	3,60	0,727			
	26 a 30 anos	3,69	0,573			
	Mais de 30 anos	3,41	0,562			

Autodeterminação	0 a 5 anos	4,07	0,691	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	6 a 10 anos	3,91	0,769			
	11 a 15 anos	3,93	0,749			
	16 a 20 anos	3,95	0,685			
	21 a 25 anos	4,07	0,576			
	26 a 30 anos	3,63	1,037			
	Mais de 30 anos	3,66	0,811			
Percepção de competências	0 a 5 anos	4,29	0,512	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	6 a 10 anos	4,19	0,505			
	11 a 15 anos	4,14	0,437			
	16 a 20 anos	4,11	0,459			
	21 a 25 anos	4,01	0,630			
	26 a 30 anos	3,99	0,500			
	Mais de 30 anos	4,10	0,495			
Projeto	0 a 5 anos	4,15	0,520	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	6 a 10 anos	4,02	0,547			
	11 a 15 anos	3,91	0,516			
	16 a 20 anos	4,06	0,568			
	21 a 25 anos	3,89	0,720			
	26 a 30 anos	3,76	0,679			
	Mais de 30 anos	3,78	0,696			

Pela análise da tabela 35 concluímos que, para um nível de significância de 5%, existem diferenças estatisticamente significativas para os motivos Derivativos, Operacionais Pessoais e Vocacionais.

Os motivos derivativos são superiores para os funcionários com menos de 5 anos de serviço face aos funcionários com uma antiguidade entre os 11 e os 15 anos. Isto é, os funcionários com menos de 5 anos de serviço tendem a evitar mais determinadas situações, ambientes ou atividades (porque se sente melhor em contexto de formação do que noutra local ou atividade, ou porque o contexto formação o faz mais sociável) do que os funcionários com 11 a 15 anos de serviço.

A procura de formação por parte dos funcionários com menos de 5 anos de serviço tende a ser mais influenciada por motivos operacionais pessoais (simples curiosidade pessoal ou a necessidade de adquirir competências necessárias no dia-a-dia fora do contexto de trabalho) e por motivos vocacionais (sugerindo, assim, que este grupo de funcionários detêm uma forte motivação vocacional para a frequência de formação, para a aquisição de competências, como forma de gestão da sua carreira profissional) face aos grupos de funcionários com antiguidade entre os 11 e os 15 anos e antiguidade superior a 30 anos.

Hipótese 14 – Existem diferenças significativas nos motivos para a formação e nas dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto em função da categoria profissional do funcionário.

Tabela 36 Análise dos Motivos e Percepções Pessoais dos funcionários sobre a Formação em função da categoria profissional do funcionário.

		Média	D.P.	Teste para comparação de médias		Observações
				Teste	Decisão	
Epistémicos	Assistente Operacional	4,35	0,489	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana dos Assistentes Operacionais é diferente da dos dirigentes
	Assistente Técnico	4,19	0,625			
	Técnico Superior	4,05	0,619			
	Dirigente	3,77	0,462			
	Outra	4,05	0,561			
Socio Afetivos	Assistente Operacional	4,22	0,530	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana dos Assistentes Operacionais é diferente da dos Assistentes Técnicos
	Assistente Técnico	3,83	0,605			
	Técnico Superior	3,95	0,585			
	Dirigente	3,94	0,639			
	Outra	4,02	0,547			
Hedonistas	Assistente Operacional	4,22	0,569	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Média do grupo dos dirigentes é diferente da dos restantes grupos. A Média dos assistentes operacionais é diferente da dos técnicos superiores.
	Assistente Técnico	3,95	0,616			
	Técnico Superior	3,70	0,657			
	Dirigente	2,88	0,609			
	Outra	3,85	0,632			
Económicos	Assistente Operacional	4,09	0,678	Anova One-way	Rej. H ₀	A Média do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos restantes grupos. A Média dos assistentes técnicos é diferente das dos técnicos superiores e dirigentes.
	Assistente Técnico	3,55	0,736			
	Técnico Superior	3,17	0,771			
	Dirigente	2,67	0,680			
	Outra	3,33	0,523			
Prescritos	Assistente Operacional	3,99	0,611	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	Média do grupo dos assistentes operacionais diferentes da dos dirigentes.
	Assistente Técnico	3,62	0,751			
	Técnico Superior	3,30	0,861			
	Dirigente	3,13	0,689			
	Outra	3,50	0,559			
Derivativos	Assistente Operacional	3,78	0,652	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos restantes grupos.
	Assistente Técnico	3,38	0,766			
	Técnico Superior	3,07	0,760			
	Dirigente	2,79	0,742			
	Outra	3,28	0,490			
Operacionais Profissionais	Assistente Operacional	4,49	0,444	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Assistente Técnico	4,38	0,516			
	Técnico Superior	4,39	0,604			
	Dirigente	4,37	0,416			
	Outra	4,20	0,511			
Operacionais Pessoais	Assistente Operacional	4,12	0,574	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos assistentes técnicos e da dos dirigentes. A Mediana do grupo dos assistentes técnicos é diferente da dos dirigentes.
	Assistente Técnico	3,78	0,728			
	Técnico Superior	3,39	0,733			
	Dirigente	3,13	0,592			
	Outra	3,68	0,530			
Identitários	Assistente Operacional	3,96	0,716	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos restantes grupos.
	Assistente Técnico	3,54	0,812			
	Técnico Superior	3,40	0,732			
	Dirigente	3,08	0,607			
	Outra	3,57	0,495			

Vocacionais

	Assistente Operacional	3,98	0,519	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos restantes grupos e a da dos assistentes técnicos. A Mediana do grupo dos assistentes técnicos é diferente da dos dirigentes.
	Assistente Técnico	3,73	0,663			
	Técnico Superior	3,49	0,679			
	Dirigente	3,06	0,723			
	Outra	3,27	0,477			
Autodeterminação	Assistente Operacional	3,96	0,818	Teste de Kruskal-Wallis	Não Rej. H ₀	
	Assistente Técnico	3,88	0,762			
	Técnico Superior	3,91	0,746			
	Dirigente	4,00	0,736			
	Outra	3,87	0,694			
Perceção de Competências	Assistente Operacional	3,99	0,560	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos técnicos superiores.
	Assistente Técnico	4,13	0,461			
	Técnico Superior	4,28	0,437			
	Dirigente	4,04	0,367			
	Outra	4,05	0,549			
Projeto	Assistente Operacional	4,12	0,518	Teste de Kruskal-Wallis	Rej. H ₀	A Mediana do grupo dos assistentes operacionais é diferente da dos dirigentes.
	Assistente Técnico	3,90	0,632			
	Técnico Superior	3,92	0,558			
	Dirigente	3,52	0,361			
	Outra	4,03	0,721			

Através da observação da tabela 36, conclui-se que, para um nível de significância de 5%, existem diferenças significativas para todos os motivos para a formação com exceção para os motivos Operacionais Profissionais, e nas dimensões Perceção de Competências e Projeto em função da categoria profissional.

Os assistentes operacionais são mais motivados para a procura de formação por razões de ordem epistémica, nomeadamente a aprendizagem, o gosto pelo saber e o prazer de novos conhecimentos do que o grupo de funcionários dirigentes.

O grupo dos assistentes operacionais é mais motivado para a frequência de formação, por razões de ordem sócio-afetiva, do que o grupo dos assistentes técnicos.

Os motivos hedónicos, como o conforto do local e os materiais que a formação proporciona (independentemente dos conteúdos de aprendizagem) são mais valorizados pelos assistentes operacionais do que pelos técnicos superiores. Por outro lado, o grupo dos dirigentes é o que menos valoriza os motivos hedónicos face aos restantes grupos.

Os motivos económicos são superiores para o grupo dos assistentes operacionais. Esta situação significa uma maior motivação deste grupo para a frequência da formação, pela

aquisição de bens materiais, tais como ajudas de custo, promoção e aumento de vencimento. Esta motivação é inferior para os grupos dos técnicos superiores e dirigentes, face ao grupo dos técnicos operacionais.

Os motivos prescritos são maiores para o grupo dos assistentes operacionais do que para o grupo dos dirigentes, isto é, esta disposição expressa uma maior motivação dos assistentes operacionais para a frequência da formação após uma imposição e/ou sugestão de um superior, de uma outra pessoa ou por imposição legal.

Os motivos derivativos são superiores para o grupo dos assistentes operacionais. Isto é, este grupo tende a evitar determinadas situações, ambientes ou atividades, porque se sente melhor em contexto de formação do que noutra local ou atividade, ou porque o contexto formação o faz mais sociável.

A procura de formação por parte do grupo dos assistentes operacionais tende a ser mais influenciada por motivos operacionais pessoais (simples curiosidade pessoal ou a necessidade de adquirir competências necessárias no dia-a-dia fora do contexto de trabalho) do que os grupos dos assistentes técnicos e dirigentes. O grupo dos assistentes técnicos mostra também valores superiores face aos dirigentes.

O grupo dos assistentes operacionais tende a ser mais motivados para a frequência de formação por razões de ordem identitária, tais como o estatuto e a necessidade de reconhecimento no seu meio envolvente, do que os restantes grupos.

Os motivos vocacionais são superiores para grupo dos assistentes operacionais face aos grupos dos técnicos superiores, dirigentes e outras. Por outro lado, o grupo dos assistentes técnicos valoriza mais a aquisição de competências, como forma de gestão da sua carreira profissional (procurar um novo emprego, manter o emprego ou mesmo evoluir no seu emprego) do que o grupo dos dirigentes.

O grupo dos técnicos superiores tem maior capacidade de se julgar a si próprio antes de entrar numa formação (perceção de competências) do que o grupo dos assistentes operacionais.

A dimensão projeto é superior para o grupo dos assistentes operacionais e inferior para o grupo dos dirigentes. Os assistentes operacionais, após a formação e com novas

competências e conhecimentos, têm uma maior percepção de onde os poderá aplicar ou dar utilidade no seu futuro, do que os dirigentes.

Hipótese 15 – Existem relações significativas entre os motivos para a formação.

Tabela 37 Análise de Correlações entre os Motivos para a Formação

		Motivos									
		Epistémicos	Sócio-Afetivos	Hedonistas	Económicos	Prescritos	Derivativos	Oper. Profissionais	Oper. Pessoais	Identitários	Vocacionais
Motivos	Epistémicos	1	,623**	,689**	,555**	,500**	,489**	,675**	,629**	,560**	,548**
	Sócio-Afetivos		1	,620**	,411**	,561**	,544**	,532**	,583**	,613**	,356**
	Hedonistas			1	,641**	,648**	,655**	,508**	,724**	,772**	,548**
	Económicos				1	,643**	,623**	,448**	,701**	,658**	,722**
	Prescritos					1	,638**	,425**	,668**	,618**	,558**
	Derivativos						1	,295**	,696**	,599**	,584**
	Oper. Profissionais							1	,416**	,518**	,395**
	Oper. Pessoais								1	,416**	,518**
	Identitários									1	,700**
	Vocacionais										1

** Correlação significativa a 1% de significância.

* Correlação significativa a 5% de significância.

Pela análise da tabela 37, podemos verificar que ao nível dos motivos para a formação, e para um nível de significância de 1%, existem relações significativas e positivas entre todos os motivos. De salientar, as relações positivas entre:

- Os motivos hedonistas e os motivos identitários e operacionais pessoais.
- Os motivos económicos e os motivos vocacionais e operacionais pessoais.
- Os motivos identitários e os motivos vocacionais.

Hipótese 16 – Existem relações significativas entre as dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto.

Tabela 38 Análise de Correlações entre as Percepções sobre a Formação

		Percepções Pessoais		
		Autodeterminação	Perc. Competências	Projeto
Perc. Pessoais	Autodeterminação	1	,195**	0,027
	Perc. Competências		1	,291**
	Projeto			1

** Correlação significativa a 1% de significância.

* Correlação significativa a 5% de significância.

Ao nível das dimensões para as percepções pessoais, para um nível de significância de 1%, existem relações estatisticamente significativas entre a dimensão percepção de competências e as dimensões autodeterminação e projeto.

Hipótese 17 – Existem relações significativas entre os motivos para a formação e as dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto.

Tabela 39 Análise de Correlações entre os Motivos e as Percepções sobre a Formação

		Percepções Pessoais		
		Autodeterminação	Perc. Competências	Projeto
Motivos	Epistémicos	,350**	,212**	,580**
	Sócio-Afetivos	,368**	0,086	,494**
	Hedonistas	,219**	0,043	,524**
	Económicos	,189**	-0,033	,545**
	Prescritos	,177*	-0,015	,359**
	Derivativos	,229**	-0,089	,373**
	Oper. Profissionais	,309**	,212**	,567**
	Oper. Pessoais	,395**	,309**	,212**
	Identitários	,628**	,284**	-0,083
	Vocacionais	,549**	,232**	-0,028

** Correlação significativa a 1% de significância.

* Correlação significativa a 5% de significância.

A tabela 39 demonstra a existência de relações significativas entre os motivos para a formação e as dimensões de autodeterminação, percepção de competências e projeto.

A dimensão autodeterminação é positivamente correlacionada com todos os motivos para a formação. A dimensão das percepções de competências está também positivamente correlacionado com os motivos epistémicos, operacionais profissionais, operacionais pessoais, identitários e vocacionais. Por último, a dimensão projeto está positivamente correlacionada com todos os motivos para a formação à exceção dos motivos identitários e vocacionais.

4.10. Conclusões do Estudo Empírico

O estudo empírico levado a cabo no Município de Gaia versando a investigação sobre as motivações para a formação dos seus funcionários e sobre quais as percepções que os mesmos tem sobre a formação permitiu concluir que:

- Os funcionários do Município de Gaia entendem que a formação profissional terá um impacto bastante positivo sobre os seus níveis de motivação e satisfação;
- São os motivos epistémicos, sócio afetivos e operacionais profissionais que mais motivam a procura e frequência da formação, enquanto os motivos derivativos são os que menos influenciam a procura de formação;
- Quanto às percepções que os funcionários têm sobre a formação, a percepção de competências é a dimensão que assume maior relevância ainda que não muito significativa quando comparada com as dimensões autodeterminação e projeto;
- O impacto da formação na motivação e satisfação dos trabalhadores não é influenciado pelo género, pela faixa etária, pelo estado civil, pelas habilitações académicas, pela antiguidade e pela categoria profissional. É apenas o tipo de vínculo que influencia o impacto da formação na motivação e satisfação dos trabalhadores. Nomeadamente, constata-se que os trabalhadores com vínculo “outra situação” acham que a formação induz maiores níveis de satisfação e motivação do que os trabalhadores do quadro;
- Os motivos epistémicos para a formação não diferem em função do género, da faixa etária, do estado civil, das habilitações académicas, do tipo de vínculo e da antiguidade. No que diz respeito à categoria profissional, verifica-se que os “Assistentes Operacionais” atribuem maior importância aos motivos epistémicos do que os “Dirigentes”;

Os motivos sócio afetivos para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil, das habilitações académicas e da antiguidade. Considerando o tipo de vínculo, conclui-se que os trabalhadores em “outra situação” atribuem maior importância aos motivos sócio afetivos do que os trabalhadores do quadro. Já no que toca à categoria profissional, verifica-se que os “Assistentes Operacionais” atribuem maior importância aos motivos sócio afetivos do que os “Assistentes Técnicos”;

- Os motivos hedonistas para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil e da antiguidade. Relativamente a estes motivos, verifica-se que as motivações dos trabalhadores com um nível de ensino compreendido entre o 9º e o 12º ano são superiores às dos trabalhadores com nível de ensino superior. De igual forma, constata-se que os “trabalhadores do quadro” valorizam menos os motivos hedónicos do que os trabalhadores em “outra situação”. Por seu lado, os “dirigentes” é a classe profissional que menos valoriza os motivos hedónicos;

- Os motivos económicos para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil e da antiguidade. Relativamente a estes motivos, verifica-se que as motivações económicas dos trabalhadores com um nível de ensino até ao 12º ano são superiores às dos trabalhadores com nível de ensino superior. De igual forma constata-se que os “trabalhadores do quadro” valorizam menos os motivos económicos do que os trabalhadores em “outra situação”. Por outro lado, os “assistentes operacionais” é a classe profissional que atribui maior importância aos motivos económicos;

- Os motivos prescritos para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil e da antiguidade. Relativamente a estes, verifica-se que os motivos prescritos dos trabalhadores com um nível de ensino até ao 12º ano são superiores às dos trabalhadores com nível de ensino superior. De igual forma, constata-se que os “trabalhadores do quadro” valorizam menos os motivos prescritos do que os trabalhadores em “outra situação”. Por outro lado, os “assistentes operacionais” atribuem maior importância aos motivos prescritos do que “os dirigentes”;

- Os motivos derivativos para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária e do estado civil. Relativamente a estes, verifica-se que os motivos derivativos dos trabalhadores com um nível de ensino entre o 9º e o 12º ano são superiores às dos trabalhadores com nível de ensino superior. De igual forma, constata-

se que os trabalhadores em “outra situação” valorizam mais os motivos derivativos do que os “trabalhadores do quadro” e os “trabalhadores contratados por tempo indeterminado”. Verifica-se igualmente que os trabalhadores com menos de 5 anos de serviço valorizam mais os motivos derivativos do que os trabalhadores com uma antiguidade entre 11 e 15 anos. Por último, os “assistentes operacionais” são os que valorizam mais os motivos derivativos;

- Os motivos operacionais profissionais para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil, das habilitações académicas, do tipo de vínculo, da antiguidade e da categoria profissional;

- Os motivos operacionais pessoais para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária e do estado civil. Relativamente a estes, verifica-se que os motivos operacionais pessoais dos trabalhadores com um nível de ensino entre o 9º e o 12º ano são superiores às dos trabalhadores com nível de ensino superior. De igual forma, constata-se que os trabalhadores em “outra situação” valorizam mais os motivos operacionais pessoais do que os “trabalhadores do quadro” e os “trabalhadores contratados por tempo indeterminado”. Verifica-se igualmente que os trabalhadores com menos de 5 anos de serviço valorizam mais os motivos operacionais pessoais do que os trabalhadores com uma antiguidade entre 11 e 15 anos e mais de 30 anos. Por último, os “assistentes operacionais” são os que valorizam mais os motivos operacionais pessoais;

- Os motivos identitários para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil e da antiguidade. Relativamente a estes, verifica-se que os motivos identitários dos trabalhadores com um nível de ensino entre o 9º e o 12º ano são superiores às dos trabalhadores com Bacharelato ou Licenciatura. De igual forma, demonstra-se que os trabalhadores em “outra situação” valorizam mais os motivos derivativos do que os “trabalhadores do quadro” e os “trabalhadores contratados por tempo indeterminado”. Por último, os “assistentes operacionais” são os que valorizam mais os motivos derivativos;

- Os motivos vocacionais para a formação não são distintos em função do género, da faixa etária, do estado civil e das habilitações académicas. Relativamente a estes, verifica-se que os trabalhadores com menos de 5 anos de serviço valorizam mais os motivos vocacionais do que os trabalhadores com uma antiguidade entre 11 e 15 anos e

mais de 30 anos. De igual forma pode-se concluir que os trabalhadores em “outra situação” valorizam mais os motivos vocacionais do que os “trabalhadores do quadro” e os “trabalhadores contratados por tempo indeterminado”. Por último, os “assistentes operacionais” são os que valorizam mais os motivos vocacionais;

- Quanto à percepção pessoal na dimensão “autodeterminação” verifica-se que esta não é distinta em função do género, da faixa etária, do estado civil, das habilitações académicas, do tipo de vínculo, da antiguidade e da categoria profissional;

- Quanto à percepção pessoal na dimensão “percepção de competências” verifica-se que esta não é distinta em função da faixa etária, do estado civil, das habilitações académicas, do tipo de vínculo e da antiguidade. Os trabalhadores do sexo feminino revelam maior capacidade em reconhecer falhas nas suas competências antes de participarem em formações. De igual modo, os trabalhadores “assistentes operacionais” revelam maior capacidade em reconhecer falhas nas suas competências antes de participarem em formações do que os trabalhadores “técnicos superiores”.

- Quanto à percepção pessoal na dimensão “projeto” verifica-se que esta não é distinta em função do género, da faixa etária, do estado civil, das habilitações académicas e da antiguidade. Os trabalhadores em “outra situação” têm, após a formação, uma melhor percepção de onde poderão aplicar os conhecimentos adquiridos do que os “trabalhadores do quadro”. Os trabalhadores da categoria “assistente operacional” têm, após a formação, uma melhor percepção de onde poderão aplicar os conhecimentos adquiridos do que os “dirigentes”.

- Os motivos para a formação estão correlacionados positivamente entre si, sendo de destacar a relação entre os motivos hedonistas e os motivos identitários e operacionais pessoais, a relação entre os motivos económicos e os motivos vocacionais e operacionais pessoais e a relação entre os motivos identitários e os motivos vocacionais.

- Ao nível das dimensões para as percepções pessoais verificam-se relações positivas, não muito elevadas mas significativas, entre a dimensão “percepção de competências” e as dimensões “autodeterminação” e “projeto”.

- A dimensão “autodeterminação” é positivamente relacionada com todos os motivos para a formação. A dimensão “percepções de competências” está também positivamente relacionado com os motivos epistémicos, operacionais profissionais, operacionais

personais, identitários e vocacionais. Por último, a dimensão “projeto” está positivamente relacionada com todos os motivos para a formação à exceção dos motivos identitários e vocacionais.

- Sumariamente, pode-se concluir que os motivos que levam os funcionários do município de Gaia a frequentarem ações de formação variam mais frequentemente consoante as habilitações académicas, o vínculo profissional e a categoria profissional.

5. CONCLUSÃO

Para compreendermos melhor o impacto e a evolução da formação na vida profissional dos funcionários do Município de Vila Nova de Gaia apresento este trabalho de interpretação que é um sentir de uma organização pública viva.

Como organização, esta prima pela objetividade dos seus propósitos tendo como ação a ajuda e partilha ao ser (municípe), pela eficiência e eficácia dos seus funcionários “o ativo mais relevante de uma organização” que tem como lema servir.

Os objetivos desta organização assentam nos seus interlocutores que são os funcionários e a sua motivação é assegurada pela energia que estes transportam para o seu dia-a-dia para superar as tarefas de que estão incumbidos. No entanto, à superação está interligada a satisfação para cumprir a sua missão diariamente.

A motivação dos funcionários desta organização pública, que é a CMVN Gaia, assenta na satisfação que, todos os dias, os seus colaboradores depositam no serviço que prestam aos seus concidadãos e ao País. É esta motivação a energia que rege o esforço que permite cumprir as tarefas ou atingir os objetivos que foram propostos e aceites.

Esta motivação e satisfação são investigadas por inúmeros autores. Destaco, no entanto, o modelo teórico de Carré focado nas motivações e formação por parte da população adulta, abordando conceitos como sentimento de autodeterminação, perceção de competências e projeto, que associados à análise dos motivos intrínsecos e extrínsecos, permite estudar o quadro motivacional de um individuo no contexto de participação em ações de formação.

A formação, nos dias de hoje, é encarada como um investimento e não como um custo, contrariando a ideia de valorização da experiência aliada à antiguidade, passando a ser fator de sucesso e modernidade em qualquer organização.

Deste ponto de vista, a formação profissional é o proporcionar de qualificações, promover qualificação, reabilitação, integração profissional e socioprofissional aos funcionários da organização, com o fundamento nos benefícios e objetivos como consolidar o existente, acompanhar, facilitar as mudanças e preparar o futuro.

Como conclusões principais, destaco o impacto positivo que os funcionários da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia manifestam relativamente à formação e ao papel que esta desempenha nos seus níveis de motivação e satisfação. São os motivos epistémicos, sócio afetivos e operacionais profissionais os que mais motivam a procura e frequência de formação. A perceção de competências é a dimensão que assume maior relevância e é apenas o tipo de vínculo que influencia o impacto da formação na motivação e satisfação dos trabalhadores.

Relativamente aos motivos epistémicos, os “Assistentes Operacionais” atribuem-lhes maior importância do que os “Dirigentes”. Já os motivos sócio afetivos apresentam maior relevância para os trabalhadores em “outra situação” em relação aos trabalhadores de quadro.

Os motivos económicos são mais valorizados pelos trabalhadores com um nível de ensino até ao 12ºano, enquanto os motivos prescritos são os menos valorizados pelos “trabalhadores do quadro”, quando comparados com trabalhadores em “outra situação”. No que diz respeito aos motivos derivativos, são os trabalhadores em “outra situação” que mais os valorizam. Ao nível dos motivos vocacionais, são os trabalhadores com menos de 5 anos de serviço que mais os valorizam, relativamente aos trabalhadores com uma antiguidade entre 11 e 15 anos e mais de 30 anos.

No plano das dimensões, uma das mais importantes conclusões indica-nos que, para as perceções pessoais, verificam-se relações positivas significativas entre a dimensão “perceção de competências” e as dimensões “autodeterminação e “projeto”.

Sumariamente, os motivos que levam os funcionários do município em análise a frequentarem ações de formação variam mais frequentemente consoante as habilitações académicas, o vínculo profissional e a categoria profissional.

Pretendeu-se pois, com este trabalho, contribuir para uma melhor compreensão do impacto da formação nos trabalhadores do município de V. N. de Gaia, para desta forma podermos intervir no seu aperfeiçoamento.

Compreender as mais variadas vertentes da formação, do ponto de vista técnico, pedagógico, formal, profissional e pessoal permite, pois, planear a formação para que esta se afigure num contributo significativo para os colaboradores e, conseqüentemente, para a organização.

Cabe ainda salientar que os resultados encontrados neste estudo só são válidos para esta população e não se podem generalizar. Esta será porventura uma limitação deste estudo permitindo-nos, no entanto, compreender melhor a realidade em questão para nela poder intervir.

BIBLIOGRAFIA

- A. C. Gonçalves, T. E. (Março/Abril de 2013). Desafios da Gestão da Formação - Contexto, Dinâmicas e Constrangimentos. *RH Magazine* , pp. 72-74.
- A. Caetano, J. N. (2001). *Manual da Psicologia das Organizações*. Lousã: Mc Graw Hill.
- A. Tomás, e. a. (2010). *Aprender com as tecnologias de informação e comunicação (TIC) num contexto de gestão de pessoas*. XX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica, Setúbal: ESCE/IPS.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Almeida, A. J. (1993). Enquadramento Legal da Formação Profissional: Uma análise Sociológica. *APS, Estruturas Sociais e Desenvolvimento* (pp. 255-261). Lisboa: Fragmentos.
- Almeida, A. J. (2006). Employabilité et contextes de travail: quel rôle dans la structuration du fonctionnement du marché du travail au Portugal. *Communication au 3ème Congrès International du Management de la Qualité dans les Systèmes d'Éducation et de Formation*. Rabat.
- António Miguel, A. R. (Setembro 2008). *Gestão Emocional de Equipas - Em ambiente de projecto*. Lisboa: Lidel.
- Barbier, J.-M. (1990). *A Avaliação em Formação*. Porto: Afrontamento.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago.
- BERNARDO, C. G. (2005). A resistência a mudanças em uma organização: uma análise à luz do processo controle integrado de mudanças do PMBOK3. Unibero. Disponível em:
http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Comportamento_organizacional/mudancas%20-%20fatores%20PMBOK.pdf
- Bilhim, J. (2004). *A governação das autarquias locais*. Lisboa: Principia: Publicações Universitárias e Científicas.
- Bilhim, J. (2007). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. Lisboa: ISCSP.
- Bilhim, J. (2004). *Teoria Organizacional – estruturas e pessoas*. Lisboa: 4ª ed. ISCSP.
- Boterf, G. L. (2006). *Construire les compétences individuelles et collectives: agir et réussir avec compétence*. Paris: Editions d'Organisation.

- Boterf, G. L. (1994). *dela compétence*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Bouris, A. G. (2007). Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes. *Technological Education Institute, Athens, Greece* , 63-74.
- Boyer, R. (2000). *La Formation Professionnelle au Cours de la Vie*. Paris: La Documentation Française.
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. CA Thousand Oaks: Sage.
- Canário, R. (2001). *Aprendizagem ao longo da vida: análise crítica de um conceito e de uma formação como fator motivacional dos trabalhadores do Município de Vila Nova de Gaia* . Lisboa: FPCE .
- Carré, P. (Ed.) (2001). *De la Motivation à la Formation*. Paris: L'Harmattan
- Chatman, C. O. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology, Vol. 71, No. 3* , 492-499.
- Chen, G. (2005). Management practices and tools for enhancing organization learning capability. *SAM Advanced Management journal* , 70(I), 4-35.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas*. Brasil: Elsevier Editora, Lda.
- Coelho, P. M. (1994). *As empresas como Learning Organizations*. Coimbra: Universidade Coimbra.
- Cruz, J. V. (1998). *Formação Profissional em Portugal*. Lisboa: Sílabo.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral, C., Marques, C., & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de pessoas e do capital humano - 2ª edição*. Lisboa: Edições Silabo.
- DGEEP. (2005). *Inquerito à execução de acções de formação profissional*. Lisboa: MTSS/DGEEP.
- Divane de Vargas, “Versão reduzida da escala de atitudes frente ao álcool, alcoolismo e o alcoolista: resultados preliminares” - *Rev Esc Enferm USP* 2011; 45(4):918-25.
- Dubar, C. (1997). *Formação, trabalho e identidades profissionais* . Porto: Porto Editora.
- F. Almeida, F. C. (2007). *Introdução à Gestão de Organizações*. Barcelos: Vida Económica - Editorial S.A.
- Fachada, M. O. (2010). *Psicologia das Relações Interpessoais*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- FARIA, M. F. (2000). *Análise da relação entre os conceitos de criatividade, inovação e mudança organizacional*. S. Paulo: Mimeo.

- Fonseca, C. C. (2006). *Administração Pública - Modernização, Qualidade e Inovação (2ª Edição)*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Fonseca, P. J. (2008). *A Importancia da Formação Profissional Continua nas Empresas Portuguesas*. Lisboa: ISEG.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work*. London: Routledge.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gonçalves, C. S. (2010). *A Influência da Formação Profissional no Clima Organizacional*. Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Herzberg, F. (1996). *A Teoria Motivação - Higiene in Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- J. A. Almeida, N. A. (2008). *Estruturas e práticas de formação profissionais das médias e grandes empresas em Portugal*. Lisboa: Mundos Sociais: Saberes e Práticas.
- J. M. Sarmiento, A. P. (2008). *Administração Local. Políticas e Práticas de Formação*. Braga: BragaBooks.
- J.M. George, G. J. (1999). *Understanding and managing organizational behavior (2nd ed.)*. MA Reading: Addison-Wesley.
- Kline, P. (2000). *The handbook of psychological testing (2nd ed.)*. London: Routledge, page 13.
- L. Dearden, H. R. (2005). *The Impact of Training on Productivity Wages: Evidence from British Panel Data. Centre for Economic Performance*. Centre for Economic Performance: Discussion Paper nº 674.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a theory of task motivation and incentives*. American Institute of Research: Washington DC.
- Locke, E. (1976). *The nature causes of job satisfaction, in M.D. Dunnette(Ed.), Handbook of industrial organizational psychology (pp.1297-1349)*. Chicago: Rand McNally.
- Lopes, H. (2000). *As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante*. Lisboa: OEFP.
- Lopes, L. C. (2007). *Manual de Gestão da Qualidade*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Maravieski, E. L. e Reis, D. R. (2008). Avaliação de resistência à mudança em processos de inovação: a construção de um instrumento de pesquisa. XXVIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável. Rio de Janeiro, RJ,

Brasil. Disponível em:

http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_TN_STO_087_569_11898.pdf

Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com Utilização do SPSS (3ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.

Marques, C. A. (1996). *Comportamento Organizacional e Gestão: Perspectivas e Aplicações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 13-41.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper e Row.

Massey, D. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration. *Population Index* 56 , 3-26.

McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.

McGregor, D. (1970). *Os aspectos humanos da empresa*. Lisboa: Clássica.

Meynand, A. (1997). *Manager la formation*. Rueil-Malmaison: Liaisons.

Miguel Pina e Cunha, A. R.-C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda.

N. J. ALLEN, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, v. 63 , 01-18.

Nacional, A. (n.d.). *PROALV - Programa aprendizagem ao longo da vida*. Retrieved 2013 йил 05-06 from [www.pt-europa.proalv.pt](http://pt-europa.proalv.pt/public/PortalRender.aspx?PageID={fca3e27e-2ae1-4ddb-b44a-f32523394236}&clpse=_1): http://pt-europa.proalv.pt/public/PortalRender.aspx?PageID={fca3e27e-2ae1-4ddb-b44a-f32523394236}&clpse=_1

OCDE. (2001). *Local partnerships for better governance*. Paris: OECD Publications.

Oldham, J. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading, MA.

Ottaviano, G. a. (2006). The Economic Value of Economic Diversity: Evidence from US Cities. *Journal of Economic Geography* 6 , 9-44.

Pascouau, Y. (Maio 2013). *Intra-EU mobility: the “second building block” of EU labour migration policy*. LAB-MIG-GOV - Compagnia di San Paolo: EUROPEAN MIGRATION AND DIVERSITY PROGRAMME - ISSN 1782-494X.

Pestana, M. & Gageiro (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS (5ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.

Pimenta, A. P. (2012). *O Regresso dos Expatriados à Organização e País de Origem*. Setubal: Instituto Politécnico de Setubal - Escola Superior de Ciências Empresariais.

Pinder, C. (1998). *Work Motivation in organizational behavior*. NJ Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Pritchard, R. (1992). *Organizational productivity*. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (vol.3;pp.443-472). CA Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Profissional, C. E. (2011). *Apesar dos inúmeros benefícios que proporcionam, o ensino e a formação profissionais ainda carecem de prestígio*. GRÉCIA: Thessaloniki.

R. Canário, B. G. (2002). *Formação Profissional Continua na Administração Local. Para uma Orientação Estratégica*. Lisboa: FPCE/Universidade de Lisboa.

Rocha, J. A. (2006). *Gestão da Qualidade: Aplicação aos Serviços Públicos*. Lisboa: Escolar Editora.

Rocha, J. A. (2005). *Gestão de recursos humanos na administração pública*. Lisboa: Escolar Editora.

Rodrigues, M. J. (2000). *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento. Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social*. Oeiras: Celta Editora.

SCHILLER, N. G. (1995). *From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration*. Catholic University of America Press: *Anthropological Quarterly*, 68 (1), pp. 48-63.

Silva, L. E. (2010). *Reconhecimento de Qualificações Académicas e Profissionais na UE - entrave ou motor à mobilidade*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade Nova de Lisboa.

Sjaastad, L. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy* 70 (5) , 80-93.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage.

Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge: Cambridge.

Stuart, M. (2007). The industrial relations of learning and training. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13 N° 3 , 267-380.

Teixeira, S. (2013). *Gestão das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

TranV. (2001). *The influence of emotion on decision making processes in management teams*. Comunicação apresentada na Faculdade de Economia: Universidade Nova de Lisboa, Junho.

Varela, E. J. (2011). *Claves para repensar el gobierno local en Galicia: Horizonte Europa 2020*. Vigo: Eixo Atlantico do Noroeste Peninsular.

Vroom, V. H. (1968). *Toward a Stochastic Model of Managerial Careers*. New York: Sage Publications.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7 , 418-428.

Young, M. (2008). Towards a European qualifications framework: some cautionary observations. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32 Nos 2/3 , 127-137.

Zajac, J. E. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol 108(2), Sep 1990 , 171-194.

ANEXOS

A Formação como fator motivacional dos trabalhadores do Município de Vila Nova de Gaia

Caro Colaborador(a),

O presente estudo insere-se no âmbito para uma dissertação de Mestrado de Gestão de Recursos Humanos, do ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, de Maria Helena Teixeira Pereira, sob a orientação científica da professora Doutora Paula Campos.

Os dados recolhidos serão analisados de modo global, utilizando métodos estatísticos que visam identificar padrões ou perfis gerais e não pessoais.

Os instrumentos de recolha de dados são questionários que procuram obter informação e são relativos aos dados demográficos, motivação para a formação e perceção pessoal. Não existem respostas certas ou erradas e para que seja fidedigno, agradece-se a maior sinceridade no seu preenchimento.

Garante-se a confidencialidade no tratamento de dados, destinando-se estes, única e exclusivamente para o estudo académico em questão.

A Qualidade e validade desta investigação dependem da sua colaboração.

Desde já, muito obrigada por aceitar participar neste estudo, bem como pelo tempo e a atenção dispensada.

***Obrigatório**

1.

1- Idade *

.....

2.

.....

3.

2 - Sexo *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

4.

3 - Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

Casado/a

União de facto

Solteiro/a

Viúvo/a

Divorciado/separado

5.

4 - Habilitações Académicas *

Marcar apenas uma oval.

- Até 4º ano de escolaridade
- Até 6º ano de escolaridade
- Até ao 9º ano de escolaridade
- Até ao 11º ano de escolaridade
- Até ao 12º ano de escolaridade
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento

6.

5 - Tipo de Vínculo *

Marcar apenas uma oval.

- Trabalhador do quadro
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado
- Contrato de trabalho a termo resolutivo
- Outra situação

7.

6 - Antiguidade na Autarquia *

Marcar apenas uma oval.

- 0 - 5 anos
- 6 - 10 anos
- 11 - 15 anos
- 16 - 20 anos
- 21 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- Mais 30 anos

8.

7 - Categoria Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Assistente Operacional
- Assistente Técnico
- Técnico Superior
- Dirigente
- Outra

10.

9 - Motivação para a Formação *

Este questionário indica algumas das razões que nos motivam a frequentar formações

Marcar apenas uma oval por linha.

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo	3- Não Discordo/Nem Concordo	4- Concordo	5- Concordo Totalmente
9.1- Melhorar a imagem que tenho de mim mesmo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.2- Ter o prazer de utilizar equipamentos diferentes do habitual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.3- Aproveitar a experiência dos outros participantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.4- Enriquecer o meu curriculum vitae.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.5- Melhorar o desempenho no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.6- Ser reconhecido pelos meus colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.7- Partilhar um ambiente agradável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.8- Realizar algo mais interessante que o habitual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.9- Realizar melhor novas tarefas do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.10- Esquecer-me de situações desagradáveis da minha vida pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.11- Partilhar experiências com outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.12- Corresponder à sugestão de um superior hierárquico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.13- Adquirir competências necessárias à realização de atividades extra-profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.14- Satisfazer a curiosidade pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo	3- Não Discordo/Nem Concordo	4- Concordo	5- Concordo Totalmente
9.15- Aumentar a retribuição económica.					
9.16- Realizar atividades diferentes das habituais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.17- Obter um trabalho mais interessante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.18- Facilitar a mudança de atividade profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.19- Fugir à rotina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.20- Acatar as regras da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.21- Fazer algo que me dá prazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.22- Enfrentar as mudanças no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.23- Aumentar a minha confiança.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.24- Seguir os conselhos dos meus superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.25- Fazer novos contactos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.26 -Aprender a aprender melhor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.27- Procurar um novo emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.28- Progredir profissionalmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.29- Aprender a fazer atividades que me podem ser úteis em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.30- Integrar-me num novo ambiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.31- Viver uma experiência agradável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.32- Aprender pelo prazer de aprender.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.33- Obter ganhos materiais durante a formação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.34- Sair do contexto habitual do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.35- Adquirir conhecimentos úteis para o meu dia a dia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo	3- Não Discordo/Nem Concordo	4- Concordo	5- Concordo Totalmente
9.36- Conseguir um trabalho melhor remunerado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.37- Encontrar resposta para novos problemas profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.38- Ter o prazer de aprender coisas novas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.39- Dar resposta a novos desafios profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.40- Reencontrar colegas ou relacionar-me com outros formandos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.

10- Percepção Pessoal *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo	3- Não Discordo/Nem Concordo	4- Concordo	5- Concordo Totalmente
10.1- Tenho a impressão que há incompetentes na minha profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.2- O meu nível geral é inadequado para tirar partido da formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.3- Graças à formação melhorei a realização dos meus projectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.4- Escolho, sem a influência de terceiros, inscrever-me em determinada formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.5- Eu prefiro estar mal, do que ter de me adaptar às mudanças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.6- A formação faz sempre parte de projetos muito importantes para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.7- Está a ser muito difícil acompanhar a evolução da minha profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.8- A formação é muito útil para o meu futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.9- Frequentei as ações de formação necessárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.10- Foi uma decisão minha fazer a formação necessária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.11- Determinada formação é muito difícil para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.12- Tenho dificuldade em reter coisas novas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.13- Se decido fazer alguma coisa vou até ao fim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.14- Tenho dificuldade em	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo	3- Não Discordo/Nem Concordo	4- Concordo	5- Concordo Totalmente
concluir os projetos em que me envolvo					
10.15- A formação vai-me ajudar a atingir os meus objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.16- Em geral a formação integra objetivos verdadeiramente pessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.17- Tenho falta de tempo para responder às mudanças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.18- Fui influenciado por outros para fazer determinada formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.19- Adapto-me com facilidade à mudança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.20- A formação é um complemento para atingir os meus objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>